



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Wir haben genug Anderes zu tun!
Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung
geschlechtlicher Arbeitsteilung“

verfasst von / submitted by

Sonja Luksik, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft UG 2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Birgit Sauer

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Einleitung	2
3	Arbeitszeitpolitik und geschlechtliche Arbeitsteilung in Österreich	8
3.1	Entwicklung der Arbeitszeitpolitik in Österreich	8
3.1.1	Erste Regulierungsversuche von Erwerbsarbeit	9
3.1.2	„Zwei Schritte vor, ein Schritt zurück“: Der Kampf um den 8-Stunden-Tag	10
3.1.3	Arbeitszeitverkürzung – (k)ein Thema?	11
3.2	Was bedeutet geschlechtliche Arbeitsteilung heute?	13
3.2.1	Erwerbstätigkeit	14
3.2.2	Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit	14
3.2.3	Überstunden	15
3.2.4	Branchenspezifische Arbeitszeitmuster	16
3.2.5	Zeitverwendung	16
3.2.6	Zusammenfassung	17
3.3	Auswirkungen und Probleme von geschlechtlicher Arbeitsteilung	19
3.4	Anfänge einer Theoretisierung von Arbeitsteilung	22
3.4.1	Zuweisung von Räumen und Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft	23
3.4.2	Die „Hausarbeitsdebatte“	24
3.4.3	Streit um Begriffe: „Reproduktionsarbeit“ oder „Care“?	25
3.4.4	Rassifizierung von bezahlter Hausarbeit	27
3.5	Kategorien	31
4	Methode und Materialkorpus	33
5	Arbeitszeit als politisches und feministisches Konfliktfeld	36
5.1	Der politische Kampf um Arbeitszeit	36
5.1.1	Der Arbeitstag bei Marx	37
5.1.2	Arbeitszeitpolitik als politischer Machtkampf bei Negt	39
5.2	Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik)	41
5.2.1	Andrea Maurer	41
5.2.2	Carla Ravaoli	43
5.2.3	Frigga Haug	47
5.2.4	Nancy Fraser	51
5.2.5	Ingrid Kurz-Scherf	54
5.2.6	Claudia Sorger	58
5.2.7	Zusammenfassung	64

6	Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung.....	67
6.1	Kategorien.....	68
6.1.1	Haus- und Versorgungsarbeit	68
6.1.2	Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit.....	70
6.1.3	Arbeitsmarktbeteiligung/Arbeitslosigkeit	70
6.1.4	Einkommen.....	71
6.1.5	Pensionen.....	73
6.1.6	Beruflicher Aufstieg	73
6.1.7	Branchen.....	74
6.1.8	Geschlechterrollen	74
6.1.9	Gesellschaftliche Teilhabe.....	75
6.1.10	Rassifizierung	75
6.2	Weitere Aspekte.....	76
6.2.1	Qualität der Arbeit	76
6.2.2	Personalausgleich	77
6.2.3	Gewerkschaften und Interessenvertretungen.....	77
6.2.4	Wohnen.....	78
6.2.5	Öffentlicher Verkehr.....	78
7	Schluss	79
8	Literaturverzeichnis	82
9	Anhang.....	89

1 Vorwort

An dieser Stelle möchte ich all jene erwähnen, die zum Gelingen der vorliegenden Masterarbeit beigetragen haben. Mein Dank gilt Univ.-Prof. Dr. Birgit Sauer, die meinen Forschungsprozess von Beginn an begleitet hat. Ich schätze ihre Anregungen, die mir vor allem in der Anfangsphase Orientierung gegeben haben. Weiters möchte ich meiner Familie, vor allem meinen Eltern, für ihre Unterstützung während meiner Studienzeit danken. Ihr Vertrauen in mich machte es möglich, meine wissenschaftlichen und politischen Interessen zu entwickeln. Sebastian Kugler hat diese Masterarbeit nicht nur Korrektur gelesen und beim Formatieren geholfen; er war auch für mich da, als ich mich über Themen, die mich während des Forschungsprozesses beschäftigten, austauschen wollte. Danke für alles.

2 Einleitung

Nach dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 waren sie in Europa leise, aber doch zu hören: Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung. Die Befürworter_innen argumentierten beschäftigungspolitisch. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit könne eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit neue Jobs schaffen. In Österreich machten sich die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) für Arbeitszeitverkürzung stark (vgl. Sorger 2014: 83). Die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung wurden allmählich immer leiser und verstummten schließlich vollkommen. Eine autoritäre Krisenbearbeitung mit dem Grundpfeiler der Austeritätspolitik setzte sich in Europa durch. Gewerkschaften, soziale Bewegungen und linke Organisationen in südeuropäischen Ländern waren damit beschäftigt, Angriffe auf den Sozialstaat abzuwehren. Die Regierenden jener exportorientierten Länder, die die Auswirkungen der Krise nur in geringem Ausmaß spürten oder sogar vom Elend verschuldeter Mitgliedsländer profitierten, trieben in den Institutionen der Europäischen Union eine Verschärfung der Austeritätspolitik voran. Progressive Kräfte gerieten in diesen exportorientierten Ländern in die Defensive. Radikal oder utopisch anmutende Vorschläge wie Arbeitszeitverkürzung konnten in dieser Zeit weder Schlagkraft, noch Breitenwirksamkeit entfalten und wurden von scheinbaren „Sachzwängen“ in Zaum gehalten.

Heute sind sie wieder zu hören - leise, aber doch: Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung. Mittlerweile gibt es konkrete Erfahrungen mit einer Verkürzung der Arbeitszeit. In der schwedischen Stadt Göteborg wurde 2014 der Versuch gestartet, einen sechsstündigen Arbeitstag für Krankenpfleger_innen in einem Altenpflegeheim zu verankern. Nach einem halben Jahr konnte ein Rückgang an Krankenständen und Stress bei den Krankenpfleger_innen festgestellt werden. Die Bewohner_innen des Pflegeheims gaben an, bessere Betreuung von und mehr Zeit mit den Angestellten erhalten zu haben (vgl. Bernmar 2016: 83). In Österreich zeigen ermittelte Arbeitszeitwünsche: Vollzeitbeschäftigte wollen kürzer, Teilzeitbeschäftigte länger arbeiten. Insgesamt „ergibt sich ein Arbeitszeitverkürzungswunsch im Ausmaß von rund 50.000 Vollzeitjobs“ (Schwendinger 2016). Die Arbeiterkammer widmet sich dem Thema in Form von Tagungen und Publikationen (vgl. Bergmann/Sorger 2014), Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer sind bemüht, die negativen Effekte von Arbeitszeitverkürzung sichtbar zu machen (vgl. Industriellenvereinigung 2016, vgl. Wirtschafts-

kammer Österreich 2017). Abseits sozialpartnerschaftlicher Akteur_innen plädiert die „Katholische ArbeitnehmerInnen Bewegung Österreich“ (KABÖ) für eine 30-Stunden-Woche (vgl. Katholische ArbeitnehmerInnen Bewegung Österreich 2017). Aber auch Parteien wie „Die Grünen“ oder „KPÖ PLUS“ fordern im Nationalratswahlkampf 2017 eine Arbeitszeitverkürzung (vgl. Die Grünen 2017, vgl. KPÖ PLUS 2017). Die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung flammt nach den Rückschlägen im Zuge der autoritären Krisenbearbeitung also langsam wieder auf, ist aktuell wie nie zuvor und kann auf konkrete Erfahrungen zurückgreifen.

Bei Arbeitszeitverkürzung denken viele zuerst an beschäftigungspolitische oder humanisierungs- bzw. gesundheitspolitische Aspekte. Abbau von Arbeitslosigkeit, Burnout und psychische Erkrankungen werden von Befürworter_innen oft in den Mittelpunkt gestellt. Geschlechtergerechtigkeit erscheint als „unterbelichteter Aspekt“ (Steinrück 2016: 99) in der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung. Dabei ist vor allem die geschlechtsspezifische Teilung von Arbeit zu berücksichtigen:

„Wird zum Abbau von Arbeitslosigkeit oder krank machenden Arbeitsbelastungen nur über die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nachgedacht, kommen wir zur Herstellung einer gerechten Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht umhin, uns über die Verteilung mindestens der Haus- und Sorgearbeit (Betreuen, Pflegen, Erziehen) genauso Gedanken zu machen wie über die der Erwerbsarbeit.“ (ebd.)

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben Einfluss darauf, wie unbezahlte und bezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt ist (vgl. Hamacher 1990: 36). In der Auseinandersetzung mit Arbeitszeitverkürzung fehlt jedoch eine umfassende geschlechterpolitische Perspektive bzw. erschöpfen sich dementsprechende Diskussionen in der These, dass mehr Männer Haus- und Versorgungsarbeit leisten würden, wenn Erwerbsarbeitszeit reduziert wird. Es fehlen tiefer gehende Fragen danach, warum und wie Arbeitszeitverkürzung dazu führen kann, dass Arbeit neu zwischen den Geschlechtern verteilt wird. Ich möchte dazu beitragen, einen Teil dieser Lücke zu schließen. Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit richtet sich auf die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung von geschlechtlicher Arbeitsteilung. Es sollen einerseits die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen beleuchtet werden, die notwendig sind, um geschlechtliche Arbeitsteilung mithilfe von Arbeitszeitverkürzung zu transformieren. Andererseits sind den Zielen von Arbeitszeitverkürzung auch

Grenzen gesetzt. Ich werde diese Grenzen ausloten und gleichzeitig Maßnahmen erarbeiten, die es zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung braucht. Sie ergänzen den Vorschlag der Arbeitszeitverkürzung oder gehen über diesen hinaus. Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, darzustellen, wie Arbeitszeitverkürzung gestaltet sein muss, um geschlechtliche Arbeitsteilung überwinden zu können. Die Erkenntnisse sollen Anstoß für politische Diskussionen um Arbeitszeitverkürzung und Ausgangspunkt für eine Behandlung des Themas aus feministischer und gewerkschaftlicher Perspektive sein. Mir ist vor allem wichtig, dass die Lust von Leser_innen auf eine vertiefte Beschäftigung mit Arbeitszeitverkürzung unter geschlechterpolitischen Gesichtspunkten steigt. Das Thema der Masterarbeit besitzt auch für meine eigene politische Praxis Relevanz. So möchte ich im Zuge der wissenschaftlichen Auseinandersetzung Erkenntnisse für meine Interessen- und Schwerpunktsetzung generieren und mich in die Lage versetzen, die Ergebnisse in politischen Projekten einzubringen und an Interessierte weiterzugeben.

Bezugnehmend auf mein Forschungsinteresse lautet meine vorläufige These, dass Arbeitszeitverkürzung positive Effekte auf die Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung haben kann, als einzelne Maßnahme jedoch nicht ausreicht. Durch Arbeitszeitverkürzung wird die Stundenanzahl von Teilzeitarbeit zur Norm. Negative Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Einkommen, soziale Sicherungsleistungen oder Pensionen, mit denen bisher vor allem Frauen, die von der Arbeitszeitnorm abweichen, zu kämpfen hatten, können wegfallen. Außerdem gleichen sich die Erwerbsarbeitsstunden zwischen Männern und Frauen an und unbezahlte Haus- bzw. Familienarbeit kann gerechter zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden. Es kommt jedoch stark auf die Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung an. Personal- und Lohnausgleich sind Stichworte, die in diesem Zusammenhang oft fallen. Aber auch Kinder- und Altenbetreuung, Qualität der Arbeit, Einkommen, soziale Sicherungssysteme, rassifizierte bezahlte Hausarbeit, gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten oder Geschlechterrollen müssen in die Diskussion miteinbezogen werden, damit geschlechtliche Arbeitsteilung auch tatsächlich überwunden werden kann. Arbeitszeitverkürzung bietet jedenfalls das Potential, grundsätzlich über geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit zu reflektieren. Dafür gibt es genügend Anlass: Sowohl im Privathaushalt, als auch am Arbeitsmarkt herrscht im 21. Jahrhundert nach wie vor eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern vor. Frauen sind noch immer für Haus- und Versorgungsarbeit zuständig und es zeichnet sich keine gravierende Änderung diesbezüglich ab. Der

Arbeitsmarkt ist hingegen vertikal und horizontal segregiert. „Typische“ Frauen- und Männerberufe, der „Gender Time Gap“ bei der Anzahl der Erwerbsarbeitsstunden und der „Gender Pay Gap“ bei Einkommen verdeutlichen diesen Trend.

Aspekte und Auswirkungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung bilden den Kontext des Untersuchungsgegenstands und werden mit Bezug auf Österreich dargestellt. Die vorliegende Arbeit skizziert jedoch nicht die Ursachen oder Ursprünge von geschlechtlicher Arbeitsteilung, da dies den Rahmen sprengen würde und keine Voraussetzung für die Beantwortung der Forschungsfrage darstellt. Weiters handelt es sich bei der vorliegenden um keine empirische Arbeit, die beispielsweise in der Praxis erprobte Experimente mit Arbeitszeitverkürzung (z.B. in Frankreich oder Schweden) untersucht. Der Schwerpunkt liegt viel eher auf theoretischen Analysen und utopischen bis praktischen Konzepten für eine umfassende gesellschaftliche Transformation von Arbeitsteilung. Die Vorschläge stammen hauptsächlich von Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum und beziehen sich daher vor allem auf diesen. Wenn auf den nächsten Seiten von Arbeitszeitverkürzung die Rede ist, ist damit die allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit gemeint. Das Konzept der Arbeitszeitverkürzung umfasst dementsprechend nicht nur einzelne Betriebe, Branchen oder eine festgelegte Zeitspanne, sondern gilt auf unbestimmte Zeit für alle Erwerbstätigen. Weiters haben jene Wissenschaftlerinnen, die in dieser Masterarbeit zu Wort kommen, unterschiedliche Vorstellungen darüber, in welchem Umfang die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit reduziert werden soll. Die Vorschläge reichen von einer Reduktion der 40-Stunden-Woche auf 20, 25, 30 bis hin zu 35 Stunden pro Woche. Die genaue Festlegung einer Stundenzahl bildet jedoch nicht unbedingt die Voraussetzung für die Ausarbeitung eines Konzepts zu Arbeitszeitverkürzung.

Im Folgenden erläutere ich das Forschungsdesign dieser Masterarbeit. Geschlechtliche Arbeitsteilung bildet die zugrundeliegende Metatheorie. Mithilfe des Sekundärmaterials zu geschlechtlicher Arbeitsteilung, bestehend aus theoretischen Arbeiten und aktuellen Statistiken, bilde ich Kategorien. Dieser Prozess der Operationalisierung erlaubt es mir, jene Sekundärliteratur, welche die Grundlage für den Hauptteil meiner Arbeit und für die Beantwortung der Forschungsfrage darstellt, thematisch zu strukturieren und Erkenntnisse zu generieren. Die bereits gebildeten Kategorien ergänze ich im Laufe der Lektüre mit weiteren, neu gewonnenen Kategorien. So ergibt sich ein prozesshafter Analyserahmen, der es ermöglicht, bereits gesetzte Kategorien abzuändern bzw. mit neuen Kategorien zu ergänzen. Mithilfe der gewonnenen Kategorien untersuche ich also

jenes Material, welches die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung und damit mein Forschungsinteresse auslötet. Der Materialkorpus des Hauptteils besteht vorrangig aus Sekundärliteratur zu feministischen Perspektiven auf Arbeitszeit(politik). Da geschlechterpolitische Aspekte bei der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung eher ausgeklammert werden, greife ich auf Material zurück, welches geschlechtliche Arbeitsteilung mit arbeitszeitpolitischen Fragen verbindet. Autorinnen unterschiedlicher Zeitepochen und Regionen mit verschiedenen Schwerpunkten und Begrifflichkeiten kommen im Hauptteil zu Wort.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet folgende Elemente:

Nach der Einleitung findet sich eine Darstellung von Arbeitszeitpolitik und geschlechtlicher Arbeitsteilung in Österreich (Kapitel 3). Hier sollen zuallererst die historische Entwicklung und aktuelle Muster der Arbeitszeitpolitik in Österreich nachgezeichnet werden (Kapitel 3.1). In einem nächsten Schritt wird geschlechtliche Arbeitsteilung anhand der Aspekte Erwerbstätigkeit, Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit, Überstunden, branchenspezifische Arbeitszeitmuster und Zeitverwendung näher beleuchtet (Kapitel 3.2). Welche Auswirkungen und Probleme mit einer Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern einhergehen (Kapitel 3.3) und wie diese theoretisiert werden können (Kapitel 3.4), ist außerdem Gegenstand des dritten Kapitels. Abschließend werden die aus der Problemanalyse gewonnenen Kategorien präsentiert (Kapitel 3.5). Die Offenlegung und Beschreibung der Methode und des Materialkorpus bilden das nächste Kapitel (Kapitel 4). Arbeitszeit als politisches und feministisches Konfliktfeld (Kapitel 5) beinhaltet Überlegungen von Karl Marx zum Arbeitstag sowie Oskar Negts These von Arbeitszeitpolitik als politischer Machtkampf (Kapitel 5.1). Außerdem werden feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) der Wissenschaftlerinnen Andrea Maurer, Carla Ravaoli, Frigga Haug, Nancy Fraser, Ingrid Kurz-Scherf und Claudia Sorger präsentiert (Kapitel 5.2). Sie bilden die Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfrage nach Potentialen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung (Kapitel 6). Das sechste Kapitel präsentiert gewonnene Erkenntnisse und ist entlang der Kategorien Haus- und Versorgungsarbeit, Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit, Arbeitsmarktbeteiligung/Arbeitslosigkeit, Einkommen, Pensionen, beruflicher Aufstieg, Branchen, Geschlechterrollen, gesellschaftliche Teilhabe und Rassifizierung aufgebaut (Kapitel 6.1). Die keiner Kategorie zuordenbaren Aspekte umfassen Qualität der Arbeit, Personalausgleich, Gewerkschaften und Interessenvertre-

tungen, Wohnen und öffentlicher Verkehr (Kapitel 6.2). Der Schluss (Kapitel 7) kommt noch einmal auf die Problemstellung zurück und thematisiert offengebliebene Fragen.

3 Arbeitszeitpolitik und geschlechtliche Arbeitsteilung in Österreich

Das vorliegende Kapitel widmet sich einer umfassenden Problemanalyse geschlechtlicher Arbeitsteilung. Zu Beginn wird ein Blick auf die Entwicklung der Arbeitszeitpolitik in Österreich geworfen und herausgearbeitet, inwiefern das Argument der geschlechtlichen Arbeitsteilung bereits in der Vergangenheit eine Rolle beim Kampf für Arbeitszeitverkürzung spielte. In einem nächsten Schritt beleuchte ich aktuelle Ausprägungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung in Österreich. Sie reichen von den Aspekten Erwerbstätigkeit, Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit, Überstunden, branchenspezifische Arbeitsmuster bis hin zu Zeitverwendung. Anschließend findet sich ein Abschnitt über Probleme und Auswirkungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung. Als nächstes wage ich den Versuch, Anknüpfungspunkte für die theoretische Einbettung von Arbeitsteilung liefern. Am Ende des Kapitels soll deutlich geworden sein, warum geschlechtliche Arbeitsteilung ein zu überwindendes Problem darstellt. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse über geschlechtliche Arbeitsteilung bilde ich Kategorien. Sie helfen mir, das Material zu feministischen Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) zu strukturieren und meine Forschungsfrage zu beantworten.

3.1 Entwicklung der Arbeitszeitpolitik in Österreich

Mit der Ausweitung von Lohnarbeit zum dominanten Produktionsverhältnis entwickelte sich die Arbeiter_innenbewegung, welche die Arbeitszeitfrage in den Mittelpunkt ihrer Agitation stellte. Doch schon davor, in den 1840er-Jahren, waren in Österreich erste Regulierungsversuche von Erwerbsarbeit zu beobachten. In einer Zeit, in der die 90-Stunden-Woche nichts Außergewöhnliches war, stellte die Regulierung von Arbeitszeit ein dringendes Anliegen von Arbeiter_innen dar. Gesundheitliche Aspekte standen bei der Festlegung von Höchstarbeitszeiten und Maximalarbeitstagen, dem Verbot von Kinderarbeit oder der Implementierung der Sonn- und Feiertagsruhe im Mittelpunkt.

Der Kampf um den 8-Stunden-Tag war in Österreich ein wechselvoller. In der Monarchie nicht durchgesetzt, in der Ersten Republik in Industrie und Gewerbe eingeführt, durch Austrofaschismus und Nationalsozialismus aufgeweicht und schließlich in den 1970er-Jahren gesetzlich festgelegt, behauptete sich der 8-Stunden-Tag stets als zentrale Forderung der Arbeiter_innenbewegung. So wechselvoll wie die Geschichte des 8-Stunden-Tags, ist auch das Verhältnis von Arbeitszeitflexibilisierung

und Arbeitszeitverkürzung seit den 1980er-Jahren. Beschränkten sich österreichische Gewerkschaften lange auf die Abwehr von Flexibilisierungsoffensiven von Unternehmer_innenseite, kam es nach der Wirtschaftskrise 2008 zu einem Wiederaufleben der gewerkschaftlichen Diskussion um Arbeitszeitverkürzung.

In diesem Kapitel sollen jene Argumente, welche arbeitszeitpolitische Veränderungen in Österreich begründeten, näher beleuchtet werden. Auf den nächsten Seiten wird sichtbar, welche Rolle frauenpolitische Argumente und Kämpfe bei der Durchsetzung von arbeitszeitpolitischen Maßnahmen spielten und wie geschlechtliche Arbeitsteilung im Rahmen von Arbeitszeitverkürzung verhandelt wurde. Dieser historische Rückblick soll es ermöglichen, aktuelle Arbeitszeitpolitiken mit ihren geschlechterpolitischen Dimensionen besser verstehen und einordnen zu können. Das Ziel des vorliegenden Kapitels ist es außerdem, erste Denkanstöße für mögliche Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung zu liefern.

3.1.1 Erste Regulierungsversuche von Erwerbsarbeit

Die Arbeitszeitfrage stellte sich als Folge der Industrialisierung und Ausweitung von Lohnarbeit zum dominanten Produktionsverhältnis im späten 19. Jahrhundert. Durch eine enorme Ausweitung der Arbeitszeiten sollten Gewinne in der industriellen Produktion erhöht werden (vgl. Sorger 2014: 57). Es entstanden klar abgetrennte Bereiche der Erwerbsarbeits- und Freizeit und Arbeitszeit nahm den Charakter von fremdbestimmter Zeit an (vgl. ebd.: 58).

Die 120-jährige Geschichte der österreichischen Arbeitszeitpolitik ist geprägt von

„Auseinandersetzungen und Kämpfen zwischen den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, zwischen Belegschaften und UnternehmerInnen, zwischen Regierungsparteien und politischer Opposition.“ (Tálos 2016: 7)

Arbeiter_innen verfolgten in diesen 120 Jahren stets das Ziel, ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Arbeitszeit spielte dabei eine wichtige Rolle. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts arbeiteten Lohnabhängige noch bis zu 90 Stunden pro Woche und ohne Urlaub. Die negativen physischen Auswirkungen dieser Ausbeutung liegen auf der Hand: Krankheiten, geringe Lebenserwartung, Totgeburten, hohe Kindersterblichkeit – um nur einige zu nennen (vgl. ebd.: 7). Die ersten Regulierungsversuche von Erwerbsarbeit in Österreich fanden in den 1840er-Jahren statt und bezogen sich auf

Kinderarbeit. Der Gesetzesentwurf scheiterte jedoch am Widerstand von Unternehmer_innen. Erst die Gewerbeordnung von 1859 umfasste ein Arbeitsverbot für Unter-10-Jährige und eine maximale Arbeitszeit von zehn Stunden für Unter-14-Jährige. Betriebe hielten sich oft nicht an diese Regelungen. Die Gewerbeordnungsnovelle von 1885 legte ein Kinderarbeitsverbot, den 11-stündigen Maximalarbeitstag in Fabriken, eine Beschränkung der Arbeitszeit von Jugendlichen und Frauen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe fest (vgl. ebd.: 8).

3.1.2 „Zwei Schritte vor, ein Schritt zurück“: Der Kampf um den 8-Stunden-Tag

Die proletarische Frauenbewegung setzte sich schon früh für eine Arbeitszeitverkürzung ein. Der erste organisierte Frauenstreik der österreichischen Arbeiter_innenbewegung im Jahr 1893 forderte die Wiedereinstellung von Amalie Seidel. Sie war entlassen worden, weil sie zur Teilnahme an der Maifeier aufrief und eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit von zwölf auf zehn Stunden verlangte. Nach einem dreiwöchigen Streik wurde Seidel wiedereingestellt und ihre Forderung nach Arbeitszeitverkürzung erfüllt (vgl. Sorger 2014: 68).

Trotz einzelner, gewonnener Kämpfe wie jener um die Wiedereinstellung von Amalie Seidel, konnte eines der Hauptziele der Arbeiter_innenbewegung seit Ende der 1880er-Jahre, der 8-Stunden-Tag, in der Monarchie nicht durchgesetzt werden. In den Anfängen der Ersten Republik, im Jahr 1919, wurde schließlich die Einführung des 8-Stunden-Tages für Industrie und Gewerbe beschlossen. Beschäftigungspolitische und wirtschaftliche Argumente waren dafür ausschlaggebend (vgl. Tálos 2016: 9).

Erkämpfte arbeitszeitpolitische Errungenschaften machten Faschist_innen ab den 1930er-Jahren wieder rückgängig. Im Austrofaschismus kam es zu einer Aufhebung von Kollektivverträgen sowie zu einem Streik- und Gewerkschaftsverbot. Ausnahmebestimmungen beim 8-Stunden-Tag und die Reduzierung von Überstundenzuschlägen wurden durchgesetzt (vgl. ebd.: 10). Im Nationalsozialismus wurden alle Arbeitszeitbegrenzungen für männliche Beschäftigte ab 18 Jahren aufgehoben sowie Urlaubsvorschriften außer Kraft gesetzt. Nationalsozialist_innen nahmen diese Änderungen jedoch wieder zurück, weil der Unmut, die sinkende Arbeitsmoral und der Leistungsabfall in der Bevölkerung stark stiegen (vgl. ebd.: 11).

Die Regelung der Wochenarbeitszeit nach 1945 erfolgte auf kollektivvertraglicher Ebene. Der Generalkollektivvertrag verkürzte im Jahr 1959 die Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden (vgl. ebd.: 12). Die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche war fortan auf

allen Gewerkschaftskongressen in Österreich zu hören. Die Argumente reichten von einer Verminderung körperlicher und psychischer Belastungen der Beschäftigten bis hin zu „mehr Zeit für Familie, Kultur und Bildung“ (ebd.). Außerdem gestand man Arbeiter_innen einen „Anteil am wirtschaftlich-technischen Fortschritt“ (ebd.) zu. Beschäftigungspolitische Argumente spielten in der Diskussion um die 40-Stunden-Woche nur eine geringe Rolle (vgl. ebd.: 13). Die ehemalige Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB), Irmgard Schmidleithner, erinnert sich, dass gleichstellungspolitische Argumente ebenfalls nicht vorkamen. Viele Frauen betonten nach der Einführung der 40-Stunden-Woche, dass sie sich nun besser um Hausarbeiten und „Familienpflichten“ kümmern könnten. Männer widmeten sich hingegen vermehrt ihren Hobbys (vgl. Dürr/Schmidleithner 2016: 19).

In den 1950er-Jahren konzentrierten sich die österreichischen Gewerkschaften auf Forderungen wie Lohnerhöhungen und die Verlängerung des Urlaubs, Arbeitszeitverkürzung war kein zentrales Thema. Ab Mitte der 1960er-Jahre baute sich zunehmend gewerkschaftlicher Druck zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung auf. 1969 initiierte die Sozialdemokratie schließlich ein Volksbegehren, welches die schrittweise Arbeitszeitverkürzung zum Ziel hatte (vgl. Tálos 2016: 13). 900.000 Wahlberechtigte unterstützten das Volksbegehren und der Nationalrat beschloss ein Arbeitsgesetz mit schrittweiser Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 (vgl. ebd.: 14).

3.1.3 Arbeitszeitverkürzung – (k)ein Thema?

Seit den 1980er-Jahren fand in Österreich keine gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit statt (vgl. Tálos 2016: 16). Der ÖGB nahm die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche zwar in sein Programm auf (vgl. Sorger 2014: 71), Unternehmer_innenvertreter_innen lehnten Verhandlungen über eine Arbeitszeitverkürzung ab den 1980er-Jahren jedoch ab (vgl. ebd.: 72). Theoretisch hatte die Beschlusslage des ÖGB zur 35-Stunden-Woche bis ins Jahr 2009 Gültigkeit (vgl. ebd.: 73). Praktisch befanden sich Gewerkschafter_innen in einer defensiven Position (vgl. ebd.: 74). Sie versuchten vor allem, die Flexibilisierungsoffensive von Unternehmer_innen abzuwehren (vgl. Tálos 2016: 16).

