

# Frauenförderung mittels Arbeitszeitverkürzung

– Ein Modell der positiven Diskriminierung von Eltern im Erwerbsleben –<sup>1)</sup>

Von Birgit Geissler\*) und Birgit Pfau\*\*)

## 1. Quotierung ist nicht genug!

Die gegenwärtige Auseinandersetzung über die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben wird allem Anschein nach von zwei Diskussionssträngen beherrscht: zum einen erörtern Parteien, Gewerkschaften und Frauen-Öffentlichkeit die Möglichkeiten von Frauenförderplänen und Quotierung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Parallel dazu und paradoxerweise unabhängig davon hat seit einiger Zeit eine Debatte über frauenspezifische Zielsetzungen und Formen der Arbeitszeitverkürzung begonnen.

Wir sind der Auffassung, daß es an der Zeit ist, diese beiden Stränge zu verknüpfen, wenn nicht die Schwierigkeiten der Arbeitszeitdiskussion und die strukturellen Grenzen der Quotierungsforderung sich wechselseitig verschärfen oder die beiden Forderungen gegeneinander ausgespielt werden sollen. Sind die Ziele der beiden Forderungen wirklich verschieden oder haben sie nicht große Gemeinsamkeiten? Bleiben in der Diskussion nicht wichtige Voraussetzungen für ihr Verständnis unausgesprochen, die – offen dargelegt – gerade die immanenten Verbindungslinien zwischen ihnen deutlich machen könnten?

### Gliederung

1. Quotierung ist nicht genug!
2. Arbeitsgesellschaft ohne Kinder – oder ein neues Normalarbeitsverhältnis?
3. Arbeitszeitverkürzung für Eltern als „geschützte Teilzeitarbeit“
4. Wer soll das bezahlen? – Zum Finanzierungsmodus
5. Zusammenfassung

Der *Quotierungsforderung* liegt offensichtlich nicht nur die Vorstellung zugrunde, daß jede/r Erwachsene/r sich über Erwerbstätigkeit selbst erhalten soll, und zwar nicht über die „vormodernen“ Einkommensquellen Vermögen oder Unterhalt<sup>2)</sup>, sondern über „selbsterworbenen“ Lohn. Darüber hinaus spiegelt sich im Wunsch der Frauen nach gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben auch die Tatsache wider, daß sozialer Status und politisch-soziale Partizipation in der modernen Gesellschaft sich wesentlich über den Zugang zur und über die Art der entlohnten Arbeit bestimmen.

Hier nun sind die meisten Frauen unbestritten benachteiligt: Zu weiten Teilen des Arbeitsmarktes wird ihnen der Zugang verwehrt, innerbetrieblicher Aufstieg erschwert<sup>3)</sup>. Die Chancen von Frauen, die Arbeitsplätze mit gutem Einkommen, hohem sozialem Status und/oder politischem und ökonomischem Einfluß zu erreichen, stehen schlecht. Wenn sie Kinder haben, greifen die Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt in besonderer Weise; sie können in aller Regel über eine Erwerbsarbeit weder sich selbst erhalten noch wird darüber ein eigenständiger sozialer Status vermittelt. Ihr Status definiert sich dann weitgehend über denjenigen ihres Ehemannes, ungeachtet einer möglicherweise über Bildung, Ausbildung und eigene Berufstätigkeit (vor der Ehe) erworbenen Autonomie.

\*) Dr. phil., Universität Bremen.

\*\*\*) Dr. rer. pol., Universität Bremen.

<sup>1)</sup> Das Modell wurde von den Autorinnen 1988 im Rahmen eines Gutachtens für die Bundestagsfraktion Die Grünen formuliert. Dort ist der Text des Gutachtens erhältlich.

<sup>2)</sup> Vgl. den sozialpolitischen Rekurs auf die Familiensubsidarität und das Unterhaltsrecht der verheirateten Frau.

<sup>3)</sup> Vgl. dazu die umfangreiche Literatur zur Segmentierung des Arbeitsmarktes.

Hier will die Forderung nach Quotierung und nach betrieblichen Frauenförderplänen intervenieren: ungeachtet der familiären Situation einer Frau soll Chancengleichheit mit den männlichen Kollegen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb und längerfristig die Aufhebung der Unterrepräsentation von Frauen in wesentlichen Wirtschaftsbereichen erreicht werden.

Es ist jedoch kurzschlüssig, die Diskussion über die Frauenförderung nur als Arbeitsmarktdiskussion zu führen. Nicht nur der Arbeitsmarkt ist Ausgangspunkt der Diskriminierung der Frauen; eine Korrektur der Arbeitsmarktmechanismen bewirkt noch nicht die gesellschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau. U. Prokop hat dies schon vor mehr als zehn Jahren die „Beschränktheit der Strategien“ genannt, die das Alltagsleben der Frauen außer acht lassen<sup>4)</sup>. Soweit die Notwendigkeit der Familienarbeit in dieser Argumentation überhaupt gesehen wird, wird davon ausgegangen, daß ihre Verteilung auf Mann und Frau nur noch eine Frage der Zeit sei.

