

# Geschlechtergerechtigkeit erfordert generelle Arbeitszeitverkürzungen

Trotz eines hohen Anteils von Teilzeitarbeit zeichnet sich die Schweiz durch eine Kultur der überlangen Arbeitszeiten aus, was sich auf das soziale und das Familienleben auswirkt. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein Familienmodell herausgebildet, das sich durch einen Vollzeit arbeitenden Mann und eine Teilzeit arbeitende Frau auszeichnet. Die Teilzeitarbeit wurde für Frauen zum Standardrezept, um überhaupt Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren zu können. Mit der offensichtlichen Konsequenz, dass die traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern weiter zementiert wird. Deshalb ist eine Diskussion für eine andere Arbeitsorganisation und eine neue Zeitpolitik sowie die Überwindung der herkömmlichen Trennung zwischen Erwerbsarbeitszeit und Lebenszeit von grundsätzlicher Bedeutung. Erwerbsarbeit muss so verstanden und organisiert werden, dass sie nicht vom ›Rest des Lebens‹ isoliert wird (Kurz-Scherf 2007), sondern in einem gesellschaftlichen Zusammenhang steht, der Frauen und Männer in gleicher Weise am zivilgesellschaftlichen Leben teilhaben lässt.

## Zu lange ›Normalarbeitszeiten‹

In der westlichen Industriegesellschaft nimmt die Erwerbsarbeit in grossen Teilen der Bevölkerung einen zentralen Stellenwert ein. Im Erwerb wird der Sinn des Lebens gesucht und gefunden, er verleiht Status, Prestige und Identität. Die Erwerbsarbeit wird aber auch über die Dauer der Arbeitszeit definiert und zum Standard, zur so genannten Normalarbeitszeit erhoben (zum Beispiel eine 40-Stundenwoche). In der Schweiz haben wir eine Kultur der überlangen Arbeitszeiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 44 bis 50 Stunden, was deutlich über dem europäischen Mittel von 41 Stunden liegt (4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005). Lange Wochenarbeitszeiten

lassen aber kaum zu, Erwerbsarbeit und Familienleben zu vereinbaren. Zumindest wird es in hohem Mass erschwert. Für das Familienleben und das soziale Leben bleiben nur noch wenige Stunden

---

### Therese Wüthrich

Therese Wüthrich, 1949, Zentrale Frauensekretärin bei der Mediengewerkschaft comedia. Politisches Engagement für eine solidarische und nachhaltige Gesellschaft.



am Abend und am Wochenende übrig. Die Betreuung der Kinder und die Pflege von Angehörigen lassen sich aber nicht nach den Rhythmen der so genannten Normalarbeitszeit programmieren.

Es liegt auf der Hand: Die heutige Organisation der Erwerbsarbeit verhindert im Grunde, Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen. Sie baut darauf, dass ein Teil der Menschen – vornehmlich die Männer – die bezahlte Arbeit leisten, während der andere Teil, in der Regel die Frauen, mit ihrer unbezahlten Familien- und Fürsorgearbeit die Erwerbsarbeit überhaupt erst ermöglichen. Können Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie – insbesondere die Teilzeitarbeit – dem Anspruch auf Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern nachkommen? Oder verschaffen sie den Frauen einfach etwas mehr Spielraum, um neben der Familien- und Hausarbeit auch noch erwerbstätig zu sein? Diese Fragen zu stellen und zu beantworten, ist im Interesse der Gleichberechtigung von Mann und Frau unabdingbar.

### **Teilzeitarbeit, eine Falle für Frauen**

Es ist offensichtlich: Frauen verbringen immer mehr Lebenszeit am Erwerbsarbeitsplatz. Das so genannte Ernährermodell hat in den letzten Jahrzehnten starke Abstriche erlebt: Lebten 1970 noch 70 Prozent der Familien nach diesem Modell, so war es in den letzten Jahren gerade noch die Hälfte, nämlich 36 Prozent. Allgemein sind heute praktisch 75 Prozent der Frauen erwerbstätig, mit oder ohne Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige. Die Quote der erwerbstätigen Mütter in der Schweiz ist im internationalen Vergleich am höchsten (Quelle: UN-ECE Gender Statistics Database).