Der von Unternehmer_innenseite forcierte Flexibilisierungsdiskurs erlebte in den 1990er-Jahren und spätestens mit der Arbeitszeitgesetznovelle im Jahr 1997 seinen Höhepunkt (vgl. Sorger 2014: 75). Seit 1995 kann Arbeitszeitflexibilisierung nur durch Kollektivverträge erfolgen und die gesetzliche Regelung ergibt sich aus dem

Verhandlungsergebnis der Sozialpartner (vgl. Tálos 2016: 17). Die Arbeitszeitgesetznovelle von 1997 ermöglichte eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit sowie die Nicht-Bezahlung von Überstundenzuschlägen (vgl. Sorger 2014: 75). Die Arbeitszeitgesetznovelle von 2007 legte schließlich die Erleichterung von Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie weitere Flexibilisierungen fest (vgl. ebd.: 76).

In fast allen europäischen Ländern geraten Arbeitszeitregulierungen aktuell unter Druck (vgl. ebd.: 61). Claudia Sorger formuliert die Ursachen dieser Entwicklung folgendermaßen:

„Als eines der Haupthindernisse für eine Weiterführung des arbeitszeitpolitischen Kurses in Richtung einer weiteren Arbeitszeitverkürzung wird die Veränderung der Machtverhältnisse mit schwächeren Gewerkschaften, offensiveren UnternehmensvertreterInnen und arbeitnehmerInnenfeindlicheren Regierungen identifiziert.“ (ebd.: 60)

Doch es gibt auch gegenteilige Entwicklungen. Infolge des Ausbruchs der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 setzten einige europäische Länder auf Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme der Beschäftigungssicherung. Auch in Österreich griffen einige Betriebe auf Kurzarbeit zurück. Den Gegner_innen von Arbeitszeitverkürzung konnte somit Wind aus den Segeln genommen werden und Beschäftigte machten positive Erfahrungen mit einer neuen Arbeitszeitgestaltung. Bei der Einführung von Kurzarbeit diente vor allem die Sicherung von Arbeitsplätzen als Argument (vgl. ebd.: 65).

Beim ÖGB-Kongress im Jahr 2009 fand eine Angleichung des Grundsatzprogramms an jene gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik statt, wie sie seit den 1980er-Jahren Realität ist. Im ÖGB-Grundsatzprogramm von 2009 ist das Bekenntnis zur 35-Stunden-Woche, aber keine explizite Forderung danach, enthalten (vgl. ebd.: 81). Im aktuellen Programm, gültig von 2013 bis 2018, findet sich die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung, die 35-Stunden-Woche wird jedoch mit keinem Wort erwähnt (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund 2013). Im Jahr 2010 belebten die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung. Der GPA-djp Bundesvorstand beschloss 2011 die Verkürzung der Arbeitszeit in drei Schritten als zentrale Forderung (vgl. Sorger 2014: 83). Den Initiativen folgten bis heute keine Schritte der Umsetzung (vgl. ebd.). Im arbeitszeitpolitischen Diskurs in Österreich ist die Verkürzung der Wochenarbeitszeit aktuell kein Thema. Viel eher wird von Freizeitoption, Kurzarbeit, Bildungskar-

renz oder der sechsten Urlaubswoche gesprochen (vgl. Tálos 2016: 17). Dagegen bleibt Arbeitszeitflexibilisierung weiterhin ein heiß diskutiertes Thema. Verhandlungen der Sozialpartner führten im Juni 2017 vorerst zu keiner Einigung im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Verhandlungen zeitnah wieder aufgenommen werden:

„Die Dominanz kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen scheint allerdings ebenso ungebrochen wie der Druck der UnternehmerInnenvertretungen nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeit.“ (Tálos 2016: 17)

3.2 Was bedeutet geschlechtliche Arbeitsteilung heute?

Das Thema geschlechtliche Arbeitsteilung hat sich im 21. Jahrhundert keineswegs erledigt – ganz im Gegenteil. Auch wenn die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Österreich bereits seit Mitte der 1970er-Jahre kontinuierlich steigt (vgl. Mader/Schultheiss/Waltner 2015: 300), ändert sich an der „weiblichen“ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit zum größten Teil nichts. Die „Doppelbelastung“, bestehend aus Familie und Beruf, ist ein hochaktuelles Problem für Frauen und wird in Boulevardmedien, populärwissenschaftlichen Ratgebern und politischen Sonntagsreden verhandelt. Gleichzeitig ist eine geschlechtliche Teilung am Arbeitsmarkt zu erkennen, sei es in Bezug auf unterschiedliche Branchen (Stichwort „typische Frauen- und Männerberufe“), Anzahl der Erwerbsarbeitsstunden (Stichwort Vollzeit versus Teilzeit bzw. „Gender Time Gap“) oder Lohnunterschiede (Stichwort „Gender Pay Gap“). Alle drei genannten Aspekte bedingen bzw. verstärken einander und zeigen deutlich die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes.

Auf den nächsten Seiten möchte ich der aktuellen Situation in Österreich hinsichtlich geschlechtlicher Arbeitsteilung und damit folgenden Fragen nachgehen: Welche Arbeit verrichten Männer, welche Frauen? Wie ist die Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt? Wer arbeitet warum Teilzeit, wer leistet Überstunden? Ziel des Kapitels ist es, einen Überblick über die konkrete Ausgestaltung von geschlechtlicher Arbeitsteilung im Privathaushalt sowie am Arbeitsmarkt in Österreich zu gewinnen. Anhand der Abschnitte „Erwerbstätigkeit“, „Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit“, „Überstunden“, „Branchenspezifische Arbeitszeitmuster“ und „Zeitverwendung“ sollen die zentralen Dimensionen von Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern erläutert werden. Im Fazit fasse ich aktuelle Ausprägungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung in Österreich zusammen.

3.2.1 Erwerbstätigkeit

Als erwerbstätig gilt laut International Labour Organization (ILO), wer mindestens eine Stunde wöchentliche Normalarbeitszeit aufweist (vgl. ILO 2014). Der österreichische Arbeitsmarkt ist durch einen kontinuierlichen Anstieg der Beteiligung von Frauen geprägt. Die Erwerbstätigenquote¹ von 15- bis 64-jährigen Frauen erhöhte sich in den letzten zehn Jahren von 61,1% (2005) auf 67,1% (2015). Im selben Zeitraum blieb die Erwerbstätigenquote von Männern „relativ konstant auf einem deutlich höheren Niveau (2005: 73,7%; 2015: 75,1%)“ (Statistik Austria 2016b). Die geschlechtsspezifische Differenz bei der Erwerbstätigenquote verringerte sich im Zeitraum von 20 Jahren von 19,7% auf 8% (vgl. Statistik Austria 2016a: 37). Ein Blick auf andere europäische Länder zeigt, dass die Frauenerwerbsquote² in nordischen Staaten am größten und in Malta und Italien am niedrigsten ist. Mit 70,9% lag Österreich „an zehnter Stelle und damit über dem europäischen Durchschnitt (66,8%)“ (ebd.: 50).

3.2.2 Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit

Die Erwerbstätigenquote von Frauen steigt in Österreich seit Mitte der 1970er-Jahre kontinuierlich an. Frauen arbeiten jedoch zu einem Großteil nicht in Normalarbeitsverhältnissen. Diese definieren sich u. a. durch die Normalarbeitszeit, welche sich in Österreich zwischen der kollektivvertraglich festgelegten 38,5-Stunden-Woche und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bewegt (vgl. Sorger 2014: 145). Nur 47,9% der Frauen sind im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses unselbstständig erwerbstätig. Der Geschlechterunterschied wird an dieser Stelle besonders deutlich, denn 84% der Männer sind in einem als normal definierten unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis tätig. Auch wenn insgesamt Normalarbeitsverhältnisse bei unselbstständigen Erwerbstätigen dominieren, „sinkt der Anteil der Personen mit Normalarbeitsverhältnis an allen Unselbstständigen stetig“ (Statistik Austria 2016a: 40). Die kontinuierlich steigende Erwerbstätigkeit bei Frauen erklärt sich also über „weibliche“ Teilzeitarbeit. 2015 waren 47,4% der Frauen und 11,2% der Männer in Teilzeit beschäftigt (vgl. Statistik Austria 2016a: 35), rund 79% der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich. Österreich weist nach den Niederlanden die höchste Teilzeitquote von Frauen in der EU auf. Der EU-Durchschnitt liegt bei 32,7% (vgl. Statistik Austria 2016b).

Es fällt auf, dass die Bedeutung von Teilzeitarbeit sowohl für Frauen als auch für Männer stetig zunimmt. Das Ausgangsniveau ist dabei ein geschlechtsspezifisch höchst

1 Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung

2 Anteil der weiblichen Erwerbspersonen (=Erwerbstätige + Arbeitslose) an der Wohnbevölkerung

unterschiedliches. Die Teilzeitquote für unselbstständig beschäftigte Frauen stieg in Österreich von 40,4% im Jahr 2005 auf 47,8% im Jahr 2015, bei Männern von 5,7% auf 9,8% (vgl. Statistik Austria 2016a: 35). Auch die Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung weichen, je nach Geschlecht, merklich voneinander ab. 38,8% der Frauen geben an, aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene Teilzeit zu arbeiten. Nur für 4,1% der Männer war dieser Grund ausschlaggebend. Bei den Männern steht „die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung mit 23,1% (Frauen 8,3%) bzw. kein Wunsch nach Vollzeittätigkeit 23,2% (Frauen 18,7%) im Vordergrund“ (Statistik Austria 2016b).

Sieht man sich die Gründe für Teilzeitbeschäftigung in einer bestimmten Altersgruppe an, wird deutlich, welche Rolle Kinderbetreuung für die Erwerbsbiographien von Frauen einnimmt. Unter den 30-45-jährigen Frauen geben 65% (11,2% der Männer) Betreuungspflichten als wichtigsten Grund an (vgl. ebd.). Interessant ist in diesem Zusammenhang vor allem die historische Entwicklung in Österreich: „Im Zeitraum zwischen 1994 und 2015 stieg die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren von 39,1% auf 73,7% an“ (Statistik Austria 2017a). Die hohe Teilzeitquote von Frauen wirkt sich auf ihr (Erwerbs-)Arbeitsvolumen aus. Frauen waren im Jahr 2015 um 8,2 Stunden pro Woche weniger erwerbstätig als Männer. Sie arbeiteten 27,0 Stunden pro Woche, Männer hingegen 35,2 Stunden (vgl. Statistik Austria 2016a: 42). Mit dem Anstieg der „weiblichen“ Erwerbstätigenquote im Zeitraum von 1994 bis 2015 ging kein proportionaler Anstieg des (Erwerbs-)Arbeitsvolumens von Frauen einher (vgl. Statistik Austria 2017a).

3.2.3 Überstunden

So „weiblich“ Teilzeit ist, so „männlich“ sind Überstunden. Im Zeitraum von 2004 bis 2015 sank insgesamt die Zahl der Erwerbstätigen, die regelmäßig Über- bzw. Mehrstunden leisteten von 20,3% auf 19%. 23,9% der männlichen und 13,6% der weiblichen Erwerbstätigen leisten aktuell Über- bzw. Mehrstunden in Österreich. Der „Gender Gap“ tritt noch offener zutage, wenn man sich die Anzahl der zusätzlich geleisteten Stunden ansieht. Ist die geschlechtsspezifische Verteilung bei bis zu drei wöchentlichen Überstunden noch recht ausgewogen, sieht es bei mehr als zehn wöchentlichen Überstunden gegenteilig aus. In die Kategorie „bis 3 Überstunden pro Woche“ fallen 113,1 geleistete Stunden von Männern und 82,5 Stunden von Frauen. Bei „+10 Stunden pro Woche“ kommen 139,5 Stunden von Männern und 51,0 Stunden von Frauen (vgl. Statistik Austria 2016c). Ein interessantes Detail möchte ich an dieser

Stelle noch erwähnen: „Der Anteil unbezahlt geleisteter Überstunden liegt bei Frauen deutlich höher (27,4%) als bei Männern (17,8%)“ (Statistik Austria 2016a: 43).

3.2.4 Branchenspezifische Arbeitszeitmuster

Teilzeit auf der einen und Überstunden auf der anderen Seite sind in bestimmten Branchen besonders verbreitet. Branchenspezifische Arbeitszeitmuster sind sogar oft ausgeprägter als jene zwischen Männern und Frauen innerhalb einer Branche. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Branchen („männerdominiert“ vs. „frauendominiert“) führt jedoch zu großen Arbeitszeitunterschieden zwischen Männern und Frauen (vgl. Bergmann/Gassler 2016: 45). Denn der Arbeitsmarkt in Österreich ist ein geschlechtsspezifisch geteilter. Im Jahr 2015 arbeiteten „24,9% der unselbständig erwerbstätigen Männer in der Herstellung von Waren, 14,0% im Bauwesen und 11,7% im Handel“ (Statistik Austria 2016b). Dem stehen Sektoren, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, gegenüber. Unselbständig erwerbstätige Frauen arbeiten zu einem großen Teil im Dienstleistungssektor und in diesem vor allem im Handel (18,4%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (17,1%) (vgl. ebd.). In männerdominierten Branchen wird überwiegend Vollzeit, in frauendominierten Branchen eher Teilzeit gearbeitet. Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht übernimmt das Arbeitszeitmuster des „dominanten“ Geschlechts (vgl. Bergmann/Gassler 2016: 45). Überstunden sind in manchen Branchen („Beherbergung und Gastronomie“, „Finanz- und Versicherungsleistungen“ und „freiberufliche/technische Dienstleistungen“) sehr verbreitet. In diesen Sektoren leisten sowohl Frauen als auch Männer Überstunden, Männer (gemäß dem allgemeinen Trend) aber etwas mehr. In Sektoren wie „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ oder „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ arbeiten vor allem Frauen nicht mehr als 24 Wochenstunden (vgl. ebd.: 46). Nadja Bergmann und Helmut Gassler fassen zusammen:

„Überstundenkulturen, über-, unter- und durchschnittliche Arbeitszeiten, Voll- und Teilzeitanteile weisen enorme Divergenzen nach Branche und Frauen und Männern auf.“ (ebd.: 48)

3.2.5 Zeitverwendung

Zeitverwendungserhebungen sind ein wichtiges Instrument feministischer Forschung. Sie geben Einblicke in die zeitlichen Tagesabläufe der Bevölkerung und machen sichtbar, was im herrschenden (männlichen) Diskurs unsichtbar bleibt. Die aktuellste Zeitverwendungserhebung in Österreich stammt aus den Jahren 2008/2009 und dient als

Grundlage für den folgenden Abschnitt. Das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit springt bei der Lektüre der Zeitverwendungserhebung als erstes ins Auge. Pro Woche werden 186,5 Mio. Stunden an unbezahlter Arbeit verrichtet. Der Anteil von unbezahlten Leistungen (51%) an gesamt getätigter Arbeit ist damit höher als der Anteil von Erwerbsarbeit (49%). Die jährlich 9,7 Mrd. anfallenden Stunden

„für Hausarbeit, Kinderbetreuung, die Pflege von Kranken oder Gebrechlichen oder ehrenamtliche Mitarbeit werden zu zwei Drittel von Frauen geleistet, zu einem Drittel von Männern.“ (Statistik Austria 2009: 15)

Bezahlte Erwerbsarbeit wird hingegen zu 39% von Frauen und 61% von Männern ausgeübt. Trotzdem beteiligen sich immer mehr Männer an Hausarbeit. Seit Anfang der 1980er-Jahre hat sich der Anteil hausarbeitender Männer von einem Viertel auf beinahe drei Viertel erhöht. 92% der Frauen und 74% der Männer erledigen aktuell Arbeiten rund um den Haushalt (vgl. ebd.). Der „Gender Time Gap“ im Haushalt hat sich trotzdem nicht aufgelöst. Nicht-erwerbstätige Väter arbeiten mehr als 2 ¼ Stunden kürzer im Haushalt und „wenden 1 ½ Stunden weniger Zeit für Soziale Kontakte und die Betreuung der Kinder auf als nicht-erwerbstätige Mütter“ (Statistik Austria 2009: 17). Bei erwerbstätigen Vätern und erwerbstätigen Frauen verringert sich der geschlechtsspezifische Zeitunterschied in beiden Tätigkeitsbereichen auf rund 2 Stunden bzw. 57 Minuten (vgl. ebd.). Bei Paaren mit Kindern fällt auf, dass Frauen für die Sorge, Männer für das Spielen zuständig sind: „Baden, Zähne putzen, wickeln, Tätigkeiten, die die Körperpflege des Kindes betreffen, werden von 16,4% aller Frauen, jedoch nur von 8,2% aller Männer verrichtet“ (ebd.: 16). Mehr Frauen kümmern sich außerdem darum, das Kind zu füttern, mit ihm zu kuscheln oder zu lernen, es zu Hause oder am Spielplatz zu beaufsichtigen sowie zu Schul- oder Freizeitveranstaltungen zu begleiten. Spielen mit dem Kind ist zwischen Frauen und Männern in etwa gleich aufgeteilt, am Wochenende spielen mehr Männer als Frauen mit Kindern (vgl. ebd.: 16).

3.2.6 Zusammenfassung

Seit Mitte der 1970er-Jahre steigt die Erwerbstätigenquote von Frauen in Österreich. Frauen arbeiten jedoch zu einem Großteil nicht in Normalarbeitsverhältnissen. Die steigende „weibliche“ Erwerbstätigkeit hängt mit dem hohen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung zusammen. Auffallend sind die geschlechtsspezifischen Gründe für Teilzeitarbeit. Deutlich mehr Frauen als Männer geben an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt leisten Frauen in Österreich weniger

Erwerbsarbeitsstunden als Männer. Ein Grund dafür liegt auch in der Verteilung von Überstunden. So nehmen vor allem Männer (bezahlte) Überstunden in Anspruch. Der „Gender-Gap“ ist umso größer, je höher die pro Woche geleisteten Überstunden sind.

Ein wichtiger Aspekt von geschlechtlicher Arbeitsteilung in Österreich sind branchenspezifische Arbeitszeitmuster. Etwas verkürzt lässt sich zusammenfassen: In „männerdominierten“ Branchen wird Vollzeit, in „frauendominierten“ Branchen Teilzeit gearbeitet. Branchen- und geschlechtsspezifische Arbeitszeitmuster verstärken sich also gegenseitig.

Die ungleiche Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern schlägt sich auch im Privathaushalt nieder: Unbezahlte Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege wird zu zwei Drittel von Frauen erledigt. Dabei handelt es sich keinesfalls um wenig Arbeit, denn der Anteil von unbezahlten Leistungen an insgesamt verrichteter Arbeit ist mit 51% höher als jener an Erwerbsarbeit mit 49%. Zudem existieren Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Art der Tätigkeiten im Haushalt und wie viel Zeit sie diesen widmen.

Die dargelegten Erkenntnisse machen deutlich, dass geschlechtliche Arbeitsteilung ein hochaktuelles Thema ist – sowohl im Privathaushalt, als auch am Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Was war zuerst? Verhindert die Zuständigkeit für unbezahlte Arbeit, dass Frauen in größerem Umfang am Erwerbsleben teilhaben oder zeichnet sich „weibliche“ Teilzeit (u.a. bedingt durch vorherrschende Arbeitszeitmuster in geschlechtertypischen Branchen) für die Zuständigkeit von Frauen für unbezahlte Arbeit im Haushalt verantwortlich? Den Ursprüngen geschlechtlicher Arbeitsteilung auf den Grund zu gehen, wäre sicherlich Gegenstand für mehrere Forschungsarbeiten. An dieser Stelle kann zumindest festgehalten werden, dass geschlechtliche Arbeitsteilung im Haushalt und am Arbeitsmarkt zusammenhängen und sich gegenseitig verstärken.

Die durchgeführte Bestandsaufnahme geschlechtlicher Arbeitsteilung in Österreich ist Voraussetzung, um sich mit ihren Auswirkungen und Problemen auseinanderzusetzen. Im nächsten Kapitel soll geklärt werden, welche Schwierigkeiten und Folgen geschlechtliche Arbeitsteilung für welche gesellschaftlichen Gruppen nach sich zieht.

3.3 Auswirkungen und Probleme von geschlechtlicher Arbeitsteilung

Das vorherige Kapitel machte deutlich, dass Arbeit unterschiedlich und ungleich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt ist. Ansatzweise wurden bereits Auswirkungen dieser Arbeitsteilung sichtbar, welche ich nun genauer beleuchten möchte. Am Ende des vorliegenden Abschnitts soll nachvollziehbar sein, warum geschlechtliche Arbeitsteilung ein Problem mit negativen Auswirkungen für (v.a. teilzeitbeschäftigte) Frauen, aber auch für Männer mit langen Arbeitszeiten darstellt.

Die Erwerbsquote von Frauen steigt seit Mitte der 1970er-Jahre in Österreich kontinuierlich an. Wenn man sich jedoch die Beschäftigungsverhältnisse ansieht, entdeckt man, dass sich dieser Anstieg vor allem über „weibliche“ Teilzeitarbeit erklärt. Teilzeitarbeit bringt erhebliche Probleme für die Betroffenen mit sich. So sind Teilzeitbeschäftigte kaum in der Lage, ein existenzsicherndes Einkommen zu beziehen. Insgesamt müssen sie sich mit geringeren Monatsverdiensten aufgrund der geringeren Stundenanzahl zufriedengeben (vgl. Steinrücke 2016: 100). Wenn man die Bruttolohnstundenzahl von Teilzeitkräften mit vollzeitarbeitenden Kolleg_innen vergleicht, ergeben sich außerdem niedrigere Löhne für Teilzeitbeschäftigte (vgl. Bergmann/Papouschek/Sorger 2010: 28). Ihr Stundenlohn ist bei identischen Tätigkeiten um ca. 20% geringer. Die männlich dominierte Arbeits- und Unternehmenskultur erschwert außerdem den beruflichen Aufstieg bzw. Karrieremöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten (vgl. Steinrücke 2016: 100). Ständige Erreich- bzw. Verfügbarkeit (vgl. ebd.: 101) sowie lange Arbeitszeiten und Anwesenheiten stehen in dieser Kultur für hohe Leistungsbereitschaft (vgl. Sorger 2014: 158) und verkörpern Anforderungen, denen Teilzeitarbeitende oft nicht gerecht werden können. Speziell von Führungskräften wird jedoch eine Anpassung an eine „männliche“ Arbeitskultur erwartet, teilzeitarbeitende Chef_innen findet man selten (vgl. Sorger 2016: 122).

Jahrzehntelanges Arbeiten in Teilzeitverhältnissen garantiert Altersarmut. So ist der „Gender-Pension-Gap (...) mit 45 % mehr als doppelt so groß wie der Gender-Pay-Gap“ (Steinrücke 2016: 100). Ähnlich wie bei Lohnpolitik orientieren sich auch soziale Sicherungssysteme an der Normalarbeitszeit. Dauer und Kontinuität der Arbeitszeit regeln den Zugang zu Sozialversicherungssystemen und bestimmen die Höhe der Leistungen (vgl. Sorger 2014: 145). Vielen Frauen stehen wegen ihrer von Teilzeitarbeit und Unterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten geprägten Erwerbsbiographien nur geringe oder keine sozialen Leistungen zu. Dies ist ein Grund, warum teilzeitarbei-

tende Frauen häufig und nicht erst im Alter finanziell von ihren besser verdienenden Partnern abhängig sind. Bei Scheidung oder Trennung können diese Frauen für ihre eigenen Lebenskosten oftmals nur schwer aufkommen. Wenn Kinder zu versorgen sind, ist die finanzielle Lage von Frauen, die den Großteil ihrer Erwerbsbiographie Teilzeit gearbeitet haben, um ein Vielfaches prekärer. Viele teilzeit- oder geringfügig beschäftigten Alleinerzieherinnen sind dann auf den Staat angewiesen. Sie verdienen nicht genug zum Überleben und müssen, sofern sie Anspruch darauf haben, mit staatlichen Sozialleistungen ihr Einkommen aufstocken (vgl. Steinrücke 2016: 100.).

Geschlechtliche Arbeitsteilung spiegelt sich auch in Branchen am Arbeitsmarkt wider. „Frauendominierte“ Branchen sind von niedriger Bezahlung, Teilzeitbeschäftigung (vgl. Bergmann/Papouschek/Sorger 2010: 30) und wenig Anerkennung geprägt. Subalterne und marginale Tätigkeiten dominieren diese Sektoren (vgl. Ravaioli 1987: 35). Branchen mit einem hohen Frauen- und Teilzeitanteil weisen außerdem besonders geringe Einkommenssteigerungen auf (vgl. Bergmann/Papouschek/Sorger 2010: 30). Typische Frauen- bzw. Männerbranchen sowie jeweils vorherrschende Arbeitszeiten und Lohnmuster tragen also wesentlich zu Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bei.

Die Vollzeitnorm stellt für immer weniger Beschäftigte – vor allem Frauen – die Realität dar. Überlange und kurze Erwerbsarbeitszeiten divergieren innerhalb von Branchen, zwischen unterschiedlichen Branchen sowie zwischen Männern und Frauen (vgl. Bergmann/Gassler 2016: 48). Gewerkschaften, Sozialpartner und Politik beziehen sich allerdings auf das Leitbild vom (männlichen) Vollzeitarbeiter. Vollzeit erscheint als Norm, Teilzeit als Abweichung (vgl. ebd.: 43). Die Vollzeitnorm birgt verschiedene Unsicherheiten und Nachteile für Teilzeitbeschäftigte. Auf der einen Seite strukturiert sie die Lohnpolitik: Nur über Erfüllung der Normalarbeitszeit kann ein existenzsicherndes Einkommen bezogen werden. Andererseits ist das Normalarbeitsverhältnis mit Sicherungssystemen verknüpft, „da die Dauer und die Kontinuität der Arbeitszeit den Zugang zu Sozialversicherungssystemen und die Höhe der Leistungen bestimmen“ (Sorger 2016: 120). Dabei hängen weniger Männer als angenommen an der Rolle des Vollzeitbeschäftigten. Für Österreichs Männer steigt z.B. die Arbeitszeitzufriedenheit mit besseren Vereinbarkeitsmöglichkeiten und kürzeren Arbeitszeiten. Nadja Bergmann und Helmut Gassler schlussfolgern:

„Geschlechtsspezifische Ausprägungen von Arbeitszeiten sind eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten und weniger Wunsch der Beschäftigten.“ (Bergmann/Gassler 2016: 48)

Männer fürchten jedoch, dass ihr Wunsch nach Übernahme familiärer Aufgaben als geringer Einsatz im Job interpretiert wird (vgl. Sorger 2016: 122). Vorherrschende Geschlechterrollen und eine Arbeitskultur, die sich an scheinbar „männlichen Bedürfnissen“ orientiert, spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Ungleiche Erwerbsarbeitszeiten wirken sich auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit aus (vgl. Bergmann/Gassler 2016: 48). Die hohe Teilzeitquote unter Frauen und die überdurchschnittlich von Männern verrichteten Überstunden hängen mit der Zuständigkeit für Haushalts- und Versorgungsarbeit in den eigenen vier Wänden zusammen. Eine gleiche Arbeitsmarkt-Beteiligung von Frauen und Männern erfordert also eine Neuorganisierung von unbezahlter Arbeit. Carla Ravaioli, eine italienische Journalistin und politische Aktivistin, brachte diese Notwendigkeit schon im Jahr 1986 treffend auf den Punkt:

„Es hat keinen Sinn, von Frauenförderplänen zu sprechen, wenn dabei unter den Tisch fällt, daß die Ursache für diese extrem ungleiche Verteilung zwischen männlicher und weiblicher Präsenz auf dem Arbeitsmarkt in der im familiären und häuslichen Bereich auferlegten Funktion liegt.“ (Ravaioli 1987: 35)

Auch in demokratiethoretischen Auseinandersetzungen werden Auswirkungen geschlechtlicher Arbeitsteilung problematisiert. Geht man von einem erweiterten Demokratieverständnis aus, kommen neben Staats- und Regierungsformen auch Lebens- und Gesellschaftsformen als Gradmesser für gesellschaftliche Teilhabe in den Blick. Gesellschaftliche Teilhabe kann als gemeinsame Gestaltung jener strukturellen Bedingungen, unter denen Gesellschaftsmitglieder leben, verstanden werden (vgl. Brand/Dierkes/Jung 2014: 11). Geschlechtliche Arbeitsteilung kann so unter anderem eine Partizipationsbarriere für Frauen in konventionellen Politikformen darstellen (vgl. ebd.: 9), denn

„der Zugang zu, die Verteilung von und gesellschaftliche Anerkennung der verschiedenen Formen von Arbeit strukturieren dabei auch die Reichweite und Qualität gesellschaftlicher Teilhabe“ (ebd.: 14).

Geschlechtliche Arbeitsteilung im Haushalt und am Arbeitsmarkt hat negative Konsequenzen vor allem für teilzeitbeschäftigte Frauen, aber auch für Männer mit langen Arbeitszeiten. Es wäre besonders im Interesse dieser zwei gesellschaftlichen Gruppen, eine gerechtere Arbeitsteilung zu erkämpfen. Ich möchte an dieser Stelle die Auswirkungen und Probleme, die sich aus geschlechtlicher Arbeitsteilung ergeben, zusammenfassen.

