

## **„Biografieorientierte Arbeitszeit“ als Element einer neuen Zeitverteilung**

- Vortrag von Margret Mönig-Raane, stellvertretende Vorsitzende ver.di -

auf der

Internationalen Konferenz „Arbeitszeit und soziale Sicherheit in der Lebensperspektive“ organisiert von der Europäischen Kommission, SISWO und der Hans-Böckler-Stiftung am 9./10. September 2004 in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich kann ihnen hier noch keine fertige Konzeption für das Modell einer ,biografieorientierten Arbeitszeit vorstellen, denn die Diskussion in unserer – beteiligungsorientierten und die ganze Organisations umfassenden Arbeitszeitinitiative befindet sich erst am Anfang. Ich bitte um ihr Verständnis, wenn ich ihnen hier in einer Art ,Werkstattbericht‘ den Stand unserer Diskussion - also einen ersten Überblick über das, was wir bisher als zentrale Faktoren, Funktionszusammenhänge und Hintergründe eines solchen Modells identifiziert und zusammengetragen haben, vorstelle.

### *1. Biografieorientierte Arbeitszeit – die Idee:*

Das Konzept der biografieorientierten Zeitverteilung hat zum Ziel,

- dass alle Menschen die Chance haben, ihre persönliche Lebensarbeitszeit so zu gestalten, dass sie mit den lebensweltlichen Interessen und Erfordernissen in Einklang zu bringen ist und,
- dass Männer und Frauen eine gleichrangige Erwerbsperspektive entwickeln können.

Es müssen also Phasen der Freistellung und Phasen verkürzter Arbeitszeiten für alle Beschäftigten möglich sein. Das kann kein rein tarifpolitisches Projekt sein. Dazu brauchen wir die Flankierung durch gesetzliche Regelungen und staatliche Unterstützung in diesen Phasen der Freistellung oder der reduzierten Arbeitszeit.

Subventionierte Aus-Zeiten erwerbsfähiger Menschen waren über viele Jahre hinweg mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen ein wesentliches

staatliches Instrument zur Förderung der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen kamen sicherlich auch in vielen Fällen den Bedürfnissen der Betroffenen entgegen, vor allem aber bedeuteten diese Regelungen für die Unternehmen die Möglichkeit der Rationalisierung, der Verjüngung ihrer Belegschaften, der Kostenersparnis und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit mit staatlicher Unterstützung – das wurde ideologisch und humanitär verbrämt. Im Zuge von Altersteilzeit und Vorruhestand wurde die Berufstätigkeit der über 55-jährigen – vor allem in den Großbetrieben – auf ein Minimum reduziert.

Unsere Überlegung zielt darauf, dass solche Aus-Zeiten auch in anderen Phasen des Lebens und zu einem anderen Zweck, als dem des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand, möglich sein sollen: zum Beispiel zur Kindererziehung oder zur Weiterbildung. Unsere Überlegung geht über die aktuellen Regelungen zur Elternzeit hinaus. Der Anreiz zur Freistellung muß so groß sein, dass die Möglichkeit von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt wird und, dass karrierebezogene Bedenken in den Hintergrund treten.

Vorstellungen einer an den Bedürfnissen der Menschen orientierten Verteilung der Arbeitszeit über den Lebensweg hinweg sind nicht neu. Die arbeitszeitpolitische Initiative hat diese Idee aufgegriffen und arbeitet nun an einer tarifpolitischen und gesellschaftspolitischen Konzeption.

## 2. *aktuelle Ausgangspunkte*

- Aktuell wird die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit durch eine neoliberale Offensive geprägt, die auf eine *Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit* und eine Absenkung des Stundeneinkommens zielt. In den jüngsten Tarifausschreibungen forderten die Arbeitgeber in allen Branchen unterschiedliche Formen der Arbeitszeitverlängerung und erreichten durchweg Zugeständnisse. Bereits vor dieser offenen und offensiven Politik der Arbeitszeitverlängerung konnte sich im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung in den letzten zehn Jahren ein schleicher Prozess der tatsächlichen gegenüber der tarifvertraglichen Arbeitszeit durchsetzen, so dass in Deutschland im Durchschnitt zweieinhalb Stunden länger als tarifvertraglich vorgesehen gearbeitet wird.