Im Unterschied zur arbeitsmarktfixierten Sichtweise kann man, wenn man das Problem der (*Erwerbs-/Arbeitszeit*) in den Mittelpunkt stellt, subjektbezogene Überlegungen mit einbeziehen. Sozialhistorisch und biographisch<sup>5)</sup> gerichtete Studien zeigen, daß die untergeordnete Lage der Frau in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auch mit kulturell verankerten, unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsmustern von Männern und Frauen verbunden ist, die (bisher jedenfalls) auch von den Frauen mitgetragen worden sind. Diese Muster sind für den individuellen Lebensentwurf leitend, wenn auch in verschiedenen Schichten und Gruppen mit unterschiedlicher Verbindlichkeit.

Kurz gesagt, wird im männlichen Biographiemuster seit der Industrialisierung die gesellschaftliche Notwendigkeit von Familienarbeit („Reproduktion“) ausgeblendet: im Normalarbeitstag ist dafür keine Zeit vorgesehen, der Tag teilt sich in Erwerbsarbeit und Freizeit. Die volle Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Mannes wird am Arbeitsplatz verausgabt. Der Mann als Familienernährer ist der „Berufsmensch“, der kontinuierlich einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit außerhalb des Hauses nachgeht und damit Lebensstandard und sozialen Status der Familie bestimmt.

Dieses männliche Erwerbsmuster<sup>6)</sup> kann nur gelebt werden, wenn es für den Mann einen familialen Hintergrund mit einer weiteren (weiblichen) Arbeitskraft gibt, die seine Arbeitsfähigkeit wiederherstellt und in ihrer „Reinheit“ so erst produziert. E. Beck-Gernsheim hat das den Eineinhalb-Personen-Beruf genannt<sup>7)</sup>. Das weibliche Biographiemuster ist insofern dem männlichen komplementär<sup>8)</sup>. Nur durch diese Konstruktion kann der Mann dem Betrieb vollständige und ununterbrochene Leistungsbereitschaft signalisieren<sup>9)</sup>. Die Ar-

beitszeiten im männerspezifischen Teil des Arbeitsmarkts sind darauf zugeschnitten, und die Bereitschaft zu Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit oder zu auswärtigen Weiterbildungskursen wird in den meisten männlichen Tätigkeitsbereichen und in höheren Positionen vorausgesetzt. Der Zugang der Frauen zu diesem Arbeitsmarktsegment scheitert unter anderem daran, daß die Betriebe unterstellen, daß diese vollständige Leistungsbereitschaft von Frauen nicht zu erwarten ist.

Unsere These zur notwendigen Verknüpfung von Quotenregelung und Arbeitszeitverkürzung bezieht die verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodelle mit ihren jeweiligen Zeitregimes<sup>10)</sup> ein: Wenn sich nämlich am männlichen Erwerbsmuster nichts ändert und die Frauen – mit Quotierung und Förderplänen erleichtert – nur verbesserte Chancen erhalten, zu den geltenden Bedingungen erwerbstätig zu sein, wird die Quotierung scheitern. Denn die Frauen werden sich nicht darauf einlassen (können), sich während ihres *ganzen* Erwerbslebens dem Zeitregime der Erwerbsarbeit zu unterwerfen. Auch wenn es ihnen gelingt, in den männlichen Domänen des Beschäftigungssystems Fuß zu fassen, – spätestens wenn sie Kinder haben, können und wollen sie den dort herrschenden Anforderungen an ihre zeitliche Verfügbarkeit nicht mehr gerecht werden. Es steht deshalb zu befürchten, daß viele Frauen solche Positionen dann nicht auf Dauer werden halten können oder sich – wenn sie schon Kinder haben – gar nicht erst auf solche Arbeitsplätze bewerben. Die Folgen wären fatal: es käme zu einer verschärften Spaltung zwischen „Müttern“ auf der einen und „Karrierefrauen“, die sich gegen Kinder entschieden haben und mit Quotierungsregeln den beruflichen Aufstieg schaffen, auf der anderen Seite.

<sup>4)</sup> Prokop, U., Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt 1976.

<sup>5)</sup> Vgl. die Arbeiten von Kohli, z. B. Kohli, M., Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, in: KTISS 1/1985, S. 1–29.

<sup>6)</sup> Die folgenden Formulierungen setzen den abhängig Beschäftigten voraus; mit Variation gelten sie ebenso für den selbständig Erwerbstätigen.

<sup>7)</sup> Beck-Gernsheim, E., Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt 1980.

<sup>8)</sup> Das gilt auch für die weiblichen Erwerbsmuster, die hier als bekannt vorausgesetzt werden.

<sup>9)</sup> Vgl. Geissler, B., Pfau, B., Überlegungen zur Quotierungsforderung, in: Freibeuter 32/1987, S. 69–80.

