

## Geschlechtergerechte Arbeitszeit: Konzepte und Umsetzung

Einleitung	136
<hr/>	
1. Was ist geschlechtergerechte Arbeitszeit?	136
<hr/>	
2. Wie ist die Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern in Österreich verteilt?	140
<hr/>	
3. Welche Ansätze und Initiativen zu einer gerechteren Verteilung der Arbeitszeit gibt es?	145
3.1 Einführung der Kurzarbeit in Österreich als Auslöser für eine neue Arbeitszeitdebatte	145
3.2 Modell „Familienarbeitszeit“ in Deutschland	147
3.3 Umsetzung der 30-Stunden-Woche in schwedischen Betrieben	148
<hr/>	
Resümee	149

*Claudia Sorger*

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung in Wien;  
Arbeitsschwerpunkte:  
Qualität von Arbeit,  
Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes,  
Arbeitszeit und Gleichstellungspolitik*

**Auszug aus WISO 3/2016**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## Einleitung

2015 jährte sich die Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich zum 40. Mal. Das war der Anlass für die Veranstaltung „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“, die im Oktober 2015 in der Arbeiterkammer Wien stattfand. ExpertInnen aus Wissenschaft, Gleichstellungsinstitutionen, Gewerkschaften sowie der betrieblichen Ebene reflektierten das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln: Wie hat sich Arbeitszeitpolitik in den letzten Jahren aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive entwickelt?<sup>1</sup> Und wie kann und soll sie sich weiterentwickeln? Eines wurde an diesem Tag deutlich: Mittlerweile wird vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen, gesellschafts- und geschlechterpolitischen Entwicklung der übliche Standard der Arbeitszeit mit einer 40-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit von sehr vielen in Frage gestellt und auch aus Geschlechterperspektive wird mehr und mehr nach Alternativen und Möglichkeiten der Umsetzung gesucht.

Im vorliegenden Beitrag wird die Idee der geschlechtergerechten Arbeitszeit in ihren Grundlagen vorgestellt und relevanten Arbeitszeitdaten in Österreich gegenübergestellt. Außerdem werden einige aktuelle Ansätze zur Umsetzung eines neuen Arbeitszeitstandards in Österreich und anderen europäischen Ländern vorgestellt. In einem Ausblick wird den Voraussetzungen für eine Veränderung nachgegangen.

### 1. Was ist geschlechtergerechte Arbeitszeit?

*Forderung nach Neuverteilung und Neubewertung von unbezahlter Versorgungsarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit*

Die Forderung nach einer Neuverteilung und Neubewertung von unbezahlter Versorgungsarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit ist eines der zentralen Elemente von Gleichstellungsdiskursen. Feministische Wissenschaftlerinnen beschäftigen sich schon seit Jahrzehnten mit dem besonderen Stellenwert der unbezahlten Arbeit (u.a. Madörin 1993, Werlhof 1996, Mies 2001). Von dieser Seite wurde der Diskurs um Arbeit und Ökonomie um den Schwerpunkt der unbezahlten Arbeit erweitert und auf deren Stellenwert für die Aufrechterhaltung der Gesellschaft hingewiesen, die lange Zeit von den „Mainstream-Wissenschaften“ nicht beachtet wurde. Becker-Schmidt (1987) prägte vor fast

30 Jahren den Begriff der „doppelten Vergesellschaftung“ für die familiäre Arbeitsteilung und deren Auswirkung auf die gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten. Für Fraser (1997) ist ein „Modell der universellen Betreuungsarbeit“ ein möglicher Ansatzpunkt zur Erreichung der geschlechtergerechten Aufteilung der Lohn- und Reproduktionsarbeit. Dies bedeutet, dass für jede/n eine Verbindung von Erwerbsleben und Versorgungsarbeit ohne großen Aufwand möglich ist, unter anderem durch eine entsprechende Gestaltung aller Arbeitsplätze. Betreuungsarbeit würde privat – bezahlt und unbezahlt – sowie gesellschaftlich geleistet, wobei die Dichotomie zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit schrittweise aufgehoben werden sollte. Ein zentraler Dreh- und Angelpunkt dabei ist die Rolle und Positionierung von Männern: „Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten“ (Fraser 1997: 100). Das Modell der universellen Betreuungsarbeit sieht vor, dass alle Arbeitsplätze auch ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen, die Betreuungsaufgaben haben, und mit einer verkürzten Wochenarbeitszeit verbunden sind (siehe dazu auch Pauer-Studer 1996).

Frigga Haug erweiterte den Vereinbarkeitsdiskurs um zusätzliche Tätigkeitsbereiche. Mit der Vier-in-einem-Perspektive wird die Vision einer anderen Gestaltung der Arbeitszeit als „eine Utopie von Frauen, die eine Utopie für alle ist“ entworfen, wobei es Haug um „Gerechtigkeit bei der Verteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesensarbeit und Entwicklungschancen“ geht.<sup>2</sup> Zentral daran ist die Anordnung der vier Tätigkeitsbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktion, Kultur und Politik als gleichberechtigte Bereiche (vgl. Haug 2008).

