Geschlechterrollen und deren Repräsentation in gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik

von Claudia Sorger

Einleitung


1. Gesellschaftlicher Wandel: Dekonstruktion der Geschlechterrollen?


\(^1\) Österreich weist im EU-Schnitt (58,5%) eine hohe Erwerbsquote von Frauen von 66,5% auf (Eurostat LFS 2011)
Individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Teilzeit


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

² Einen weiteren Hinweis auf die gegensätzlichen Vereinbarkeitsstrategien von Frauen und Männern liefern die Zahlen zu Teilzeitquote nach der Anzahl der Kinder. Während bei Frauen die Teilzeitquote mit der Anzahl der Kinder steigt und bei Frauen mit zwei Kindern (jüngstes Kind unter 6 Jahren) 70% beträgt, sinkt sie bei den Männern mit gleicher Gruppe auf 4,5% (Eurostat LFS 2010).
gung in den letzten Jahrzehnten bedeutet eine de facto Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene ohne Lohnausgleich, die fast ausschließlich zu Lasten der Frauen ging. In derselben Zeit stagnierten Bestrebungen in Richtung einer generellen Arbeitszeitverkürzung.

**Vollzeitarbeit plus Überstunden**


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

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

**2. Anforderungen an eine emanzipatorische Arbeitszeitpolitik**

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

---

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

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

- Das Aufbrechen des Mythos vom Normalarbeitszeitstandard als universell geltende Norm, an der sich Lohn-, Sozial- und Arbeitszeitpolitik orientieren: Nicht eine Verallgemeinerung dieses vorrangig von Männern repräsentierten Normalitätsstandards soll das Ziel sein, sondern eine Etablierung unterschiedlicher Arbeitszeitformen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Lebenslagen orientieren.


Sozialpolitische Maßnahmen: Da derzeit eine Reduktion der Arbeitszeit nicht nur mit geringeren Einkommen, sondern auch damit zusammenhängenden geringeren Transferleistungen (v.a. bei Arbeitslosigkeit und Pension) einhergeht, sind auch die sozialen Sicherungssysteme und Arbeitszeitaufgaben für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik einzubeziehen.


3. Wahrnehmung geschlechterpolitischer Interessen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik?

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


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


4. Wirtschaftskrise als Motor einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik?

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


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


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


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