Die Erwerbstätigkeit und ökonomische Unabhängigkeit der Frauen war eine Forderung der neuen Frauenbewegung der 1970er-Jahre. Seit dieser Zeit drängen die Frauen auf den Arbeitsmarkt. Viele von ihnen suchen sich – meist nicht freiwillig, sondern gezwungenermassen – neben der Familienarbeit eine Teilzeitarbeit, häufig in Tieflohnsegmenten und mit atypischen Arbeitszeiten. Gegen 60 Prozent der Frauen und etwa 12 Prozent der Männer arbeiten heute Teilzeit (BFS 2008). Der Frauenanteil am gesamten bezahlten Beschäftigungsvolumen beträgt gerade rund ein Drittel. Laut der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung geben Frauen mit Kindern und anderen Familienpflichten an, sie würden gerne ein grösseres Pensum an Erwerbsarbeit leisten. Dies ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass für die meisten Frauen der Lohn zu niedrig ist und nicht ausreicht. Die nach wie vor existierenden Lohnunterschiede (sprich Lohndiskriminierung) von durchschnittlich rund 20 Prozent zwi-



schen Frauen und Männern sind in der Teilzeitarbeit noch häufiger anzutreffen als anderswo.

Teilzeitarbeit zeichnet sich insbesondere durch unplanbare Arbeitszeiten aus. Zu den atypischen Arbeitszeiten gehören Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit. Über elf Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten am Sonntag. Dazu muss auch die Arbeit auf Abruf gezählt werden. Teilzeitarbeitende und prekär Beschäftigte sind häufig Kapazitätspuffer. Tendenziell ist ein hohes Mass an Einsatzbereitschaft gefragt. Ist die Auftragslage gut, muss die Einsatzbereitschaft beinahe rund um die Uhr garantiert sein, während bei schwacher Auftragslage Ferien bezogen werden müssen. Damit wird die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der Zeit ausserhalb der Erwerbsarbeit immer schwieriger, was die Planung des Familienlebens erschwert: Die Souveränität über die Zeit und die Gewähr auf Existenzsicherung sind so schlichtweg nicht gegeben. Kommt hinzu, dass Teilzeitarbeitende oft keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Was besonders in Betracht gezogen werden muss, ist die Tatsache, dass die Teilzeitarbeit und die zeitliche Entlastung der Erwerbsarbeit im Familieninteresse stets auf Kosten der Frauen geht, mit allen ökonomischen und sozialen Nachteilen. Es ist nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte pro Stunde deutlich weniger verdienen und eine schlechtere Lohnentwicklung haben, was gravierende Folgen auf die soziale Sicherung hat. Mit tiefen Einkommen ist der Aufbau einer eigenständigen Vorsorgeversicherung kaum möglich. Zerbricht die Partnerschaft, droht die Armutsfalle. Und nicht zuletzt bleiben Chancen auf Weiterbildung und berufliche Karriere nach wie vor fast ausschliesslich den Vollzeitbeschäftigten vorbehalten.

## Herausforderung familiengerechte Arbeitszeitmodelle

Weil viele Frauen Erwerbsarbeit und Familie nur ›dank‹ Teilzeitarbeit unter einen Hut bringen können, wird die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten häufig überschätzt, sowohl vom Tagesablauf her als auch materiell. In der Realität ist es meistens so, dass die Gestaltung der Teilzeitarbeit und der flexiblen Arbeitszeit einseitig von den Arbeit- oder Auftraggebern bestimmt wird. Für Frauen mit Familien- und Sorgepflichten wären aber paritätisch vereinbarte flexible Zeitarrangements erforderlich. Wenn ihnen wegen flexibilisierter Arbeitszeiten eine geregelte Tagesstruktur verwehrt ist, hat das gravierende Folgen: Es bleibt ihnen kaum mehr Zeit für Erholungsphasen und für soziale Beziehungen, was oft zu Gesundheitsproblemen führt.



Ganz grundsätzlich muss das ›Laisser-faire‹ bei den Arbeitszeiten gestoppt werden. Arbeitszeiten gehören kontrolliert. Das Unternehmensrisiko darf nicht auf Arbeitnehmende übertragen werden. Flexibilisierte Arbeitszeitmodelle sind unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu diskutieren. Sie müssen mit Blick auf die Betreuungs- und Familienarbeit reguliert werden, ebenso gilt es, die sozialversicherungsrechtliche Absicherung zu verbessern und Teilzeitarbeitnehmerinnen gezielt mit Weiterbildung zu fördern. Ausserdem muss die flexible Arbeitszeitgestaltung für die Arbeitnehmenden Freiräume vorsehen, die sie selbst bestimmen können, so etwa einen verlängerten Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, eine Elternzeit, die Freistellung aus familiären Gründen, Adoptionsurlaub, Auszeiten (Sabbaticals) und so weiter.