<sup>10)</sup> Das männliche und das weibliche Biographiemuster unterscheiden sich nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen Zeitstruktur von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Die Erwerbsarbeit gehorcht den Betriebszeiten, normativ gesehen dem Normalarbeitstag. Die nicht kontinuierliche, nicht berechenbare Zeit- und Anforderungsstruktur von Erziehungsarbeit macht sie nur bedingt mit der normativ regulierten Erwerbsarbeit kompatibel. Inkompatibel ist sie jedenfalls mit dem männlichen Erwerbsmodell des „Eineinhalb-Personen-Berufs“. Neuere Umfrageergebnisse (Metz-Gückel, S., Müller, U., Der Mann, Reinbek 1985) zeigen, daß die Bastion der Ehemänner – auch der vorher partnerschaftlichen – zur Aufrechterhaltung der Arbeitsteilung in der Familie die Zuweisung der Erziehungsarbeit an die Frauen ist. Sobald ein Kind da ist, ist die Frau auch wieder für fast den ganzen Haushalt zuständig. Das ist kein Zufall: Die reine Hausarbeit kann aufgeteilt werden, weil sie auch mal warten kann, bis die Zeit da ist, sie zu erledigen, sprich: Bis der Normalarbeitstag des Erwerbstätigen beendet ist. Ein Kind kann das nicht.

Dies käme einem Scheitern der Quotierung gleich. Wenn Quotierungsregelungen jedoch in größerem Umfang durchgesetzt wären und nicht funktionierten, wäre dies verhängnisvoll; es wäre damit „bewiesen“, daß die Frauen entweder nicht leistungsfähig- oder nicht leistungsbereit sind, daß ihre Diskriminierung im Erwerbsleben tatsächlich aus ihren eigenen Defiziten herührt.

Eine gängige Kritik der Quotenforderung betont, daß es nicht im Interesse der Frauen sein kann, an der schlechten Arbeitsrealität der Männer zu partizipieren, sich an sie anzupassen. Wir sind nicht der Meinung, daß Frauen sich der Erwerbsarbeit völlig verweigern könnten oder wollten, sondern wollen diese Kritik konkretisieren: Die *strukturelle Grenze der Quotierung*, wenn sie nicht mit anderen Forderungen integriert wird, liegt im von Mückenberger so genannten „Normalarbeitsverhältnis“<sup>11)</sup> als gesellschaftlich „herrschender Fiktion“, dessen Merkmale mit dem männlichen Erwerbsmuster eng zusammenhängen.

Die wesentliche „Idee“ des Normalarbeitsverhältnisses ist die, daß vollständige (alltägliche und biographische) *Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit* „belohnt“ wird: Die rechtlichen und institutionellen Regelungen zum Schutz des Arbeitsverhältnisses setzen die Normalarbeitszeit und kontinuierliche Beschäftigung voraus. Entscheidend ist, daß eine hohe Betriebszugehörigkeit (Seniorität) die meisten Gratifikationen bringt und daß das Prinzip Seniorität – auf dem wesentliche Schutzmechanismen des Normalarbeitsverhältnisses aufbauen – nur bei einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie funktioniert. In typischen weiblichen Erwerbsverläufen werden diese Kriterien offensichtlich nicht erfüllt.

Die gewünschte oder erzwungene – auf den Unterschied kommt es hier nicht an – Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes hat für die Mehrzahl der Frauen weitreichende Folgen: entweder wird aus der Unterbrechung eine dauerhafte Aufgabe der Erwerbsarbeit, weil der Wiedereinstieg nicht gelingt, oder der Wiedereinstieg gelingt nur auf entscheidend niedrigerem beruflichem Niveau, oft nicht mehr im erlernten Beruf, sondern in den sogenannten „Jede-Frau-Tätigkeiten“, jedenfalls meist nicht in einem Arbeitsverhältnis mit den Vorteilen des Normalarbeitszeitverhältnisses. Elternschaft hat also für Männer und Frauen substantiell unterschiedliche Folgen: der Mann hat „Familie zu versorgen“ und erfüllt damit noch ein weiteres Kriterium für die betrieblich ans Normalarbeitsverhältnis geknüpften Schutzregeln. Die Frau dagegen erleidet einen Knick in ihrer Berufsbiographie, der für ihr ganzes weiteres Erwerbsleben folgenreich sein wird.

Es bedarf also einer *Operationalisierung und Erweiterung der Quotenforderung*, die sich gleichzeitig von der

Vorstellung abgrenzt, die Frauen seien einfach in die Arbeitswelt (und damit in das Normalarbeitsverhältnis) zu integrieren, ohne daß sich dort etwas ändern müßte, – die einzig Veränderungsbedürftigen seien die Frauen selbst.

## 2. Arbeitsgesellschaft ohne Kinder – oder ein neues Normalarbeitsverhältnis?

Die Familienstruktur, die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Leben (Urbanisierung, Betriebsförmigkeit der Arbeit) sowie die derzeit geltende Arbeitszeit im Erwerbssektor machen es unmöglich, bei der Verantwortung für Kinder oder andere zu versorgende Personen einer vollen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies gilt auch dann, wenn in der Kernfamilie Mann und Frau sich in gleichem Umfang um Kinder und Hausarbeit kümmern würden, zumindest solange die Bereitstellung von *sozialen Diensten*, die die Betreuung von Kindern und alten Menschen sowie wesentliche Anteile der Hausarbeit aus der (Kern)Familie auslagern würden, gesellschaftlich nicht gewollt und umgesetzt ist<sup>12)</sup>.