- Die Arbeitszeitflexibilisierung hat jedoch nicht für alle zu längeren Arbeitszeiten geführt, sondern nur für die Vollzeitbeschäftigten. Auf der anderen Seite haben die Teilzeit-, die befristeten, die prekären Beschäftigungsverhältnisse – mit kurzen Arbeitszeiten – zugenommen. Mit der Differenzierung der Arbeitszeiten wachsen so auch die *Spaltungen und Polarisierungen unter den Beschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht*. Zugespritzt formuliert zwischen qualifizierten meist männlichen und immer länger arbeitenden vollzeitbeschäftigten Stammebelegschaften auf der einen Seite und den zunehmenden von Frauen dominierten Teilzeit oder prekären Arbeitsverhältnissen mit geringeren Qualifikationsanforderungen an den Rändern der Belegschaften auf der anderen Seite.
- Spaltungen und Polarisierungen entstehen auch durch die *Erosion der Normalarbeitsbiografie* durch erzwungene (Arbeitslosigkeit, befristete Verträge) oder freiwillige (Elternzeit, Sabbaticals) Unterbrechungen.
- Die Krise der Arbeitsumverteilung wird angesichts der *Massenarbeitslosigkeit* als eine extreme Art unfreiwilliger Erwerbslebensarbeitszeitverkürzung wirksam. Gleichzeitig nimmt das tatsächliche Lebensarbeitszeitvolumen durch längere Ausbildungszeiten und früheren Renteneintritt ab und wird zunehmend flexibilisiert.
- Flexibilitäten und Diskontinuitäten der Erwerbsbiografie stellen *neue Anforderungen* an die soziale Absicherung des Lebenslaufs und *an die Systeme der Sozialen Sicherung*.
- Mit *Wertewandel* und Individualisierung haben sich die Bedürfnisse, Verhaltens- und Einstellungsweisen der Beschäftigten verändert. Das betrifft besonders veränderte Ansprüche an die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Während sich in der Gesellschaft zunehmend andere als die traditionellen Rollenbilder herausbilden, (junge) Männer öfter zu Vorstellungen von emanzipierter Partnerschaft neigen, Elternschaft als Aufgabe begreifen und mitunter gern kürzer arbeiten wollen (Initiative „Männer gegen länger“ und „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“), scheitern die neuen Ideen immer noch an der Realität – den Institutionen, die den Geschlechtern immer noch gnadenlos ihre Rolle zuweisen.

- 3. Ausführlicher: aktuelle Befunde über AZ-Entwicklungen –

Gerade jetzt, in den letzten Wochen, sind drei interessante Arbeitszeitstudien<sup>1</sup> erschienen/ bzw. noch im Erscheinen, die einhellig feststellen, daß bei uns in Deutschland die bezahlte Arbeit zunehmend ungleich verteilt wird: nämlich zwischen Männern und Frauen und zwischen hoch- und gering Qualifizierten.

Die Arbeitszeitvolumina der einzelnen Beschäftigten differieren zunehmend nach Qualifikation und Geschlecht, so daß schon von einer Polarisierung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern gesprochen werden kann.

Ich will die Befunde hier nicht ausführlich referieren, beeindruckend finde ich jedoch, daß die Vollzeitarbeit stagniert, daß Teilzeitarbeit zunimmt und innerhalb der Teilzeitarbeit geringere Stundenvolumina von Teilzeitbeschäftigten.