*Vereinbarkeitsdiskurs nach Frigga Haug*

Während der Diskurs um die ungleiche Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Versorgungsarbeit als Grundlage für die Konstituierung von Geschlechterverhältnissen auf einer breiten theoretischen Basis steht, spielten geschlechtsspezifische Interessen in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung um Arbeitszeit lange Zeit kaum eine Rolle. Arbeitszeitregelungen und die Forderungen nach einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit zählen zwar traditionell zu den Kernthemen gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen, ohne

aber die Frage der Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zu berücksichtigen. Auch in der Diskussion rund um Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitisches Instrument (vgl. Tálos 1983) nahmen Argumente in Richtung einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern wenig Raum ein. Zwar wurde Teilzeitbeschäftigung mittlerweile ins gewerkschaftliche Arbeitsprogramm aufgenommen und hier konnten auch Erfolge erzielt werden (etwa beim Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigung), doch steht die Lohnarbeit, bei der das Vollzeitarbeitsverhältnis nach wie vor als Standard und Orientierungspunkt behandelt wird, im Zentrum der gewerkschaftlichen Verteilungspolitik.

*Anforderungen an geschlechtergerechte Arbeitszeit und -politik sind vielfältig*

Die Anforderungen an geschlechtergerechte Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik sind vielfältig. 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. Dazu sind umfassende Änderungen notwendig, die sich aus Maßnahmen zusammensetzen, die sich im Spektrum zwischen Anerkennung, Umverteilung und Transformation bewegen (vgl. Fraser 1997). Als affirmative Maßnahme gegen die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit kann beispielsweise die Aufwertung von Teilzeitarbeit betrachtet werden. Als transformative Maßnahmen würden eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung sowie das Aufbrechen des Normalarbeitszeitstandards gelten.

Zu einem Maßnahmenpaket zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitszeit gehören Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie die Umverteilung bestehender Ungleichheitsstrukturen und einer Hinterfragung der Prioritätensetzung auf die bezahlte Erwerbsarbeit generell. In einer umfassenden Betrachtungsweise könnte Arbeitszeitpolitik somit eine wichtige Rolle in der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit spielen.

Als zentrale Kriterien zur Präzisierung des Gleichstellungsbegriffs bezogen auf die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik können folgende Standards genannt werden (vgl. Sorger 2014):

*zentrale Kriterien  
des Gleichstellungs-  
begriffs*

- Die Anerkennung von Versorgungsarbeit als gesellschaftlicher Aufgabe: Dazu gehören die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige, um lange Zeiten von Erwerbsunterbrechungen oder stark reduzierte Arbeitszeiten zu vermeiden. Um qualitativ hochwertige Betreuungsleistungen anbieten zu können, ist eine Aufwertung der Berufsgruppen in diesen Bereichen erforderlich.
- Eine Um- bzw. Gleichverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ist notwendig, um eine Überwindung tradierter Geschlechterrollenvorstellungen und -zuschreibungen zu erreichen. Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit sollen nicht nur an Frauen adressiert sein, sondern auch die Änderung männlicher Geschlechterrollen und -normen steht im Blickpunkt. Eine grundlegende Veränderung in diesem Bereich würde auch der androzentristischen Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit entgegenwirken.
- Eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in der Arbeitszeitpolitik: Dadurch soll sichergestellt werden, dass in der konkreten Gestaltung von Arbeitszeit unterschiedliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse – und im Speziellen jene, die der Lebensrealität von derzeit vorwiegend Frauen entsprechen – einbezogen werden.
- Veränderung der Arbeitskultur in Betrieben: Bestehende betriebliche und organisatorische Rahmenbedingungen sollen daraufhin untersucht werden, inwieweit sie den Lebensumständen der Beschäftigten entsprechen. Derzeit orientieren sich diese Rahmenbedingungen oft an „männlichen“ Bedürfnissen und Vorstellungen (bzw. an jenen, die keine Zusatzbelastungen durch Betreuungspflichten oder Ähnliches haben) und sind somit für eine Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen hinderlich. Vor allem den Mythos langer Arbeitszeiten und langer Anwesenheit gilt es in diesem Zusammenhang in Frage zu stellen.
- 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 in eine geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik einzubeziehen.

- Die Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen für die Festlegung von Arbeitszeitnormen und Arbeitszeitmodellen: Oftmals sind besonders belastende Arbeitsverhältnisse auch mit besonders belastenden Arbeitszeiten verbunden, z.B. Nachtdienste, Schichtdienste, Wochenend- und Feiertagsarbeit. Dieser Aspekt scheint insbesondere von Bedeutung, als eine Zunahme von krankmachenden Arbeitsbedingungen (Burn-out) zu verzeichnen ist.

*Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde Spielraum wesentlich erhöhen*

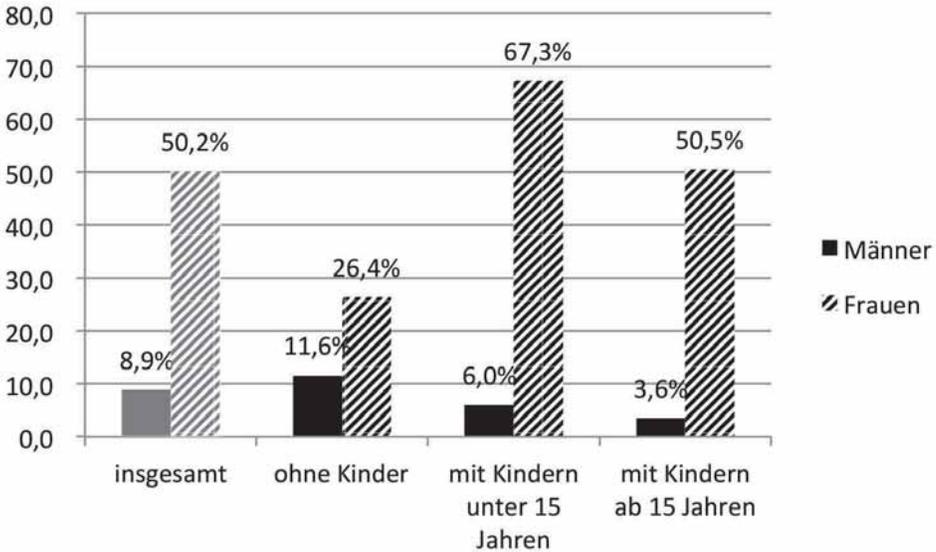
Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde jedenfalls den Spielraum für die Gestaltbarkeit der Arbeitszeit wesentlich erhöhen. Schon eine relativ geringe Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Wochenstunden würde den Zeitdruck für erwerbstätige Eltern verringern, mehr Zeit für Versorgungsarbeit ermöglichen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Aufteilung dieser Arbeit führen. Die Zielsetzung der Angleichung der weiblichen Erwerbsarbeitszeit an die männliche Norm ist weder realistisch noch erstrebenswert, da die volle Leistungsfähigkeit in einer einigermaßen beanspruchenden Vollzeitarbeit mit regelmäßiger Leistung von Überstunden ohne die Leistung eines versorgenden Counterparts – über längeren Zeitraum – nicht gegeben ist. Dies ist insbesondere in Lebensabschnitten der Fall, wo zeitintensive Versorgungsarbeit für Kinder oder Pflegebedürftige zu leisten ist.

## **2. Wie ist die Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern in Österreich verteilt?**

*Teilzeitarbeit stellt vorrangige Vereinbarkeitsstrategie für Frauen dar*

Die aktuellen Arbeitszeitdaten zeigen, dass wir von einer geschlechtergerechten Verteilung der Arbeitszeit noch weit entfernt sind. Diese Tatsache kommt insbesondere bei der ungleichen Verteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer zum Ausdruck. Teilzeitarbeit stellt die vorrangige Vereinbarkeitsstrategie für Frauen mit Kindern dar. Mehr als 67% aller Frauen zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten Teilzeit, während die Teilzeitquote bei Männern dieser Gruppe nur 6% beträgt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Teilzeitquoten 25- bis 49-jähriger Frauen und Männer

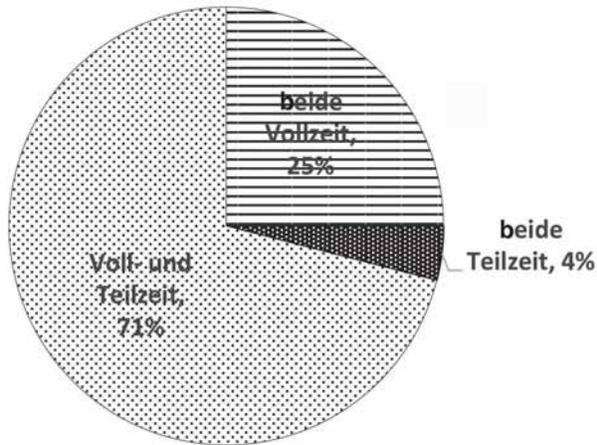


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2015, erstellt am 4.8.2016

Dieses ungleiche Verhältnis der Verteilung von Voll- und Teilzeit auf Frauen und Männer spiegelt sich auch im von der überwiegenden Mehrzahl von Paaren mit Kindern gelebten „modernisierten Ernährermodell“ wider, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau in einem Teilzeitarbeitsverhältnis ist. Eine Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung aus Sicht berufstätiger Eltern belegt, dass 71% aller Paare mit zwei Erwerbseinkommen mit Kindern unter 13 Jahren diese Aufteilung gewählt haben. 25% der Paare arbeiten beide in Vollzeit und nur ein sehr kleiner Anteil von 4% arbeitet beiderseits in reduzierter Arbeitszeit (vgl. Bergmann et al. 2014, siehe Abbildung 2).