Teilzeitarbeitenden Frauen ist es aufgrund ihrer geringeren Monatsverdienste nur schwer möglich, ein existenzsicherndes Einkommen zu beziehen, da sich Lohnpolitik an der Normalarbeitszeit orientiert. Außerdem erfüllen weibliche Teilzeitbeschäftigte selten die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg in einer männerdominierten Arbeitskultur. Sie können Anforderungen wie langen Arbeitszeiten und Anwesenheiten oft nicht gerecht werden. Wer lange Teilzeit gearbeitet hat, ist besonders anfällig für Altersarmut. Soziale Sicherungssysteme orientieren sich, ähnliche wie die Lohnpolitik, an Normalarbeitszeiten. Viele Frauen sind deshalb, nicht erst im Alter, finanziell von ihren Partnern oder dem Staat abhängig. Ihre prekäre Situation wird durch die vorherrschenden Merkmale „frauendominierter“ Branchen verschärft. Niedrige Bezahlung, Teilzeitbeschäftigung und geringe Einkommenssteigerungen gehören in „typisch weiblichen Jobs“ zum Alltag. Dabei wird jene Vollzeitnorm, auf die sich Gewerkschaften, Sozialpartner und Politik beziehen, immer weniger Realität und Wunsch der Beschäftigten. So sind auch Österreichs Männer in der Arbeit zufriedener, wenn sie gute Vereinbarkeitsoptionen und kürzere Arbeitszeiten vorfinden. Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten sind also nicht unbedingt Wunsch der Beschäftigten, sondern eher Ausdruck institutioneller Strukturen und patriarchaler Geschlechterrollen. Geschlechtliche Arbeitsteilung kann außerdem eine Hürde für gesellschaftliche Teilhabe von Frauen darstellen. Nach der Erläuterung von Auswirkungen und Problemen spricht viel dafür, geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. Eine Neuverteilung bzw. -organisation von Erwerbs- und Hausarbeit käme sowohl Frauen, als auch Männern zugute.

3.4 Anfänge einer Theoretisierung von Arbeitsteilung

Das vorliegende Kapitel widmet sich theoretischen Überlegungen zu Arbeitsteilung. Die Schwerpunkte liegen auf geschlechtlicher und rassifizierter Teilung von unbezahlter sowie bezahlter Arbeit. Dabei handelt es sich um einen Themenkomplex, dessen praktische Ausgestaltung in den vorigen Kapiteln bereits Gegenstand war. Dieses

Kapitel problematisiert die Trennung von Privatheit und Öffentlichkeit und beleuchtet ihre Funktion in ökonomischen Krisen. In einem weiteren Schritt erläutere ich die begrifflichen, theoretischen und politischen Unterschiede zwischen „Reproduktionsarbeit“, „sozialer Reproduktion“ und „Care“. Feministische Auseinandersetzungen um die Bewertung von Haus- und Versorgungsarbeit skizziere ich anhand der „Hausarbeitsdebatte“. Die Zuweisung von Arbeit und damit zusammenhängenden Räumen und Aufgaben passiert nicht nur entlang des Geschlechts, sondern auch entlang von Herkunft. Dimensionen und Hintergründe der Rassifizierung von bezahlter Hausarbeit werden abschließend präsentiert.

Dieses Kapitel dient dazu, aktuelle Entwicklungen geschlechtlicher Arbeitsteilung, welche bereits in den vorangegangenen Kapiteln mehrmals Thema waren, theoretisch zu fundieren. Nach der Lektüre theoretischer Überlegungen sollen die Ausführungen im Kapitel „Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik)“ besser verständlich und kontextualisierbar werden, um schließlich die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung erforschen zu können.

3.4.1 Zuweisung von Räumen und Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft

Eines der wesentlichen Merkmale des Kapitalismus ist Arbeitsteilung. Mit der industriellen Produktion wurden kleinteilige Arbeitsschritte notwendig, die es Lohnarbeiter_innen erlaubten, sich zu spezialisieren und „effektiver“ zu arbeiten. Arbeitsteilung bedeutet eine Zerlegung von Arbeitsaufgaben und ihre Zuweisung an unterschiedliche Personengruppen. Arbeit ist nicht nur regional, global oder nach Berufsgruppen, sondern auch unterschiedlich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt.

Frauen und Männer werden in der bürgerlichen Gesellschaft verschiedenen Räumen zugewiesen. Im Rahmen von herrschenden Geschlechterverhältnisse wird „Öffentlichkeit, Macht, Verstand, Objektivität, Geld und Erwerbsarbeit“ (Maurer 1994: 122) als männliche Sphäre und „Natur, Gefühl, Subjektivität, Familie, Hausarbeit, Liebe, Nicht-Arbeit usw.“ (ebd.: 123) als weibliche Sphäre konstituiert. Diese dichotomen Geschlechtscharaktere und damit einhergehende Geschlechterhierarchien bilden eine der Grundlagen des Kapitalismus und bedingen geschlechtliche Arbeitsteilung (vgl. ebd.). Während sich Männer traditionell in der produktiven Sphäre, der Lohnarbeit bewegen sollen, ist der Platz der Frau in der reproduktiven Sphäre, im Haushalt. Dort sind Frauen für Hausarbeit (u.a. putzen, waschen, kochen) sowie für Kinderfürsorge verantwortlich. Oft wird geschlechtliche Arbeitsteilung als natürlich und unveränderbar

präsentiert und dient dabei als Legitimation für politische Entscheidungen. So strich bereits Carla Ravaoli im Jahr 1986 in „Tempo da vendere, tempo da usare“ (deutsch: „Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität“) eine wichtige Funktion geschlechtlicher Arbeitsteilung hervor. Durch die „Hartnäckigkeit der Identifikation des Weiblichen mit der reproduktiven Funktion“ (Ravaoli 1987: 97) können Frauen in Beschäftigungskrisen vom Arbeitsmarkt gedrängt werden. Der weibliche Lebensbereich erscheint völlig „natürlich“ abseits der (Erwerbs-)Arbeitswelt. Die Verknüpfung von Frauen und reproduktiver Sphäre legitimiert den „Kampf und den Erhalt der Männerarbeitsplätze“ (ebd.) zum Preis der Beseitigung von Frauenarbeitsplätzen. Wenn die Konjunktur es erfordert, können Frauen auch wieder zu „ihrem“ Platz – ins Heim – zurückkehren und ihren Arbeitsplatz verlassen (vgl. ebd.: 38):

„Die Industrie betrachtet die Frauen weiterhin als Reservearmee – nur wenn es ihren Interessen entspricht, können Frauen in Hausfrauenschichten, Job-sharing oder sogenannter 'kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit' ihrer Berufsarbeit nachgehen.“ (Glötz zit. n. Ravaoli 1987: 109)

Da das Einkommen der Männer traditionell höher (vgl. Ravaoli 1987: 40) und die „weibliche“ Zeit auf dem Arbeitsmarkt weniger wert ist (vgl. ebd.: 41), „opfert“ der Großteil der Familien das geringere Einkommen aus Frauenarbeit. Diese „Zweitrangigkeit“ der Frauenerwerbstätigkeit akzeptieren auch viele Frauen als Notwendigkeit. Ravaoli kritisiert diesen „Teufelskreis“ (ebd.: 40) und Gewerkschaften, die die „Verkürzung der Frauenarbeitszeit“ (ebd.: 98) anstreben, um Arbeitsplätze des „Familienernährers“ zu retten.

3.4.2 Die „Hausarbeitsdebatte“

Auch wenn es nun so scheint, als wären „die eigenen vier Wände“ ausschließlich Ort der Unterdrückung, betonten Feministinnen in den 1970er-Jahren das widerständige Potential in Haushalt und Familie (vgl. Haidinger/Knittler 2014: 10). Im deutschsprachigen Raum müssen vor allem Gisela Bock und Barbara Duden (vgl. Bock/Duden 1977) sowie Silvia Kontos und Karin Walser (vgl. Kontos/Walser 1979) als Vertreterinnen der „Hausarbeitsdebatte“ genannt werden. Eine prominente italienische Vertreterin der „Hausarbeitsdebatte“ ist Mariarosa Dalla Costa. In ihrem Aufsatz „Die Frauen und der Umsturz der Gesellschaft“ aus dem Jahr 1973 kommt Hausfrauen der Status revolutionärer Subjekte bzw. einer potentiell revolutionären Klasse zu. Dalla Costa hält es für einen Trugschluss, die Befreiung der Frau über ihre Eingliederung in

die Produktion zu erreichen, denn „[d]ie Sklaverei des Fließbands ist keine Befreiung von der Sklaverei des Spülbeckens“ (Dalla Costa 1973: 41). Dalla Costa analysiert Hausfrauenarbeit, mithilfe der Terminologie Karl Marx', als mehrwertschaffend. Hausfrauen bilden über die andauernde Reproduktion der männlichen Arbeitskraft die Voraussetzung, dass diese in der kapitalistischen Produktion überhaupt Mehrwert schaffen können (vgl. ebd.: 39). Die zentrale Forderung Dalla Costas war Lohn für Hausarbeit. Dadurch erhoffte sie sich, dass Hausarbeit als Ausbeutung aufgedeckt und ihr Stellenwert im kapitalistischen Produktionsprozess erkannt wird. Dalla Costa und ihre Mitstreiterinnen kämpften außerdem für ein Ende von Isolierung und persönlicher Abhängigkeit sowie für politische Organisation und Streiks von Hausfrauen (vgl. ebd.: 57). Dallahs Costas Thesen polarisierten und waren vielfach Kritik ausgesetzt. Beispielsweise sahen manche Kritiker_innen in der Forderung nach Lohn für Hausarbeit die Gefahr einer Institutionalisierung und Festschreibung der Hausfrauenrolle (vgl. Haidinger/Knittler 2014: 81). Die Autor_innen von „Geschlechterverhältnisse bei Marx und Engels. Eine kritische Auseinandersetzung“ argumentieren, warum Reproduktionsarbeit nicht „konstitutiver Bestandteil der kapitalistischen Produktionsweise“ (Revolutionär Sozialistische Organisation 2007: 169) und nicht mehrwertschaffend ist. Die Kritik an Dalla Costa soll an dieser Stelle nicht näher erläutert werden. Sie setzt eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit Dalla Costa und Marx voraus, welche im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht geleistet werden kann und für die Beantwortung der Forschungsfrage keine hohe Priorität bzw. Relevanz besitzt.

3.4.3 Streit um Begriffe: „Reproduktionsarbeit“ oder „Care“?

Über die Entstehung und Ursprünge geschlechtlicher Arbeitsteilung herrschen seit langem Diskussionen, vor allem in marxistischer Tradition stehende Feministinnen näherten sich ab den 1970er-Jahren dem Gegenstand an (vgl. u.a. Duden/Bock 1977, Beer 1984). Das Aufgreifen des Themas von Feministinnen kann als Kritik an bzw. Erweiterung der Theorien von Karl Marx gesehen werden. Frustriert von Erfahrungen in marxistischen Organisationen, in denen die inhaltliche Beschäftigung mit Reproduktions- und Hausarbeit nur allzu oft vernachlässigt wurde, widmeten sich viele europäische und US-amerikanische Aktivistinnen der Theoretisierung von geschlechtlicher Arbeitsteilung (vgl. Birkner/Knittler 2002: 38). Die Begriffe „Reproduktionsarbeit“ und „soziale Reproduktion“ nahmen dabei einen zentralen Stellenwert ein. Sie verbreiteten sich im Zuge der Zweiten Frauenbewegung als „Abgrenzung zur Sphäre der Produktion und Lohnarbeit“ (Haidinger/Knittler 2014: 109). Unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt

und in der Familie sollten in die Politische Ökonomie integriert und ihre Funktionen für das kapitalistische System sichtbar und analysierbar gemacht werden (vgl. ebd.: 110). Reproduktionsarbeit bezeichnet „die unter den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendigen Tätigkeiten“ (Winker 2007: 17). Der Begriff „soziale Reproduktion“ macht deutlich, dass dabei nicht nur physische Reproduktion, sondern auch die „Weitergabe von historisch entwickelten, geschlechtlich strukturierten Normen, Werten, Fähigkeiten und Wissen über Generationen hinweg“ (Haidinger/Knittler 2014: 109) in den Blick genommen werden muss. In marxistischer Tradition stehend verweist der Begriff „soziale Reproduktion“ also auf die Notwendigkeit der Reproduktion von menschlicher Arbeitskraft, die weit mehr umfasst als bloße biologische Reproduktion (vgl. ebd.). Der Begriff „Reproduktionsarbeit“ wirkt heute veraltet und kommt selten in politischen bzw. akademischen Debatten vor. Es kann festgestellt werden, dass die

„Auseinandersetzung mit dem Thema der Reproduktions- und Hausarbeit [...] unter anderen Vorzeichen, an unterschiedlichen Orten und mit anderen Begrifflichkeiten fort[lebt].“ (ebd.: 110)

Haidinger und Knittler verorten den Höhepunkt dieser Transformation im „Care-Boom“ (ebd.). Der Begriff „Care“ bildete sich ab Anfang der 1990er-Jahre im englischsprachigen Raum heraus. Seine Vertreter_innen übten Kritik an bisherigen Diskussionen in der Frauenbewegung, denn „bezahlte Sorge im Haushalt oder mit Emotionen verbundene Sorge in der Öffentlichkeit, bleiben außerhalb der Betrachtung“ (Thelen 2014: 27). Feministische Ökonominnen bezogen „Care-Ökonomie“ als Teil der Makroökonomie in ihre Analysen ein und thematisierten „globale Betreuungsketten“ und die Rolle von Migration in der Care-Arbeit. Auch wenn der „Care“-Begriff zweifelsohne wichtige Leerstellen füllt, kann er „Reproduktionsarbeit“ nicht ersetzen. Wichtige Fragen nach der Bezahlung oder Nichtbezahlung sowie nach „der Funktion von Care-Arbeit für die Aufrechterhaltung des Kapitalismus“ (Haidinger/Knittler 2014: 111) bleiben unbeantwortet. Da ich meinen Fokus auf die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern lege, greife ich in der vorliegenden Masterarbeit auf die Begriffe „unbezahlte bzw. bezahlte Arbeit“, „Haus- und Versorgungsarbeit“, „Erwerbsarbeit“ und „geschlechtliche Arbeitsteilung“ zurück. Sie scheinen mir geeignet, um ein Strukturmerkmal des Kapitalismus – Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen – zu analysieren und zu problematisieren sowie Möglichkeiten ihrer Überwindung zu suchen.

3.4.4 Rassifizierung von bezahlter Hausarbeit

Nach der Darstellung von historischen Theoretisierungen kann festgestellt werden, dass es sich bei der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nicht um eine individuelle Entscheidung oder ein Einzelphänomen, sondern um eine gesellschaftliche Struktur handelt. Carla Ravaoli schreibt dazu: „[D]as Besondere der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist keine Frage von einzelnen Gruppen, sondern der Gesamtgesellschaft“ (Ravaoli 1987: 11). Dementsprechend greift es auch zu kurz, im Rahmen von geschlechtlicher Arbeitsteilung nur die Teilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern zu erwähnen. Es existieren Arbeitsteilungen zwischen Migrant_innen und Nicht-Migrant_innen sowie zwischen Frauen unterschiedlicher Herkunft und Klasse. In diesem Abschnitt möchte ich rassifizierte und vergeschlechtlichte bezahlte Hausarbeit in den Blick nehmen.

Feministinnen des 20. Jahrhunderts problematisierten bezahlte Hausarbeit in ihren Analysen auffallend wenig. Da bezahlte Hausarbeit überwiegend von rassistisch diskriminierten und kapitalistisch ausgebeuteten Gruppen erledigt wird, zieht Bridget Anderson folgenden Schluss: „Bezahlte Hausarbeit auszuklammern heißt deshalb, die Rassen- und Klassenspaltungen in der Reproduktionsarbeit zu ignorieren“ (Anderson 2006: 21). Die „schmutzige Arbeit“ erledigen in Ländern wie Deutschland, Österreich und der Schweiz neben Migrantinnen auch arme und ältere Frauen (vgl. Becker/Schierbaum 2006: 8). Bei bezahlter Hausarbeit handelt es sich oft um Schattenarbeit mit wenigen Rechten und schlechten Arbeitsbedingungen (vgl. ebd.: 9). 24-Stunden-Pflegekräfte werden beispielsweise häufig über Vermittlungsagenturen aus Osteuropa angeworben (vgl. ebd.: 11). Sie verfügen weder über Papiere, noch über einen legalen Aufenthaltsstatus oder über Arbeitsverträge bzw. einen Versicherungsschutz (vgl. ebd.: 10). In wissenschaftlicher Literatur findet sich die Unterscheidung zwischen „live-in“ und „live-out“ Hausarbeiterinnen. Erstere leben bei ihren Arbeitgeber_innen (vgl. ebd.: 9) und versorgen als 24-Stunden-Pflegerinnen alte Menschen oder arbeiten als Haushälterinnen für alleinstehende Männer. Sie sind mit Isolation, fehlenden Rechten und dem ständigen Zugriff auf ihre Arbeitskraft konfrontiert (vgl. ebd.: 11). Ein weiteres, typisches Beispiel für „live-in“ Hausarbeiterinnen sind „Au Pairs“. Sie kommen zunehmend aus osteuropäischen, afrikanischen und asiatischen Ländern (vgl. ebd.: 9). Der größere Teil der migrantischen Hausarbeiterinnen arbeitet jedoch in „live-out“ Arbeitsverhältnissen für mehrere Arbeitgeber_innen.

Nicht selten sind „live-out“ Hausarbeiterinnen einem straffen Zeitplan und 12- bis 15-stündigen Arbeitstagen ausgesetzt (vgl. ebd.: 11).

Im Zuge der Nationalratswahlen in Österreich im Jahr 2006 wurden die Themen Pflegenotstand und illegale Beschäftigung von Pflegerinnen hitzig diskutiert. Auslöser war der Skandal um ÖVP-Bundeskanzler Wolfgang Schüssel, der eine illegale Pflegerin beschäftigte (vgl. Rhouma 2017: 22). Eine Auswirkung dieses Skandals stellte die rechtliche Regelung der 24-Stunden-Betreuung in Österreich dar, welche am 1. Juli 2007 mit dem Hausbetreuungsgesetz und der Novelle der Gewerbeordnung beschlossen wurde. Pflegerinnen arbeiten seitdem als Angestellte oder als selbstständige Personenbetreuerinnen. „Indirekt wurde mit dieser politischen Entscheidung die Care Migration als legale Fürsorgeoption in das österreichische Pflegesystem eingebettet“ (ebd.: 23), so Rachid Rhouma. Die Legalisierung der 24-Stunden-Pflege verbesserte vorerst die Situation von allen Betroffenen (Pflegebedürftige, Angehörige, Pflegerinnen), da sie eine rechtliche Absicherung und finanzielle Unterstützung ermöglichte. Trotzdem sind die Probleme und Herausforderungen in der 24-Stunden-Pflege in Österreich nicht verschwunden. Fragen nach Finanzierung der Pflegevorsorge, Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Rolle von Vermittlungsagenturen sind nach wie vor aktuell (vgl. ebd.).

Migrantinnen nehmen eine tragende Rolle in der globalen Wirtschaft ein und bilden ein internationales Migrationsnetz. Bettina Haidinger beschreibt diese Prozesse folgendermaßen:

„Migrantinnen unterstützen mit ihrem Einkommen die Familien in ihren Herkunftsländern, das eigene Land als Devisenbringerinnen und entlasten den nationalen Staatshaushalt beispielsweise durch die 'günstige' Versorgung der Bevölkerung mit sozialen Dienstleistungen.“ (Haidinger 2004: 65)

Voraussetzung der beschriebenen Entwicklungen ist die große Nachfrage nach billigen Arbeitskräften im Versorgungsbereich (v.a. in der Hausarbeit, Pflegearbeit und Sexarbeit) und/oder als Ehefrauen für österreichische Männer (entweder mit legalem oder illegalem Status) (vgl. ebd.). Der Begriff der „globalen Betreuungsketten“ macht die ökonomische Verflechtung zwischen armen und reichen Regionen sowie Netzwerke zwischen Haushalten unterschiedlicher Länder sichtbar. Migrantinnen erledigen im Globalen Norden bezahlte Reproduktionsarbeit (vgl. Haidinger/Knittler 2014: 123) und schicken einen Teil ihres Lohns in ihre Heimatländer. Dort werden Kinder oder andere Familienangehörige – bezahlt oder unbezahlt – von jemand anders versorgt (vgl.

Anderson 2006: 148). Oft erledigen Migrantinnen anderer, ökonomisch schlechter gestellter Länder diese „liegendebliebene“ Reproduktionsarbeit. Die Folgen solcher globalen Betreuungsketten sind „emotionale Kosten“. Die Familien von Migrantinnen können durch restriktive Einwanderungspolitiken oft nicht in die Länder des Globalen Nordens übersiedeln, da Familienzusammenführungen erschwert bzw. verunmöglicht werden (vgl. Haidinger/Knittler 2014: 124). Repressive staatliche Migrationspolitik und die steigende Nachfrage im Bereich der Schattenwirtschaft des Dienstleistungssektors haben gravierende Auswirkungen für Migrantinnen: Sie leben in ständiger Angst vor Abschiebung und finden sich in prekären Erwerbsverhältnissen wider. Dabei bildet Erwerbsarbeit in Privathaushalten oft die einzige Möglichkeit der Existenzsicherung für Migrantinnen ohne legalen Status.

„Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Arbeitsplatz Privathaushalt einerseits einen Ort des Schutzes vor staatlicher Verfolgung/Kontrolle bietet, andererseits gerade aufgrund seiner Unsichtbarkeit zum Ort der Ausbeutung, rassistischer Diskriminierung und Gewalt werden kann, wo ethnische und genderspezifische Kategorisierungen festgeschrieben werden.“ (Haidinger 2004: 68)

Becker und Schierbaum stellen fest, dass ein Teil der europäischen Mittelschicht mit der Beschäftigung migrantischer Hausarbeiterinnen im Privathaushalt scheinbar eine Lösung für die Organisation von Haus- und Reproduktionsarbeit gefunden hat (vgl. Becker/Schierbaum 2006: 7). Sexistische sowie rassistische Ausbeutungs- und Machtstrukturen werden dabei oft ausgeblendet (vgl. ebd.: 8). Dafür können bürgerliche Familien über die Auslagerung der Hausarbeit Interessenkonflikte vermeiden (vgl. Anderson 2006: 21). Einerseits dient die Auslagerung von Hausarbeit als Lösungsstrategie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits fallen Konflikte zwischen Partner_innen um die Aufteilung von Hausarbeit weg. Das Ergebnis ist ein Zugewinn an Zeit und mehr Handlungsspielraum im Bereich der Erwerbsarbeit für beide Partner_innen. Die Chancengleichheit innerhalb heterosexueller Beziehungen wird also auf Kosten von migrantischen Frauen gefördert (vgl. Haidinger 2004: 69): „Dank der verborgenen Arbeit migrantischer Hausarbeiterinnen haben manche Frauen aus der Mittelschicht Zutritt zur öffentlichen Sphäre“ (Anderson 2006: 227). Frauen aus der Mittelschicht können gleichberechtigt neben den Männern am Arbeitsmarkt teilhaben, weil sie von der Hausarbeit befreit sind (vgl. ebd.). Hausarbeit bleibt weiterhin „Frauensache“, aber sie wird ethnisiert (vgl. Haidinger 2004: 70):

„Migrantinnen werden somit 'hausfrausiert', während sich, gleichzeitig und unterstützt durch die Hausarbeiterin, viele Österreicherinnen von der ausschließlichen Festlegung auf die Rolle der Ehefrau und Mutter emanzipieren wollen und Möglichkeiten finden, Beruf und Familie zu vereinbaren.“ (ebd.: 74)

Laut Haidinger fällt mit der Einstellung einer Hausarbeiterin der Druck für die Suche nach alternativen gesellschaftlichen Lösungen für die Organisation von Haus- und Reproduktionsarbeit weg, da für Frauen mit entsprechenden finanziellen Ressourcen eine individuelle Lösung möglich ist (vgl. ebd.: 70). Ein weiterer wichtiger Aspekt der Feminisierung und Ethnisierung von Hausarbeit ist die Tatsache, dass Hausarbeit als „Berufung“ betrachtet wird. Nach dieser Logik verfügen Hausarbeiterinnen nicht über Qualifikationen, sondern über persönliche Fähigkeiten, die ihnen aufgrund von Geschlecht und Herkunft zugeschrieben werden. Konstruktionen des „Andersseins“ basieren dabei auf rassistischen Stereotypen wie „Polinnen sind besonders sauber“ oder „Philippininnen sind besonders fürsorglich“. Diese Ethnisierungen stabilisieren bestehende Hierarchien und Machtverhältnisse (vgl. ebd.: 73).

Bei ihrer Beschäftigung mit geschlechtlicher Arbeitsteilung legten Feministinnen des 20. Jahrhunderts ihren Fokus auf die Teilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Auseinandersetzung mit Arbeitsteilung zwischen Nicht-Migrant_innen und Migrantinnen erfolgte nur sporadisch und nahm erst Ende des 20. Jahrhunderts zu. Bezahlte Hausarbeit ist vergeschlechtlicht, rassifiziert und eng verknüpft mit schlechten Arbeitsbedingungen, ungenügend Rechten und unsicheren Aufenthaltsberechtigungen. Bezahlte Hausarbeiterinnen, vor allem Migrantinnen sowie arme und ältere Frauen, finden sich in prekären Arbeitsverhältnissen wider:

„Von Emanzipation oder Fortschritt kann hier nicht gesprochen werden, auch wenn Hausarbeit nun zum Teil entlohnt wird. Sie bleibt weiterhin unsichtbar, schlecht bezahlt und gesellschaftliche abgewertet, sie bleibt im Zuständigkeitsbereich von Frauen, wird rassistisch diskriminiert und ärmeren Frauen zugewiesen.“ (Becker/Schierbaum 2006: 19)

Die Auslagerung von Hausarbeit auf Migrantinnen im Privathaushalt kann als Lösungsstrategie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet werden. Es handelt sich jedoch lediglich um eine Strategie für bürgerliche und nicht-migrantische Familien und schafft neue Arbeitsteilungen; ist daher unzureichend, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. Bezahlte Hausarbeit muss anders organisiert werden, um

die vergeschlechtlichte und rassifizierte Teilung von Haus- bzw. Versorgungsarbeit zu überwinden:

„Es kann nicht hingenommen werden, dass Migrantinnen und einheimische arbeitslose Frauen in den Privathaushalten verschwinden und die Arbeit machen, um die so viel von Frauen gestritten worden ist.“ (Anderson 2006: 18).

3.5 Kategorien

Die vorangegangenen Kapitel untersuchten einerseits die Entwicklung von Arbeitszeitpolitik in Österreich und andererseits Theoretisierungen sowie aktuelle Ausprägungen geschlechtlicher Arbeitsteilung und damit einhergehende Auswirkungen und Probleme auf vor allem drei Gruppen: Teilzeitbeschäftigte Frauen, Männer mit langen Arbeitszeiten und bezahlte Hausarbeiterinnen. Die erfolgten Ausführungen bilden die Problemanalyse und dienen als Ausgangspunkt für die Bearbeitung der Forschungsfrage. Mittlerweile sollte deutlich geworden sein, warum geschlechtliche Arbeitsteilung ein zu überwindendes Problem darstellt.

In meiner Masterarbeit gehe ich der Frage nach, welche Potentiale Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung bietet. Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind daher vorrangig feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik). Um einen strukturierten und für meine Forschungsfrage relevanten sowie ergiebigen Blick auf Arbeitszeit werfen zu können, arbeite ich mit Kategorien. Ich filtere die Kategorien aus bereits präsentierten Erkenntnissen über geschlechtliche Arbeitsteilung in Österreich. Mithilfe der gewonnenen Kategorien ordne und interpretiere ich die Lektüre über feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik).

Die Kategorien strukturieren außerdem die Ergebnisse im fünften Kapitel „Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung“. Bei den ausgewählten Kategorien handelt es sich um Aspekte geschlechtlicher Arbeitsteilung. Nach der Lektüre feministischer Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) sollen die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Bearbeitung bzw. Veränderung dieser Aspekte deutlich werden. Die Beantwortung der Forschungsfrage bereite ich also im fünften Kapitel anhand der gesammelten Kategorien auf.

Bevor ich im nächsten Kapitel genauer auf Methode und Materialkorpus eingehe, werden nun die gesammelten Kategorien aufgelistet: Haus- und Versorgungsarbeit, Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit, Arbeitsmarktbeteiligung/Arbeitslosigkeit, Einkommen,

Pensionen, beruflicher Aufstieg, Branchen, Geschlechterrollen, gesellschaftliche Teilhabe, Rassifizierung.

4 Methode und Materialkorpus

Auf den vorangegangenen Seiten habe ich das Problem geschlechtlicher Arbeitsteilung definiert und analysiert. Die theoretische Einbettung, aktuelle Dimensionen und Ausprägungen sowie gesellschaftliche Auswirkungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung sind Ausgangspunkte für die weitere Bearbeitung meiner Fragestellung. Die durchgeführte Problemanalyse sollte verdeutlichen, warum eine Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung erstrebenswert ist. Im Hauptteil meiner Arbeit möchte ich nun untersuchen, welches Potential Arbeitszeitverkürzung bei dieser Überwindung zukommt und welche zusätzlichen Aspekte notwendig sind, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. Es stellt sich die grundlegende Frage, wie Arbeitszeitverkürzung gestaltet sein und mit welchen Maßnahmen sie verknüpft werden muss, um das Ziel der Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung zu erreichen.