Es wurde festgestellt, daß die Beschäftigung im „normgeprägten Bereich“ zwischen 30 und 40 Stunden abnimmt. Männer arbeiten nun zunehmend über 40 Stunden, besonders groß ist die Zunahme sogar im Bereich über 48 Stunden. Frauen hingegen arbeiten zunehmend unter dreißig Stunden, besonders wächst hier der Anteil derjenigen, die unter 15 Stunden arbeiten.

Deutschland gehört – im internationalen Vergleich – zu den Ländern, in denen die bezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen verhältnismäßig ungleich verteilt ist. Deutschland gehört auch – neben Großbritannien – nach einem OECD-Vergleich zu den Ländern, in denen sich die Geburt eines Kindes besonders nachteilig auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirkt. Die Frauenerwerbstätigkeit hat zwar ständig zugenommen – gesellschaftliche Institutionen wie das Steuer- und Sozialversicherungssystem, das System der Kinderbetreuung, die Organisation der Grundschulen usw. determinieren die beschränkten beruflichen Möglichkeiten von Frauen mit kleinen Kindern. So wird die ungleiche Verteilung bei einer Betrachtung der Paarhaushalte besonders deutlich. Sobald Kinder in den Haushalt kommen, haben Frauen hierzulande keine gleichrangigen Erwerbschancen mehr. Im internationalen Vergleich repräsentiert Deutschland ein Modell familienorientierter Sozialpolitik, das die Betreuung der Kinder durch die Mutter fördert. Das führt

---

<sup>1</sup> 1. Frank Bauer u.a.: Arbeitszeit 2003, ISO Köln 2004

2. Nick Kratzer u.a.: Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt, 2004

3. Steffen Lehndorff/ Alexandra Wagner: Arbeitszeiten und Arbeitszeitregulierung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, 2004

zu unterschiedlichen Beschäftigungschancen, Erwerbsmustern und Berufsverläufen von Frauen und Männern, zu Spaltungen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

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

Während in Ostdeutschland ein hoher Anteil der Frauen nach dem Erziehungsurlaub wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehrt, sind dies in Westdeutschland nur rund 20 Prozent. 80 Prozent arbeiten nach der Erziehungsphase Teilzeit. Hier hat sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten mehr als vervierfacht.

#### *- 4. Wunsch und Wirklichkeit -*

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

Die Erwerbs- und Arbeitszeitpräferenzen von Männern und Frauen in Europa sind zunehmend von egalitären Vorstellungen und Erwerbsmustern geprägt und die Arbeitszeitwünsche von Frauen tendieren zu kurzer Vollzeit, einer ca. 30-Stunden-Woche. Von beidem ist die Realität in Deutschland noch weit entfernt: Die Vollzeitarbeit ist nach unten starr und es gibt eine unüberwindliche Mauer zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit ist aber bei uns immer noch gleichbedeutend mit geringeren Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf und längerfristig geringerem Einkommen. So wird die klassische Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen immer weitergetragen.

Selbst in der Phase der Kleinkindbetreuung entspricht das traditionelle deutsche Alleinverdiener-Modell überwiegend nicht den Erwerbswünschen der Frauen mit Kindern, obwohl es von der überwiegenden Mehrheit gelebt wird. In der Realität arbeitet in einer Mehrheit der Haushalte mit Kindern unter sechs Jahren der Mann Vollzeit, während die Frau nicht erwerbstätig ist – gewünscht wird diese Konstellation hingegen nur von fünf Prozent. In nur 15 Prozent der dieser Haushalte arbeiten beide Partner Vollzeit – gewünscht wird diese Konstellation

aber von 32 Prozent. Die Konstellation Mann Vollzeit und Frau Teilzeit ist bei 23 Prozent Praxis – gewünscht wird dies von 43 Prozent.

Der Unterschied zwischen dem tatsächlich gelebten Arbeitszeitmuster (52 Prozent) und dem gewünschten Zeitmuster (6 Prozent) ist in Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Ländern am größten. Ein erheblicher Teil wünscht sich sowohl eine andere Arbeitszeitgestaltung als auch ein anderes Arbeitsteilungsmodell mit dem Partner. Die Betroffenen wollen eine egalitäre Zeitverteilung, längere Arbeitszeiten für die Frauen und egalitäre Erwerbsmuster.