Die politischen Programme gegen die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben reflektieren ebenso wenig wie diejenigen gegen die Arbeitslosigkeit die Tatsache, daß ein Element der Ausgrenzung aus der „Arbeitsgesellschaft“ die Verantwortung für Kinder ist.

- Die wirtschaftspolitischen Ansätze (mehr Arbeitsplätze über mehr Investitionen u. ä.) berücksichtigen diesen Punkt gar nicht,
- die sozial- und familienpolitischen (Babyjahr) sind unzureichend,
- und die arbeitsmarktpolitischen (ABM u. ä.) setzen wie das Normalarbeitsverhältnis den vollständig verfügbaren Arbeitnehmer voraus.

Diejenigen Erwachsenen, die nicht in der Lage sind, für ihren Lebensunterhalt selbst aufzukommen – und sei es wegen der Zuständigkeit für Kindererziehung –, haben mit materiellen und sozialen Nachteilen zu rechnen und werden tendenziell ausgegrenzt. Bis in die 70er Jahre galt die „Normalität“ der Erwerbsarbeit nur für die Männer und die (noch) nicht verheirateten Frauen. Inzwischen ist jedoch die traditionelle soziale Verortung und Absicherung der Frau in der Familie weitgehend hinfällig. Die Statistiken zeigen eine relative und absolute Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen – vor allem der mittleren Altersgruppen. Eine dauerhafte Abhängigkeit vom Ehemann wird von immer mehr

<sup>11)</sup> Mückenberger, U., Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: ZiSozialreform 7+8/1985, S. 424 ff.

<sup>12)</sup> Die Betreuungsarbeit, die in der Familie für Behinderte und gebrechliche Alte geleistet wird, ist selbstverständlich genauso schätzenswert wie die Erziehungsarbeit von Kindern. Wir sind der Meinung, daß das von uns vorgeschlagene Modell auch für diese Problemlage anwendbar ist.

Frauen, vor allem den jüngeren Frauen, ausdrücklich abgelehnt. Frauen sind gut ausgebildet und wollen erwerbstätig sein. In dieser Situation werden Kinder tendenziell zur „Last“<sup>13</sup>). Auf der normativen ebenso wie auf der subjektiven Seite entspricht diesem Wandel die Veränderung der weiblichen Biographie, in der die dauerhafte Nicht-Erwerbstätigkeit inzwischen zur Ausnahme geworden ist. Aus diesen Gründen ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Sorge für Kinder in den letzten Jahren zu einem breit diskutierten Thema geworden. Weil für jüngere Frauen die eigene soziale Sicherung und die längerfristige Perspektive zentrale Ziele sind, die die Berufstätigkeit bestimmen, ist eine Entwicklung hin zu einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie zu beobachten. Ob sich jedoch allgemein eine Kontinuität in der weiblichen Erwerbsbiographie stabilisiert, ohne daß es zu einer einfachen Anpassung an das männliche Biographiemuster der lebenslangen (von Familie „ungestörten“) Erwerbstätigkeit gerät, ist nicht abzusehen. Bei einer solchen Entwicklung würden viele Frauen zwischen Kinderwunsch und Beschäftigungsinteresse sich gegen Kinder entscheiden müssen. Die Spaltung der Frauen ist bereits in der gegenwärtigen Entwicklung angelegt und zeigt sich auch in der Diskussion der Frauen untereinander. Ob sich diese Spaltung verschärft, wird im wesentlichen vom *arbeits- und sozialrechtlichen Schutz der Kinderphase in der Biographie der Frau* abhängen.

Das traditionelle Lösungsmuster, nämlich die Zuständigkeit für diesen Teilbereich der Arbeit zu privatisieren, der Familie anzulasten, hat an Legitimation verloren. Es ist nicht mehr möglich, Kompromißbildungen allein den Frauen und ihnen jeweils individuell aufzuladen. Zunehmend mehr junge Frauen klagen berufliche Selbständigkeit ein, ohne auf Kinder verzichten oder sie ganztags „wegorganisieren“ zu wollen: sie erwarten, Wege der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gesellschaftlich angeboten zu bekommen, die – im Unterschied zu heute – qualifizierte Arbeit, kontinuierliche Erwerbsbiographien und berufliche Aufstiegswege nicht verbauen. Der Vorschlag, umfassende Betreuungseinrichtungen für Kinder ab dem Säuglingsalter bereitzustellen, ist letztlich genauso eindimensional wie die selbstverständliche Versorgung durch die Mutter selbst. In beiden Fällen wird den Frauen ein Lebensmuster vorgegeben, in dem sie die Priorität zwischen Kindern und Erwerbstätigkeit nicht selber setzen können.

Ungelöst bleibt also offenbar vom Quotierungsmodell die Frage der Vereinbarkeit von Voll-Erwerbstätigkeit und Verantwortung für Kinder und betreuungsbedürftige Personen; diese Arbeitsformen sind bei uneingeschränkter Geltung des Normalarbeitsverhältnisses nicht vereinbar. Die typischen Formen der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen – vor allem mit Kin-

dern – sind daher „abweichende“ Arbeitsverhältnisse: abweichend von den Kontinuitäts- und Vollständigkeitsstandards des Normalarbeitsverhältnisses, die seine Schutzwirkung begründen.