An dieser Stelle erläutere ich meine weitere methodische Vorgehensweise. Aus Erkenntnissen der Kapitel über geschlechtliche Arbeitsteilung habe ich bereits Kategorien gebildet. Es sind Aspekte, welche sich im Zuge der Problemanalyse formierten und bei der Beschäftigung mit dem Themenkomplex Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung eine Rolle spielen. Mithilfe der bereits genannten Kategorien analysiere ich Sekundärliteratur, welche meinen Materialkorpus darstellt. Die bereits gebildeten Kategorien ergänze ich im Laufe der Lektüre mit weiteren, neu gewonnenen Kategorien. So ergibt sich ein prozesshafter Analyserahmen, der es ermöglicht, bereits gesetzte Kategorien abzuändern bzw. mit neuen Kategorien zu ergänzen. Das Ziel der Kategorienbildung ist es, Sekundärliteratur thematisch einzuordnen und Erkenntnisse zu generieren.

Bei der Sekundärliteratur, welche die Grundlage für den Hauptteil meiner Arbeit und für die Beantwortung meiner Forschungsfrage bildet, handelt es sich vorrangig um feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik). Da geschlechterpolitische Aspekte bei der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung eher ausgeklammert werden, ist es notwendig, auf Material zurückzugreifen, welches geschlechtliche Arbeitsteilung mit arbeitszeitpolitischen Fragen verknüpft. In „herkömmlichen“ Publikationen zu Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverkürzung findet sich eine solche thematische Verknüpfung und Problemorientierung nicht, daher beziehe ich mich auf explizit feministische Sekundärliteratur, welche ihren Fokus auf geschlechterpolitische Implikationen von Arbeitszeitpolitik richtet. Autorinnen unterschiedlicher Zeitepochen und Regionen mit

verschiedenen Schwerpunkten und Begrifflichkeiten kommen im Hauptteil zu Wort. Eine nicht unwichtige Gemeinsamkeit lässt sich jedoch feststellen: Der Großteil der zitierten Autorinnen steht in einer marxistisch-sozialistischen Theorietradition. Zu Beginn dieser Masterarbeit wurde bereits deutlich, dass sich die Arbeiter_innenbewegung und die proletarische Frauenbewegung bereits früh mit Arbeitszeitfragen beschäftigten. Arbeitszeitpolitik war historisch betrachtet immer ein bedeutendes Kampffeld für Gewerkschaften. Neben höheren Löhnen stellte Arbeitszeitverkürzung die wichtigste Forderung gewerkschaftlicher Kämpfe dar (vgl. Steinrücke 2016: 107). Es ist naheliegend, dass vor allem marxistisch geprägte Feministinnen Themen rund um Arbeitszeit aufnahmen und aufnehmen. Die Frage nach dem Verhältnis von Lohnarbeit und unbezahlter Haus- und Versorgungsarbeit, und damit die Frage nach Verteilung von Arbeit und Zeit zwischen den Geschlechtern, steht im Mittelpunkt des Interesses von marxistischen Feministinnen. Der Boom von „Care“-Debatten machte sich auch in meiner Literaturrecherche bemerkbar. So finden sich wenige, in den letzten zehn Jahren erschienene Publikationen zu den Themen unbezahlte Arbeit und Arbeitszeitverkürzung. Eine Ausnahme, welche für die Bearbeitung der Forschungsfrage ungemein hilfreich war, möchte ich an dieser Stelle nicht unerwähnt lassen. Aus einer Tagung zum selben Thema ging die Broschüre mit dem Titel „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“ hervor. Die von Nadja Bergmann und Claudia Sorger herausgegebene Broschüre enthält Beiträge von unterschiedlichen Autor_innen, die sich u.a. den Themen Arbeitszeitpolitik in Österreich, Einführung der 40-Stunden-Woche, Rahmenbedingungen von Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und der Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit widmen.

Im Kapitel „Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik)“ präsentiere ich die Überlegungen von Andrea Maurer, Carla Ravaioli, Frigga Haug, Nancy Fraser, Ingrid Kurz-Scherf und Claudia Sorger. Die erwähnten Feministinnen sind Wissenschaftlerinnen, Autorinnen, Journalistinnen und politische Aktivistinnen. Vor allem Claudia Sorger muss als zentrale Wissenschaftlerin in der österreichischen Debatte um Geschlechtergerechtigkeit, Arbeitszeitverkürzung und Gewerkschaften genannt werden. Im bundesdeutschen Raum beschäftigen sich Ingrid Kurz-Scherf und Frigga Haug mit dem Themenkomplex und scheuen nicht davor zurück, oftmals utopische und radikale Forderungen aufzustellen. Die US-amerikanische Philosophin Nancy Fraser liefert mit ihrem, Ende der 90er-Jahre präsentierten Modell der universellen Betreuungsarbeit

Anknüpfungspunkte für meine Masterarbeit. Auch Andrea Maurers Publikation gab wichtige Impulse zum Thema feministische Zeitpolitik. Immer noch erstaunt bin ich über Carla Ravaolis Weitblick, der es ermöglichte, bereits in den 80er-Jahren Fragen nach den Potentialen von technologischen Innovationen zur Neuorganisation von Arbeit aufzuwerfen. Doch bevor ich aus verschiedenen feministischen Perspektiven auf das Thema Arbeitszeit(politik) blicke, analysiere ich im Kapitel „Der politische Kampf um Arbeitszeit“ die politische Bedeutung und Brisanz von Arbeitszeit im Kapitalismus. Zu Beginn von „Arbeitszeit als politisches und feministisches Konfliktfeld“ steht die Beschäftigung von Karl Marx und Oskar Negt mit Arbeitszeit. Im Laufe des nächsten Kapitels soll nachvollziehbar werden, warum Arbeitszeit als gesellschaftliches Konfliktfeld beschrieben werden kann, in dem sich antagonistische Interessen widerspiegeln.

An dieser Stelle möchte ich noch einmal jene Kategorien erwähnen, mit denen ich an den beschriebenen Materialkorpus herangehe. Mithilfe der folgenden Kategorien generiere ich die Ergebnisse zur Beantwortung meiner Forschungsfrage, welche im fünften Kapitel präsentiert werden: Haus- und Versorgungsarbeit, Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit, Arbeitsmarktbeteiligung/Arbeitslosigkeit, Einkommen. Pensionen, beruflicher Aufstieg, Branchen, Geschlechterrollen, gesellschaftliche Teilhabe, Rassifizierung.

5 Arbeitszeit als politisches und feministisches Konfliktfeld

Arbeitszeit ist ein gesellschaftliches Konfliktfeld und Arbeitszeitverkürzung kann sich zu einem politischen Kampftema entwickeln. Arbeitszeitpolitik nahm historisch eine bedeutsame Rolle in der Arbeiter_innen- und Frauenbewegung ein. Das vorliegende Kapitel beleuchtet die Aspekte von Arbeitszeit als politisches und feministisches Konfliktfeld. In „Der politische Kampf um Arbeitszeit“ werden mit Rückgriff auf Karl Marx und Oskar Negt die Hintergründe, Aktualität und Brisanz von Arbeitszeitpolitik aufgezeigt. Daran anknüpfend zeigt das Kapitel „Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik)“, warum die Auseinandersetzung mit Arbeitszeit aus einer geschlechterpolitischen Perspektive interessant und erkenntnisreich sein kann.

5.1 Der politische Kampf um Arbeitszeit

Ich greife auf Karl Marx zurück, da er einer der ersten war, der Arbeitszeit überzeugend theoretisierte und analysierte. Im ersten Band des „Kapital“ beschreibt er die Funktion des Arbeitstags im kapitalistischen Produktionsprozess und das Verhältnis des Arbeiters zum Arbeitstag auf der einen, und das Verhältnis des Kapitalisten zum Arbeitstag auf der anderen Seite. Dabei wird einerseits deutlich, dass es sich beim Arbeitstag nicht um eine fixe, sondern eine variable und von gesellschaftlichen Umständen abhängige Größe handelt. Andererseits werden die Hintergründe des Interessenkonflikts zwischen Arbeiter und Kapitalist und damit die Grundlage für den Kampf um die Verkürzung bzw. Verlängerung des Arbeitstags deutlich. Auch das Verhältnis von Lohn- und Reproduktionsarbeit im Kapitalismus wird bereits angedeutet und im Kapitel über feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) vertieft. Nach der Lektüre der von mir aufbereiteten Ausführungen von Karl Marx über den Arbeitstag, soll die politische Brisanz von Arbeitszeit verständlich geworden sein.

Ebenfalls Teil des vorliegenden Kapitels sind Oskar Negts Thesen. Im Zuge des gewerkschaftlichen Kampfs um die 35-Stunden-Woche im Westdeutschland der 1980er-Jahre publizierte Negt „Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit“. Auf dieses Buch aus dem Jahr 1984 beziehe ich mich im Folgenden. Zwar haben im Laufe der letzten 30 Jahre politische und gewerkschaftliche Umbrüche stattgefunden, Negts Argumente haben aber an Aktualität nichts eingebüßt. Er analysierte bereits in den 80er-Jahren

Entwicklungen des Arbeitsmarkts, die sich heute teilweise verschärfen. Negt schafft es mit klaren und präzisen Worten, die Debatte um Arbeitszeitverkürzung zu analysieren. Er sieht in Arbeitszeitverkürzung sowohl Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Neuorganisation von Arbeit, als auch die Gefahr eines Machtgewinns für Unternehmer_innen und damit einhergehende Prozesse der Individualisierung, Abhängigkeit von Unternehmer_innen und Schwierigkeiten der Organisation von Beschäftigten. Ziel der Ausführungen über die Thesen von Oskar Negt ist es, Macht- und Kräfteverhältnisse in der Arbeitszeitpolitik begreifbar und Parallelen sowie Diskontinuitäten zu heutigen Entwicklungen nachvollziehbar zu machen.

5.1.1 Der Arbeitstag bei Marx

Karl Marx war einer der ersten, der sich mit Arbeitszeit in kapitalistischen Produktionsverhältnissen beschäftigte. Treffend analysierte er die Interessenunterschiede zwischen Kapitalisten und Arbeitern bei der Gestaltung des Arbeitstags. Dieser setzt sich laut Marx aus der Zeit, die der Arbeiter für seine Reproduktion benötigt und jener Zeit, in der er Mehrarbeit leistet und Mehrwert produziert, zusammen. Marx schreibt dem Arbeitstag eine variable Größe zu. Trotzdem kann der Arbeitstag „nur innerhalb gewisser Schranken variieren“ (Marx 1890: 246). Auf der einen Seite muss die Minimalschranke berücksichtigt werden. Der Arbeitstag kann nicht kürzer als jene Zeit sein, die der Arbeiter zu seiner Selbsterhaltung arbeiten muss. Auf der anderen Seite existiert eine Maximalschranke. Der Arbeitstag ist laut Marx nicht unendlich verlängerbar – das hat zwei Gründe. Der erste Grund bezieht sich auf physische Grenzen:

„Während eines Teils des Tags muß die Kraft ruhen, schlafen, während eines andren Teils hat der Mensch andre physische Bedürfnisse zu befriedigen, sich zu nähren, reinigen, kleiden usw.“ (ebd.)

Der zweite Grund ist ein „moralischer“. So muss der Arbeiter genügend Zeit haben, um sich geistiger und sozialer Aktivitäten hinzugeben. Der allgemeine Kulturzustand bestimmt, wie viele und wie lange geistige und soziale Bedürfnisse befriedigt werden können (vgl. ebd.).

Der Kapitalist kauft Arbeitskraft zu ihrem Tageswert und verfügt somit über das Recht, „den Arbeiter während eines Tags für sich arbeiten zu lassen“ (ebd.: 247). Der Kapitalist ist somit Besitzer des Gebrauchswerts der Arbeitskraft für einen Tag. Er verfolgt das Ziel, dass sein Arbeiter möglichst viel Mehrwert schafft. Das wird unter

anderem möglich, indem er die Arbeitszeit verlängert. In den Augen des Kapitalisten bestiehlt ihn der Arbeiter, wenn dieser Zeit für sich selbst aufwendet – hat er die Arbeitskraft doch für einen Tag gekauft, um sie zu konsumieren. Der Kapitalist beruft sich bei seiner Argumentation auf das Gesetz des Warentausches. Er will den „größtmöglichen Nutzen aus dem Gebrauchswert seiner Ware“ (ebd.) herausschlagen. Marx führt an dieser Stelle die Position des Arbeiters an, der sich gegen die Ansichten des Kapitalisten wehrt. Ein wesentliches Argument des Arbeiters lautet: Bei der Ware Arbeitskraft handelt es sich um keine Ware, wie jede andere. Ihr Gebrauch schafft mehr Wert, als sie kostet. Der Arbeiter verausgabt sich für die Schaffung des Mehrwerts, welcher ausschließlich dem Kapitalisten zugutekommt. Der Arbeiter hingegen muss seine Arbeitskraft jeden Tag reproduzieren, damit er sie am nächsten Tag wieder verkaufen kann. Durch die Verlängerung des Arbeitstags gewinnt nur der Kapitalist. Der Arbeiter hingegen kann jene Arbeitskraft, die er verausgabt hat, bis zum nächsten Tag nicht rechtzeitig reproduzieren. Er macht dem Kapitalisten deutlich: „Durch maßlose Verlängerung des Arbeitstags kannst du in einem Tage ein größeres Quantum meiner Arbeitskraft flüssig machen, als ich in drei Tagen ersetzen kann“ (ebd.: 248). Bei der Verlängerung des Arbeitstags zahlt der Kapitalist dem Arbeiter nur die eintägige Arbeitskraft, obwohl er eine dreitägige verbraucht. Der Arbeiter setzt sich also, wenig überraschend, für eine zeitliche Beschränkung des Arbeitstags auf Normalgröße ein (vgl. ebd.). Er will damit sein Recht als Verkäufer der Ware Arbeitskraft behaupten. Das Interesse des Kapitalisten als Käufer der Ware Arbeitskraft liegt hingegen bei der Ausdehnung des Arbeitstags. Ausgehend von diesem Konflikt zwischen Kapitalisten- und Arbeiterklasse schlussfolgert Marx: „Und so stellt sich in der Geschichte der kapitalistischen Produktion die Normierung des Arbeitstags als Kampf um die Schranken des Arbeitstags dar“ (ebd.: 249).

Ich fasse zusammen. Auch wenn der Kapitalist danach strebt, sich zusätzlichen Mehrwert anzueignen, kann der Arbeitstag des Lohnarbeiters nicht endlos verlängert werden. Für die Reproduktion der Arbeitskraft muss nach jedem Arbeitstag Zeit einberechnet werden, damit der Arbeiter am nächsten Tag in der Lage ist, seine Arbeitskraft zu verkaufen. Die Verlängerung des Arbeitstags kommt aufgrund der zusätzlichen Mehrwertproduktion ausschließlich dem Kapitalisten zugute, daher setzt sich der Arbeiter für eine zeitliche Beschränkung des Arbeitstags ein. Marx' Ausführungen verdeutlichen den Interessenkonflikt zwischen Kapitalist und Arbeiter in Bezug auf Arbeitszeit.

5.1.2 Arbeitszeitpolitik als politischer Machtkampf bei Negt

Oskar Negt fasst Herrschaft als „Detailorganisation von Raum- und Zeiteilen“ (Negt 1984: 21). Dabei scheint relevant, über welche Zeit und Räume Menschen selbst und über welche andere verfügen (vgl. ebd.). Je größer die Zeitsouveränität der Menschen, desto eher entgehen sie kapitalistischer Disziplinierung und Moral. Sie können sich eigene Gedanken machen und Freizeit als Emanzipationszeit gestalten (vgl. ebd.: 177). Zeitnot stabilisiert hingegen Herrschaft (vgl. ebd.: 205). Negt bezeichnet den Kampf von Unternehmer_innen gegen Arbeitszeitverkürzung als Kampf für die Beibehaltung von Gehorsam, Anpassungsbereitschaft und Triebverzicht und damit als Kampf für eine kapitalistische Arbeitsmoral (vgl. ebd.: 177). Für ihn stellt sich die Frage: Warum fürchten sich Unternehmer_innen vor einer Stunde pro Tag weniger Arbeit (bei der Verkürzung auf eine 35-Stunden-Woche)? Seine Antwort lautet: Unternehmer_innen befürchten einen Dammbbruch, der ihre Herrschaftsposition gefährdet und die Kräfteverhältnisse zu ihren Ungunsten verschiebt. Es geht also nicht nur um eine Stunde weniger Arbeit pro Woche, sondern um einen grundsätzlichen Konflikt (vgl. ebd.: 35). Arbeitszeitverkürzung beinhaltet einen politischen Symbolgehalt und kann den Beginn der Neuorganisation gesellschaftlicher Arbeit verkörpern (vgl. ebd.: 36).

Für Negt ist Arbeitszeitpolitik konsequent, „wenn sie auch als politischer Machtkampf“ (ebd.: 13) und „als Kampf um die Prinzipien gesellschaftlicher Organisation von Arbeit“ (ebd.) verstanden wird. Das Mittel angestrebter Befreiung der europäischen Arbeiter_innenbewegung war immer die Verkürzung der Arbeitszeit (vgl. ebd.: 25). Beim Kampf für Arbeitszeitverkürzung geht es jedoch nicht bloß um eine tarifpolitische³ Auseinandersetzung. Es handelt sich um einen politischen Kampf, da die bestehende Herrschaftsordnung und Privilegienstrukturen in Frage gestellt werden (vgl. ebd.: 19):

„Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung ist, weil er die Zeitverteilung des Lebenszusammenhangs der Menschen im Ganzen berührt, nie eine bloße Frage der engen gewerkschaftlichen Interessenvertretung gewesen, sondern hatte gleichzeitig immer, wenn manchmal auch unausgesprochen, die Veränderung der sozialen und politischen Struktur der Gesellschaft zum Zielinhalt.“ (ebd.: 125)

3 Tarifverträge in Deutschland sind mit österreichischen Branchenkollektivverträgen vergleichbar.

Im Rahmen der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung besteht laut Negt die Möglichkeit, dass Unternehmer_innen über die Form und Ausprägung von Arbeitszeitverkürzung bestimmen und zusätzliche Macht gewinnen. Die Gefahren von Arbeitszeitverkürzung liegen dann in Individualisierung, Abhängigkeit von Unternehmer_innen und Schwierigkeit der Organisierung von Beschäftigten (vgl. ebd.: 20). Unternehmer_innen preisen schon heute Flexibilisierung von Arbeitszeit so an, als hätten sie „die geheimen Bedürfnisse der Menschen entschlüsselt“ (ebd.: 100) und als würden sie Arbeit humanisieren wollen. „Flexibilität“ und „Differenzierung“ klingen auf den ersten Blick nach Gewinn an mehr freier Zeit für das Individuum und nach einer Annäherung des Arbeitstags an die Abläufe des Lebenstags (vgl. ebd.: 101). Ohne Zweifel spiegeln sich in den Vorschlägen von Unternehmer_innen „bestimmte Produktionserfordernisse als auch Wunschvorstellungen der Abhängig-Beschäftigten“ (ebd.: 102) wider. In Zeiten der Individualisierung von Arbeitsverhältnissen und einer geringeren Bindung zu Interessenvertretungen wie Gewerkschaften haben Arbeitgeber_innen mehr Spielraum, um über die Arbeitszeit der Beschäftigten zu verfügen (vgl. ebd.: 48). Es kommt zu einer Auflösung von Ort- und Raumbindungen durch Job-Sharing, Teilzeitarbeit oder Gleitzeit. Fehlende gemeinsame Pausen und gemeinsamer Interessenaustausch führen zu Kommunikationsverlust, Isolierung und Vereinzelung der Beschäftigten (vgl. ebd.: 106). Negt konstatiert außerdem eine Strategie der Abkoppelung des Systems der Sozialfürsorge und politischen Kontrolle vom System der Arbeit. (Langzeit-)Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige dienen als „Integrationsmittel“ für Erwerbstätige. Die Überidentifikation von Beschäftigten mit ihren bedrohten Arbeitsplätzen soll sie zu einer erhöhten Opferbereitschaft bewegen (vgl. ebd.: 48). Die Arbeitsproduktivität steigt, während Arbeitszeitverkürzungen nur minimal ausfallen. Eine „Anpassung der Arbeitszeit an die Produktionsbedingungen“ (ebd.: 209) steht laut Negt noch aus. Er sieht Gewerkschaften in einer defensiven Position. Sie müssen begründen, warum weniger Arbeit für alle „bei wachsender Arbeitslosigkeit, Schrumpfung des ökonomischen Wachstums, bedrohlicher internationaler Konkurrenz, Staatsverschuldung“ (ebd.: 122) sinnvoll und gerecht ist. Gewerkschaftsmitglieder befürchten eine Erhöhung der Lohnkosten und somit Arbeitsplatzabbau, Rationalisierungen und Arbeitsintensivierungen als Folgen von Arbeitszeitverkürzung (vgl. ebd.). Negt hält abschließend trotzdem an seinem Plädoyer fest:

„Eine radikale Arbeitszeitverkürzung, die nicht nur eine qualitative Umgewichtung von Arbeitszeit und freier Zeit bewirkt, sondern auch eine bewußte Entfal-

tung des ganzen Spektrums differenzierter Wunschzeiten und Zeiterfahrungen in neuen Arbeitsformen einleitet, ist eine geschichtlich längst überfällige Forderung, und sie steht auf der Tagesordnung.“ (ebd.: 209)

5.2 Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik)

Die Arbeitszeitfrage ist eine feministische. Bei der Frage danach, wer wie viel Zeit für welche Arbeiten unter welchen Bedingungen aufbringt, können Geschlechterverhältnisse nicht ausgeblendet werden. Feministinnen erkannten die Notwendigkeit, Arbeitszeit aus einer geschlechterpolitischen Perspektive zu analysieren und zu kritisieren, schon früh. Dieses Kapitel präsentiert feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik). Sechs Wissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Schwerpunkten kommen zu Wort: Andrea Maurer, Carla Ravaioli, Frigga Haug, Nancy Fraser, Ingrid Kurz-Scherf, Claudia Sorger. Abschließend findet sich eine Zusammenfassung der wichtigsten Thesen. Das Ziel des vorliegenden Kapitels liegt darin, mithilfe feministischer Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) die Potentiale und Grenzen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung auszuloten. Am Ende des Kapitels soll deutlich geworden sein, ob und wie bei Arbeitszeit angeknüpft werden kann, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu transformieren. Gleichzeitig liefert dieses Kapitel auch Hinweise auf die Grenzen von Arbeitszeitpolitik bei der Neugestaltung von Arbeitsteilung und auf Maßnahmen, die es neben Arbeitszeitverkürzung braucht, um das Ziel der Überwindung von geschlechtlicher Arbeitsteilung zu erreichen.

5.2.1 Andrea Maurer

Andrea Maurer ist eine deutsche Soziologin und seit 2013 Professorin für Arbeits-, Organisations- und Unternehmenssoziologie an der Universität Trier. In diesem Abschnitt beziehe ich mich auf Maurers Publikation „Moderne Arbeitsutopien. Das Verhältnis von Arbeit, Zeit und Geschlecht“ aus dem Jahr 1994. Das Erkenntnisinteresse des Buchs liegt in der Darstellung bzw. Aufarbeitung von Arbeitsutopien in der modernen Industriegesellschaft. Maurer untersucht darin die Themenkomplexe „Arbeit und Zeit“ sowie „Arbeit und Geschlecht“ und gibt Einblicke in feministische Zeitpolitik. Zu Beginn hält sie fest:

„Die Zeit ist [...] kein neutrales, objektives Ding, sondern sie ist ein soziales Strukturprinzip, in dem sich auch gesellschaftliche Macht- und Interessensstrukturen [sic!] widerspiegeln und in der auch die Geschlechterhierarchie fortwirkt bzw. die diese umsetzt.“ (Maurer 1994: 150)

Zeitverhältnisse sind sozial definiert und führen zu Hierarchisierungen. In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen: Wer kann wen wie lange warten lassen? Wer hat mehr und wer hat weniger als 24 Stunden am Tag Zeit? So verfügen beispielsweise erwerbstätige Frauen mit Kindern meist über keinen „Zeitpuffer“, also über keine Person, die spontan zur Verfügung steht oder ihnen Arbeiten abnimmt und den Rücken für Wichtiges freihält. Hausfrauen erfüllen hingegen genau diese Funktion für ihre lohnabhängigen Ehemänner (vgl. ebd.: 151).

Maurer beschreibt die Trennung von Erwerbs- und Privatbereich als konstituierend für geschlechtsspezifische Zeitverhältnisse. Die Gesellschaft bewertet die Produktionssphäre mit ihrer vorherrschenden ökonomischen und zweckrationalen Zeit sehr hoch und identifiziert sie mit Männern. Die Reproduktionssphäre mit ihrer sozialen und lebendigen Zeit gilt als für Frauen typisch. In der Realität werden Frauen jedoch mit beiden Zeiten konfrontiert – sei es durch Lohnarbeit oder durch Familienmitglieder. Maurer definiert den Begriff der „Frauenzeiten“ wie folgt:

„Frauenzeiten beziehen ihre Strukturierung in erster Linie aus dem Reproduktionsbereich, sind aufgabenorientiert und auf die direkten Bedürfnisse anderer bezogen, werden als rhythmisch und traditional, Arbeit und Muße integrierend, analysiert.“ (ebd.: 152)

Das hierarchische Verhältnis zwischen Frauen- und Männerzeiten ergibt sich aus der vergeschlechtlichten Zuweisung in Reproduktions- und Produktionssphäre und daraus, dass Frauen in der Reproduktionssphäre Zeit für Arbeiten aufwenden, die nicht als solche anerkannt werden.

Arbeitszeitpolitik ist eine Schlüsselfrage für Frauen-Arbeit. Diese Bedeutung lässt sich einerseits an der vergeschlechtlichten quantitativen Verfügung über Zeit ablesen (vgl. ebd.: 153). Andererseits kommt es zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen aufgrund von Zeitzwängen. So können Frauen aufgrund von Zeitknappheit oder privaten Verpflichtungen Zeitregeln des offiziellen Lebens oft nicht einhalten. Sie müssen daraufhin mit negativen Sanktionen rechnen. Im Erwerbsleben können viele Frauen keine zeitlichen Angebote machen und entsprechen oft nicht der Normalbiographie (vgl. ebd.: 154). Weibliche Biographiemuster gelten nicht selten als mangelhaft. Frauen weisen insgesamt brüchigere und zufälliger Lebensmuster (u.a. aufgrund von Pflege oder Kinder) als Männer auf. Maurer findet die richtigen Worte für diese prekäre Situation:

„Frauen leben im Spagat zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit, obwohl gerade Karrierestrategien eine klare Planung und ein berufsorientiertes Verhalten erfordern, und sie müssen Situationen bewältigen, für die es eigentlich gar keine Lösung gibt.“ (ebd.: 155)

Ungleiche geschlechtsspezifische Zeit Chancen setzen sich in Betrieben fort. Denn Frauen sind einerseits in hoch zeitbewirtschafteten und kontrollierten Arbeitsplätzen zu finden (z.B. im Akkord), zeitsouveräne Positionen oder Berufe bleiben ihnen hingegen verwehrt. Andererseits findet man weibliche Beschäftigte häufig in prekären Arbeitsverhältnissen mit geringem individuellem und kollektivem Machtpotential wider. Auch wenn sie mit ungünstigen Arbeitszeiten konfrontiert sind, verfügen sie über weniger Möglichkeiten, Arbeitszeitwünsche zu artikulieren. Aufgrund weiblicher Zeitprekarität wäre dies zweifelsohne besonders wichtig (vgl. ebd.: 156). Eines steht fest: Frauen streben nach mehr (Eigen-)Zeit und bevorzugen andere Lebensweisen und Zeitmodi als die herrschenden (vgl. ebd.: 157).