Deutschland spielt hier im internationalen Vergleich keine besonders günstige Rolle. Wir sind immer noch – gemeinsam mit einigen südeuropäischen Ländern – der Prototyp für das „männliche Alleinverdienermodell“.

In Schweden hingegen werden die Profile der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern im biografischen Erwerbsverlauf immer ähnlicher. Nicht nur die Erwerbstätigkeit, auch die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen nimmt hier beständig zu.

Wenn egalitäre Erwerbsstrukturen zwischen Frauen und Männern in anderen Ländern möglich sind, dann zeigt uns dies, daß diese mit einer effektiven Marktwirtschaft durchaus kompatibel sind. Es gibt also keinen vernünftigen Grund, sondern nur traditionelle Ideologie, und überkommene Institutionen, die einer geschlechtergerechteren Zeitverteilung im Wege stehen.

#### - 5. Wohlfahrtsstaatliche Institutionen als Determinanten –

Auf die arbeitszeitpolitischen Institutionen komme ich noch zu sprechen. Zunächst möchte ich jedoch einen Blick auf die wohlfahrtsstaatlichen Determinanten werfen, die eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen – in der Lebenslaufperspektive - stark behindern.

- *Die öffentliche Kinderbetreuung* wirkt, so wie sie augenblicklich gestaltet ist, restriktiv auf das Arbeitsangebot von Frauen. Die Betreuung müßte wesentlich ausgebaut, Öffnungszeiten von Kindergärten und Grundschulen ausgedehnt und Ganztagschulen erweitert werden. Ein Betreuungsangebot für Kleinkinder ist fast nicht vorhanden:

Beispielsweise liegt die Betreuungsquote der unter 3-jährigen in Deutschland bei 2 Prozent – im Gegensatz dazu in Dänemark bei fast 50 Prozent.

- *Das Erziehungsgeld/ Elterngeld* wurde bei der Neugestaltung des Elternzeitgesetzes durch die rot-grüne Bundesregierung nicht wesentlich erhöht. 300 Euro im Monat sind gewiß kein überzeugender Beitrag dazu, traditionelle Rollenmuster aufzubrechen. Unter den gegebenen Voraussetzungen sind weiterhin 2 Prozent aller ErziehungsurlauberInnen Väter und nur 7 Prozent der Väter mit kleinen Kindern arbeiten reduziert. Der ‚neue Vater‘ ist also bislang ein Ausnahmefall.
- *Das Steuersystem* ist so angelegt, daß das männliche Ernährermodell massiv begünstigt wird. Der Effekt des Ehegattensplittings – das uns übrigens im Jahr 44 Milliarden Euro kostet! – ist so, daß es ökonomisch optimal für einen Paarhaushalt in Deutschland ist, wenn der Partner mit dem höheren Einkommen Vollzeit arbeitet und die Gattin Teilzeit. Arbeitet die Frau auch Vollzeit, geht der Zuwachs des Haushaltseinkommens wieder zurück.
- Das Rentensystem setzt ebenfalls für Ehepaare Anreize, die Vorteile der Versorgung zu nutzen. Ökonomisch rational ist es von der Versorgung zur ‚Zuverdienerinnen-Versorgung‘ überzugehen.

Diese Institutionen, die die Erwerbsperspektiven von Frauen determinieren, sind das wichtigste Hindernis, das einer souveränen Zeitgestaltung in der Lebenslaufperspektive im Weg steht. Sie sind auch das wichtigste Hindernis für eine geschlechterdemokratische und emanzipatorische arbeits- und gesellschaftspolitische Perspektive. Bedenkt man dann noch, daß Frauen mit hoher Qualifikation am ehesten diese Barrieren überwinden, so wird deutlich, daß hier die Polarisierung zwischen den Geschlechtern noch durch die zwischen den Qualifikationen verschärft wird.