Sobald die „Reproduktionsarbeit“ in der Familie – im Kontext eines erweiterten Arbeitsbegriffs<sup>14</sup>) – ernsthaft in die Debatte über die Erwerbstätigkeit von Frauen eingeführt wird, erscheint die Umformulierung des normativen Kerns des Normalarbeitsverhältnisses unvermeidlich<sup>15</sup>). Das Postulat als solches ist jedoch kaum zureichend; notwendig sind Gestaltungsvorschläge auf mittlerer Ebene. Das heißt konkret: *Freiräume fürs Leben mit Kindern* sind notwendig und müssen gesellschaftlich stärker geschützt werden als bisher.

### 3. Arbeitszeitverkürzung für Eltern als „geschützte Teilzeitarbeit“

Von vielen Frauen wird im Konflikt zwischen verschiedenen Interessen und Anforderungen *temporäre Teilzeitarbeit (TZA)* als Lösung betrachtet. Die Nachfrage nach Teilzeit-Arbeitsplätzen von seiten der Frauen ist zum einen Ausdruck des Wunsches nach Erwerbstätigkeit, zum anderen des Bedürfnisses, die Belastungen in der Zeit mit kleineren Kindern erträglich zu halten<sup>16</sup>). Aus demselben Grund nimmt zur Zeit die Nachfrage von Männern nach TZ-Arbeitsplätzen zu, die sie nur für einen bestimmten Zeitraum innehaben wollen.

In der Öffentlichkeit werden diese *Arbeitszeitwünsche* jedoch oft zu undifferenziert diskutiert. Viele empirische Studien über Arbeitszeitwünsche differenzieren zwar nach den Geschlechtern, aber nicht zureichend nach der biographischen Situation, in der die Befragten stehen. Die Zeitbedürfnisse von Erwachsenen in der Familienphase sehen grundlegend anders aus als die in der Vor-Eltern-Phase oder im höheren Alter. In den ca. 5,5 Millionen Haushalten mit Kindern unter 12 Jahren stehen beide Elternteile bzw. der/die Alleinerziehende un-

<sup>13</sup>) Münz, R., Kinder als Last, Kinder aus Lust?, in: Matthes, J. (Hrsg.), Krise der Arbeitsgesellschaft, Soziologentag 1982, Frankfurt 1983, S. 228–244.

<sup>14</sup>) Theoretische Grundlage für die Einbeziehung der Familienarbeit ist ein *neuer Arbeitsbegriff*: Reproduktionsarbeit (hier in erster Linie Kinder- und Pflegearbeit, Versorgung von behinderten oder gebrechlichen Menschen) ist gesellschaftlich notwendige Arbeit, daher kann sie weder aus der gesellschaftlich anerkannten Arbeit ausgeschlossen noch weiterhin privatisiert werden. Damit ist nicht der „neue“ Arbeitsbegriff gemeint, der in der CDU-Sozialpolitik eingeführt worden ist, denn ein Arbeitsbegriff, der die Arbeit in der Familie nur anerkennen will, ist kaum mehr als Etikettenschwindel.

<sup>15</sup>) Vgl. die neueren Beiträge von *Kurz-Scherf, I.*; z. B. Kurz-Scherf, I., Teilzeitarbeit: Individuelle Notlösung oder Vorboten einer neuen Zeitordnung?, in: Müller, U., Schmidt-Waldherr (Hrsg.), *FrauenSozialkunde – Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*, Bielefeld 1989.

<sup>16</sup>) Die Nachteile, die Frauen für diesen Kompromiß in Kauf nehmen müssen, werden hier nicht noch einmal dargestellt; sie sind in der Diskussion bekannt. Zur quantitativen Bedeutung der TZA vgl. *Büchtemann, C., Schupp, J.*, Die Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der BRD, Wissenschaftszentrum Berlin 1984.

ter Arbeits- und Zeitwängen, die mit einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nicht in Einklang zu bringen sind<sup>17)</sup>. Vor allem von Frauen (und einigen Männern) in dieser biographischen Phase werden Teilzeit-Arbeitsplätze gesucht. Bei Frauen ohne oder mit erwachsenen Kindern dagegen überwiegt der Wunsch nach Vollzeit-Erwerbstätigkeit. Es liegt also auf der Hand, daß die Aussagen über die gewünschte außerhäusliche Arbeitszeit je nach Lebenslage und -phase unterschiedlich interpretiert werden müssen<sup>18)</sup>.

Festzuhalten bleibt, daß die pauschale Diffamierung von TZA als Arbeitsmarkt-Marginalisierung den Sachverhalt übersieht, daß für viele Frauen die Alternative zur temporären TZA keineswegs die Vollzeit-Erwerbstätigkeit ist, sondern die ungewollte Erwerbsunterbrechung oder sogar der dauerhafte Verzicht auf Erwerbsarbeit.