5.2.2 Carla Ravaioli

Carla Ravaioli war eine italienische Journalistin und Schriftstellerin. Von 1979-83 saß sie als unabhängige Linke für die „Partito Comunista Italiano“ als Abgeordnete im Parlament. Im Klappentext von „Die beiden Seiten des Lebens“ findet sich folgende Beschreibung von Ravaioli:

„Sie [...] hat es [...] verstanden, die männlichen Politiker der Linken zur Auseinandersetzung mit Frauenfragen zu bewegen.“ (Ravaioli 1987)

In diesem Abschnitt beziehe ich mich auf Ravaiolis Buch „Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität“ aus dem Jahr 1987. Die Originalausgabe erschien 1986 unter dem Titel „Tempo da vendere, tempo da usare“. Der historische Kontext des Buchs stellen technologische Entwicklungen und Diskussionen um Auswirkungen auf Arbeitsprozesse dar. Ravaioli nimmt in dieser Debatte eine feministische Perspektive ein. Sie glaubt an die Potentiale von neuen Technologien für die Neuorganisation von bezahlter und unbezahlter Arbeit und damit für die Schaffung von mehr Freiheit:

„Den Abbau von notwendiger Arbeit weiter zu fördern, anstatt ihn ebenso engstirnig wie vergeblich zu bekämpfen, könnte ein ausreichendes Maß an Zeit für jeden bereitstellen, um sich um die eigenen Bedürfnisse der Reproduktion zu

kümmern. Damit wäre die Bedingung geschaffen, das Gewicht der Tätigkeiten im Haushalt und der Familie, das vollständig auf den Schultern der Frau lastet – egal ob sie berufstätig ist oder nicht – anders oder weniger ungerecht zu verteilen.“ (ebd.: 9)

Die vollständige Ausbeutung der Arbeitskraft macht es unmöglich, dass sich Lohnarbeiter reproduzieren, also ihre täglichen Lebensbedürfnisse befriedigen (vgl. ebd.: 56). Sie benötigen eine Person, die diese Aufgaben übernimmt. Lohnarbeit setzt also die Unterstützung durch Reproduktionsarbeit voraus (vgl. ebd.: 57). Diese Tatsache erklärt die geringe Frauenerwerbstätigkeit sowie weibliche Qualifizierung und Professionalisierung, denn Frauen werden aufgrund der Zuständigkeit für unbezahlte Arbeit an der Berufstätigkeit gehindert (vgl. ebd.: 58). Die Voraussetzung für die Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung ist erst dann gegeben, wenn

„jeder Arbeitnehmer über ein Quantum Freizeit verfügt, das ihm persönlich die eigene Reproduktion oder zumindest die Erledigung eines Teils der anfallenden reproduktiven Aufgaben ermöglicht“ (ebd.: 59).

Durch steigendes Produktivitätswachstum braucht es jedoch immer weniger menschliche Arbeitskraft. Laut Ravaioli erfordert eine mögliche Ausweitung der Arbeitslosigkeit eine Auseinandersetzung mit dem Faktor (Arbeits-)Zeit (vgl. ebd.: 56). Aktuelle Entwicklungen wie Produktivitätssteigerungen aufgrund neuer Technologien und damit eine Verringerung der notwendigen Arbeitszeit bieten diese Chance (vgl. ebd.: 58). Ravaioli wittert im Jahr 1986 die historische Chance, „eine Strategie der Frauen für die Reorganisation des Produktionssystems zu entwickeln“ (ebd.: 59).

Es fehlt eine Politik, die über defensive Positionen hinausgeht und Unternehmer_innenvorschlägen nicht länger unterlegen ist. Genauso fehlen die ökonomischen Voraussetzungen für die Forderungen nach Vollbeschäftigung oder Schaffung neuer Arbeitsplätze, sie bleiben wirkungs- und bedeutungslos (vgl. ebd.: 64). Gewerkschaften und Linke stellen trotzdem diese Forderungen auf, ihre Politik ist geprägt von alten Ängsten der Arbeitnehmer vor „technologischer Arbeitslosigkeit“ (ebd.: 65). Wer aber versucht, die Umwälzungsprozesse in der Arbeitswelt zu stoppen, ist zum Scheitern verurteilt, denn „[d]ie neuen Technologien beinhalten die Möglichkeit von Produktivitätssteigerungen mit der Folge einer Kontraktion menschlicher Arbeitskraft mit ungeheurem Ausmaß“ (ebd.). Die „Ausweitung der Produktion“ oder auch der Ausbau des Dienstleistungssektors können den drohenden Beschäftigungsrückgang nicht

stoppen (vgl. ebd.: 66). Ravaioli widerspricht jenen Akteur_innen, die auf grenzenloses Wachstum hoffen und verortet das herrschende kapitalistische Entwicklungsmodell in einer Krise (vgl. ebd.: 67). Ravaioli spricht sich dafür aus mithilfe von Maschinen Beschäftigungen mit großem körperlichem Verschleiß „und die am meisten entfremdet sind, stark zu verringern oder sogar ganz zu eliminieren“ (ebd.: 68).

Für die Journalistin und politische Aktivistin stehen zwei Tatsachen fest. Erstens: Der Stellenwert von Arbeit wird sich verändern und seine zentrale Rolle in der Gesellschaft verlieren (vgl. ebd.: 71). Zweitens: Bei einer Verringerung von verfügbarer Arbeit gibt es keinen anderen Weg als allgemeine Arbeitszeitverkürzung (vgl. ebd.: 72). Die Verkürzung von Arbeit ermöglicht eine flexiblere Zeitgestaltung im Laufe des Lebens. Unterschiedliche Phasen der Arbeit, des Studiums und der Erholung stimmen persönliche Bedürfnisse und Produktionsbedürfnisse aufeinander ab (vgl. ebd.: 73). Ravaioli macht die Auswirkungen von allgemeiner Arbeitszeitverkürzung auf Geschlechterverhältnisse anhand des 6-Stunden-Tags für alle deutlich. Bei berufstätigen Frauen verringert sich die Doppelbelastung, da die Arbeit in produktiver und reproduktiver Sphäre besser verteilt und kombiniert werden kann (vgl. ebd.: 76). Frauen gewinnen Spielraum für sich selbst und können sich leichter der Berufstätigkeit widmen sowie qualifiziertere oder anspruchsvollere Berufe annehmen. Traditionell gehören Frauen (neben Jugendlichen, Alten und Kranken) dem „schwachen Markt“ an (vgl. ebd.: 104). Ihm gegenüber steht der „starke Markt“ mit qualifizierter, gesicherter und gut bezahlter Arbeit sowie der herrschenden Norm der Vollzeitbeschäftigung. Nur wenn diese Norm erfüllt wird, ist eine qualifizierte Beschäftigung bzw. ein beruflicher Aufstieg in Reichweite. Nach der Implementierung von Arbeitszeitverkürzung wäre die Erfüllung von Vollzeitarbeit für Beschäftigte am „schwachen Markt“ leichter möglich, da sich die Arbeitszeitnorm grundlegend verändert (vgl. ebd.: 105). Für viele Hausfrauen kommt bei einem 6-Stunden-Tag das erste Mal in ihrem Leben Berufstätigkeit als Option in Betracht (vgl. ebd.: 77). Bis dato teilzeitarbeitende Frauen können laut Ravaioli problemlos einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

Vor allem der Tagesablauf von Männern würde sich bei allgemeiner Arbeitszeitverkürzung ändern: „Für Männer würde ein 6-Stunden-Tag eine viel größere Revolution bedeuten als für Frauen“ (ebd.: 77). Aktuell arbeitet ein Großteil der Männer Vollzeit und Erwerbsarbeit dominiert ihren Alltag. Ihnen fällt es schwer, sich mit anderen Tätigkeiten zu beschäftigen:

„Ferner geraten sie in eine Situation, in der sie gegenüber banalen, aber für das Alltagsleben grundlegende Angelegenheiten, wie Socken kaufen, Eier kochen, den Geschirrspüler betätigen etc. sich hilflos erweisen.“ (ebd.)

Arbeitszeitverkürzung ermöglicht mehr Freizeit. Ravaioli hält fest: „Jeder kann wählen zwischen Lernen, Lesen, Musik, Sport, Lieblingshobbies, Spiel, Freunde, Sex, Liebe, Familie usw.“ (ebd.: 78) Das männliche Recht, von Frauen bedient zu werden, löst sich auf. Da der 6-Stunden-Tag Frauen größere berufliche Chancen bietet, verliert der Mann seine Rolle als Hauptverdiener und kann mehr im Haushalt arbeiten:

„Mangelnde Erfahrung im Haushalt, geringe Kenntnisse über Kindererziehung und Lebensmittelpreise oder ähnliches wären nicht mehr wie eh und je zu rechtfertigen. Alles lässt sich lernen, und ein halber freier Tag bietet hierzu die beste Gelegenheit. Jeder wäre somit in der Lage, nicht nur sich selbst zu versorgen, sondern auch den Bedürfnissen der Familie und ihrer nicht autonomen Mitglieder nachzukommen.“ (ebd.)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine Neuverteilung von Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern auch zu einer Neuverteilung von Arbeit im Haushalt bzw. in der Familie führen würde. Laut Ravaioli steckt in Arbeitszeitverkürzung das Potential für eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit, sowohl in der produktiven als auch in der reproduktiven Sphäre (vgl. ebd.: 79). Trotzdem ist die Identifikation der Männer mit ihrem Arbeitsplatz, genauso wie der Widerstand gegen Arbeitszeitverkürzung, weit verbreitet. Sie befürchten einen Machtverlust, wenn sie nicht mehr die alleinigen Einkommensbezieher sind, so Ravaioli. Weiters existiert keine Garantie dafür, dass Männer nach erreichter Arbeitszeitverkürzung vermehrt in der Haus- und Familienarbeit tätig sind (vgl. ebd.: 80). Vollzeitbeschäftigung ist ein Teil männlicher Identität. Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit kann für einzelne Personen oder kleinere Gruppe eine Krise bedeuten. Allerdings würde sich im Rahmen von Arbeitszeitverkürzung die Arbeitszeitnorm erheblich verändern und sich auf die Mehrheit der Männer auswirken – laut Ravaioli gibt es in diesem Fall keinen Grund für eine Krise (vgl. ebd.: 81). Sie stellt die These auf, dass Männer eine geschlechtergerechte Aufteilung von Arbeit akzeptieren, wenn die strukturelle Bedingung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung erfüllt ist (vgl. ebd.: 82). Die Voraussetzung für die Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung sieht Ravaioli im 6-Stunden-Tag, die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche geht ihr nicht weit genug (vgl. ebd.: 83). Sie plädiert abschließend für einen

Kampf der Frauen für Arbeitszeitverkürzung, damit sie in der produktiven und reproduktiven Sphäre ihren Fähigkeiten Ausdruck verleihen können (vgl. ebd.: 153).

5.2.3 Frigga Haug

Frigga Haug ist eine deutsche Wissenschaftlerin, Autorin und politische Aktivistin. Bis 2001 war sie Professorin für Soziologie an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. Haug arbeitete in der Automationsforschung und entwickelte das Konzept der Erinnerungsarbeit. Ihr gesellschaftliches Engagement umfasst Aktivitäten in der Frauenbewegung, Anti-Atombewegung sowie in der Partei „Die Linke“. Haug war außerdem Mitbegründerin der Berliner VolksUni und ist Geschäftsführerin des Argument-Verlags (vgl. Haug o. J.). Für die vorliegende Arbeit ist vor allem Haugs „Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke“ aus dem Jahr 2008 von Interesse. Jedes Kapitel des Buchs besteht aus Kurztexten unterschiedlichen Formats. Biografische Erlebnisberichte, historische Erläuterungen, Präsentationen von Forschungsprojekten oder politische Pamphlets wechseln sich ab. Einen wichtigen Stellenwert nimmt die Methode der Erinnerungsarbeit und die Frage nach Lernprozessen ein. Ich konzentriere mich vor allem auf Haugs Vorschlag zur Neugestaltung der vier Lebensbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, kulturelle Entwicklung und Politik von unten. Zusätzlich greife ich auf zwei Texte von Haug zurück. Beim ersten handelt es sich um „Die Vier-in-einem Perspektive und das Bedingungslose Grundeinkommen. Notizen aus einem Diskussionsprozess“ aus dem Jahr 2011. Der Artikel ist auf Haugs Webseite abrufbar und liefert eine Zuspitzung der „Vier-in-einem-Perspektive“ in Abgrenzung zu Befürworter_innen des Bedingungslosen Grundeinkommens. Ebenfalls aus dem Jahr 2011 stammt der zweite ergänzende Text. „Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik“ erschien als Beitrag in der Zeitschrift „Das Argument“ und diente mir hauptsächlich als vertiefende Lektüre, um Haugs Konzept besser verstehen zu können.

In ihrem Buch stellt Haug fest, dass es immer weniger Arbeit zum Überleben braucht. Die frei werdende Zeit materialisiert sich jedoch in Form von Arbeitslosigkeit gegen Arbeitende. Haug spricht sich gegen die Forderung aus, „Arbeit zu schaffen“. Aus der Perspektive von Frauen hört sich ein solcher Aufruf irrsinnig an. Im Haushalt gibt es genug Arbeit, die an ihnen lastet, keine Zeit für die eigene Entwicklung oder politische Beteiligung lässt und noch dazu unbezahlt ist (vgl. Haug 2008: 19). Haug schlägt eine Transformation von Arbeitsteilung und eine Verknüpfung der vier Bereiche „menschlicher Tätigkeit“ (ebd.: 20) vor. Wie bereits am Cover von „Die Vier-in-einem-

Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke“ sichtbar, nimmt sie sich der Metapher eines Kompasses mit den vier Polen Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, kulturelle Entwicklung und Politik von unten an. Bei der „Vier-in-einem-Perspektive“ handelt es sich um „[e]ine Utopie von Frauen, die eine Utopie für alle ist“ (ebd.: 13). Lange genug wurden politische Projekte getrennt und isoliert voneinander entwickelt und verfolgt. Haug erläutert:

„Funktion dieses Beitrags ist es, einen Kompass zu liefern, der die unterschiedlichen Projekte auf einen Zusammenhang orientiert und in dieser Bündelung wahrhaft kritisch, ja revolutionär ist, während jedes für sich genommen früher oder später zu versanden pflegt.“ (ebd.)

Die „Vier-in-einem-Perspektive“ verändert die herrschende Zeitökonomie, den eigenen Lebensalltag sowie die Lebensweise der ganzen Gesellschaft und verknüpft damit die gesellschaftliche Ebene mit der individuellen (vgl. Haug 2011b: 244).

Haug spricht sich für einen neuen Geschlechtervertrag aus, der die vier Lebensbereiche zeitlich gerecht verteilt und in dem kein Geschlecht einer bestimmten Sphäre zugewiesen wird. Bereits jetzt befinden sich die Geschlechter in einem Vertrag, welcher auf Arbeitsteilung beruht. Immer wieder aktualisiert sich der Geschlechtervertrag in Form von Umbrüchen (z.B. steigende Frauenerwerbstätigkeit, Widerstand gegen Quote, Frauen als unbezahlte Sorgearbeiterinnen in der Folge von Sozialabbau oder Krisen). Ein neuer Geschlechtervertrag muss die grundsätzliche Frage danach stellen, wie Gesellschaft organisiert sein soll. Dabei geht es laut Haug weniger darum, neue arbeitsteilige Verträge zu schließen, sondern Geschlechterverhältnisse und damit zusammenhängende Fragen nach der Verantwortung für die nächste Generation und Reproduktion zu politischen Fragen zu machen (vgl. Haug 2008: 305). Die Verantwortung für diese Frage kann jedenfalls nicht länger Frauen im privaten Bereich zugeschoben werden:

„Einen existierenden Geschlechtervertrag, in dem Frauen in absurder Weise für Zukunft verantwortlich sind, ohne auch nur im mindesten ausreichend Kompetenzen und Macht zu haben, zu kündigen, heißt nicht, dass auch sie gleichberechtigt in den Erwerbsarbeitsbereich einzugliedern seien und alle Umsonstarbeit, ehrenamtliche Arbeit und ungetane Arbeit auch ungetan bleibt.“ (ebd.: 306)

An der notwendigen Verhandlung über Macht- und Arbeitsteilung sowie an der Neupositionierung der Geschlechter müssen sich jedenfalls auch Männer beteiligen. In einer zukünftigen, utopischen Gesellschaft stehen dann nicht mehr Profit und Wachstum im Vordergrund, sondern Fragen nach der Qualität des zukünftigen Lebens (vgl. ebd.). In der Realpolitik könnte das Vertragskonzept beispielsweise zu einer Quote für Frauen auf allen Arbeitsplätzen und einer Quote für Männer im Reproduktions- und Sozialbereich führen. Auch ein Recht auf Arbeit und Politik wäre darin eingeschlossen. Die Vertragsverhandlung ermöglicht laut Haug eine Politisierung von Öffentlichkeit und eine Diskussion über aktuelle Krisenpunkte und Veränderungsmöglichkeiten (vgl. ebd.: 307).

Um Zeit und Arbeit zwischen den vier Lebensbereichen gleichermaßen zu verteilen, muss Erwerbsarbeit, was Qualität und Dauer anbelangt, einer radikalen Veränderung unterzogen werden (vgl. Haug 2011a: 1). Haug verortet eine „notwendige Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit für alle auf ein Viertel der aktiv zu nutzenden Zeit, also auf vier Stunden“ (vgl. Haug 2008: 21). Jedem Bereich werden pro Tag also in etwa vier Stunden gewidmet. Alle Menschen gehen in dieser Vorstellung einer Teilzeitarbeit nach bzw. existiert der Begriff so überhaupt nicht mehr (vgl. Haug 2011a: 2). Durch die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche lassen sich Probleme wie Arbeitslosigkeit (mitsamt Leiharbeit und Prekariat) lösen. Zudem wird eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit der Qualität von Arbeit möglich. Auch die Frage nach einem bedingungslosen Grundeinkommen erübrigt sich: Alle Menschen haben ein Recht auf einen vierstündigen Erwerbsarbeitsplatz, verfügen über genügend Einkommen und können sich den vier erwähnten Lebensbereichen gleichermaßen widmen (vgl. Haug 2008: 21).

Die Leitlinie im Bereich der Reproduktionsarbeit lautet: „Arbeit an sich selbst und an anderen Menschen“ (ebd.: 20). Haug fordert die Aufwertung von Reproduktionsarbeit. Ihrer Meinung nach muss Arbeitszeitverkürzung so gestaltet sein, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen im Bereich der Reproduktionsarbeit einbringen können (vgl. Haug 2011a: 3). Haug plädiert außerdem für eine Verallgemeinerung reproduktiver Tätigkeiten. Genauso wie bei Erwerbsarbeit, soll auch niemand von Reproduktionsarbeit ausgeschlossen sein (vgl. Haug 2008: 21). Maßstäbe wie „Bedürftigkeit und Not“ und „Wohlwollen und Liebe“ machen es schwierig und nicht erstrebenswert, reproduktive Aufgaben vollkommen in Lohnarbeit zu überführen. Trotzdem sollen große Teile gesellschaftlich geregelt und in Form von Kindergärten, Krippen, Schulen

und Gesundheitswesen organisiert werden (vgl. Haug 2011a: 3). Mit der Verallgemeinerung von Reproduktionsarbeit kann der Anspruch verwirklicht werden, dass es sich dabei um qualifizierte Arbeit handelt, die wie jede andere Arbeit auch erlernt werden muss (vgl. Haug 2008: 22). Fragen nach Veränderungen und Kämpfen in Bezug auf entsprechende Arbeitsbedingungen und Bezahlung stellen sich dann von neu (vgl. Haug 2011a: 3).

Zu Beginn ihrer Ausführungen über den Lebensbereich der kulturellen Entwicklung hält Haug fest:

„Es sollte nicht mehr hingenommen werden, dass die einen so und so viele Sprachen sprechen, musizieren, dichten, malen und reisend wie Goethe sich weiter vervollkommen, während andere froh sein müssen, wenn sie überhaupt lesen und schreiben können.“ (vgl. Haug 2008: 22)

Sie fordert kostenlose musische Angebote für Jugendliche und eine Förderung von kulturellen Zentren. Weiters bezeichnet Haug es als erstrebenswert, bewusst Räume für Frauen zu schaffen, die lange von einer künstlerischen Entwicklung ausgeschlossen waren (vgl. Haug 2011a: 4). Durch die „Vier-in-einem-Perspektive“ soll es möglich sein, sich lebenslang lernend zu entfalten sowie in diesem Prozess eine aktive und gestalterische Rolle einzunehmen und nicht nur zu konsumieren (vgl. Haug 2008: 20). Der Bereich der kulturellen Entwicklung umfasst, wie der Name schon verrät, „die Entwicklung aller Sinne und der Kultur“ (Haug 2011a: 2).

Den vierten Lebensbereich nennt Haug „Politik von unten“. Sie plädiert für ein Ende von Stellvertreterpolitik. Wenige sollen nicht mehr Politik für die meisten machen, sondern alle über die Gestaltung von Gesellschaft entscheiden (vgl. Haug 2008: 22): „Linke Politik arbeitet dahin, dass Politik eine Sache von allen wird“ (Haug 2011a: 5). Praktische Politik setzt dabei in Kommunen und beim Alltag der Menschen an (vgl. ebd.: 4). Im Rahmen einer Politik von unten ist die Förderung der Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen und alternativen Projekten, die den Kapitalismus herausfordern und andere Lebensweisen ausprobieren, essentiell (vgl. ebd.: 5).

Die Unterteilung in die vier Lebensbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, kulturelle Entwicklung und Politik von unten heißt nicht, dass in jedem Bereich auf die Minute genau vier Stunden pro Tag verbracht werden müssen. Viel eher geht es darum, die eigene Lebensführung in diesen Dimensionen zu fassen. Haug wählt als Symbol der

„Vier-in-einem-Perspektive“ einen Kompass, um das Konzept als Strategie der Veränderung zu fassen. Jede_r soll die Möglichkeit haben, in den vier Bereichen tätig zu sein (vgl. Haug 2008: 21). Die „Vier-in-einem-Perspektive“ dient als Kompass für Ziele, Kritik, Strategien und Forderungen in der Politik. Es handelt sich dabei um eine „konkrete Utopie“ (ebd.: 23).

5.2.4 Nancy Fraser

In diesem Abschnitt beziehe ich mich auf Nancy Frasers Buch „Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats“ aus dem Jahr 2001. Die Originalausgabe erschien 1997 unter dem Titel „Justice Interruptus. Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition“. Nancy Fraser ist eine US-amerikanische Professorin für Politikwissenschaften und Philosophie an der New School in New York. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen vor allem im Bereich feministischer Theorie und Entwicklungen bzw. Ausprägungen des Kapitalismus.

Unter der Überschrift „Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment“ konstatiert Fraser eine Krise des Wohlfahrtsstaats und des männlichen Familienernährermodells. Mit dem „Familieneinkommen“ konnten Kinder und Mutter ernährt werden, welche wiederum für unbezahlte Hausarbeit zuständig waren. Fraser beobachtet jedoch einen Zerfall der alten Geschlechterordnung, die eng mit dem Ideal der Lebensweise der heterosexuellen Kernfamilie verknüpft ist (vgl. Fraser 2001: 67). Als Beispiele für diese Umbrüche nennt sie Alleinerzieherinnen, befristete oder Teilzeitarbeitsplätze, hohe Scheidungsraten von heterosexuellen Paaren und neue Formen des Zusammenlebens von homosexuellen Paaren (vgl. ebd.: 69). Fraser beschreibt die Notwendigkeit eines postindustriellen Wohlfahrtsstaats, „der den radikal neuen Bedingungen von Arbeit und Reproduktion entspricht“ (ebd.: 70). Sie stellt folgende Frage: Wie kann der Wohlfahrtsstaat so umgebaut und gestaltet werden, dass Geschlechtergleichheit darin Eingang findet?

In einem nächsten Schritt identifiziert die feministische Theoretikerin zwei potentiell krisenüberwindende postindustrielle Modelle, die in der US-amerikanischen Debatte oft fallen: Das Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit und das Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit. Das Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit umfasst die Förderung von Geschlechtergleichheit durch Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dieses Ziel soll mithilfe staatlicher Bereitstellung von Einrichtungen wie z.B. Kindertagesstätten erreicht werden. Das Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit

fokussiert auf die Förderung von Geschlechtergleichheit durch Unterstützung informeller Betreuungsarbeit (vgl. ebd.: 71). Der Staat unterstützt in diesem Modell die Betreuungsarbeit lediglich finanziell. Fraser will nun herausfinden, für welches Modell sich all jene einsetzen sollen, denen Geschlechtergleichheit ein Anliegen ist. In einem Gedankenexperiment lotet sie die Potentiale beider Modelle zur Verwirklichung von Geschlechtergleichheit aus (vgl. ebd.: 72). Fraser stellt den Anspruch, die Gleichheit der Geschlechter neu zu fassen und schlägt sieben normative Prinzipien vor: Bekämpfung der Armut, Bekämpfung der Ausbeutung, gleiche Einkommen, gleiche Freizeit, gleiche Achtung, Bekämpfung der Marginalisierung und Bekämpfung des Androzentrismus. Unter das Kriterium Bekämpfung der Armut fällt die Aufgabe des Wohlfahrtsstaats, die Grundbedürfnisse der Bevölkerung zu decken, um Armut zu verhindern. Fraser spricht die Situation bedürftiger Frauen an, die leicht von Ehemännern, Arbeitgebern oder Zuhältern ausgebeutet werden können. Unter Bekämpfung der Ausbeutung fallen für sie Sozialprogramme, welche mittels Bereitstellung von alternativen Einkommensquellen diese Ausbeutungsformen verhindern (vgl. ebd.: 75). Staatliche Hilfe muss dabei zu einem Rechtsanspruch werden, damit keine erneute Abhängigkeit von Sachbearbeitern der Ämter oder Sozialarbeitern entsteht (vgl. ebd.: 76). Es darf laut Fraser beispielsweise keine Regelungen mehr geben, die Hausfrauen soziale Leistungen nur über ihren Ehemann zukommen lassen. Das Kriterium Gleiche Einkommen bezieht sich auf die Verteilung des Pro-Kopf-Einkommens (vgl. ebd.: 77): „Es schließt [...] ungleichen Lohn für gleiche Arbeit und die gesamte Unterbewertung der Fähigkeiten und der Arbeit von Frauen aus“ (ebd.: 78). Frauen leiden wegen der Zuständigkeit für unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit an „Zeit-Armut“ (ebd.). Gleiche Freizeit setzt den Wegfall von Regelungen, die zwar Einkommensgleichheit herstellen, aber von Frauen doppelte Arbeitsbelastung erwarten, voraus. Gleiche Achtung beinhaltet die „Gleichheit an Status und Respekt“ (ebd.: 79) und schließt Verunglimpfung und Verdinglichung von Frauen aus. Bekämpfung der Marginalisierung soll der Zuweisung von Frauen in die häusliche Sphäre entgegenwirken und die Bedingungen ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schaffen. Männliche Normen und Institutionen sollen im Zuge der Bekämpfung des Androzentrismus transformiert werden. Fraser fordert: „Die traditionellen Domänen der Männer müssen einladender für Frauen, die traditionellen Domänen der Frauen attraktiver für Männer werden“ (ebd.: 80).

Dem Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit und dem Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit unterzieht Fraser nun einer Prüfung anhand der Prinzipien. Sie will

feststellen, ob die Modelle aus feministischer Perspektive zufriedenstellend und weitreichend genug sind. Anfangs erläutert sie die beiden Modelle und geht davon aus, dass sie realisierbar sind und von der Bevölkerung akzeptiert bzw. tatsächlich gelebt werden. Sie kommt zu dem Schluss, dass beide Modelle bei manchen Prinzipien (v.a. Bekämpfung von Armut und Ausbeutung) Verbesserungen erzielen würden, in anderen Bereichen jedoch mangelhaft wären. Beispielsweise wäre das Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit zwar für kinderlose Frauen und für Frauen ohne größere häusliche Verpflichtungen erstrebenswert, für Frauen mit Betreuungspflichten stellt es allerdings keine Option dar (vgl. ebd.: 91). Umgekehrt sieht es beim Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit aus: Für Frauen mit umfangreichen häuslichen Verpflichtungen bedeutet es zwar eine Verbesserung, aber keine volle Gleichheit der Geschlechter (vgl. ebd.: 98). Beide Modelle können das Versprechen der Geschlechtergleichheit laut Fraser nicht einlösen. So werden traditionell weibliche Tätigkeiten beispielsweise nicht auf Männer ausgedehnt (vgl. ebd.: 99). Fraser empfiehlt abschließend, basierend auf ihrer Untersuchung, sich am Modell der universellen Betreuungsarbeit zu orientieren:

„Eine dritte Möglichkeit besteht darin, die Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten.“ (ebd.: 100)

Frasers Modell nimmt Männer stärker in die Pflicht, Haus- und Versorgungsarbeit zu leisten. Betreuungsarbeit würde nicht – wie im Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit – gänzlich an staatliche Institutionen abgegeben. Informelle Betreuungsarbeit wird im präferierten Modell staatlich unterstützt und – ähnlich wie Erwerbsarbeit – in ein einheitliches Sozialsystem integriert. Betreuungsarbeit wird in den Haushalten von Verwandten oder Freund_innen und nicht zwingend innerhalb der heterosexuellen Kleinfamilie verrichtet. Teile der staatlich unterstützten Betreuungsarbeit werden im Modell der universellen Betreuungsarbeit auf die Zivilgesellschaft verlagert:

„In staatlich finanzierten, aber lokal organisierten Einrichtungen würden kinderlose Erwachsene, ältere Menschen und Menschen ohne verwandtschaftliche Verpflichtungen zusammen mit Eltern und anderen Personen Betreuungstätigkeiten auf einer demokratischen und selbstverwalteten Basis ausüben.“ (ebd.: 101)

Außerdem gäbe es keine Zweiteilung des Arbeitsmarkts, da alle Arbeitsplätze allen Arbeitnehmer_innen – auch jenen mit Betreuungsaufgaben – zur Verfügung stehen

würden. Die Folge bzw. Voraussetzung für ein solches Modell wäre einerseits die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle und andererseits die Auflösung des vergeschlechtlichten Gegensatzes zwischen Erwerbs- und Betreuungsarbeit (vgl. ebd.). Fraser nennt als weitere Auswirkung die komplette Neustrukturierung bzw. Dekonstruktion von Gender als sozialer Institution. Es gäbe keine als „weiblich“ oder „männlich“ kodierten Räume wie Heim/Arbeitsplatz oder Privatheit/Öffentlichkeit (vgl. ebd.: 102). Das Modell der universellen Betreuungsarbeit sagt all jenen, die sich vor bestimmten Aufgaben drücken, den Kampf an:

„Entgegen der konservativen Auffassung sind die wirklichen Drückeberger im heutigen System nicht die arbeitsscheuen, armen, alleinstehenden Mütter. Es sind vielmehr die Männer aller Schichten, die sich vor der Haus- und Betreuungsarbeit drücken, sowie die Unternehmen, die auf Kosten der unterbezahlten und unbezahlten Arbeit von Menschen leben.“ (ebd.: 103)

5.2.5 Ingrid Kurz-Scherf

Ingrid Kurz-Scherf ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt „Politik und Geschlechterverhältnisse“ an der Philipps-Universität Marburg und seit 2015 im Ruhestand. Sie beschäftigt sich u.a. mit der Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive. In diesem Abschnitt beziehe ich mich auf drei Beiträge von Kurz-Scherf. Einerseits auf ihren Beitrag „Das Patriarchat als Organisationsform der Arbeit“ im „Jahrbuch Arbeit und Technik“ aus dem Jahr 1990, andererseits auf zwei aktuellere Beiträge. „Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. 'Wem gehört die Zeit?' Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa“ erschien 2016 in der von Nadja Bergmann und Claudia Sorger herausgegebenen Publikation mit dem Titel „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“. Im selben Jahr erschien Kurz-Scherfs Beitrag „'Lust auf Revolution?' – Geschlechterkonstellationen im Zusammenhang von Arbeit, Zeit, Utopie und Revolution“ in „Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft“.