„modernisiertes Ernährermodell“

Abbildung 2: Arbeitszeitausmaße von Paaren mit zwei Erwerbseinkommen

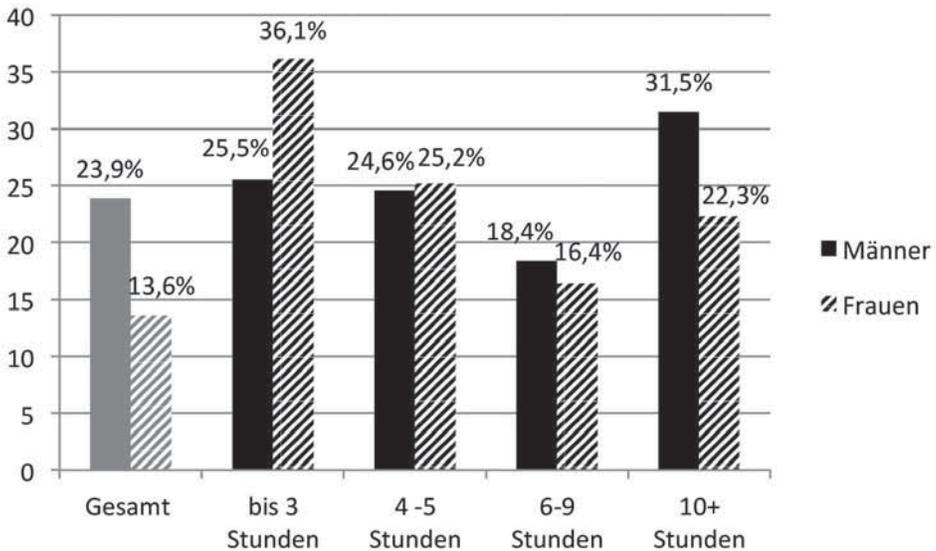


Quelle: Bergmann et al. 2014; im Rahmen dieser Studie wurden unselbständige Erwerbstätige befragt, die mit Kindern im Alter von 0–12 Jahren in einem Haushalt leben

*Überstunden bei Männern verschärfen Gender-Gap*

Dass erwerbstätige Männer zusätzlich zur vorherrschenden Arbeitszeitform Vollzeit auch noch regelmäßig Überstunden leisten, verschärft den Gender-Gap in der Arbeitszeit und verstärkt die Widersprüche in der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Knapp 24% der männlichen Vollzeitbeschäftigten leisten regelmäßig Überstunden, während der Wert bei den Frauen 13,6% beträgt. Auch in der Anzahl der Überstunden zeichnet sich ein geschlechtsspezifisches Muster ab. Männer weisen bei den überlangen Zeiten hohe Anteile auf: Knapp ein Drittel der Überstundenleistenden hat 10 oder mehr Überstunden vorzuweisen (siehe Abbildung 3).

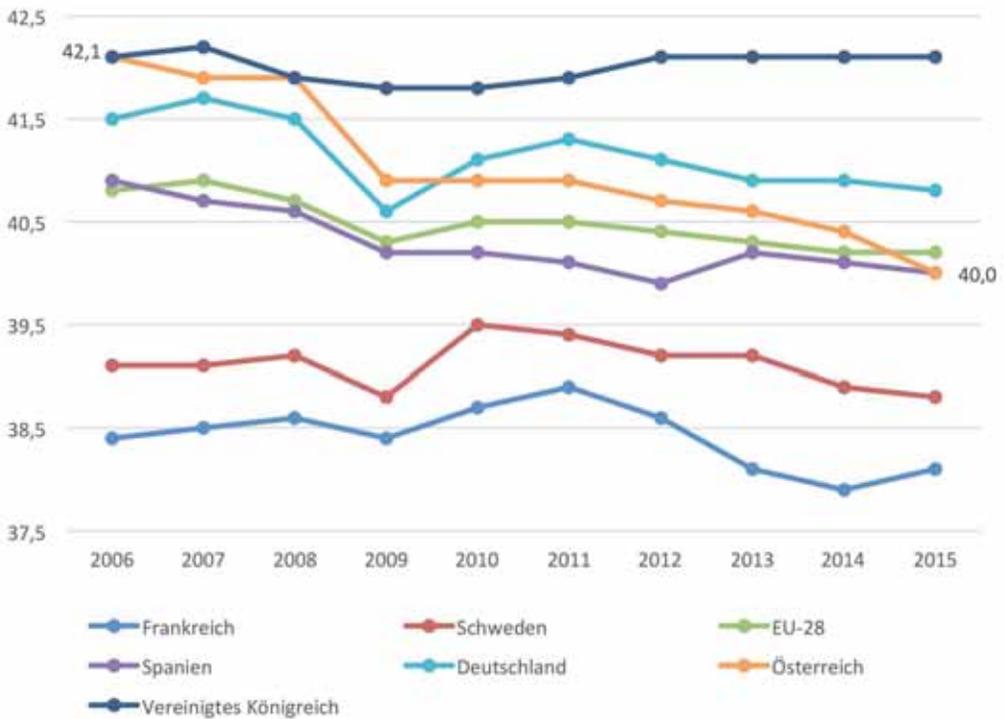
Abbildung 3: Unselbständig Erwerbstätige nach wöchentlichen Über- bzw. Mehrstunden