Ähnlich wie die Forderung nach Quotierung befindet sich die Debatte über *Arbeitszeitverkürzung im Fraueninteresse* in einem Dilemma. Auf der einen Seite will sie sich nicht von der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik abkoppeln; auf der anderen können die erwerbstätigen Frauen mit Kindern nicht auf das Ergebnis der langwierigen Aushandlungsprozesse warten. Ob die Verkürzung der Arbeitszeit unter 35 Stunden überhaupt weiterverfolgt wird, ist derzeit sogar unklar. Darüber hinaus gibt es eine Kontroverse um die individuelle Arbeitszeitverkürzung (TZA): bringt sie nicht nur weitere Marginalisierung der Frauen am Arbeitsmarkt mit sich? Steht sie nicht ganz im Trend zur Individualisierung?

Unser Gestaltungsvorschlag wird es können recht machen: er ist reformistisch, weil mittelfristig angelegt, von derzeitigen Rahmenbedingungen ausgehend (z. B. in der Sozialpolitik und im Bildungssystem) und stellt die gegenwärtige Form und soziale Bedeutung von Erwerbsarbeit nicht grundsätzlich in Frage. Er geht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht direkt an, er verstärkt nur die „Verhandlungsmacht“ der Frauen.

Auf der anderen Seite ist das Modell utopisch, macht mit dem neuen Arbeitsbegriff ernst, bezahlt „unbezahlbare“ Arbeit, läßt Erwerbsarbeit mit Freiräumen für Kinder vereinbar werden, unterstellt Erwerbskontinuität, garantiert soziale Sicherung und privilegiert die Eltern.

Im Unterschied zu früher ist die „Normalbiographie“ der Frau heute keine Familien-, sondern eine *Erwerbs- und Familienbiographie*. Daher muß ein Vorschlag, die Arbeitszeit zu verkürzen, alle Elemente des „Arbeitsmarkt-Schicksals“ (Beck) reflektieren. Dies sind bei Erwerbstätigen – neben dem Einkommen – die soziale Sicherung, die Stellung im Betrieb und die längerfristige berufliche Perspektive.

Ein Modell der *geschützten TZA*, das die oben skizzierten Elemente des sozialen Wandels zur Kenntnis

nimmt, muß dabei konsequent von der *in den Arbeitsmarkt integrierten Frau*<sup>19)</sup> ausgehen, auch wenn das Modell selbstverständlich für Männer und Frauen gelten soll. In dem Modellentwurf soll es – kurz gesagt – möglich sein, daß:

- ein/e ArbeitnehmerIn mit betreuungsbedürftigem/n Kind/ern anstelle des ganzen Tags nur den halben oder dreiviertel Tag Erwerbsarbeit leistet,
- dabei keine Einkommenseinbuße erleidet
- und die arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis behält.

Wichtig ist darüber hinaus, daß die Lage der Arbeitszeit an der Normalarbeitszeit orientiert und nicht flexibel ist, weil – wie Arbeitszeituntersuchungen ergeben haben<sup>20)</sup> – *verlässliche Arbeitszeiten* die Voraussetzung für eine Planung der übrigen Zeit sind. Im einzelnen soll die Möglichkeit und der Umfang der Arbeitszeitverkürzung an das Alter des/r Kindes/r gebunden sein.

Wie bereits deutlich wurde, sind wir der Meinung, daß weder eine Erschwerung von TZA noch eine weitere Flexibilisierung den Frauen etwas bringen würde – außer dem weitergehenden Ausschluß aus dem Erwerbssystem –, sondern daß es um die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten für Frauen geht. Dafür soll die soziale, rechtliche und materielle Situation von TZA an das Normalarbeitsverhältnis angeglichen bzw. das Normalarbeitsverhältnis um geschützte Freiräume für Kindererziehung erweitert werden.

Kernstück des Modells ist das *Recht auf Arbeitszeitverkürzung (Freistellung oder TZA) innerhalb eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses*, wenn Kinder zu betreiben sind. Dabei soll die regelmäßige Erwerbs-Arbeitszeit nicht weniger als die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit betragen. Sofern die von der/dem ArbeitnehmerIn gewünschte Arbeitszeit im Rahmen der betrieblich üblichen Arbeitszeit liegt, muß der Arbeitgeber dem Wunsch nach der Lage der Arbeitszeit entsprechen.

Zweites Kernstück ist die Subventionierung, das heißt der weitgehende *Ausgleich* des durch Freistellung oder TZA *enigangenen Einkommens und der Ansprüche auf Sozialversicherung*; zunächst wird für ein halbes

<sup>17)</sup> Vgl. dazu das Gutachten für die IG Metall; Müller-Wichmann, C., Von wegen Freizeit, Argumente pro und contra 7-Stunden-Tag, Frankfurt 1987.

<sup>18)</sup> Vgl. etwa Engler, U. u. a., Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten, in: Offe, C. (Hrsg.), Arbeitsgesellschaft, Frankfurt 1984, S. 180: TZA-Arbeitende sind doppelt so oft mit ihrer Arbeitszeit zufrieden wie vollzeiterwerbstätige Frauen. – Vgl. auch Landenberger, M., Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.

<sup>19)</sup> D. h. Frauen, die außerhäuslich erwerbstätig oder in Berufsausbildung sind oder die als Arbeitslose registriert sind.