#### - 6. Kritik des Hartz – Vorschlags einer ‚demographischen Arbeitszeit‘ –

So ungefähr vor einem Jahr (in der FAZ vom 18.9.03) hat Peter Hartz ein Konzept für eine ‚demographische Arbeitszeit‘ vorgeschlagen – Hartz fünf sozusagen. Es wurde in den Medien – und auch von verschiedenen namhaften GewerkschaftskollegInnen – positiv rezipiert. Interessant erscheint an diesem Vorschlag, daß erstmals Ansätze für ein Konzept der Organisation der Lebensarbeitszeit versucht werden, deshalb – und, weil sich an diesem Modell

exemplarisch viele Problempunkte einer Arbeitszeitverteilung in der Lebensperspektive verdeutlichen lassen - möchte ich hier etwas ausführlicher und kritisch darauf eingehen.

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

- Durch die Umverteilung der Arbeitszeit in die jüngere Lebensphase wird faktisch für die leistungsfähigste Phase eine 40-Stunden-Woche eingeführt. Dies ist arbeitszeitpolitisch bedenklich, weil damit der Trend zur Arbeitszeitverlängerung letztlich gestärkt wird.
- Bedenklich ist die Umverteilung auch unter Belastungsgesichtspunkten. Im Alter zwischen 25 und 35 Jahren kumulieren alle Belastungen: berufliche Karriere, Familiengründung, Hausbau o.ä. Die altersbezogene Umverteilung führt also zu einer verstärkten Kumulation von Belastungen in dieser Lebensphase. Aktuelle Veränderungen im Krankheitspektrum (Stress, burn out, Zunahme psychischer Erkrankungen) und die Hochkonjunktur der Zeitmanagement-Gurus verweisen darauf, daß für viele Beschäftigte die Grenzen jetzt schon überschritten sind. Die Krankheitsgefahr würde im Alter steigen. Die Belastungsumverteilung konterkariert geradezu das Hartz'sche Ziel, daß alle bis 65 arbeiten sollen.
- Die Ausdehnung der ‚Gehirnlaufzeiten‘ der jungen Menschen mit aktuellem Hochschulwissen zielt eben nicht auf eine nachhaltige Nutzung der Arbeitskraft, die durch ständige Weiterbildung und Gesundheitspflege ihre Verwertbarkeit erhalten könnte, sondern impliziert unausgesprochen eine ‚Ex-und-Hopp‘ Vorstellung des ‚Humankapitals‘ als einer verderblichen Ware, die in möglichst kurzer Zeit möglichst intensiv genutzt werden muß – eben dann wenn sie am leistungsfähigsten ist.
- Schließlich würde diese Regelung die Erwerbsarbeitszentrierung in dieser entscheidenden und für das weitere Leben weichenstellenden Phase

erhöhen. Die Zeitressourcen für die anderen Teile des Lebens sowie für die Möglichkeiten anderer Prioritätensetzungen würden weiter eingeschränkt. Eine weitere Retraditionalisierung der Familie wäre die Folge und für Familien mit höherem Einkommen ein Anwachsen familienbezogener Dienstleistungen. Substantielle Lebensereignisse lassen sich nicht aufschieben, wie das der Ökonomie entlehnte Zinsmodell suggeriert.