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2015, erstellt am 4.8.2016

Relativierend ist anzumerken, dass mittlerweile die hohe Stundenanzahl der Vollzeitbeschäftigten und damit die Anzahl der Überstunden – vor allem der Männer – im Zuge der Wirtschaftskrise zurückgegangen ist. Österreich lag jahrelang europaweit an der Spitze bei der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Mittlerweile hat sich dieses Bild verändert, nachdem insbesondere bei den vollzeitbeschäftigten Männern ein Rückgang bei den Wochenstunden verzeichnet wird (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Durchschnittliche tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden von Männern, Vollzeit, 2006 – 2015



Quelle: Eurostat, erstellt am 4.8.2016

*auch Planbarkeit und Autonomie spielen wichtige Rolle*

Abseits der Dauer der Arbeitszeit auf täglicher oder wöchentlicher Basis spielen auch Bedingungen wie Planbarkeit und Autonomie eine wichtige Rolle. Die Einflussmöglichkeiten auf die Lage der Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen sind von entscheidender Bedeutung insbesondere für ArbeitnehmerInnen mit Versorgungspflichten. Männliche Normalarbeitszeit dominiert die Arbeitskultur in den meisten Betrieben und das bedeutet, dass lange Arbeitszeiten und lange Anwesenheit am Arbeitsplatz mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt werden. Speziell bei Führungskräften zeigt sich ein selbst und von außen definierter Arbeitsethos, in dem die Länge der Arbeitszeit eine wichtige Rolle spielt (vgl. Bergmann et al. 2010). Überlange Arbeitszeiten werden geradezu mit einem Bild von guten Führungskräften assoziiert, das aus der Kombination von Leistungsbereitschaft und dauernder Präsenz besteht. Die oft überlange Arbeitszeit von

Führungskräften wird als Voraussetzung für deren Kontroll- und Steuerungsaufgabe angesehen, gleichzeitig verbunden mit einer Vorbildfunktion, die das Arbeitsklima für alle Beschäftigten prägt (vgl. Gesterkamp 2009). Die Teilung in Teilzeit und Vollzeit ist daher kontraproduktiv, wenn es um eine Änderung der Arbeitskultur geht. Eine kurze Vollzeit als neues Leitbild der Arbeitszeit würde die Trennung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte abschwächen und zu einer neuen Arbeitszeitkultur beitragen.

### **3. Welche Ansätze und Initiativen zu einer gerechteren Verteilung der Arbeitszeit gibt es?**

Nachdem es in Österreich lange Zeit um die Frage der Arbeitszeitverkürzung still geworden war, gab es seit der Wirtschaftskrise 2008 vermehrt Diskussionen und Ansätze, um neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. In Österreich ist hier vor allem die Kurzarbeit zu nennen, die in mehreren Großbetrieben eingeführt wurde, um die Auswirkungen der Wirtschaftskrise abzufedern. In Deutschland hat in jüngster Zeit vor allem der Vorschlag von Familienministerin Schwesig zur Einführung einer Familienarbeitszeit für Diskussion gesorgt. Schweden kann bereits auf mehrere Beispiele zur Einführung der 30-Stunden-Woche zurückblicken und der aktuellste Versuch läuft in einem Pflegeheim in Göteborg. Diese Auswahl an Ansätzen und Initiativen wird im folgenden Abschnitt skizziert.

*Wirtschaftskrise 2008 löste Arbeitszeitdiskussionen aus*

#### **3.1 Einführung der Kurzarbeit in Österreich als Auslöser für eine neue Arbeitszeitdebatte**

Als die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu einem drastischen Rückgang in der Auftragslage vieler Großbetriebe führte, nahmen 508 Betriebe für insgesamt 66.510 Beschäftigte Kurzarbeit in Anspruch. Die Arbeitszeit dieser Beschäftigten wurde um durchschnittlich 26% reduziert (vgl. Haslinger 2016).<sup>3</sup> Laut Schätzungen des Sozialministeriums konnten durch die Einführung der Kurzarbeit insgesamt etwa 30.000 Arbeitsplätze gesichert werden (vgl. BMASK 2013). Die Kosten der wegfallenden Arbeitszeit wurden zum Großteil durch die öffentliche Hand, im Konkreten durch die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS getragen, und damit wurden die Kosten für Unternehmen und Beschäftigte gering gehalten. Die Sozialpartnerorganisationen spielten eine wesentliche Rolle bei der Antragstellung, der Prüfung der Voraussetzungen und der innerbetrieblichen Ausgestaltung der Kurzarbeit.

*Kurzarbeit hat erhöhten Wert von Freizeit aufgezeigt*

Ausgelöst durch die erfolgreiche Einführung der Kurzarbeit kam es in der Folge zu einer breiteren Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitszeit. „Nicht zuletzt die Erfahrungen aus der Kurzarbeit in der Industrie haben den Wert erhöhter Freizeit insbesondere für die Betroffenen und ihr unmittelbares Umfeld aufgezeigt. Gesundheitliche Entlastung und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sonstigem Privatleben haben in der Diskussion viel an Bedeutung gewonnen.“ (Haslinger 2016: 74)

Trotz der positiven Erfahrungen mit der Kurzarbeit sind auch die negativen Begleiterscheinungen zu berücksichtigen. So zeigen die Erfahrungen der PRO-GE, dass ab einer bestimmten Dauer der Kurzarbeit bei vielen Betroffenen eine verstärkte Sorge um den Arbeitsplatz und die zukünftige Existenzsicherung einsetzt. Auch hat die Erfahrung nach 2009 gezeigt, dass in Industriebetrieben auch bei verbesserter Auftragslage nicht unbedingt mit einer höheren Anzahl von Beschäftigten reagiert wird. Zuvor abgebaute Stellen werden vielfach nicht im selben Ausmaß nachbesetzt oder es wird trotz guter Auftragslage stetig mehr Personal eingespart, was zu erhöhtem Arbeits- und Arbeitszeitdruck auf die verbleibenden Beschäftigten führt (vgl. ebd.).