Ingrid Kurz-Scherf beschreibt in ihrem Beitrag im „Jahrbuch Arbeit und Technik“ das Verhältnis von Privat- und Erwerbsarbeit. Die Bereiche der Privatarbeit und Erwerbsarbeit sind voneinander abhängig, schließen sich aber auch gegenseitig aus. Im Privathaushalt müssen dort Tätige soviel Arbeitszeit aufwenden, dass sie Erwerbsarbeit in „normalem“ Ausmaß nicht nachgehen können. Gleichzeitig sind „normal arbeiten-

de“ Erwerbstätige zeitlich so sehr eingespannt, dass sie ihren Alltag nicht dauerhaft alleine bewältigen können. Kurz-Scherf bezeichnet diesen Widerspruch als „intrapersonale Unvereinbarkeit“ (Kurz-Scherf 1990: 6). Weiters existiert ein wechselseitiges Abhängigkeitsverhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatarbeit: Nur über Erwerbsarbeit gelangt man an Geld, gleichzeitig würde die Gesellschaft ohne Privatarbeit „im Dreck versinken“. Das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatarbeit stellt ein „interpersonales Abhängigkeitsverhältnis“ (ebd.: 7) dar. Die zwei beschriebenen Dilemmata löst die Gesellschaft über zwei Schritte. Erstens teilt sie die Arbeit so zwischen den Geschlechtern, dass Männer vorrangig Erwerbsarbeit und Frauen vorrangig Privatarbeit leisten. In einem zweiten Schritt passiert laut Kurz-Scherf folgendes: „Nachdem die beiden Arbeitsbereiche fein säuberlich getrennt und geschlechtsspezifisch zugewiesen sind, werden sie in der Kleinfamilie wieder zusammengeführt“ (ebd.). Diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geht mit einem Ausschluss der Frauen von Entscheidungen in Politik und Wirtschaft einher, ihnen ist der Zugang zu Macht und Geld versperrt (vgl. ebd.).

Kurz-Scherf fasst Arbeitsteilung als Prinzip des geltenden Normalarbeitsverhältnisses und als kapitalistische Herrschaft stabilisierend (vgl. ebd.: 8). Arbeitszeitpolitik orientiert sich am Normalarbeitsverhältnis, obwohl dieses mittlerweile auch für Männer eher Privileg als empirische Normalität ist. Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten sinkt, während die Zahl der atypisch Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten steigt – bei beiden Geschlechtern (vgl. Kurz-Scherf 2016b: 94). Obwohl u.a. Gewerkschaften eine „männliche Normalität“ verteidigen, hält Kurz-Scherf das Normalarbeitsverhältnis als ungeeignetes Modell für die Zukunft der Arbeit beider Geschlechter. Vollzeitbeschäftigung und Kontinuität als Merkmale von „normaler Arbeit“ treffen auf Frauen größtenteils nicht zu und eine Verallgemeinerung des Normalarbeitsverhältnisses bezeichnet die Wissenschaftlerin als weder erstrebenswert noch machbar (vgl. Kurz-Scherf 1990: 8). So kann Teilzeitarbeit von Frauen auch als ein Moment „widerspenstiger Praxis“ gegen die Beschränkung auf die häusliche Sphäre sowie gegen die Konzentration des „ganzen Lebens“ auf Beruf, Geld und Karriere gedeutet werden (vgl. Kurz-Scherf 2016b: 96).

In Bezug auf gewerkschaftliche Interessenbildung beschreibt Kurz-Scherf die unterschiedliche Prioritätensetzung in der Arbeitszeitpolitik. Während Gewerkschaftsfrauen den 6-Stunden-Tag für notwendig und richtig halten, reden Gewerkschaftsmänner lieber über Qualifikationszeiten, Arbeitszeitverkürzungen für Schichtarbeiter und höhere Löhne. Auf diesen Feldern lässt sich leichter eine Einigung mit Arbeitge-

ber_innen finden als bei der Forderung nach allgemeiner Arbeitszeitverkürzung. Ein Problem innergewerkschaftlicher Demokratie liegt darin, dass männliche Interessen unter dem Deckmantel der Vereinheitlichung von Interessen als Allgemeininteresse erscheinen (vgl. Kurz-Scherf 1990: 9). Kurz-Scherf zeichnet die Vision einer feministischen Transformation von Gewerkschaften:

„Darüber hinaus würde eine feministische Wende gewerkschaftlicher Politik unweigerlich zu einer erheblichen Radikalisierung in allen zentrale Handlungsfeldern führen und den Konflikt zwischen Kapital und Arbeit auf ein Niveau heben, auf dem alle Illusionen der Sozialpartnerschaft wie Seifenblasen zerplatzen.“
(ebd.: 8)

In ihrem Beitrag im „Jahrbuch Arbeit und Technik“ aus dem Jahr 1990 stellt Kurz-Scherf mehrere Forderungen zur „feministischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft“ auf. Sie schlägt vor, alle Vorstellungen von einem Familienlohn aufzuheben. Dies soll über die Kürzung des Familienernährerlohns bei gleichzeitigem Bezug von eigenem Einkommen der anderen Familienmitglieder passieren. Laut Kurz-Scherf würde eine solche Maßnahme keine Wohlstandsminderung, sondern einen Machtverlust für Männer bedeuten. Das Ehegattensplitting, die gemeinsame steuerliche Veranlagung von Ehe- und Lebenspartner_innen, wirkt sich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und muss abgeschafft werden. Für Kinder und Alte will Kurz-Scherf ein Recht auf Versorgung und Betreuung verankern. Die Wissenschaftlerin plädiert außerdem für ein garantiertes Mindesteinkommen oder eine Grundsicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter. Als zentralen Punkt hebt sie Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für alle hervor.

Allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist notgedrungen mit einer Umverteilung der Einkommen verbunden. So könnte beispielsweise durch Arbeitszeitverkürzung in qualifizierten Bereichen Platz für Frauen gemacht werden (vgl. ebd.: 10). Kurz-Scherf betrachtet die Versöhnung der Bereiche Leben und Arbeit als Element des Übergangs von der Arbeits- zur Kulturgesellschaft. Um ein solches Ziel zu erreichen, müsste einerseits die Zentralität der Arbeit für das ganze Leben überwunden und Arbeit für Ausgeschlossene (z.B. Arbeitslose und Frauen) geöffnet und demokratisiert werden. Ein „geschlechtsspezifisch ausgeprägter Bedeutungswandel der Arbeit erfordert [...] die Fortsetzung und die Beschleunigung der Politik der Arbeitszeitverkürzung“ (ebd.: 11),

so Kurz-Scherf. Arbeitszeit soll auch in jenen Arbeitsbereichen verkürzt werden, die Spaß machen, damit Frauen Zutritt zu diesen erhalten (vgl. ebd.). Der angestrebte Übergang von der Arbeits- zur Kultargesellschaft muss laut Kurz-Scherf bis in den Alltag vordringen: „Tag für Tag muß Zeit sein für das Leben, für die Bildung, für die Demokratie“ (ebd.: 12). Ihr geht es dabei nicht um Abschaffung der Arbeit,

„sondern um den Gestaltwandel industriekapitalistischer Lohnarbeit, bürokratischer Verwaltungsarbeit und privatisierter Versorgungsarbeit in kooperatives Handeln, in kreative, sorgende, qualifizierte, an der Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und an den Bedürfnissen von anderen orientierte Tätigkeit.“ (Kurz-Scherf 2016b: 101)

In einer neuen Kultur der Arbeit sollen eigene Bedürfnisse mit der „Tätigkeit für andere und mit anderen“ (ebd.) verbunden werden können. Kurz-Scherf will weder bezahlte Arbeit abschaffen, noch unbezahlte Arbeit vollkommen kommodifizieren. Ihr Ziel ist die Herstellung einer Balance zwischen Berufstätigkeit und unentgeltlichem Engagement (vgl. ebd.).

Die Wissenschaftlerin thematisiert im Rahmen ihrer Überlegungen zu Arbeitszeit und Arbeitsteilung einen weiteren wichtigen Punkt. So braucht es nicht nur Befreiung von der Arbeit, sondern auch Befreiung in der Arbeit: „Humanisierung, Demokratisierung und Enthierarchisierung der Arbeit sind [...] unbedingt mit der Politik der Arbeitszeitverkürzung zu verknüpfen“ (Kurz-Scherf 1990: 12). Eine solche Strategie beinhaltet eine Ausweitung von Autonomieräumen der Beschäftigten und Einflussmöglichkeiten auf den Arbeitsprozess und die Arbeitsprodukte. Weiters bieten ein Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie die Entpatriarchialisierung der Arbeit (u.a. über Quoten und Frauenförderpläne) Möglichkeiten der Humanisierung, Demokratisierung und Enthierarchisierung von Arbeit. Kurz-Scherf geht es nicht nur darum, Frauen gute Jobs zu verschaffen, sondern auch die Teilung der Arbeit in gute und schlechte Jobs sowie in leitende und dienende Funktionen abzubauen. Neue Technologien und moderne Managementkonzepte bieten dafür gute Voraussetzungen (vgl. ebd.).

Arbeitszeitverkürzung gilt unter politischen Akteur_innen als nicht mobilisierungsfähig und zeitgemäß bzw. erscheint unter gegebenen Machtverhältnissen illusorisch. Oft wird von Verantwortlichen behauptet, dass ein einheitlicher Arbeitszeitstandard nicht möglich sei. Auch in feministischen Diskursen wird allgemeine Arbeitszeitverkürzung häufig als reformistisch und unzureichend, um Geschlechterverhältnisse neu zu

gestalten, eingeschätzt. Da Frauen ihre Arbeitszeiten schon individuell verkürzt hätten, würde die Forderung nach allgemeiner Arbeitsverkürzung außerdem an den Lebensrealitäten von Frauen vorbeigehen (vgl. Kurz-Scherf 2016b: 100). Auch, um all diese Argumente und Bedenken zu entkräften, müsste eine Strategie der Verallgemeinerung von „Teilzeit für alle“ zumindest in den unteren Einkommensbereichen erhebliche Lohnsteigerungen oder andere Formen der Existenzsicherung beinhalten. Weiters müsste Arbeitszeitverkürzung laut Kurz-Scherf mit einer Qualifizierungsoffensive und einem Schutz vor Arbeitsverdichtung verbunden werden. Arbeitszeitpolitik ist im besten Fall in gesellschaftspolitische Mobilisierungen gegen soziale Segregation nach innen und soziale Abschottung nach außen verankert. Kurz-Scherf fordert Gewerkschaften dazu auf, eine aktivere Rolle in der Arbeitszeitpolitik einzunehmen und mehr Handlungsmacht zu gewinnen. Die Frauenbewegung alleine ist mit dem Kampf für Arbeitszeitverkürzung überfordert, es braucht die Bildung von neuen Allianzen und Bewegungen (vgl. Kurz-Scherf 2016a: 35). Als Richtschnur für eine neue Arbeitsgesellschaft könnten „1.000 Euro im Monat für 1.000 Stunden im Jahr“ (ebd.: 36) dienen. Welche Bewegungen, Allianzen oder Kämpfe sich auch immer herausbilden, Kurz-Scherf ist überzeugt:

„Ohne eine grundlegende Reorganisation der Arbeit gibt es keine Aussicht auf ein neues gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis, bleiben alle anderen Strategien zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen in Korrekturen der gesellschaftlichen Oberfläche hängen.“ (Kurz-Scherf 1990: 3)

5.2.6 Claudia Sorger

Claudia Sorger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung in Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte reichen über Qualität von Arbeit, geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarkts und Arbeitszeit bis hin zu Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich, Gender Mainstreaming und Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen (vgl. Sorger 2014). Im Jahr 2014 promovierte die Politikwissenschaftlerin. Sorgers Dissertation mit dem Titel „Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik“ bildet die Grundlage für den vorliegenden Abschnitt. Außerdem stütze ich mich auf ihren Beitrag „Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit“ in der Publikation „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“.

Sorger betont, dass Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu Work-Life-Balance geschlechtliche Arbeitsteilung nur unzureichend thematisieren und verändern (vgl. Sorger 2014: 141). Strategien, um Anforderungen von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gerecht zu werden, verharren dabei auf einer individuellen Ebene (u.a. Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitmodelle) in Verbindung mit einzelnen politischen Maßnahmen wie Elternkarenz oder Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Laut Sorger ist die Fokussierung auf Vereinbarkeit sogar hinderlich, da sie sich ausschließlich an weibliche Erwerbstätige richtet und bestehende Rollen und Arbeitsteilungen verfestigt. „Geschlechtergerechte Vereinbarkeitspolitik müsste [...] verstärkt anstreben, Männern die Möglichkeit zu bieten, Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit zu kombinieren“ (Sorger 2016: 119), konstatiert Sorger. Bereits der Standard einer 35-Stunden-Woche könnte erwerbstätigen Eltern mehr Zeit (u.a. für Versorgungsarbeit) ermöglichen und zu einer geschlechtergerechten Aufteilung der Arbeit führen. Es sei jedenfalls nicht erstrebenswert, weibliche Erwerbsarbeitszeit an die männliche Norm anzupassen (vgl. ebd.: 120). Sorger fordert das „Aufbrechen des Mythos vom Normalarbeitszeitstandard als universell geltende Norm“ (Sorger 2014: 143). Dies ist auch das erste Kriterium ihrer sieben zentralen Kriterien zur geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeit, welche ich auf den nächsten Seiten genauer erläutern werde. Ziel ist laut Sorger nicht eine Verallgemeinerung der männlichen Norm (wie es in manchen frauenpolitischen Debatten über Teilzeitarbeit scheint), sondern eine bedürfnisorientierte Ermöglichung unterschiedlicher Arbeitszeitformen (vgl. ebd.: 145) und das Aufbrechen der starren Einteilung in Vollzeit- und Teilzeitarbeit (vgl. Sorger 2016: 120). Die Normalarbeitszeit in Österreich bewegt sich zwischen der kollektivvertraglich festgelegten 38,5-Stunden-Woche und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Die Normalarbeitszeit hat Auswirkungen auf die Bewertung von Arbeit und damit zusammenhängende Sicherungssysteme. Am Beispiel der Lohnpolitik verdeutlicht Sorger diese Auswirkungen: So kann nur über die Erfüllung der Normalarbeitszeit ein existenzsicherndes Einkommen bezogen werden. Auch soziale Sicherungen sind von der Normalarbeitszeit abhängig, denn Dauer und Kontinuität der Arbeitszeit regeln den Zugang zu Sozialversicherungssystemen und bestimmen die Höhe der Leistungen (vgl. Sorger 2014: 145). Vollzeitarbeit kann derzeit von einem Großteil der Frauen aufgrund von Versorgungspflichten nicht erfüllt werden. Der „Gap“ in der Erwerbsarbeitszeit erschwert wiederum eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Frauenpolitische Diskussionen bewegten sich stets zwischen Aufwertung von Teilzeitarbeit und allgemeiner Arbeitszeitverkürzung. Manche Feministinnen hatten die Hoffnung, dass sich weibliche Erwerbsverläufe verallgemeinern würden, während andere Teilzeitarbeit als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kritisierten. Für Sorger greifen Modelle oder Kampagnen, die Frauen dazu auffordern, Vollzeit zu arbeiten, zu kurz:

„Darin wird ausgeblendet, dass die Vollzeitarbeit in der derzeitigen Form auf der Vorstellung der 'male-breadwinner family' aufbaut, bei der die unbezahlte Versorgungsarbeit einer anderen Person die notwendige Voraussetzung für den vollen Arbeitseinsatz ist.“ (ebd.: 146)

Die Politikwissenschaftlerin gibt zu bedenken, dass Vollzeit-Erwerbsarbeit mit all ihren Anforderungen (u.a. Flexibilität und Überstunden) nur aufgrund von vergeschlechtlichter unbezahlter Haus- und Versorgungsarbeit möglich ist. Die nach wie vor zentrale Forderung aus gleichstellungspolitischer Perspektive muss daher eine Reduktion der Wochen- und Lebensarbeitszeit sein. Nur so können Arbeits- und Lebensrealitäten von Frauen und Männern gerechter gestaltet werden. Sorger zitiert in ihrem Beitrag „Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit“ Jerry A. Jacobs und Kathleen Gerson. Die beiden argumentieren in „The Time Divide. Work, Family and Gender Inequality“, dass sie die 35-Stunden-Woche in einer Gesellschaft, „in der Doppelverdiener-Haushalte und Alleinerziehende die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen stellen“ (ebd.: 147), für besonders notwendig halten. Nicht alle Erwerbstätige würden dann 35 Stunden arbeiten, es handelt sich um einen Standard – ähnlich wie die 40-Stunden-Woche derzeit. Ausgehend von einer verkürzten Normalarbeitszeit könnten auch Erwerbsphasen mit längeren und kürzeren Arbeitszeitmodellen ermöglicht werden. Die Bedürfnisse und Anforderungen (z.B. durch Betreuungspflichten oder Aus- und Weiterbildung) der Beschäftigten könnten dabei verstärkt berücksichtigt werden. Erwerbsphasen mit längeren und kürzeren Arbeitszeitmodellen garantieren außerdem eine kontinuierliche Partizipation am Erwerbsarbeitsmarkt bzw. im sozialen Sicherungssystem (vgl. ebd.: 148). Ein weiterer Vorschlag zur Umgestaltung der Arbeitszeit umfasst die Definition der 30-Stunden-Woche als kurze Vollzeit. Mit dieser Änderung können Benachteiligungen von Frauen (u.a. Aufstiegschancen, Anrechnung von Vordienstzeiten) vermieden und die Entscheidung von Männern für kürzere Arbeitszeiten gefördert werden (vgl. Sorger 2016: 121).

Das zweite Kriterium für eine geschlechtergerechte Arbeitszeit sieht Sorger in der „Anerkennung von Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe“ (Sorger 2014: 144). Aufwertung, Individualisierung und Abdeckung von Versorgungsarbeit durch den freien Markt seien hingegen nicht erstrebenswert (vgl. ebd.: 149). Um langen Erwerbsunterbrechungen und verkürzten Arbeitszeiten etwas entgegenzusetzen, braucht es eine Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige. Das Angebot an sozialen und betreuungsbezogenen Dienstleistungen befindet sich in Österreich auf niedrigem Niveau:

„Die in der Familie geleistete informelle Betreuungsarbeit hat einen hohen Stellenwert und Familien werden bei der Übernahme der Betreuungspflichten hauptsächlich durch finanzielle Transfers unterstützt.“ (ebd.)

Die vorherrschende Praxis unterstützt die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht. Sorger hält den Ausbau von Kinderbetreuung speziell für Kinder unter drei Jahren und für Kinder im Schulalter sowie ein „umfassendes, günstiges und qualitativ hochwertiges System von Kinderbetreuungseinrichtungen“ (ebd.: 150) als Voraussetzung für wirkliche Wahlmöglichkeit für erwerbstätige oder versorgende Eltern. Geschlechtliche Arbeitsteilung hat massive Auswirkungen auf den Erwerbsarbeitsmarkt (vgl. ebd.: 151). So wartet die von Frauen geleistete Arbeit im Bereich Fürsorge und Pflege bisher vergeblich auf Anerkennung (vgl. ebd.: 150). Die geringe Bewertung von typischer Frauenarbeit am Arbeitsmarkt hat ihren Grund in der gesellschaftlichen Niedrigbewertung und scheinbaren Selbstverständlichkeit von Tätigkeiten, die im Haushalt und in der Familie geleistet werden. Außerdem identifizieren sich Beschäftigte durch den direkten Kontakt mit zu Betreuenden oder Pflegenden mit deren Bedürfnissen. Laut Sorger macht diese Identifikation von Pflegenden mit Gepflegten Streiks oder Proteste schwierig und stellt einen weiteren Grund für die Unterbewertung von Versorgungsarbeit dar. Die fehlende Ausfinanzierung der Pflege- oder Betreuungsleistungen kann zudem auf die ökonomisch schwache Position der zu Betreuenden oder Pflegenden zurückgeführt werden (vgl. ebd.: 151). Eine Aufwertung von Berufsgruppen in Betreuungseinrichtungen trägt zweifelsohne zu einer qualitativ hochwertigeren Betreuung bei (vgl. ebd.: 144). Wenn Versorgungsarbeit in Arbeitszeitpolitik einbezogen wird, stehen männliche Bedürfnisse nicht länger im Mittelpunkt, sondern Menschen mit Versorgungspflichten. Die Folge stellt eine „Aufhebung der Dichotomisierung und Hierarchisierung von Lohn- und Reproduktionsarbeit“ (ebd.: 151) dar. Etabliert sich Versorgung als gesellschaftliche Aufgabe, kann die Trennung zwischen

Öffentlichkeit und Privatheit dekonstruiert und eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung nicht länger als Utopie verunglimpft, sondern als Notwendigkeit durchgesetzt werden (vgl. ebd.: 152).

Ein drittes Kriterium für geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik ist die „Um- bzw. Gleichverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit“ (Sorger 2014: 144). Um eine solche zu erreichen, dürfen Strategien nicht nur Frauen adressieren, sondern müssen die Transformation von Geschlechterrollen insgesamt als Ziel setzen (vgl. ebd.). Sorger erwähnt den Vorschlag von Scambor et al., mehrere Maßnahmen für die Phase nach der Karenzzeit durchzusetzen, um Familienarbeit gerechter zu verteilen. Die Autor_innen empfehlen eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnabstriche, „z.B. 80% für einen Zeitraum von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes, wenn sowohl Vater als auch Mutter dies in Anspruch nehmen“ (ebd.: 153). Außerdem schlagen sie einen Steuerbonus für Eltern mit geringem „Gender Pay Gap“ vor (vgl. ebd.). Eine weitere wichtige Maßnahme liegt in einem zusätzlichen Pflegeurlaub „für kranke Kinder im ersten Lebensjahr des Kindes, wenn beide Elternteile diese Zeiten gleichmäßig verteilt in Anspruch nehmen“ (ebd.: 154).

Sorger führt als viertes Kriterium eine „ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in der Arbeitszeitpolitik“ (ebd.: 144) an. Damit könnte sichergestellt werden, dass die Lebensgestaltung und Bedürfnisse von Frauen in die Gestaltung von Arbeitszeit mit einfließen (vgl. ebd.). Teil einer ausgewogenen Repräsentation beider Geschlechter in der Arbeitszeitpolitik ist jedenfalls die aktive Einbindung von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Die numerische Repräsentation von Frauen u.a. über Quoten kann ebenfalls Teil einer solchen Repräsentationspolitik sein, allerdings müssen auch Ausschlussmechanismen und die politische Kultur in der Arbeitszeitpolitik an sich hinterfragt werden. Sitzungskultur, Gremienarbeit, vergeschlechtlichte Bewertungen von Themen als relevant oder unwichtig, Männerseilschaften, Abwertung von Konkurrentinnen und die Nicht-Berücksichtigung „weiblicher Qualifikationen“ stellen Probleme dar, mit denen es sich auseinanderzusetzen gilt (vgl. ebd.: 155). Sorger kritisiert an dieser Stelle intransparente und undemokratische Mechanismen in der Sozialpartnerschaft (vgl. ebd.: 156). Sie spricht sich dafür aus, dass die Diskussion um unbezahlte Arbeit und um den Begriff Arbeit Eingang in (gewerkschaftliche) Interessenvertretung findet (vgl. ebd.: 157).

Das fünfte Kriterium einer geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeitpolitik bezieht sich auf eine „Veränderung der Arbeitskultur in Betrieben“ (ebd.: 144). Sorger konstatiert eine Notwendigkeit der Infragestellung von „männlichen Bedürfnissen“, die den Arbeitsalltag zeitlich strukturieren (vgl. ebd.: 157). Es gilt, den Mythos langer Arbeitszeiten und Anwesenheiten (vgl. ebd.: 144), welcher mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt wird (vgl. ebd.: 157), zu hinterfragen (vgl. ebd.: 144). Überstunden können als ein wesentliches Merkmal männlicher Erwerbsarbeit identifiziert werden (vgl. ebd.: 158). Sorger fordert eine Orientierung der Arbeitskultur an Beschäftigten mit Betreuungspflichten (vgl. ebd.: 144). Versorgungspflichten dürfen keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben. Nur so wird die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ermöglicht und können Männer in die Versorgungsarbeit einbezogen werden (vgl. ebd.: 158).

Als sechstes Kriterium führt Sorger „Sozialpolitische Maßnahmen“ (ebd.: 144) an. Aktuell bewirkt eine individuelle Reduktion der Arbeitszeit geringere Einkommen und Transferleistungen (z.B. bei Arbeitslosigkeit und Pension). Bei einer geschlechtergerechten Transformation von Arbeitszeitpolitik müssen soziale Sicherungssysteme deshalb besonders berücksichtigt werden (vgl. ebd.). Die feministische Kritik am Sozialstaat thematisiert, dass Steuer- und Sozialleistungssysteme hierarchische Geschlechterverhältnisse und geschlechtliche Arbeitsteilung verstärken:

„Weibliche und männliche Erwerbsmuster werden durch Transfer- und Steuersysteme in Kombination mit dem Organisationsgrad der Kinderbetreuung und der Ausgestaltung der staatlichen Familienleistungen geprägt.“ (ebd.: 159)

Jene, die geringe oder keine Erwerbsarbeit leisten, werden in herrschenden Sozialstaatsmodellen klar benachteiligt, da sich Transfersysteme auf kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung beziehen (vgl. ebd.). Zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine Umgestaltung von Transfersystemen notwendig. Jede Person sollte selbstständig in der Lage sein, ihre Existenz zu sichern. Sorger erwähnt Pimminger, der eine Auflösung familiärer Abhängigkeiten, die „Entkoppelung sozialer Sicherung von der Erfüllung normativer Sozial- und Sexualrollen“ (ebd.: 160) und eine Neuverteilung von Familien- und Erwerbsarbeit fordert (vgl. ebd.).

Das siebte und letzte Kriterium in Sorgers Aufzählung bezieht sich auf die „Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen für die Festlegung von Arbeitszeitnormen und Arbeitszeitmodellen“ (ebd.: 145). Eine Anpassung der Arbeitszeitnormen ist wichtig,

damit Frauen unter besseren Bedingungen in belastenden Berufen tätig sein können – auch wenn sie Versorgungspflichten haben (vgl. ebd.). Psychische und physische Belastungen sowie ein erhöhtes Unfallrisiko treten vor allem bei belastenden Arbeitsverhältnissen (z.B. im Gesundheitsbereich oder bei Pflegeberufen) und langen Arbeitszeiten auf (vgl. ebd.: 161). Im Rahmen von Arbeitszeitpolitik müssen also die Interessen von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden (vgl. ebd.: 162).

5.2.7 Zusammenfassung

Im Folgenden fasse ich bereits dargestellte feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) zusammen. In diesem Abschnitt sollen zentrale Thesen von Feministinnen, die sich mit Arbeitszeitpolitik beschäftigen und beschäftigten, rekapituliert werden. Im nächsten Kapitel findet sich eine kritische Reflexion und Ergänzung jener Thesen, die für die Frage nach Potentialen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung relevant sind.

Eine wichtige Voraussetzung für feministische Zeitpolitik ist die Erkenntnis, dass Zeit nicht neutral, sondern ein soziales Strukturprinzip ist. Andrea Maurer zufolge drücken sich vergeschlechtlichte Machtverhältnisse in Zeit aus. Das hierarchische Verhältnis zwischen Frauen- und Männerzeiten basiert auf der vergeschlechtlichten Zuweisung von Reproduktions- und Produktionssphäre. Arbeitszeitpolitik ist zentral für Frauen-Arbeit. Die vergeschlechtlichte quantitative Verfügung über Zeit, geschlechtsspezifische Diskriminierungen aufgrund von Zeitzwängen, sowie das Abweichen von der Normalbiographie und fehlende zeitliche Flexibilität machen die Bedeutung von Arbeitszeitpolitik für Frauen besonders deutlich. Maurer konstatiert eine weibliche Zeitprekarität. Frauen finden sich zudem selten in zeitsouveränen Positionen oder Berufen wieder. Sie sind mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert, in denen Arbeitszeitwünsche schwer bis gar nicht geäußert werden können (vgl. Maurer 1994).