<sup>20)</sup> Vgl. Groß, H. u. a., (ISO-Institut Köln), Arbeitszeitstrukturen im Wandel, Kurzfassung der Ergebnisse, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2/1988.

Jahr eine einkommensunabhängige Unterstützung für alle in gleicher Höhe gewährt. Für diejenigen Mütter oder Väter, die anschließend das Recht auf TZA in Anspruch nehmen, wird das Einkommen über eine Subvention auf das vorher von ihnen erzielte Vollzeit-Einkommen aufgestockt, solange im Haushalt ein (oder mehrere) Kind/er bis zum Alter von acht Jahren leben.

Grundsätzlich ist auch die Möglichkeit einer *abgesicherten Vollfreistellung* (mit weiter bestehendem Arbeitsverhältnis) für die Betreuung von Kindern bis drei Jahren vorzusehen. Dies geht auf die Überlegung zurück, daß oft selbst eine Halbtags-Betreuung für ein Kind unter drei Jahren nicht zu organisieren ist, wie einschlägige Untersuchungen beweisen. Die Möglichkeit der Freistellung soll vermeiden, daß bei Kleinkindern ein Elternteil gezwungen ist, ohne Beschäftigungsschutz und Einkommens-Ausgleich die Erwerbstätigkeit aufzugeben. Hier würden gerade die Mütter besonders unter Druck geraten. Die derzeitige Regelung des *Erziehungsurlaubs* soll in diesem Modell aufgehen, da dieses Gesetz entscheidende Nachteile – vor allem bei der Arbeitsplatz- und der sozialen Sicherung – aufweist. Das Erziehungsgeld wird im Zusammenhang mit dem Erziehungsurlaub bis zum 6. Lebensmonat eines Kindes einkommensunabhängig gewährt, danach im Rahmen von familiären Einkommensgrenzen. Im Unterschied zum Mutterschaftsurlaub, der durch den Erziehungsurlaub abgelöst wurde, gilt kein absoluter Kündigungsschutz. Im Unterschied dazu ist im Modell der geschützten TZA die *Dauer der Freistellung* nur mit Obergrenzen festgelegt, – einschließlich einem halben Jahr Erziehungsurlaub kann sie maximal drei Jahre betragen. Prinzipiell soll gelten, daß in allen Bereichen der sozialen Sicherung der/die ArbeitnehmerIn mit demjenigen Erwerbseinkommen geführt wird, das (zusammengesetzt aus Arbeitsentgelt und Ersatzzahlung) er/sie tatsächlich erhält. Das heißt, auch für die Teilzeit-Arbeitsverhältnisse werden volle Beiträge an die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung abgeführt, und es besteht Krankenversicherungspflicht. In der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung werden Anwartszeiten aufgebaut. Sowohl die Höhe der Beiträge als auch die erworbenen Rechte auf Versicherungsleistungen sowie die Bemessung der Anwartszeiten richten sich demnach nach dem Gesamt-Einkommen.

Grundsätzlich bleibt das für Betreuungsarbeit gezahlte Ersatzeinkommen eigenständiges Einkommen im Verfügungsrecht derjenigen Person, von deren Erwerbseinkommen es abgeleitet ist. Aus der Regelung, daß auch dieser Einkommensanteil und die Jahre der Erwerbstätigkeit in TZA (bzw. Erwerbsunterbrechung) auf ihre soziale Sicherung anrechenbar ist und angerechnet wird, geht hervor, daß es keine Familienunterstützung ist. Aus diesem Grund soll kein fester Satz für die

Betreuung von Kindern (und anderen) gezahlt werden, sondern ein Einkommensersatz.

Damit wird bewußt in Kauf genommen, daß verschiedene Personen für die Betreuung von Kindern unterschiedlich viel Geld bekommen. Eine andere Regelung würde jedoch wieder verhindern, daß der Arbeitsvertrag als solcher bestehen bleiben kann. In diese Entscheidung geht auch die Überlegung ein, daß ein fester Betrag Männer, die ein höheres Einkommen als ihre Ehefrau oder Lebensgefährtin haben, davon abhalten würde, eine Freistellung und/oder TZA in Anspruch zu nehmen. Die einfache Rechnung, daß eine Erwerbsreduzierung des Mannes den Haushalt mehr kosten würde als Freistellung und/oder TZA der Frau, würde Gründe für die Beibehaltung der bestehenden Arbeitsteilung in der Familie liefern. Der Arbeitsmarktcharakter des Modells würde sich insgesamt in Richtung Familienpolitik wandeln.

Vorzusehen, daß der/die ArbeitnehmerIn bei Freistellung oder längerfristiger TZA unter allen Umständen denselben Arbeitsplatz beibehalten kann, ist angesichts der Häufigkeit betrieblicher Umstellungen und Innovationen nicht realistisch. Im Unterschied zum geltenden Recht beim Erziehungsurlaub ist jedoch ein *Besitzstand* zu wahren. Beschäftigungssicherung mit Besitzstandswahrung soll die (Wieder)Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz heißen, der in Qualifikationsanforderungen, Arbeitssituation, Einkommen und betrieblichem Status keine Verschlechterung gegenüber der Ausgangssituation bedeutet. TZ-Arbeitende müssen bei einer Veränderung ihrer Arbeitszeit (das heißt auch bei Beginn und Ende der TZA) eine Umsetzung (bei Besitzstandswahrung) in Kauf nehmen, wenn der Betrieb dies verlangt.