*Freizeitoption*

Auch die Freizeitoption wurde im Zuge einer neuen Arbeitszeitdiskussion ausverhandelt und mittlerweile in der Elektro- und Elektronikindustrie (seit 2013) und der Metallindustrie, der Papierindustrie und im Metallgewerbe (seit 2015) eingeführt. Mit der Freizeitoption ist es möglich, anstelle von Ist-Lohn- bzw. Ist-Gehaltserhöhung individuell gestaltbare Freizeit zu erwerben. Der zusätzlich erworbene Freizeitanspruch kann als Verkürzung der Wochenarbeitszeit, als Freizeit in ganzen Tagen oder als Verlängerung des Urlaubs konsumiert werden. Auch ein geblockter Verbrauch beispielsweise vor Pensionsantritt ist möglich.

*Kurzarbeit und Freizeitoption v.a. von Männern in Anspruch genommen*

Sowohl die Kurzarbeit als auch die Freizeitoption wurden aufgrund der Beschäftigtenstruktur in der Industrie und der niedrigeren Löhne von Frauen in erster Linie von Männern in Anspruch genommen. Trotz dieser Tatsache und trotz der oben angesprochenen negativen Begleiterscheinungen der Kurzarbeit kann attestiert werden, dass durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und die positiven Erfahrungen der Kurzarbeit

eine neue Arbeitszeitdiskussion ausgelöst wurde. So wurden in den letzten Jahren wieder häufiger Forderungen nach einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung als notwendige Option thematisiert, vor allem als Mittel zur Bekämpfung der steigenden Arbeitslosigkeit. Hier zeichnete sich in gewissem Ausmaß eine Trendumkehr ab, da diese Forderungen die Notwendigkeit und die Bedeutung der arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzung nach langer Zeit wieder ans tagespolitische Licht beförderten. Auch die von der GPA-djp im Jahr 2015 gestartete Kampagne „Kürzer arbeiten – leichter leben“, in der die Einführung einer 35-Stunden-Woche gefordert wird (vgl. Scherz 2016), zeigt einen neuen Anspruch, das Thema Arbeitszeit wieder von gewerkschaftlicher Seite im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu besetzen.

*GPA-djp-Kampagne „Kürzer arbeiten – leichter leben“*

### **3.2 Modell „Familienarbeitszeit“ in Deutschland**

In Deutschland hat der Vorschlag der Familienministerin Manuela Schwesig, jungen Eltern für ein paar Jahre eine staatlich unterstützte „Familienarbeitszeit“ in Form einer 32-Stunden-Woche zu ermöglichen, die eine egalitäre Aufteilung der Versorgungs- und Erwerbsarbeit unterstützen soll, einiges an Diskussion ausgelöst. Die Idee wurde mittlerweile auch von Gewerkschaften und SPD aufgegriffen.<sup>4</sup> Das ursprüngliche Modell sieht vor, dass Eltern, die sich im Anschluss an 14 Monate Elterngeld dafür entscheiden, gleichzeitig in einer Teilzeitbeschäftigung mit ca. 32 Stunden zu arbeiten, bis zum dritten Lebensjahr des Kindes eine teilweise Lohnersatzleistung beziehen können. Neueren Überlegungen zufolge soll die Arbeitszeit zwischen 25 und 32 Wochenstunden betragen können. Pfahl (2016) führt aus, dass von einer solchen Familienarbeitszeitregelung vor allem jene Paaren profitieren würden, die derzeit beide in „kurzer Vollzeit“, also 25 bis 32 Stunden arbeiten (1%) oder von denen beide in Vollzeit arbeiten (6%), bzw. alle Paare mit kleinen Kindern, die derzeit in einer Kombination aus Vollzeit und „kurzer Vollzeit“ arbeiten. Die größte Gruppe von Eltern mit kleinen Kindern, lebt derzeit im „modernisierten Ernährermodell“, d.h. der Vater arbeitet Vollzeit und die Mutter arbeitet Teilzeit. Abgesehen von den derzeit bestehenden Vereinbarkeitskonstellationen zeigen aktuelle Umfragen, dass sich 47% aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren eine egalitäre Erwerbskonstellation wünschen, in der beide Elternteile annähernd in selben Arbeitszeitausmaß ar-