- Im Konzept werden zwar Bildungszeiten und Gesundheitszeiten als Bausteine genannt. Auffälligerweise fehlen jedoch die Familienzeiten. Auch über den Einbau von Teilzeit in dieses Modell wird nicht gesprochen. Es geht wieder einmal nur um das gute alte Normalarbeitsverhältnis, das ja bei VW noch in weiten Bereichen dominiert – aber nicht anderswo, und schon gar nicht in der Dienstleistungswirtschaft.
- Die Konsequenzen aus diesem Modell sind: Ranklotzen in der Lebensphase, wenn Paare kleine Kinder haben. Das fördert und zementiert das alte Modell der Rollenverteilung.
- Die Frau als Erwerbstätige kommt in diesem Modell nicht vor. Frau sie müßte sich hier nämlich zwischen dem ungenutzten Verfall ihrer Qualifikation oder Unfruchtbarkeit entscheiden, was angesichts unserer demografischen Situation in Deutschland ja auch eine gesellschaftspolitische Frage sein dürfte. Die vorgeschlagene ‚demografische Arbeitszeit‘ wäre unter demografischen Gesichtspunkten also nicht sehr sinnvoll.

#### *- 7. Gleichrangige Erwerbsperspektive von F + M im Lebenslauf -*

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

Längerfristig wird allerdings der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften so groß sein, daß Frauen wieder zunehmend auf den Arbeitsmarkt gelockt werden müssen, wodurch es zu einer Übereinstimmung beider Interessen kommen könnte: 2010 wird es in Deutschland 2,5 Millionen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben. Das liegt nicht zuletzt an der abnehmenden

Gebärneigung der Frauen in Deutschland. Die Familienforschung stellt hier fest: in Ländern mit niedriger Frauenerwerbsquote gibt es niedrige Geburtenraten und, je höher die Frauenerwerbstätigkeit – wie zum Beispiel in Frankreich und in Skandinavien –, desto höher die Geburtenraten!

Wenn wir die Situation in Deutschland ändern wollen, ist das meines Erachtens kaum möglich, ohne daß die institutionellen Rahmenbedingungen geändert werden. Wie ich zuvor schon ausgeführt habe:

- die öffentliche Kinderbetreuung
- das Erziehungsgeld/ Elterngeld
- das Steuersystem
- das Rentensystem

Darauf haben wir als Gewerkschaften allerdings im Augenblick nur bedingt Einfluß. Dazu wäre eine gesellschaftspolitische Debatte als Grundlage für die nötigen Gesetzesänderungen die Voraussetzung.

Das Ziel einer gleichrangigen Erwerbsperspektive von Frauen und Männern hatte allerdings in der Vergangenheit auch keine tarifpolitische Priorität. Jedenfalls nicht in der praktischen Tarifpolitik, die ja – zugegeben auch bei uns – noch immer sehr am (männlichen) Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet ist. Auch für die Betriebsräte ist bisher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Politikfeld – wie in der letzten WSI-Betriebsrätebefragung ans Tageslicht kam. Das wollen wir mit unserer arbeitszeitpolitischen Initiative in ver.di ändern. Denn auch tarifpolitische Regelungen, die den lebensweltlichen Interessen bei der individuellen und betrieblichen Arbeitszeitgestaltung auf die Sprünge helfen, können zur Lösung des Problems beitragen.

Der zunehmenden geschlechterspezifischen Polarisierung der Arbeitszeiten muß auch tarifpolitisch begegnet werden. Egalitäre Arbeitszeitstrukturen von Männern und Frauen müssen gefördert werden. Individuelle Wahl- und Kontrollmöglichkeiten müssen eingerichtet werden, ohne die kollektiven Schutzmöglichkeiten der Tarifverträge zu schwächen. Nachgedacht werden muß auch über die Rolle der Betriebsräte in dieser Frage, die zunehmend zum Anker der Arbeitszeitregulierung werden.

Diskussionsgrundlage könnte hierfür ein mitbestimmungsorientiertes Konzept sein, das von Steffen Lehndorff vom IAT so umrissen wurde:

Ein neuer Arbeitszeitstandard von Regel- und Höchst-Arbeitszeiten soll verbunden werden mit mehr dezentralen Einflußmöglichkeiten und neuen Mitbestimmungsrechten. Die Elemente des neuen Arbeitszeitstandards sind ‚Haltegriffe‘, ‚Mitbestimmungsschwellen‘ und ‚Leitplanken‘.