Für eine familiengerechte Arbeitszeit spielt die Dauer der Arbeitszeit eine zentrale Rolle. Notwendig sind sowohl kürzere Wochenarbeitszeiten als auch die Planbarkeit der Arbeitszeit. Auch die Arbeitszeitgestaltung am Wochenende darf nicht vernachlässigt werden. Wesentlich ist darüber hinaus ein betriebliches Klima, das familiäre Verpflichtungen respektiert und dafür Unterstützung anbietet, so etwa betriebliche Einrichtungen für die Kinderbetreuung oder finanzielle Zuschüsse an beziehungsweise Ferienangebote für Schulkinder usw. Ferner gehören zu den familienunterstützenden Massnahmen auch die Weiterbildung des Managements in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie, Beratungsangebote für Beschäftigte, die Ermittlung der Bedürfnisse der Beschäftigten, finanzielle Hilfen usw.

### **Herausforderung Paradigmenwechsel**

Die Arbeitsorganisation neu zu gestalten und gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit anzuerkennen, ist die grosse Herausforderung, wenn es darum geht, ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Lebensbereichen herzustellen. Dazu braucht es eine Arbeitszeitpolitik, die sich an den verschiedenen Lebensphasen orientiert. Es muss Abschied genommen werden vom ›sorglosen Arbeiter‹ (Klenner), der nicht in die gesellschaftliche Fürsorgearbeit eingebunden ist. Stattdessen braucht es eine neue Betriebskultur, die davon ausgeht, dass Beschäftigte grundsätzlich in Aufgaben der gesellschaftlich notwendigen Arbeit eingebunden sein können, ohne deswegen weniger leistungsfähig und motiviert zu sein. Der von Fürsorgetätigkeiten unbelastete Arbeitnehmer gehört der Vergangenheit an, in die Zeit der industriellen Revolution, in der die Fürsorgearbeit den Frauen zugewiesen worden war, damit die männlichen Lohnabhängigen dem Arbeitspro-



zess voll zur Verfügung stehen konnten. Der längst fällige Kulturwandel darf nicht nur die erwerbstätigen Frauen, sondern muss auch die erwerbstätigen Männer einbeziehen, die in gleichem Masse Verantwortung für die familiäre, unbezahlte Fürsorgearbeit übernehmen. Kinder und Pflege gehören nun einmal zum Leben.

Das Leitmotto sowohl für die Politik als auch die Wirtschaft muss sein: Jede und jeder hat ein Recht auf Fürsorge, darauf, versorgt und gepflegt zu werden wie auch zu versorgen und zu pflegen. Zum Paradigmenwechsel gehört auch, dass sich die Unternehmen gegenüber familialen Aufgaben öffnen und die Leistungen der Menschen, die Fürsorgeaufgaben übernehmen, als gleichwertig anerkennen. Das ist heute nicht der Fall. Ebenso muss das Dogma der Vollzeitarbeit überwunden werden. Es gilt, die Arbeitsorganisation beweglich zu gestalten. Betriebe, die diese Organisation immer noch als sakrosankt ansehen, scheuen letztlich einfach den Aufwand für arbeitsorganisatorische Veränderungen – ob schon diese möglich wären. Es sei daran erinnert, dass Arbeitsorganisationen und Arbeitszeiten im Lauf der Geschichte immer wieder geändert worden sind.

Die Ursache der heutigen langen Arbeitszeiten liegt nicht nur in den allenthalben angeordneten Überstunden, sondern vor allem in einer Unternehmenskultur, die die Verfügbarkeit rund um die Uhr für ein Leistungskriterium hält. Immer noch werden (über)lange Arbeitszeiten als Ausweis einerseits der Loyalität und andererseits eines Konkurrenzvorteils gewertet. Es braucht also einen Sinneswandel: Es gilt, Abschied zu nehmen von der Norm ›Mann als Alleinernährer‹ hin zur Norm der Zweiverdienerfamilie. Teilzeitarbeit als alleinige Lösung individualisiert das Problem: Sie verhindert nicht nur die Gleichstellung der Frauen, sondern auch die Diskussionen und Programme für generelle Arbeitszeitverkürzungen.

### Ein Ausblick

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ist für die Gleichberechtigung von Frau und Mann von zentraler Bedeutung. Das Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu finden und in die Tat umzusetzen, gilt als eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen der heutigen Zeit. Sie tangiert sowohl die Arbeitswelt und ihre Organisationskultur als auch die Welt der Familie und des sozialen Lebens. Berührt werden Fragen der Lebenseinstellung und des Lebensstils. Die Antworten können nicht nur von den Einzelnen kommen, sondern müssen auf politischer, gesellschaftlicher und struktureller Ebene erarbeitet werden. Das komplexe Problemfeld wird heute von



Parteien der Linken bis hin zur Mitte, von Gleichstellungsbüros wie von Gewerkschaften erkannt.