*32-Stunden-Woche für jüngere Eltern ...*

*... als Vorstufe  
partnerschaftlich  
geteilte Arbeits-  
zeitkonstellation*

beiten. Pfahl (2016, 96) resümiert: „Familienpolitische Konzepte wie die in Deutschland aktuell diskutierte Familienarbeitszeit könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Paare mit kleinen Kindern nach der Geburt in eine partnerschaftlich geteilte Arbeitszeitkonstellation hineinwachsen, in der beide PartnerInnen verbindlich und langfristig Sorgearbeit übernehmen und gleichzeitig beide in ihren weiteren Berufsweg investieren können.“

### **3.3 Umsetzung der 30-Stunden-Woche in schwedischen Betrieben**

*Pilotprojekt:  
6-Stunden-Tag  
in Pflegeheim*

Auf internationale mediale Resonanz stieß das aktuelle 6-Stunden-Tag-Projekt in Göteborg. Die dortige Stadtverwaltung beschloss 2014, ein Pilotprojekt zum 6-Stunden-Tag in einem Pflegeheim im Zeitraum von Februar 2015 bis Jänner 2016 umzusetzen. Das Pilotprojekt wurde mittlerweile bis Ende 2016 verlängert und beinhaltet eine interaktive Begleitforschung, wobei die Ergebnisse aus der Pflegeeinrichtung mit einer anderen Pflegeeinrichtung ähnlicher Größe verglichen werden. Die Argumente zur Umsetzung eines 6-Stunden-Tages bei gleichbleibender Bezahlung waren die Reduktion der Arbeitslosigkeit und eine gerechtere Verteilung zwischen Arbeit und Kapital und zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit (vgl. Bernmar 2016). Ein kürzerer Arbeitstag bedeutet auch, dass Teilzeitjobs in Vollzeitjobs umgewandelt werden. Das hauptsächliche Ziel des 6-Stunden-Tag-Projekts ist es, herauszufinden, wie sich die verkürzte Arbeitszeit auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Lebensqualität der PflegehelferInnen auswirken. Aber auch die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf den Alltag der BewohnerInnen des Pflegeheimes sind Teil der Evaluierung. Sowohl PflegehelferInnen, die bislang Vollzeit, als auch jene, die Teilzeit gearbeitet hatten, wechselten in den 6-Stunden-Tag bei voller Bezahlung und es wurde ein 6-Stunden-Schichtplan eingeführt. Um den Ausfall an Arbeitszeit zu kompensieren, wurden 14 zusätzliche PflegehelferInnen eingestellt. PflegehelferInnen, in der Mehrheit Frauen, stellen die größte Berufsgruppe in Schweden dar, weshalb das Projekt von besonderer Relevanz ist (vgl. ebd.).

Bisher gab es in Schweden bereits mehrere Ansätze und Projekte zur Umsetzung des 6-Stunden-Tages. In Kiruna wurde 1989 der 6-Stunden-Tag in der häuslichen Altenpflege eingeführt. Da die

meisten dieser Beschäftigten bereits vor der Einführung des 6-Stunden-Tages Teilzeit gearbeitet hatten, bedeutete diese Reform für die meisten in erster Linie eine Gehaltserhöhung. Nach 16 Jahren wurde die Arbeitszeitverkürzung nach einem Wechsel in der Kommunalregierung allerdings beendet. Ein anderes Beispiel aus dem Gesundheitsbereich ist die Orthopädie-Station des Sahlgrenska-Krankenhauses in Westschweden. Dort wurde 2015 die Einführung einer 32-Stunden-Woche für einen Zeitraum von vorerst zwei Jahren beschlossen. Eines der Ziele des Projektes ist eine Effizienzsteigerung zur Erhöhung der durchgeführten Operationen.

Aber nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in der Privatwirtschaft wurden in Schweden positive Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung gemacht. Eines der wichtigsten Beispiele für Arbeitszeitverkürzung im Privatsektor stellt Toyota dar, wo 2002 ein 6-Stunden-Tag mit einem 2-Schicht-Tag von 06:00 bis 12:00 und von 12:00 bis 18:00 Uhr eingeführt wurde. Damit sollte in erster Linie die Produktivität, aber auch die Jobattraktivität erhöht werden und es damit einfacher gemacht werden, neues Personal anzuwerben.

*auch in Privatwirtschaft positive Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung*

Ein weiteres Beispiel aus der Privatwirtschaft ist das Internet-Start-Up Barth mit 20 Beschäftigten, das vor drei Jahren den 6-Stunden-Tag für alle Beschäftigten eingeführt hat und seither auf eine Erfolgsbilanz mit gesteigener Produktivität und erhöhter Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zurückblicken kann. Auch beim Softwareentwickler Filimundus, wo die MitarbeiterInnen seit 2014 in einem 6-Stunden-Tag arbeiten, wird eine höhere Arbeitseffizienz und Arbeitszufriedenheit auf die Reduktion der Arbeitszeit zurückgeführt.