Carla Ravaoli bietet schon in den 1980er-Jahren eine feministische Perspektive auf die Veränderung von Arbeitsprozessen aufgrund technologischer Entwicklungen an: Es gilt, sich nicht vor diesen Veränderungen zu fürchten, sondern sie zu gestalten. Ravaoli betont die Potentiale neuer Technologien. Der Abbau notwendiger Arbeit ermöglicht eine gerechtere Organisation von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Ravaoli hält allgemeine Arbeitszeitverkürzung für das richtige Mittel, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu beenden und mit der Verringerung von Arbeit aufgrund neuer

Technologien umzugehen. Sie plädiert für einen 6-Stunden-Tag und hebt die dadurch zu erwartenden positiven Auswirkungen auf beide Geschlechter hervor (vgl. Ravaoli 1987).

Frigga Haug fordert die Transformation von geschlechtlicher Arbeitsteilung und die Verknüpfung der Bereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, kulturelle Entwicklung und Politik von unten. Ihre „Vier-in-einem-Perspektive“ stellt den Anspruch, die Lebensweise der Gesellschaft und den Lebensalltag der Einzelnen zu verändern. Die Verkürzung der Erwerbsarbeit auf vier Stunden pro Tag und die Verankerung des Rechts auf einen Erwerbsarbeitsplatz für jede_n sind dafür unerlässlich. Laut Haug muss Reproduktionsarbeit aufgewertet, verallgemeinert und als qualifizierte Arbeit anerkannt werden. Sie plädiert außerdem für musische Angebote für Jugendliche und die Förderung kultureller Zentren sowie für ein Ende der Stellvertreterpolitik (vgl. Haug 2008).

Nancy Fraser konstatiert eine Krise des Wohlfahrtsstaats und des männlichen Familienernährermodells. Als Antwort auf diese Krise entwickelt sie das Modell der universellen Betreuungsarbeit. Es sieht vor, dass Männer deutlich mehr Haus- und Versorgungsarbeit leisten und Betreuungsarbeit nicht gänzlich an staatliche Institutionen abgegeben oder innerhalb der heterosexuellen Kleinfamilie verrichtet werden. In staatlich finanzierten, aber lokal organisierten Einrichtungen sollen laut Fraser kinderlose Erwachsene, ältere Menschen und Menschen ohne verwandtschaftliche Verpflichtungen zusammen mit Eltern und anderen Personen die Betreuung auf demokratischer und selbstverwalteter Basis übernehmen. Die Voraussetzung für das Modell der universellen Betreuungsarbeit ist die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle und die Auflösung der vergeschlechtlichten Teilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit (vgl. Fraser 2001).

Ingrid Kurz-Scherf bezeichnet das Normalarbeitsverhältnis weder als erstrebenswert, noch als machbar für die Zukunft der Arbeit beider Geschlechter. Sie plädiert für eine feministische Transformation der Gewerkschaften mit dem Ziel, dass männliche Interessen nicht länger als Allgemeininteresse behandelt werden. Arbeitszeitverkürzung begreift Kurz-Scherf als Voraussetzung für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für alle. Parallel zu allgemeiner Arbeitszeitverkürzung braucht es, zumindest in den unteren Einkommensbereichen, erhebliche Lohnsteigerungen oder andere Formen der Existenzsicherung sowie einen Schutz vor Arbeitsverdichtung für alle Berufsgruppen.

Kurz-Scherf plädiert außerdem für eine Erweiterung der Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten, ein Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie für Quoten und Frauenförderpläne und ein Recht auf Betreuung (vgl. Kurz-Scherf 1990, Kurz-Scherf 2016a, Kurz-Scherf 2016b).

Claudia Sorger stellt sieben zentrale Kriterien zur geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeit auf. Das erste Kriterium umfasst das Aufbrechen des Mythos vom Normalarbeitszeitstandard. Soziale Sicherungen und Einkommen sind aktuell von der Normalarbeitszeit abhängig. Laut Sorger muss es das Ziel sein, Arbeitszeit für alle zu reduzieren und somit eine „neue Vollzeit“ zu schaffen. Das zweite Kriterium bezieht sich auf die Anerkennung der Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe. Wesentliche Aspekte dieses Kriteriums sind die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige und die Aufwertung von Berufsgruppen in Betreuungseinrichtungen. Ein weiteres Kriterium zur geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeit stellt die Um- bzw. Gleichverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit dar. Dieses Ziel kann beispielsweise über steuerliche Anreize für Familien mit Kindern, Betreuungsarbeit gleichmäßig aufzuteilen, erreicht werden. Als viertes Kriterium nennt Sorger eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in der Arbeitszeitpolitik. So können Bedürfnisse von Frauen in die Gestaltung von Arbeitszeit einfließen. Das fünfte Kriterium bezieht sich auf die Veränderung der Arbeitskultur in Betrieben. Die Idealisierung von langen Arbeitszeiten und Anwesenheiten muss durch eine Orientierung an Beschäftigten mit Betreuungspflichten ersetzt werden. „Sozialpolitische Maßnahmen“ fallen unter das sechste Kriterium. Sorger plädiert dafür, Steuer- und Sozialleistungssysteme bei der Gestaltung von geschlechtergerechter Arbeitszeitpolitik zu berücksichtigen. Das siebte und letzte Kriterium umfasst die Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen für die Festlegung von Arbeitszeitnormen und Arbeitszeitmodellen (vgl. Sorger 2014, Sorger 2016).

6 Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung

Die Gemeinsamkeit der im vorigen Kapitel präsentierten feministischen Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) liegt in der Ablehnung oberflächlicher Korrekturen. Es werden radikale, teils utopische Veränderungen gefordert, denen eine Neuverteilung von gesellschaftlicher Arbeit zugrunde liegt:

„Da Arbeitszeit und dabei insbesondere die geschlechtsspezifische Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Versorgungsarbeit das ökonomische, soziale und kulturelle Leben strukturieren und zu den Grundmerkmalen von Geschlechterverhältnissen zählen, kann nicht mit einer einzelnen Maßnahme oder auch mit einem Maßnahmenpaket Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden.“ (Sorger 2014: 143)

Trotzdem erwähnen Maurer, Ravaioli, Haug, Fraser, Kurz-Scherf und Sorger auch konkrete Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Neuverteilung von Arbeit und Arbeitszeit. Einerseits präsentieren sie Vorschläge zur Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung und andererseits nennen sie ergänzende oder darüberhinausgehende Maßnahmen. Das vorliegende Kapitel soll die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung ausloten. Ich greife darin auf die bereits dargestellten Ausführungen von Feministinnen zurück und füge eigene Überlegungen hinzu. Dort, wo feministische Perspektiven Lücken aufweisen, einer Konkretisierung bedürfen oder Fragen offen lassen, mische ich mich ein. In diesem Kapitel unterziehe ich, bezugnehmend auf mein Forschungsthema, den Potentialen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung einer umfassenden Reflexion. Es soll am Ende nachvollziehbar geworden sein, wo Ansatzpunkte, Stärken, Schwächen und Ergänzungsbedarf von Arbeitszeitverkürzung liegen, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Neuorganisation von Arbeit näher zu kommen. Auf den nächsten Seiten bereite ich die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung anhand bereits erwähnter gesammelter Kategorien auf. Es handelt sich um folgende Kategorien: Haus- und Versorgungsarbeit, Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit, Arbeitsmarktbeileiligung/Arbeitslosigkeit, Einkommen, Pensionen, beruflicher Aufstieg, Branchen, Geschlechterrollen, gesellschaftliche Teilhabe, Rassifizierung. Die Kategorien stellen Aspekte geschlechtlicher Arbeitsteilung dar. Entlang der Kategorien untersuche ich, welche Rolle Arbeitszeitverkürzung bei der Veränderung des jeweiligen Aspekts

geschlechtlicher Arbeitsteilung zukommt und welche ergänzenden Maßnahmen es dafür braucht. Unter „Weitere Aspekte“ fallen jene Erkenntnisse, die ich im Rahmen der prozesshaften Analyse gewinnen konnte und die in keine der bereits im Vorhinein festgelegten Kategorien fallen.

6.1 Kategorien

6.1.1 Haus- und Versorgungsarbeit

Arbeitszeitverkürzung ermöglicht eine gerechtere Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern. Nicht mehr eine Person (i.d.R. der Mann) geht Erwerbsarbeit in einem größeren Ausmaß nach, sondern beide Partner_innen nehmen in gleichem Ausmaß am Arbeitsmarkt teil. Durch Arbeitszeitverkürzung wird Zeit frei, um sich um die eigenen Reproduktionsbedürfnisse zu kümmern. Bisher setzte aufgrund der vollständigen Ausbeutung der Arbeitskraft (vgl. Ravaioli 1987: 56), Lohnarbeit die Unterstützung durch eine Person, die Reproduktionsaufgaben übernimmt, voraus (vgl. ebd.: 57). Die Voraussetzung für die Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung ist aber erst dann gegeben, wenn alle Beschäftigten über genügend Freizeit verfügen, um die eigene Reproduktion oder zumindest Teile davon persönlich erledigen zu können (vgl. ebd.: 59). Arbeitszeitverkürzung bietet die Chance, dass Reproduktionsarbeit als ein wesentlicher Bereich des Lebens anerkannt und dementsprechend behandelt wird. Viele Männer müssen erst über Haushalt, Kindererziehung etc. lernen und wären dann in der Lage, sich und andere Familienmitglieder zu versorgen (vgl. ebd.: 78).

Carla Ravaioli stellt die These auf, dass Männer eine geschlechtergerechte Aufteilung von Arbeit akzeptieren, wenn die strukturelle Bedingung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Form der 30-Stunden-Woche erfüllt ist (vgl. Ravaioli 1987: 81). Zwar identifizieren sich Männer stark mit ihrem Vollzeit-Arbeitsplatz und befürchten einen Machtverlust, wenn sie nicht mehr die alleinigen Einkommensbezieher sind, jedoch gibt es keinen Grund für eine Krise, da sich die Arbeitszeitnorm verändert und auf eine Mehrheit der Männer ausdehnt (vgl. ebd.: 80). Ich widerspreche Ravaiolis Einschätzung, da ich nicht davon überzeugt bin, dass eine Veränderung der Arbeitszeitnorm in Form von Arbeitszeitverkürzung alleine reicht, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. Der Fokus muss auch auf die Art der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung gelegt werden. Eine geschlechtergerechte Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit geht wahrscheinlicher Hand in Hand mit Arbeitszeitverkürzung, wenn der

Durchsetzungsprozess nicht „top-down“, sondern von der Bevölkerung bestimmt wird. Ein politischer Kampf von Lohnabhängigen und Erwerbsarbeitslosen zur Erreichung von Arbeitszeitverkürzung, welcher die ungleiche Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit anprangert, kann nachhaltiger als einzelne Zugeständnisse von Herrschenden sein. Wenn es eine breite Bewegung für Arbeitszeitverkürzung und eine Neuverteilung von Arbeit gibt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Mehrheit der Bevölkerung diese Ziele und Forderungen auch im eigenen Umfeld lebt.

Arbeitszeitverkürzung bietet ohne Zweifel Ansatzpunkte zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung. Allerdings ist die Liste an ergänzenden Maßnahmen bzw. Rahmenbedingungen, die mit Arbeitszeitverkürzung einhergehen müssen, lang. Claudia Sorger schlägt konkrete Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit vor. Eine Möglichkeit stellen steuerliche Anreize für Eltern mit einem geringem „Gender Pay Gap“ dar (vgl. Sorger 2014: 153). Auch könnte ein zusätzlicher Pflegeurlaub für kranke Kinder jenen Eltern zugestanden werden, die sich Pflegezeiten gleichmäßig untereinander aufteilen (vgl. ebd.: 154). Die Soziologin Jutta Allmendinger hält, mit Bezug auf Deutschland, die Einführung von Vaterschutz und die Erhöhung der Elternzeiten für Väter für unabdingbar (vgl. Allmendinger 2017). Ingrid Kurz-Scherf fordert ein Recht auf Betreuung und auf die Versorgung für Alte und Kinder (vgl. Kurz-Scherf 1990: 10). Auch die Verallgemeinerung von Reproduktionsarbeit ist ein oft behandeltes Thema unter Feministinnen. Haug will niemanden von der Reproduktionsarbeit ausschließen (vgl. Haug 2008: 21) und Fraser plädiert für eine Verteilung von Versorgungsarbeit auf alle Mitglieder der Gesellschaft und nicht nur auf die Mitglieder der Kleinfamilie. In ihrer Vorstellung übernehmen Personen in staatlich finanzierten, aber lokal organisierten Einrichtungen Betreuungstätigkeiten auf demokratischer und selbstverwalteter Basis (vgl. Fraser 2001: 101). Der flächendeckende Ausbau von öffentlichen und kostenlosen Betreuungseinrichtungen, in denen qualitativ hochwertige Betreuung angeboten wird und würdevolle Arbeitsbedingungen für Beschäftigte vorherrschen, ist in Österreich zweifelsohne längst überfällig. Die Zahlen zu institutioneller Kinderbetreuung verdeutlichen diese Notwendigkeit. Österreich baut seit Mitte der 1990er-Jahre institutionelle Kinderbetreuung aus, sodass die Betreuungsquote der 3- bis 5-jährigen Kinder von 70,6% im Jahr 1995 auf 90,8% im Jahr 2013 stieg. Das Barcelona-Ziel von 90%, welches der Europäische Rat für die EU-Mitgliedsstaaten festlegte, konnte damit erreicht werden. Bei der Betreuungsquote der 0- bis 2-jährigen Kinder sieht es hingegen prekärer aus. Das Barcelona-Ziel von 33%

wurde mit einer Betreuungsquote von 23% im Jahr 2013 deutlich verfehlt (vgl. Mader/Schultheiss/Waltner 2015: 305). Außerdem sagen Betreuungsquoten alleine noch nichts darüber aus, ob es Eltern möglich ist, einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachzugehen. Öffnungszeiten und Mittagsschließzeiten stellen massive Hürden für erwerbstätige Eltern dar. Der 2006 von der Arbeiterkammer Wien entwickelte VIF-Indikator (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) gibt den „Anteil der betreuten unter-6-jährigen Kinder in Kindertagesheimen an, deren Öffnungszeiten mit der Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar sind“ (ebd.: 306). Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den österreichischen Bundesländern. So lag der VIF-Indikator in den Jahren 2012/13 für Österreich gesamt bei 37,4%. In der Steiermark fiel er mit 7,8% am geringsten und in Wien mit 95,3% am höchsten aus (vgl. ebd.). Neben dem Ausbau von Kinderbetreuung ist auch eine Professionalisierung und bessere Bezahlung von beruflicher Sorgearbeit längst überfällig (vgl. Jurczyk 2014: 105).

6.1.2 Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit

Arbeitszeitverkürzung verändert die Arbeitszeitnorm. Aktuelle Teilzeit im Ausmaß von 20, 25, 30 oder 35 Stunden pro Woche gilt dann als neue Vollzeit. Die Begriffe Voll- und Teilzeit erübrigen sich, da alle Erwerbstätigen einer neuen Arbeitszeitnorm unterliegen. Heute gilt Teilzeit als Abweichung von der Normalarbeitszeitnorm, was erheblich negative Auswirkungen mit sich bringt. Nachteile bei Pension, Einkommen oder beruflichem Aufstieg fallen weg, da die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitenden nicht mehr existiert. Bis dato teilzeitarbeitende Frauen erfüllen beispielsweise die neue Arbeitszeitnorm. Mit erreichter Arbeitszeitverkürzung werden das Sozialversicherungssystem und damit verknüpfte soziale Leistungen für alle Erwerbstätigen zugänglich, da sie die neue Normalarbeitszeit erfüllen (vgl. Sorger 2014: 145). Erwerbsphasen mit längeren und kürzeren Arbeitszeitmodellen könnten darüber hinaus eine kontinuierliche Partizipation am Erwerbsarbeitsmarkt bzw. im sozialen Sicherungssystem garantieren (vgl. ebd.: 148), was vor allem für Frauen von zentraler Bedeutung ist.

6.1.3 Arbeitsmarktbeteiligung/Arbeitslosigkeit

Durch die Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf zwei Personen reduziert sich bzw. verschwindet Arbeitslosigkeit, so lautet zumindest ein wichtiges Argument von Befürworter_innen von Arbeitszeitverkürzung. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob alle Jobs so einfach von allen gemacht werden können. Umschulungen und Ausbildun-

gen wären wohl in großem Ausmaß notwendig. Relativ unumstritten ist hingegen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen infolge von Arbeitszeitverkürzung. Beispielsweise würde für Hausfrauen Berufstätigkeit das erste Mal in ihrem Leben eine ernstzunehmende Option darstellen, da Erwerbsarbeit nicht mehr mit einem 8-Stunden-Tag gleichzusetzen ist (vgl. Ravaioli 1987: 77).

Haug's Vorschläge zur Neuorganisation der vier Lebensbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, kulturelle Entwicklung und Politik von unten beinhalten das Recht auf einen vierstündigen Erwerbsarbeitsplatz für alle (vgl. Haug 2008: 307) sowie die Abschaffung von Leiharbeit und Prekariat (vgl. ebd.: 21). Wenn Haug das Recht auf einen Erwerbsarbeitsplatz für „alle“ fordert, erwähnt sie nicht jene, die keine Arbeitserlaubnis besitzen. Um keine Klasse von migrantischen Arbeitslosen zu schaffen, muss das Recht auf Erwerbsarbeit jedenfalls unabhängig von Aufenthaltsstatus oder Staatsbürger_innenschaft zuerkannt werden. Wie Kurz-Scherf richtig feststellt (aber fälschlicherweise Migrant_innen oder Geflüchtete als große Gruppe an Betroffenen nicht erwähnt), muss Arbeit für Ausgeschlossene geöffnet und demokratisiert werden (vgl. Kurz-Scherf 1990: 11). Weiters braucht es finanzielle und infrastrukturelle Absicherungen gegen Arbeitslosigkeit in der Übergangsphase von der herrschenden Arbeitsorganisation zu funktionierender Arbeitszeitverkürzung. Denn es wird sicherlich eine zeitlang dauern, bis Erwerbsarbeitsplätze neu verteilt sind und erwähnte Umschulungen bzw. Ausbildungen greifen. Auch muss auf jene Menschen Rücksicht genommen werden, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Erwerbsarbeit nachgehen können. Es bleibt folglich die Frage offen, ob soziale Sicherungssysteme weiterhin an Erwerbsarbeit gebunden sein sollen oder ob es vorstellbare Alternativen zum derzeitigen Modell gibt. Aus einer ökologischen Perspektive ist es weiters abzulehnen, umweltschädliche Jobs zu schaffen, nur damit allen ein Erwerbsarbeitsplatz zur Verfügung steht.

6.1.4 Einkommen

Aufgrund der neuen Verteilung von Erwerbsarbeit teilen sich auch Einkommen gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern auf. Einerseits verfügen mehr Menschen über ein eigenes Einkommen, da die Erwerbsbeteiligung steigt und mehr Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Ausgehend von Haug's Vorschlag, das Recht auf einen Erwerbsarbeitsplatz zu verankern (vgl. Haug 2008: 307), erübrigen sich Fragen nach einem bedingungslosen Einkommen (vgl. ebd.: 21). Andererseits beziehen Frauen durchschnittlich höhere Einkommen, weil sie qualifizierteren, durch Arbeitszeitverkür-

zung frei gewordenen Jobs nachgehen. Überstundenauszahlungen, die im Moment vor allem Männern zugutekommen, fallen weg. So kommt es zu keiner Anhäufung von Einkommen durch extrem lange Arbeitszeiten. Alle arbeitenden Familienmitglieder beziehen ein eigenständiges Einkommen und es existiert kein Hauptverdiener mehr. Auch eine Kindergrundsicherung für armutsbetroffene junge Menschen, wie sie die österreichische Wohlfahrtsorganisation „Volkshilfe“ fordert (vgl. kurier.at 2017), ist als ergänzende Maßnahme zu Arbeitszeitverkürzung eine Überlegung wert.

Für untere und mittlere Lohngruppen ist die Verknüpfung von Arbeitszeitverkürzung mit einem vollen Lohnausgleich unbedingt notwendig. Am Beispiel Deutschland macht Margareta Steinrücke deutlich, dass ein voller Lohnausgleich aufgrund steigender Gewinne sogar für alle Beschäftigten bezahlbar wäre (vgl. Steinrücke 2016: 108). Frauen, die bisher Teilzeit gearbeitet haben, würden mithilfe des vollen Lohnausgleichs ein höheres Einkommen bei gleichbleibender Erwerbstundenanzahl erhalten. Claudia Sorger erinnert daran, dass Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich nicht das Problem von Niedriglöhnen löst (vgl. Sorger 2016: 123). Der Niedriglohnanteil entspricht zwei Dritteln des Medianlohns und liegt in Österreich bei 15%. Das ist im EU-Vergleich leicht unterdurchschnittlich, allerdings springt der „Gender Gap“ bei Niedriglöhnen ins Auge. Frauen sind mit einem Anteil von 24,8% stärker betroffen als Männer mit einem Anteil von 8,2%. Mader, Schultheiss und Waltner bilanzieren: „In keinem anderen EU-Mitgliedstaat ist der Abstand zwischen weiblichen und männlichen Niedriglohnbeschäftigten größer“ (Mader/Schultheiss/Waltner 2015: 302). Aus feministischer Perspektive muss Arbeitszeitverkürzung also unbedingt mit einem Mindestlohn in ausreichender Höhe einhergehen. Ebenso braucht es Maßnahmen zur Verringerung der nach wie vor existierenden Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. In Österreich verdienten im Jahr 2015 unselbstständig beschäftigte Frauen 38,4% weniger als Männer. Bei Berücksichtigung der Unterschiede im Beschäftigungsausmaß und Beschränkung des Bereichs auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, bleibt noch immer eine Differenz von 17,3% über (vgl. Statistik Austria 2017b). Es gibt also nach wie vor Fälle, in denen Frauen für denselben Job mit denselben Arbeitszeiten und Qualifikationen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen erhalten. Arbeitszeitverkürzung wird diese sexistische Diskriminierung nicht lösen und es braucht effektive Maßnahmen (wie z.B. Einkommenstransparenz), um hier entgegenzuwirken.

6.1.5 Pensionen

Für ältere Frauen bietet Arbeitszeitverkürzung Verbesserungen. Sie sind nicht länger mit niedrigeren Pensionen aufgrund von Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung, Pflegearbeit etc. konfrontiert. Die Arbeitszeitnorm von Frauen wird zur allgemeinen Arbeitszeitnorm, daher verringert sich auch der „Gender Pension Gap“. Um eine Maßnahme zu treffen, die sofort älteren, armutsbetroffenen Frauen zugutekommt, kann eine Mindestpension, die unabhängig vom Ehepartner ausgezahlt wird, eingeführt werden. Dem Großteil der Beschäftigten ist es aktuell nicht möglich, mit dem gesetzlich festgelegten Alter in Pension zu gehen – sie hören früher auf zu arbeiten. Statt einer Diskussion über die Erhöhung des Pensionsantrittsalters braucht es eine altersgerechte Arbeitszeit, die zum Ziel hat, dass Menschen ein ganzes Erwerbsleben bei guter Gesundheit überstehen (vgl. Steinrücke 2016: 103). Eine schrittweise Reduktion von Erwerbsarbeitsstunden im Alter stellt beispielsweise eine diskussionswürdige Option dar.

6.1.6 Beruflicher Aufstieg

Allgemeine Arbeitszeitverkürzung ermöglicht nicht nur eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit in der reproduktiven Sphäre, sondern auch in der produktiven Sphäre (vgl. Ravaoli 1987: 79). Frauen gewinnen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs. Bisherige Vollzeitjobs, welche für Führungspositionen und höher qualifizierte Jobs de facto eine Voraussetzung darstellten, werden durch die Veränderung der Arbeitszeitnorm auch für Frauen (mit Betreuungspflichten) zugänglich (vgl. Kurz-Scherf 1990: 10). Frauen weisen, im Gegensatz zu heute, keine mangelhaften und brüchigen Biographiemuster mehr auf und fehlende „Normalbiographien“ hindern sie nicht am beruflichem Aufstieg (vgl. Maurer 1994: 155) oder an qualifizierten Berufen (vgl. Ravaoli 1987: 104). In der Vergangenheit und Gegenwart wurden und werden Frauen aufgrund der Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit an Qualifizierung und Professionalisierung gehindert (vgl. ebd.: 58). Kurz-Scherf fordert, Arbeitszeitverkürzung mit einer Qualifizierungsoffensive zu flankieren (vgl. Kurz-Scherf 2016a: 35). Auch den Themen Quoten und Frauenförderpläne kann man bei der Frage nach dem beruflichen Aufstieg von Frauen nicht ausweichen. So fordert Haug beispielsweise eine Quote für Frauen auf allen Arbeitsplätzen und eine Quote für Männer im Reproduktions- und Sozialbereich (vgl. Haug 2008: 307). Lange Anwesenheiten und Arbeitszeiten werden gegenwärtig mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt und gelten als Voraussetzung für Führungskräfte. Sorger ruft dazu auf, die Betriebs- bzw. Arbeitszeitkultur

grundlegend zu verändern und die Bedürfnisse von Menschen mit Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen (vgl. Sorger 2016: 122).

6.1.7 Branchen

In besonders belastenden Arbeitsverhältnissen herrschen derzeit besonders belastende Arbeitszeiten wie Nachtdienste, Wochenenddienste, Schichtdienste oder lange Arbeitszeiten vor. Psychische und physische Probleme sind nicht selten die Folge von fordernden Arbeitszeiten. Bei der Festlegung von neuen Arbeitszeitznormen und -modellen müssen daher die Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Branchen und Jobs berücksichtigt werden (vgl. Sorger 2016: 122). Dies kann gelingen, indem unterschiedliche Beschäftigtengruppen in die Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung miteinbezogen werden (vgl. ebd.: 123). Frauen mit Betreuungspflichten könnten infolge einer Anpassung der Arbeitszeitznorm verstärkt in belastenden Berufen arbeiten. Sorger erwartet dadurch „positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Sorger 2014: 145). Ein weiteres Potential von Arbeitszeitverkürzung liegt darin, Jobs anders zu verteilen und bestimmten gesellschaftlichen Gruppen den Zugang zu bestimmten Branchen zu ermöglichen. So könnten z.B. Männer verstärkt in Sozial- oder Pflegeberufen arbeiten oder Migrant_innen Jobs in der Medienbranche besetzen. Doch selbst nach einer solchen gerechteren Verteilung von Jobs unterschiedlicher Branchen, werden weiterhin unbeliebte, anstrengende und weniger angesehene Berufsfelder existieren. Auch den teils massiven Einkommensunterschieden zwischen Branchen, welche eng mit „typischen Frauenjobs“ und „typischen Männerjobs“ zusammenhängen, kann Arbeitszeitverkürzung alleine nicht entgegenwirken. Es bleibt die Frage, wie sich ein gesellschaftlicher Umgang mit dieser Problematik entwickeln lässt.

6.1.8 Geschlechterrollen

Arbeitszeitverkürzung birgt das Potential einer Transformation von Geschlechterrollen. Durch die Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit kann die patriarchale Assoziation von Erwerbsarbeit mit Männern und von Reproduktionsarbeit mit Frauen überwunden werden. Die Dichotomie zwischen weiblich und männlich kodierten Räumen wie Heim/Arbeitsplatz oder Privatheit/Öffentlichkeit (vgl. Fraser 2001: 102), auf denen geschlechtliche Arbeitsteilung basiert, verliert dann ihre Wirkmächtigkeit. Wenn Versorgungs- und Hausarbeit nicht länger in den alleinigen Zuständigkeitsbereich von Frauen fällt, ist der Grundstein gelegt, um „Gender“ als soziale Institution neu zu

strukturieren und die herrschende Geschlechterordnung zu stürzen (vgl. ebd.). Allerdings gibt es keine Garantie dafür, dass Arbeitszeitverkürzung auch mit einer Auflösung bzw. Neustrukturierung von Geschlechterrollen einhergeht. An dieser Stelle wird deutlich, dass der Kampf um Arbeitszeitverkürzung mit feministischen Zielsetzungen verknüpft werden muss. In Zeiten eines antifeministischen Backlash wird dies kein leichtes Unterfangen, ist aber umso notwendiger.