Eine fortschrittliche Arbeits- und Geschlechterpolitik orientiert sich an der Demokratie. Geschlechterdemokratie bedeutet die Umverteilung der Macht auf allen Ebenen der Gesellschaft. Eine fortschrittliche Arbeitswelt muss sich daran messen lassen, inwiefern sie dem Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit und der Geschlechterdemokratie Rechnung trägt.

Am Beispiel der 35-Stunden-Woche in Frankreich kann aufgezeigt werden, dass die Arbeitszeitverkürzung für viele Arbeitnehmende eine Errungenschaft ist. Vor allem Frauen mit Kindern haben an Lebensqualität gewonnen. Es gelingt ihnen tatsächlich, Erwerbsarbeit und Familie besser zu vereinbaren. Zudem hat die Arbeitszeitverkürzung auch egalitäre Auswirkung: Frauen und Männer haben mehr soziale Zeit erhalten, und die Lohnbilanz hat sich für die Frauen insgesamt verbessert. Bei einer generellen Arbeitszeitverkürzung muss jedoch darauf geachtet werden, dass effektiv zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Es reicht nicht, einerseits die Arbeitszeit zu verkürzen, andererseits aber gleichzeitig am Leistungsziel einer 40-Stunden-Woche festzuhalten und die Arbeitenden unter noch stärkeren Arbeitsdruck zu setzen.

Für die Gewerkschaften sollte die generelle Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit über die Geschlechtergleichstellung hinaus eine zentrale Forderung sein. Wir leben heute in einer Zeit, in der mehrere Krisen zusammenkommen: die Wirtschaftskrise, die ökologische Krise, die Krise der Erwerbsarbeit. Es stellt sich die Frage, wie die Produktivitätsgewinne in Form von Arbeitszeitverkürzungen weitergegeben werden können und wie die Lohnarbeit gerechter verteilt werden kann, vor allem zwischen Frauen und Männern. Nur die Gleichstellung der Geschlechter kann in Zukunft menschenwürdige Lebensbedingungen garantieren (vgl. Marty 2010).



## Literatur

- Klenner, Christina und Pfahl Svenja (2008): Jenseits von Zeit und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden. WSI-Diskussionspapier Nr. 158. Düsseldorf. [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_158.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_158.pdf)
- Klenner, Christina (2009): Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit: Geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle. Referat anlässlich des SGB-Frauenkongress vom 20. November 2009 in Bern. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Koch, Angelika (2007): Hochqualifiziert und marginalisiert – Zur Diskussion von Teilzeitarbeitbeschäftigten. Abstract zum Vortrag an der Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung vom 27./28. September 2007 in Berlin. [www.boeckler.de/pdf/v\\_2007\\_09\\_27\\_koch.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/v_2007_09_27_koch.pdf).
- Kurz-Scherf, Ingrid (2005): Gender Lecture: Modernisierung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen – Hartz I, II, III, IV und wie weiter? Vortrag und Diskussion. <http://db.gendernkompetenz.info/deu/archive/events/gendlectkompetenz/051107gllu/>.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2006): Gute Arbeit für alle: Illusion oder Programm? In: Denknetz-Jahrbuch 2006.
- Marty, Christiane (2010): La réduction du temps de travail, sa légitimité du point de vue économique et en tant qu'outil pour l'égalité hommes-femmes. In: Denknetz-Jahrbuch 2010.
- Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik: Fokus: Demokratie. Partizipieren – Intervenieren – Analysieren. Heft 25/26 2007.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2006): Löhne – Ortsübliche Löhne in sieben Schweizer Regionen. Bern.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008): Familienverträgliche Arbeitszeiten. Grundlagenpapier. Bern.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008): SGB-Forderungen ›Mehr Zeit und Geld für Eltern, genügend familienergänzende Betreuung für Kinder‹. Grundlagenpapier. Bern.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2009): Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit. Schluss mit dem Zeitdilemma. Sechs-Punkte-Manifest des SGB-Frauenkongresses. Bern.
- Torcasso, Rita (2009): Schluss mit dem Zeitdilemma: Anerkennung der unbezahlten Arbeit! [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch).
- Wüthrich, Therese: Erwerbsarbeit und Familie – Schwierigkeiten mit der Geschlechterdemokratie. In: Widerspruch, Heft 55/2008, Zürich.
- Wüthrich, Therese: Generelle Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit. In: Widerspruch, Heft 57/2009, Zürich.