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

#### - 8. Fokus neue Zeitverteilung –

Mit der gegenwärtigen Verteilung von Zeit und Arbeit sind - wie ich zuvor ausgeführt habe - vielfältige Spaltungen verknüpft, die ständig tiefer werden und zunehmen. Die Spaltung zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, zwischen Stamm- und Randbelegschaften, zwischen mehr oder weniger Qualifizierten, zwischen Männern und Frauen und zwischen den Generationen. Wenn die Gewerkschaften eine neue Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen wirklich anstreben, dann müssen sie an diesen Spaltungen ansetzen.

Dann muß unsere Tarifpolitik allerdings eingebettet sein in ein umfassendes Konzept, das auch gesetzgeberische Maßnahmen mit einschließt. Die Verschränkung von tariflicher Arbeitszeitverkürzung, betrieblicher Arbeitszeitgestaltung und politischer Förderung der Arbeitsumverteilung wäre die Voraussetzung für so eine neue Verteilungsinitiative. Dazu brauchen wir eine Debatte in unserer Organisation und in der Gesellschaft über Zeitverteilung, das heißt natürlich auch über die ganzen rechtlichen Voraussetzungen, die unsere bisherige Zeitverteilung determinieren: also über Diskriminierungen im Steuersystem und im Renten- und Sozialversicherungssystem, durch die die traditionelle Rollen-, Zeit- und Arbeitsteilung zementiert wird.

Folgende Grundüberlegungen müssen meiner Ansicht nach die neue Debatte um Arbeitsverteilung bestimmen:

Die neue Zeitverteilung muß Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel haben und dem Trend entgegenwirken, daß Frauen zunehmend schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, immer mehr in (geringer qualifizierte und bezahlte) Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden. Das Zuverdienermodell hat ausgedient. Beide Partner sollten mit staatlicher Kinderbetreuung und leicht reduzierter Arbeitszeit – Leitbild 30-Stunden-Woche – gleichberechtigt erwerbstätig sein können. Neben der Gleichbehandlung von Mann und Frau im Steuersystem ist es notwendig, daß die sozialrechtliche Diskriminierung von Teilzeitarbeit und von Ausstiegszeiten in bestimmten Lebenslagen – wie beispielsweise zur Kindererziehung abgebaut wird.

Die neue Zeitverteilung muß eine sinnvolle und an den Bedürfnissen der Menschen orientierte Verteilung der Arbeitszeit über den Lebenslauf hinweg zum Ziel haben. Subventionierte Aus-Zeiten erwerbsfähiger Menschen waren über viele Jahre hinweg mit Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen ein wesentliches staatliches Instrument zur Förderung der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung scheint mir angesichts in der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt immer noch sinnvoll –allerdings nicht nur am Ende des Arbeitslebens, sondern auch in früheren Phasen des Lebens: zur Weiterbildung und zur Kindererziehung. Einerseits würden diese Maßnahmen zur Entspannung auf dem Arbeitsmarkt beitragen, zweitens wäre dies auch ein Beitrag zur Nachhaltigen Nutzung der Ressource Arbeitskraft, die, durch Arbeitsunterbrechungen geschont, so viel eher über einen längeren Zeitraum erhalten werden könnte. Drittens wäre dies ein Beitrag zur Lösung der Vereinbarkeitsprobleme, zur Förderung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und, wer weiß, vielleicht dadurch auch zur Lösung unseres demografischen Problems in der Bundesrepublik.

Die sogenannte „demografische Arbeitszeit“, von Peter Hartz vorgeschlagen, die längere Arbeitszeiten für Jüngere und kürzere Arbeitszeiten für die Älteren anpeilt, ist hier kontraproduktiv, denn sie verschärft die Zeitprobleme in der „rush hour of life“ – längere Arbeitszeiten und die Babyphase würden zusammenfallen und somit noch mehr als gehabt die Frauen vom qualifizierten Arbeitsmarkt fegen. Das wollen wir nicht wirklich.