### **Resümee**

Die ungleiche Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Versorgungsarbeit stellt eine Grundlage für die Konstituierung von Geschlechterverhältnissen dar, und damit bietet die Gestaltung der Arbeitszeit ein enormes Potenzial für eine gerechtere Verteilung zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen. Die Anforderungen an geschlechtergerechte Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik sind vielfältig und umfassen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Änderung der Arbeits-

*kurze Vollzeit  
würde Trennung  
in Teilzeit- und  
Vollzeitarbeit  
entgegenwirken*

kultur, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie eine Hinterfragung der Prioritätensetzung bei bezahlter Erwerbsarbeit generell. Eine kurze Vollzeit mit einer generellen 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich würde der Trennung in Teilzeit- und Vollzeitarbeit entgegenwirken und die Arbeitszeiten von Frauen und Männern aneinander angleichen. Die aktuellen Arbeitszeitdaten zeigen allerdings, dass wir von einer geschlechtergerechten Verteilung der Arbeitszeit noch weit entfernt sind. Diese Tatsache kommt insbesondere bei der ungleichen Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer zum Ausdruck.

Nachdem es in Österreich lange Zeit um die Frage der Arbeitszeitverkürzung still geworden war, gab es seit der Wirtschaftskrise 2008 vermehrt Diskussionen und Ansätze, um neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Vor allem mit der Einführung der Kurzarbeit ist es gelungen, den Bann der kürzeren Arbeitszeiten vor allem in männlich dominierten Industriebereichen zu brechen. Wie der Vorschlag zur Einführung der Familienarbeitszeit in Deutschland zeigt, gibt es vor allem bei Familien mit kleinen Kindern einen Bedarf nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Versorgungs- und Erwerbsarbeit. In Schweden gibt es bereits eine Reihe von Beispielen von Betrieben sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft, in denen eine 30-Stunden-Woche eingeführt wurde. Auch wenn sich die Beispiele hinsichtlich der Berufsgruppen, der Branchen und der Größe der Unternehmen unterscheiden, so können wir viel über die positiven Aspekte und über die Machbarkeit der Umsetzung einer kürzeren Arbeitszeit lernen.

Es ist zu wünschen, dass die neu entfachte Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitszeit weitergeht und sich nicht nur auf theoretischer Ebene bewegt, sondern sich in der Umsetzung von neuen Arbeitszeitstandards niederschlägt, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen widerspiegeln und die zu einer gerechteren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit führen.

#### **Anmerkungen**

1. Siehe auch den Band der AK-Schriftenreihe „Sozialpolitik in Diskussion“: Nadja Bergmann und Claudia Sorger (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/sozialpolitikindiskussion/18.\\_Ausgabe.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/sozialpolitikindiskussion/18._Ausgabe.html)

2. Siehe <http://www.vier-in-einem.de/>
3. Zum Vergleich: Kurz vor Beginn der Krise im Oktober 2008 befanden sich österreichweit weniger als 400 Personen in Kurzarbeit
4. Siehe etwa <http://www.welt.de/politik/deutschland/article137354856/Neue-Arbeitsmodelle-fuer-die-Rushhour-des-Lebens.html>

### Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2002): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. In: Knapp, Gudrun Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, 91-131
- Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/sozialpolitikindiskussion/18\\_Ausgabe.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/sozialpolitikindiskussion/18_Ausgabe.html)
- Bergmann, Nadja / Papouschek, Ulrike / Sorger, Claudia (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien
- Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa / Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien
- Bernmar, Daniel (2016): 6-hour workday. Trial in Gothenburg. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: ÖGB-Verlag
- BMASK (2013): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 – 2013; [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku\\_aamp\\_1994-2013\\_webversion.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku_aamp_1994-2013_webversion.pdf).
- Fraser, Nancy (1997): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main
- Gesterkamp, Thomas (2009): Wenn Papa die Brötchen nicht mehr allein verdient ... Arbeit und männliche Identität. In: Fthenakis, Wassilio.E./ Textor, Martin R. (Hrsg.): Online-Familienhandbuch: [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Haslinger, Susanne (2016): Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie: von der Kurzarbeit bis zur Freizeitoption. In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: ÖGB-Verlag
- Haug, Frigga (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine – neue Linke. Argument Verlag. Hamburg
- Madörin, Mascha (1993): Frauen – die Leerstelle in der Wirtschaftstheorie. In: Politicum 13/1993, Graz, 18-20
- Mies, Maria (2001): Hausfrauisierung, Globalisierung, Subsistenzperspektive. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Münster, 157-187
- Pauer-Studer, Herlinde (1996): Geschlechtergerechtigkeit: Gleichheit und Lebensqualität. In: Nagl-Docekal, Herta / Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Frankfurt/Main, 54-98
- Pfahl, Svenja (2016): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: ÖGB-Verlag
- Scherz, Eva (2016): Kürzer arbeiten – leichter leben! In: Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: ÖGB-Verlag

- Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Tálos, Emmerich (1983): Arbeitszeitpolitik – Der Kampf um die Arbeitszeit. In: Tálos, Emmerich / Vobruba, Georg (Hrsg.): Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien, 3-21
- Werlhof, Claudia von (1996): Subsistenz: Abschied vom ökonomischen Kalkül? In: Werlhof, Claudia von / Schweighofer, Annemarie / Ernst, Werner W. (Hrsg.): Herren-Los. Frankfurt am Main, Wien, 364-393