

Männerzeit – Frauenzeit?

Gibt es in der Zeit-Debatte eine Geschlechterdimension? Die Autorin dieser Zeilen behauptet: Ja.

Kludia Paiha

Unsere aktuelle Arbeits- und Lebenswelt ist gekennzeichnet durch die zunehmende Auflösung der Grenzen zwischen den Bereichen „Arbeit“ und dem „restlichen Leben“. Es findet Flexibilisierung auf mehreren Ebenen gleichzeitig statt. Auf der Ebene der Arbeitszeit gibt es mittlerweile unzählige Varianten, sowohl was die Lage als auch die Dauer betrifft, bis hin zur „Vertrauensarbeitszeit“, wo es keine bestimmte Anwesenheitspflicht mehr gibt, Hauptsache, die Arbeit ist fristgerecht erledigt. Und die Fristen sind meist sehr knapp ...

Flexibilisiert sind aber auch die Beschäftigungsverhältnisse selbst: einerseits in Form von Werkverträgen und Freien DienstnehmerInnen, aber auch durch die Einführung von Marktbeziehungen innerhalb eines Betriebes: eine Abteilung „kauft“ quasi von der anderen deren Dienstleistung bzw. teilsfertiges Produkt um es dann ihrerseits nach dem nächsten Fertigungsschritt wieder an die nächste Abteilung weiter zu „verkaufen“. Unterm Strich müssen jeweils schwarze Zahlen herauskommen. Das eigene Arbeitsplatzrisiko hängt also unmittelbar vom Abschneiden im Wettbewerb ab, das unternehmerische Risiko wird auf die Beschäftigten übertragen.

Zeitnot

Individuelle (Arbeits-)Zeitarrangements sind also dicht verkoppelt mit ökonomischen Erfordernissen und Marktgegebenheiten. Das tendenzielle Verschwinden der Zeit als wesentlicher Faktor in den Betrieben hat für die einzelnen Beschäftigten die genau umgekehrte Wirkung: der Umgang mit Zeit wird existenziell.

Die individuelle Zeitnot nimmt rasant zu. JedeR zweite leidet mittlerweile darunter, Frauen mehr als Männer, Jüngere mehr als Ältere, Eltern mehr als Kinderlose. Insbesondere Frauen sind – aufgrund ihrer Rollenzuweisung - gezwungen, permanent Arrangements zwischen „Arbeitszeit“ und „Lebenszeit“ zu finden. Der Zeitaufwand zur Synchronisation und Koordination von Arbeitszeit und „Frei“zeit nimmt zu: wir brauchen Zeit, um unsere Zeit zu organisieren. Lösungen aus der zeitlichen Zwickmühle werden auf der individuellen und privaten Ebene gefunden, d.h. Lebensqualität geht verloren, soziale Treffpunkte für Familie, FreundInnen, in Vereinen, für kulturelle Aktivitäten etc. reduzieren bzw. verunmöglichen sich. Die Aufweichung von kollektiven Zeitinstitutionen, wie die des geregelten Feierabends und des freien Wochenendes (Stichwort Ladenöffnungszeiten), verschlimmern die Situation.

Zeitwünsche

Mehr als früher fallen Wunscharbeitszeit und Realität auseinander, in Österreich noch stärker als im EU-Schnitt. Nach einer Untersuchung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen wollen in Österreich Männer ihre tatsächliche Arbeitszeit um 5,6 Stunden reduzieren (auf 39,6), Frauen um 3,6 Stunden (auf 32,1). Im Europäischen Durchschnitt wird von Männern eine wöchentliche Arbeitszeit von 36,8 Stunden gewünscht, von Frauen 30,4 Stunden.

Mittlerweile nähern sich überall in der EU die Erwerbs- und Arbeitszeitpräferenzen egalitären Erwerbsmustern an. In Skandinavien, wo es kürzere Arbeitszeiten gibt, werden die Erwerbsverläufe immer ähnlicher. Notwendige Voraussetzung dafür – oder aber auch

Konsequenz daraus: die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen, etwa bei der Kinderbetreuung, Schulen, Steuersysteme etc.

Arbeitszeitwünsche von Frauen tendieren in verschiedenen Ländern besonders häufig zur 30 Stunden/Woche. Oft wird dieser Wunsch übersetzt mit „Frauen wünschen sich Teilzeit“. Wie kommen jene, die das behaupten, darauf? Wieso gilt das, was Männer mehrheitlich wollen, als Standard, und das, was Frauen mehrheitlich wollen, als „das andere“? Höchste Zeit, den Maßstab umzudrehen! Frauen wünschen nicht Teilzeit, sondern eine abgesenkte Vollzeit – die 30-Stunden-Woche eben!

Menschenzeit

Offensichtlich sind Frauen mehr darum bemüht, neben der Arbeit auch noch dem Rest des Lebens einen legitimen Platz einzuräumen. Allerdings bezahlen sie derzeit für ihre Bemühungen meist einen bitteren Preis: unterqualifizierte Beschäftigung, geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, mangelnde Existenzsicherung.

Drehen wir den Spieß in der von der Wirtschaft dominierten Arbeitszeitdebatte um und fragen uns, „wie viel Zeit benötigen Menschen zum Leben?“, dann sehen die Antworten gleich ganz anders aus. Fragen wir uns, wie viel Zeit braucht ein Mensch für sich, für Beziehungspflege, für Kinder, für Information, für Reflexion etc., dann bleibt für Berufstätigkeit schlicht nicht so viel Zeit zur Verfügung, wie heute üblich. Technischer Fortschritt, Produktivität und Effizienz würden uns auch ermöglichen, die für die Befriedigung unserer Bedürfnisse *notwendige* Erwerbsarbeit regelmäßig zu reduzieren.

Lebensqualität

Aber nicht nur das Ausmaß ist entscheidend für eine „menschliche“ Erwerbsarbeit, sondern auch die Rahmenbedingungen. Auch hier gilt: nehmen wir die artikulierten Wünsche und Bedürfnisse von Frauen ernst, so sieht Erwerbsarbeit anders aus als derzeit. Eine Studie über die Erwerbsorientierung von jungen Frauen etwa belegt den Wunsch nach Selbstbestimmung, gesellschaftlich sinnvoller Arbeit, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung, Kreativität. Selbständige Frauen weichen im eigenen Betrieb oft von üblichen Strukturen ab, sind bereit, Verantwortung zu teilen und nicht „von oben herab“ zu entscheiden. Sie wollen in Wohnortnähe, in überschaubaren Einheiten und in persönlichem Klima arbeiten.

Daraus folgen drei wesentliche Eckpunkte für eine neue gestaltete Erwerbsarbeit:

- die konsequente Enthierarchisierung der Arbeitsstrukturen
- der konsequente Ausbau der sozialen inklusive der politischen, kulturellen und ökologischen Dimension
- eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden/Woche

In einer „lebensweltlichen“ Arbeitszeitorganisation wird es notwendig sein, verschiedene Lebensphasen und -biografien zu berücksichtigen: Frauen/Männer, Jüngere/Ältere, mit/ohne Kinder, Singles/Partnerschaften etc. - allerdings nicht losgelöst von gesundheits- und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen. Entscheidend für die Lebensqualität wird sein, wie groß der Einfluss auf eigene Zeit ist, wie selbstbestimmt Arbeitszeit ist, wie die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ist etc.

Ziel muss sein, 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 Erwerbs- und Lebensperspektive entwickeln können.

Eine verlorene Unze Gold kann gefunden werden, eine verlorene Unze Zeit nie (chinesisches Sprichwort)

(Alternative 3b/2005)