Eine neue Zeitverteilung muß auch die Gesundheit schützen und auf Generationengerechtigkeit bedacht sein. Mit der Orientierung an den Erfordernissen des Lebenslaufs verknüpft, wäre dieses Ziel eine weitere Grundlage der Nachhaltigen Nutzung der Arbeitskraft: Der Schutz der Menschen vor quasi unbeschränkter Verdichtung und Intensivierung der Arbeit. Das Arbeitspensum muß so bemessen sein, daß es ein ganzes Arbeitsleben lang durchgehalten werden kann – bis zum gesetzlichen Rentenalter, das meint nicht bis fünfundfünfzig. So werden die Älteren vor Diskriminierung und die Jüngeren vor Belastungen geschützt, die auf Dauer gesundheitsschädigend wirken – nur so kann eine faire Zeitverteilung zwischen den Generationen stattfinden. Es geht nicht nur darum, die Länge der Arbeitszeit zu begrenzen, sondern auch darum, die Zeit, in der wir arbeiten, human zu gestalten. Deswegen müssen wir mehr als bisher über Formen und beteiligungsorientierte Verfahren der Personalbemessung und Leistungsbegrenzung nachdenken.

Eine neue Zeitverteilung muß ganz dringend die wachsenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten im Blick haben.

Internationale Vergleiche unserer Weiterbildungssituation untermauern unser Anliegen. Die Bundesrepublik droht nämlich den Anschluß in der beruflichen Weiterbildung zu verlieren: Während sich in Großbritannien und Schweden 50% aller Beschäftigten zwischen 25 und 45 Jahren an Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligen, sind dies in Deutschland nur 20 Prozent. Deutschland liegt damit auf Platz 14 von 17 Staaten.

Konzepte der „Employability“ und des „lebenslangen Lernens“ sind mit längeren Arbeitszeiten nicht vereinbar. Hier beißt sich die neoliberale Katze in den Schwanz! Strukturanpassung und technologische Entwicklung machen wohl „Lebenslanges Lernen“ unausweichlich, wenn die Menschen ihre Arbeitskraft verkäuflich erhalten wollen. Weiterbildung entscheidend zunehmend über Arbeitsplatzsicherheit, über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Einkommen und berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten nimmt tendenziell weiter ab, während an hoch qualifizierten Arbeitskräften zunehmend ein ungedeckter Bedarf besteht. In zahlreichen Staaten gibt es weitgehende Ansprüche auf bezahlte Qualifizierungszeiten – auch das ist Ziel der neuen Zeitverteilung.

Last but not least geht es bei der neuen Zeitverteilung um die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Bei fast fünf Millionen Arbeitslosen und anhaltendem Personalabbau in den Unternehmen, ist eine Politik der Arbeitszeitverkürzung unser wesentliches Instrument zur Sicherung von Beschäftigung.

- 9. Elemente einer biografieorientierten Zeitverteilung –

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

- Das Ermöglichen von grundlegenden individuellen Optionen der Lebensführung, Berufswahl, Familiengründung, Weiterbildung und Umschulung in verschiedenen Lebensphasen
- Die Gewährleistung einer Mindestsicherung der Lebensführung in Übergangsphasen und im Alter: z.B. muß Das Elterngeld - wie in Schweden – durch eine Lohnersatzleistung, wohl am besten durch eine Elternversicherung ersetzt werden, damit ein eigenständiger sozialer Schutz für Frauen und ein Anreiz für Männer zur Erziehungszeit entsteht.
- Die Absicherung von Geschlechter- und Generationengerechtigkeit durch eine Gleichverteilung der Optionen der Lebensführung und tatsächlicher Wahlfreiheit durch z.B. ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Die Förderung eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie von alterns- und belastungsgerechten Arbeitszeiten
- Möglichkeiten, Anreize und Anerkennung für lebensbegleitendes und lebensphasengerechtes Lernen in allen Tätigkeitsformen