6.1.9 Gesellschaftliche Teilhabe

Im Zuge von Arbeitszeitverkürzung wird Zeit frei, um sich Lebensbereichen abseits von Erwerbsarbeit zu widmen. Frauen, die heute unbezahlt Reproduktionsarbeit nachgehen und Männer, die Überstunden leisten, werden mehr Möglichkeiten haben, an gesellschaftlichen Aktivitäten (politisches oder ehrenamtliches Engagement, Hobbys, Sport etc.) teilzunehmen. Haug schlägt in diesem Kontext einen Geschlechtervertrag vor, der ein Recht auf Politik verankert (vgl. Haug 2008: 307) und verhindert, dass ein Geschlecht einer bestimmten Sphäre zugewiesen wird (vgl. ebd.: 305). Zumindest in der Übergangsphase von der herrschenden zu einer reduzierten Arbeitszeitnorm besteht die Gefahr der Isolierung von manchen Gesellschaftsmitgliedern. Denn der historisch hohe Stellenwert von Erwerbsarbeit und neoliberale Individualisierungsprozesse können anfangs die Teilhabe an gemeinschaftlichen Aktivitäten außerhalb von Erwerbsarbeit behindern. Passende Rahmenbedingungen können dem entgegenwirken. Haug erwähnt beispielsweise kostenlose musische Angebote für Jugendliche und die Förderung von kulturellen Zentren. Sie hält es weiters für notwendig, Räume für Frauen zu schaffen, die lange von einer künstlerischen Entwicklung ausgeschlossen waren (vgl. Haug 2011a: 4). Jedenfalls ist klar, dass erst Organisationsformen und Gestaltungsmöglichkeiten für frei gewordene Zeit entwickelt werden müssen. Mit strukturellen Ausschlussmechanismen gilt es, zu brechen. Zwei essentielle Fragen bleiben: Wie wird es möglich, dass alle gleichberechtigt an Lebensbereichen außerhalb von Erwerbsarbeit teilnehmen? Wie kann verhindert werden, dass sich manche ins Private zurückziehen und andere Politik gestalten?

6.1.10 Rassifizierung

Der Fokus der dargestellten feministischen Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) liegt auf der Teilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung rassifizierter Arbeitsteilung (z.B. in Form von bezahlter Hausarbeit) werden hingegen nicht behandelt. Dabei ist die

Teilung zwischen bezahlter und nicht-bezahlter Arbeit zwischen Migrant_innen und Nicht-Migrant_innen ein wesentlicher Aspekt geschlechtlicher Arbeitsteilung, da vor allem migrantische Frauen involviert sind. Ich gehe nicht davon aus, dass bezahlte Hausarbeit wegfällt, wenn Familien aufgrund von Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Haus- und Versorgungsarbeit zur Verfügung steht. Es wird für jene, die es sich leisten können, weiterhin attraktiv erscheinen, Haus- und Versorgungsarbeit an Migrantinnen auszulagern. Es braucht also eine eingehende wissenschaftliche Beschäftigung mit Potentialen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung rassifizierter Arbeitsteilung. Ich möchte an dieser Stelle ein paar eigene Überlegungen dazu präsentieren. Einerseits entsteht mit Arbeitszeitverkürzung die Chance, dass Erwerbsarbeit neu zwischen Migrant_innen und Nicht-Migrant_innen verteilt wird. Diese mögliche Entwicklung habe ich im Abschnitt „Branchen“ bereits skizziert. Bis dato von bestimmten Berufsfeldern Ausgeschlossene haben somit die Chance, in besser bezahlten und qualifizierten Jobs einzusteigen. Um mehr gesellschaftliche Teilhabe auch auf Migrant_innen auszuweiten, reicht es nicht, Arbeitszeitznormen zu verändern, sondern müssen rassistische Diskriminierungen in Sportvereinen, politischen Organisationen, Weiterbildungskursen etc. beendet werden. Auch die globale Perspektive gilt es, in den Blick zu nehmen. Rassifizierte Arbeitsteilung ist eng mit globaler Migrationspolitik und mit Aspekten wie Bleiberecht, Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis verknüpft. Um herauszufinden, was Arbeitszeitverkürzung für bezahlte Hausarbeiterinnen bedeutet, müssen sie in gewerkschaftliche Kämpfe und Interessenvertretungen miteinbezogen werden. Beispielsweise könnten so Hindernisse bei der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung in „live-in“-Arbeitsverhältnissen beleuchtet werden.

6.2 Weitere Aspekte

Im Zuge der Beschäftigung mit Potentialen von Arbeitszeitverkürzung bin ich auf weitere relevante Aspekte gestoßen, die nicht von den im Vorhinein festgelegten Kategorien abgedeckt werden. Es handelt sich um Aspekte oder Maßnahmen, die in die Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung einfließen oder dabei berücksichtigt werden können.

6.2.1 Qualität der Arbeit

Neben der Befreiung von der Arbeit (u. a. mithilfe von Arbeitszeitverkürzung), stellt sich auch die Frage nach der Befreiung in der Arbeit. Kurz-Scherf erwähnt in diesem

Zusammenhang die drei Ziele Humanisierung, Demokratisierung und Enthierarchisierung der Arbeit. Die Ausweitung von Autonomieräumen der Beschäftigten und Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsprozesse und Arbeitsprodukte können die Qualität der Arbeit steigern. Auch ein Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie Entpatriarchialisierung der Arbeit (u. a. über Quoten und Frauenförderpläne) hält Kurz-Scherf für erstrebenswert. Die Teilung der Arbeit in gute und schlechte Jobs bzw. in leitende und dienende Funktionen will sie hingegen abbauen (vgl. Kurz-Scherf 1990: 12).

6.2.2 Personalausgleich

Anknüpfend an den Aspekt der Qualität der Arbeit, kann ein Personalausgleich dafür sorgen, dass „Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung führt und damit auf Kosten der Beschäftigten geht“ (Sorger 2016: 123). Die Entwicklung von definierten Leistungs- und Personalabmessungsinstrumenten für Bereiche im Zeitlohn und in der Dienstleistungsarbeit aller Art kann als Grundlage einer Regulierung des Personalausgleichs dienen. Margareta Steinrücke schlägt, bezogen auf Deutschland, die Verankerung eines Personalausgleichs in den Tarifverträgen zur Arbeitszeit und die „Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in allen Fragen der Personalbemessung eines Betriebs“ (Steinrücke 2016: 109) vor. Dementsprechende Regelungen könnten auch für österreichische Kollektivverträge in Betracht gezogen werden.

6.2.3 Gewerkschaften und Interessenvertretungen

Eine ausgewogene Repräsentation von Männern und Frauen in der Arbeitszeitpolitik garantiert, dass Frauen ihre Bedürfnisse und Arbeitszeitwünsche artikulieren können (vgl. Maurer 1994: 156). Sie ist beispielsweise über Quoten und eine Veränderung der politischen Kultur mitsamt ihren Ausschlussmechanismen in der Arbeitszeitpolitik erreichbar (vgl. Sorger 2014: 155). Eine feministische und innerdemokratische Transformation der Gewerkschaften könnte bewirken, dass männliche Interessen nicht weiterhin als Allgemeininteresse gelten (vgl. Kurz-Scherf 1990: 9). Kurz-Scherf sieht die Folge einer solchen feministischen Transformation der Gewerkschaften in einer Radikalisierung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit (vgl. ebd.: 8). Außerdem könnten die Problematisierung von unbezahlter Arbeit und die Diskussion um den Begriff von Arbeit Eingang in die (gewerkschaftliche) Interessenvertretung finden (vgl. Sorger 2014: 157) und die Mitbestimmung von Beschäftigten (vgl. Kurz-Scherf 1990: 12) und Betriebsrät_innen (vgl. Steinrücke 2016: 109) erweitert werden.

6.2.4 Wohnen

„Und so kommt es zu dem Resultat, dass der Mensch in der Arbeit nicht zu Hause ist, und wo er zu Hause ist, nicht arbeitet“ (Marx zit. n. Haug 2011a: 8). Auf diese Marx'sche Analyse der kapitalistischen Produktionsweise greift Haug zurück, um zu verdeutlichen, dass Lohnarbeit kein Zuhause darstellt. Arbeitskraft wird im Industriebetrieb vernutzt und entfremdet, man findet keine Heimat und kann nicht als Mensch leben. Für Frauen stellt sich nach Haug die zusätzliche Frage: Wie verwandelt sich unser Zuhause in ein Zuhause, in dem wir gerne leben wollen? Das Zuhause in Form der Kleinfamilie mit einem Ernährer, gegen das die Frauenbewegung protestierte, bezeichnet sie nicht als befreiend: „Wir sind jedenfalls ebenso in der Fremde wie die Arbeitenden im Betrieb und müssen unser Zuhause erst noch finden“ (Haug 2011a: 8). Die in dieser Masterarbeit dargestellten feministischen Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) beziehen sich größtenteils auf die Kleinfamilie. Im Falle einer Arbeitszeitverkürzung besteht die Gefahr des Rückzugs in die eigenen vier Wände der Kleinfamilie. Hand in Hand mit Arbeitszeitverkürzung müssen auch alternative Wohn- und Lebensweisen angedacht werden, die es ermöglichen, an gesellschaftlichen Aktivitäten zu partizipieren. Zum Beispiel könnte in den Ausbau von günstigen Wohngemeinschaften für ältere Menschen oder Alleinerzieher_innen investiert werden. Am Land sind Wohnformen abseits der Kleinfamilie beschränkt, auch hier müssten erst passende Konzepte erarbeitet werden.

6.2.5 Öffentlicher Verkehr

Bei Arbeitszeitverkürzung dürfen Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz und Rahmenbedingungen des öffentlichen Verkehrs in Einzugsgebieten nicht unberücksichtigt bleiben. So ist beispielsweise der öffentliche Verkehr von wichtigen Arbeitgeber_innen der Region auf 8-Stunden-Schichten abgestellt. Pendler_innen haben verständlicherweise ein starkes Interesse an weniger Arbeitstagen (vgl. Pirklbauer/Freidl/Hauer 2016: 65). Es gilt also, einerseits den öffentlichen Verkehr auszubauen und andererseits, die Mobilitäts- und Arbeitszeitbedürfnisse von Beschäftigten in die Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung miteinzubeziehen.

7 Schluss

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit richtete sich auf Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung. Die Problemanalyse verdeutlichte die negativen Auswirkungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung auf betroffene Personengruppen und die Notwendigkeit, diese aufzulösen. Feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik) beleuchteten die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung und darüber hinausreichende Maßnahmen, um Arbeit zwischen den Geschlechtern neu zu organisieren. Eine wichtige Erkenntnis lautet: Arbeitszeitverkürzung bietet gute Voraussetzungen, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. Eine veränderte Arbeitszeitnorm bietet Frauen die Möglichkeit, verstärkt Erwerbsarbeit nachzugehen, beruflich aufzusteigen sowie vermehrt an gesellschaftlichen und politischen Aktivitäten teilzunehmen. Eine verkürzte Arbeitszeitnorm hätte aus der Sicht von Frauen außerdem positiven Einfluss auf soziale Sicherungssysteme, Pensionen und Einkommen. Die Unterteilung in „typische“ Männer- und Frauenberufe und die damit einhergehenden Probleme bzw. Auswirkungen könnten sich auflösen. Die Neuverteilung von bezahlter Arbeit im Rahmen von Arbeitszeitverkürzung bietet außerdem die Chance für eine Neuverteilung der unbezahlten Arbeit. Eine wichtige Voraussetzung für die Bereitschaft von Männern, mehr Haus- und Versorgungsarbeit zu übernehmen, ist die Modifizierung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z.B. in Form von steuerlichen Anreizen oder zusätzlichem Pflegeurlaub bzw. Väterkarenz). Um Reproduktionsarbeit zu verallgemeinern, bedarf es eines Ausbaus öffentlicher Kinder- und Altenbetreuung und besserer Bezahlung sowie würdigen Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in diesen Berufsfeldern. Bei der Gestaltung von Arbeitszeitverkürzung erscheint es wichtig, die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Reproduktionsaufgaben zu berücksichtigen und in Arbeitszeitpolitik miteinzubeziehen. Eine weitere zentrale Erkenntnis dieser Masterarbeit lautet: Arbeitszeitverkürzung alleine reicht nicht aus, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden. An zusätzliche Aspekte wie Qualität der Arbeit, Lohn- und Personalausgleich oder umfassende Qualifizierungsmaßnahmen muss ebenfalls gedacht werden. Durch Arbeitszeitverkürzung löst sich außerdem der bestehende Niedriglohnsektor nicht auf. Hier kann mithilfe von Mindestlöhnen oder der Abschaffung von prekärer Arbeit und Leiharbeit entgegengewirkt werden. Weiters gilt es, Angebote für gesellschaftliche Teilhabe und gemeinschaftliche Wohnprojekte zu schaffen, um Isolierungs- und Rückzugstendenzen, welche nach durchgesetzter Arbeitszeitverkürzung auftauchen können, zu vermeiden.

Abschließend gehe ich auf Fragen und Problemstellungen ein, die im Zuge der Masterarbeit aufgetaucht, aber offen geblieben sind.

Bereits im Kapitel über „Anfänge einer Theoretisierung von Arbeitsteilung“ stellte sich die Frage nach bezahlter Hausarbeit. Es handelt sich dabei einerseits um Arbeit, die hauptsächlich von Migrantinnen im Kontext von globalen Betreuungsketten geleistet wird und daher als rassifiziert kategorisiert werden kann. Andererseits erledigen fast ausschließlich Frauen bezahlte Hausarbeit, sie ist daher auch vergeschlechtlicht. Feministinnen des 20. Jahrhunderts widmeten sich dem Themenkomplex bezahlte Arbeit nur unzureichend und problematisierten ihn auch im Zuge der Beschäftigung mit Arbeitszeitpolitik nicht. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass rassifizierte Arbeitsteilung mit der Implementierung von Arbeitszeitverkürzung einfach verschwindet. Sowohl für wissenschaftliche, als auch politische Auseinandersetzungen ist es daher lohnend, die Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung rassifizierter Arbeitsteilung zu untersuchen. Auch hier gilt es, zusätzliche, über Arbeitszeitpolitik hinausreichende Maßnahmen in Betracht zu ziehen.

Eine weitere wichtige Frage ist jene nach Bündnissen bzw. Allianzen zur Er kämpfung von Arbeitszeitverkürzung. Es bleibt offen, wie und mit welchen Akteur_innen das Ziel von Arbeitszeitverkürzung erreicht werden kann. Bergmann und Gassler stellen fest, dass sich die Mobilisierung für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik schwierig gestalten kann. Der Grund dafür liegt in ausdifferenzierten Beschäftigungsverhältnissen und Branchen. So steht das sogenannte „Prekariat“ Vielararbeitenden, die sich am Rande des „Burn-Outs“ befinden, gegenüber. Jedenfalls sollten nicht nur jene Beschäftigte erreicht und vertreten werden, die in gut organisierten Arbeitsverhältnissen stehen. Dies sei möglich über eine

„Koalition von gewerkschaftlichen und sozialen Bewegungen als aussichtsreichste Basis für eine umfassende Diskussion von arbeitszeit-, verteilungs- und gleichstellungsorientierten Fragen.“ (Bergmann/Gassler 2016: 49)

Bergmann und Gassler fragen sich, wie „Ziele und Visionen mit breitem Mobilisierungspotenzial für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppierungen“ (ebd.) verfasst sein können. Aufgrund der beschriebenen Differenzen greift für die beiden Autor_innen die alleinige Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zu kurz und muss die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Angriff genommen werden (vgl. ebd.).

Laut Margareta Steinrücke können Beschäftigte nur dann für Arbeitszeitverkürzung mobilisiert werden, wenn ihnen glaubhaft gemacht wird, dass sie mehr freie Zeit statt weniger Geld erhalten. Statt zunehmender Verdichtung von Arbeit muss für sie die Sicherheit existieren, dass mehr neue Kolleg_innen eingestellt werden (vgl. Steinrücke 2016: 108). Als wichtigste Akteur_innen im Kampf um Arbeitszeitverkürzung bezeichnet Steinrücke Gewerkschaften. Neben höheren Löhnen sei Arbeitszeitverkürzung immer die wichtigste Forderung gewerkschaftlicher Kämpfe gewesen (vgl. ebd.: 107). Die Bündnispartner_innen von Gewerkschaften zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung können vielfältig sein: Erwerbsloseninitiativen, Wohlfahrtsverbände, Frauenorganisationen, für Familien tätige Einrichtungen (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen), Umweltverbände (die sich gegen umweltverschmutzende Industriearbeit engagieren), Krankenkassen und Ärzteorganisationen (welche auf die Folgen von zu langen und intensiven Arbeitszeiten aufmerksam machen), Arbeitsverwaltungen (welche im Zuge der Umverteilung von Arbeit Jobs an Arbeitslose vermitteln), Jugendorganisationen, Schwestergewerkschaften in anderen europäischen Ländern, der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), die International Labour Organisation (ILO), soziale Bewegungen und linke Parteien (vgl. ebd.: 110).

Es bleibt offen, ob sich aus diesen einzelnen Akteur_innen eine Allianz zusammenschließt. Wann, wie und von wem Arbeitszeitverkürzung auch immer erreicht wird, eines steht bereits jetzt fest: Wir haben genug Anderes zu tun!

8 Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta (2017): „Der Heiratsmarkt bezahlt Frauen besser als der Arbeitsmarkt“, Interview mit „ZEITmagazin ONLINE“ vom 27. August 2017, <http://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2017-08/jutta-allmendinger-frauen-entscheidungen/seite-2>, zuletzt abgerufen am 1.9.2017 um 11:06 Uhr.

Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin/Hamburg: Assoziation A.

Becker, Monika / **Schierbaum**, Doris (2006): „Vor- und Widerworte“. In: Anderson, Bridget: *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin/Hamburg: Assoziation A, S. 7-20.

Beer, Ursula (1984): *Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Bergmann, Nadja / **Papouschek**, Ulrike / **Sorger**, Claudia (2010): *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele*. Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst.

Bergmann, Nadja / **Gassler**, Helmut (2016): „Auf dem Weg zu mehr Zeit? Arbeitszeitverkürzung unter unübersichtlichen Rahmenbedingungen“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 39-52.

Bernmar, Daniel (2016): „6-hour workday: A trial in Gothenburg“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 83-86.

Birkner, Martin / **Knittler**, Käthe (2002): „Ehekrise. Zur Geschichte feministischer Marxkritik.“ In: Redaktion „grundrisse“ (Hrsg.): „grundrisse. Zeitschrift für linke theorie & debatte“, Nummer 02, 2002. Wien. S. 38-45, http://www.grundrisse.net/PDF/grundrisse_02.pdf, zuletzt abgerufen am 28.4.2017 um 17:07 Uhr.

Bock, Gisela / Duden, Barbara (1977): „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin: Courage Verlag, S. 118-199.

Brand, Ortrun / Dierkes, Mirjam / Jung, Tina (2014): „Das 'Ganze' der Demokratie. Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Kontext gesellschaftlicher Teilhabe“. In: Brand, Ortrun; Dierkes, Mirjam; Jung, Tina (Hrsg.): In Arbeit: Demokratie. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S.7-29.

Dalla Costa, Mariarosa (1973): „Die Frauen und der Umsturz der Gesellschaft“. In: Dalla Costa, Mariarosa / James, Selma: Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft. Berlin: Merve Verlag GmbH, S. 27-66.

Die Grünen (2017): „Wahlprogramm 2017“, <https://www.gruene.at/2017-nrw/wahlprogramm-2017>, zuletzt abgerufen am 15.9.2017 um 16:00 Uhr.

Dürr, Heinz / Schmidleithner, Irmgard (2016): „Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich: ZeitzeugInnen erinnern sich“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 19-22.

Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Haidinger, Bettina (2004): „'Ich putze Dreck, aber ich bin nicht Dreck!' Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit. Eine qualitative Untersuchung unter ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“. In: Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 90, S.63-80, https://media.arbeiterkammer.at/wien/MwuG_Ausgabe_90.pdf, zuletzt abgerufen am 19.7.2017 um 11:43 Uhr.

Haidinger, Bettina / Knittler, Käthe (2014): Feministische Ökonomie. Wien: mandelbaum kritik & utopie.

Hamacher, Gudrun (1990): „Wir Frauen streiten für bessere Zeiten“. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1990. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf. GmbH, S. 36-41.

Haug, Frigga (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument Verlag.

- (2011a): „Die Vier-in-Einem Perspektive und das Bedingungslose Grundeinkommen. Notizen aus einem Diskussionsprozess“; downloadbar unter <http://www.friggahaug.inkrit.de/index.html>, zuletzt abgerufen am 29.6.2017 um 16:47 Uhr, S.1-14.

- (2011b): „Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik“. In: DAS ARGUMENT 291, 53. Jahrgang, 2/2011, S.214-250.

- (o. J.): „Biographisches“; <http://www.friggahaug.inkrit.de/index.htm>; zuletzt abgerufen am 29.6.2017 um 16:43 Uhr.

Industriellenvereinigung (2016): „Arbeitszeitverkürzung ist und bleibt Irrweg“. 29.4.2016, <https://www.iv.at/de/themen/arbeit-soziales-und-gesundheit/2016/arbeitszeitverkuerzung-ist-und-bleibt-irrweg>, zuletzt abgerufen am 15.9.2017 um 15:34 Uhr.

International Labour Organization (ILO) (2014): Entschließung über Arbeitsstatistiken, Erwerbstätigkeit und die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots, ILO Resolution, 6. Februar 2014, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235273.pdf, zuletzt abgerufen am 21.2.2017 um 18:23 Uhr.

Jurczyk, Karin (2014): „Ambivalenzen der Entgrenzung Impulse für die Demokratisierung von Care?“. In: Brand, Ortrun; Dierkes, Mirjam; Jung, Tina (Hrsg.): In Arbeit: Demokratie. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 93-112.

Katholische ArbeitnehmerInnenbewegung Österreich (2017): „Arbeit fair teilen. 30 Std./Woche sind genug. Gute Arbeit braucht Arbeitszeitverkürzung“, 18.3.2017, http://www.kaboe.at/dl/nmutJKJKMNmJqx4KJK/2017_03_18_AZV_PosPapier_BUK_O_beschlossen.pdf, zuletzt abgerufen am 15.9.2017 um 15:32 Uhr.

Kontos, Silvia / Walser, Karin (1979): „...weil nur zählt, was Geld einbringt (1979). Überlegungen zu einer soziologischen Theorie der Hausfrauenarbeit“. In: Wischermann, Ulla; Rauscher, Susanne; Gerhard, Ute (Hg.): Klassikerinnen feministischer Theorie. Grundlagentexte. Band II (1920-1985). Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 190-196.

KPÖ PLUS (2017): „Sie stehlen uns die Zukunft. Wir holen sie uns zurück! Unser Wahlprogramm“, http://www.kpoeplus.at/programm_alt, zuletzt abgerufen am 15.9.2017 um 16:04 Uhr.

kurier.at (2017): „Volkshilfe fordert Kinder-Grundsicherung“, 29.8.2017, <https://kurier.at/politik/inland/volkshilfe-fordert-kinder-grundsicherung/283.260.850>, zuletzt abgerufen am 1.9.2017.

Kurz-Scherf, Ingrid (1990): „Das Patriarchat als Organisationsform der Arbeit“. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1990. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf. GmbH, S. 3-12.

- (2016a): „Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. 'Wem gehört die Zeit?' Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 25-38.

- (2016b): „Lust auf Revolution?“ – Geschlechterkonstellationen im Zusammenhang von Arbeit, Zeit, Utopie und Revolution.“ In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft (Hrsg.): 20 Jahre Vertrag von Amsterdam – Europäische Gleichstellungspolitik revisited. 02/2016, 25. Jg., Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, S. 93-103.

Mader, Katharina / **Schultheiss**, Jana / **Waltner**, Edith (2015): „Auswirkungen der EU-Gleichstellungspolitik auf die Situation von Frauen in Österreich“. In: BEIGEWUM (Hg.): Politische Ökonomie Österreichs. Kontinuitäten und Veränderungen seit dem EU-Beitritt. Wien: mandelbaum verlag, S. 293-308.

Marx, Karl (1890): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapital, 4.Auflage, Hamburg.

Maurer, Andrea (1994): Moderne Arbeitsutopien. Das Verhältnis von Arbeit, Zeit und Geschlecht. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.

Negt, Oskar (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (2013): Grundsatzprogramm des ÖGB. 2013 bis 2018. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.

Pirklbauer, Sybille / **Freidl**, Julia / **Hauer**, Gerlinde (2016): „Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? Überlegungen aus frauenpolitischer Arbeitnehmerinnensicht“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 55-66.

Ravaoli, Carla (1987): Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität? Hamburg: VSA-Verlag.

Revolutionär Sozialistische Organisation (2007) (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bei Marx und Engels. Eine kritische Auseinandersetzung. Wien: Revolutionär Sozialistische Organisation.

Rhouma, Rachid (2017): „Bereits ab 968 € pro Monat. 24-Stunden-Betreuung und Care Migration“. In: „stimme. Zeitschrift der Initiative Minderheiten.“ Nr. 105, Sommer 2017, S. 22-24.

Schwendinger, Michael (2016): „Will Österreich kürzere Arbeitszeiten? – Eine Datenanalyse zur hiesigen Arbeitszeitlandschaft“, 9. März 2016, <http://blog.arbeitswirtschaft.at/will-oesterreich-kuerzere-arbeitszeiten-eine-datenanalyse-zur-hiesigen-arbeitszeitlandschaft/>, zuletzt abgerufen am 15.9.2017 um 11:47 Uhr.

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/2009. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst. Wien, https://www.bmb.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendung_2008_09_barri_25887.pdf, zuletzt abgerufen am 22.2.2017 um 17:35 Uhr.

– (2016a): Arbeitsmarktstatistiken 2015. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Wien: Verlag Österreich GmbH.

– (2016b): Erwerbstätigkeit, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html, zuletzt abgerufen am 21.2.2017 um 18:16 Uhr.

– (2016c): Unselbständig Erwerbstätige nach wöchentlichen Über- bzw. Mehrstunden und Geschlecht,
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/durchschnittlich_geleistete_arbeitszeit_ueberstunden/062885.html, zuletzt abgerufen am 22.2.2017 um 16:57 Uhr.

– (2017a): Familie und Arbeitsmarkt,
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/index.html, zuletzt abgerufen am 22.2.2017 um 10:08 Uhr.

- (2017b): Einkommen,
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/genderstatistik/einkommen/index.html, zuletzt abgerufen am 8.9.2017 um 14:43 Uhr.

Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- (2016): „Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S.115-126.

Steinrücke, Margareta (2016): „Arbeitszeitverkürzung – Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 99-111.

Tálos, Emmerich (2016): „Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein“. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 7-18.

Thelen, Tatjana (2014): Care/Sorge. Konstruktion, Reproduktion und Auflösung bedeutsamer Bindungen. Bielefeld: transcript Verlag.

Winker, Gabriele (2007): „Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalen Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft“. In: Groß, Melanie / Winker, Gabriele (Hg.): Queer- | Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse. Münster: UNRAST Verlag, S.15-50.

Wirtschaftskammer Österreich (2017): „Arbeitszeitverkürzung: Die Rechnung geht nicht auf“, 5.4.2017,
https://news.wko.at/news/oesterreich/position_arbeitszeitverkuerzung.html, zuletzt
abgerufen am 15.9.2017 um 15:37 Uhr.

9 Anhang

Abstracts

Die Masterarbeit fragt nach Potentialen von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung. Beschäftigungs- und gesundheitspolitische Argumente sind in der Diskussion um eine Reduktion der Arbeitszeit bereits prominent vertreten. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, geschlechterpolitische Aspekte von Arbeitszeitverkürzung zu untersuchen und darzustellen, wie Arbeitszeitverkürzung gestaltet sein muss, um geschlechtliche Arbeitsteilung transformieren zu können. Als Ausgangspunkt für die Beantwortung der Forschungsfrage dienen feministische Perspektiven auf Arbeitszeit(politik). Sie werden mithilfe von Kategorien, die im Zuge der Problemanalyse gebildet wurden, strukturiert und interpretiert. Die Problemanalyse umfasst aktuelle Ausprägungen von geschlechtlicher Arbeitsteilung sowie damit einhergehende Auswirkungen und Theoretisierungen. Die Schlussfolgerung lautet: Arbeitszeitverkürzung kann positive Effekte auf die Neuorganisation von geschlechtlicher Arbeitsteilung haben, reicht als einzelne Maßnahme jedoch nicht aus. Kinder- und Altenbetreuung, Qualität der Arbeit, Einkommen, soziale Sicherungssysteme, rassifizierte bezahlte Hausarbeit, gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten oder Geschlechterrollen müssen in die Diskussion um Potentiale von Arbeitszeitverkürzung zur Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung miteinbezogen werden.

This Master's thesis explores the potentials of reducing working hours for overcoming gender-based division of labour. In the discussion about working time reduction, arguments centered around the questions of employment and health have already been put forward prominently. It is this thesis' objective to investigate gender-related aspects of working time reduction as well as to outline the designs of such a policy necessary to transform gender-based division of labour. Feminist perspectives on working hours policy serve as the examination's point of departure. These perspectives are being structured and interpreted using categories, which are derived from the problem analysis. This problem analysis comprises current forms of gender-based division of labour as well as their consequences and theoretical conceptualisations. The conclusion is: Reducing working hours can have positive effects regarding the transformation of gender-based division of labour, but is, as an isolated measure, insufficient. Child- and

elderly care, quality of work, income, social security systems, but also racialized paid domestic labour, possibilities of social participation as well as gender roles need to be included in the discussion about the potentials of measures to reduce working hours for overcoming gender-based division of labour.