Die „normale“ betriebliche Arbeitszeit der TZ-Beschäftigten, an der sich die Subventionierung bemißt, beträgt die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Dafür gibt es mehrere Gründe: Zum einen soll nicht von öffentlichen Einrichtungen der Kinderbetreuung abstrahiert werden; ein übergeordnetes Ziel ist ja gerade die Vermeidung der weiteren Privatisierung dieser Arbeit. Zum zweiten geht es ja beim Schutz von TZ-Beschäftigten um ihre Gleichstellung mit den Vollzeit-Beschäftigten im System der sozialen Sicherung, um ihre Präsenz im Betrieb, in der innerbetrieblichen Mobilität, den Aufstiegswegen und Interessenvertretungsstrukturen. Dafür ist ein Mindestmaß an regelmäßiger Arbeitszeit notwendig, wenn sich entsprechende Maßnahmen<sup>21)</sup> nicht ad absurdum führen sollen. Zusätzlich zu dieser grundsätzlichen *Festlegung auf die Hälfte der tariflichen branchen- und betriebsüblichen Arbeitszeit* sind zur Lage und Dauer der Arbeitszeit drei Aspekte zu erörtern: Fi-

<sup>21)</sup> Vgl. dazu die ausführliche Fassung des Modells.

xierung der Arbeitszeit, Überstunden, Dauer des Übergangs auf TZA.

Erstens ist bei der geschützten TZA nur an *regelmäßige tägliche Arbeitszeitverringerung* zu denken. Dem Ziel der Verbindung von Erwerbstätigkeit und verlässlicher (und relativ ungestreßter) Versorgung von Kindern ist nur näherzukommen, wenn Dauer und Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nicht variieren<sup>22</sup>). Es geht also um eine Fixierung der Arbeitszeit, wie dies – entgegen der verbreiteten Zuordnung von TZA zu den Flexibilisierungsinstrumenten – schon bei der (heute z. B. im öffentlichen Dienst verbreiteten) regulären Halbtags-Teilzeit vielfach der Fall ist. TZ-Beschäftigte haben an dieser Fixierung auch deshalb ein Interesse, weil nur so die tägliche stundenweise Betreuung durch Dritte oder in Institutionen (Schule, Hort) organisierbar ist.

Zweitens haben *Überstunden* in diesem Modell *keinen Platz*. Sie bedrohen die Regelmäßigkeit, von der oben die Rede ist. Außerdem schmälern sie den arbeitsplatzschaffenden Effekt. Auch ist eine Einkommenssubventionierung nicht zu rechtfertigen, wenn zusätzliches Einkommen aus Mehrarbeit vorhanden ist.

Drittens ist auch bei der Höchstgrenze der Arbeitszeit-Verkürzung an *mögliche unbeabsichtigte Folgen* zu denken. Die Inanspruchnahme des Rechts auf TZA führt im Betrieb zum Ausfall von Arbeitskraft, die ersetzt werden muß. Die Arbeitsplatzvertretung kann in größeren Betrieben und Verwaltungen durch längerfristige Personaleinsatzplanung und Umsetzungen geschehen – aber auch hier nur zum Teil. In kleineren Betrieben werden fast immer Neueinstellungen notwendig werden. Um zu vermeiden, daß zum Ausgleich der begünstigten TZ-Beschäftigten eine neue Beschäftigtengruppe mit minderen Rechten – vor allem mit kurzen Arbeitszeiten und geringer Beschäftigungssicherheit – entsteht, müssen die Blöcke der Arbeitszeit-Verkürzung nach dem Modell der geschützten TZA so umfangreich sein, daß die neuen Beschäftigungsverhältnisse wieder mindestens im Umfang der Hälfte der regulären Arbeitszeit ausgestellt werden. Nur so wird im übrigen die Zustimmung der Gewerkschaften und Interessenvertretungen zu diesem Modell zu erreichen sein. Nur in Ausnahmefällen soll es möglich sein, die Arbeitszeit im Betrieb um mehr als die Hälfte der regulären Arbeitszeit zu verringern. Dabei ist auch zu regeln, daß die Arbeitszeit-Verkürzung jeweils in Jahresblöcken in Anspruch genommen werden muß, um kurzfristig befristete Aushilfsverträge für andere zu vermeiden. Ein Arbeitsplatz-Effekt wird sich nur einstellen, wenn die Zeiträume für die Betriebe planbar sind, so daß sie in sinnvoller Weise Umsetzungen und/oder Neueinstellungen durchführen können. Das Modell der geschützten TZA darf auf keinen Fall zum Vorwand werden, TZ-Arbeitsplätze als

zusätzliche Arbeitsplätze außerhalb der betrieblichen Regelarbeitszeit („Hausfrauenschichten“) einzurichten.

Zusätzlich sind differenzierte Maßnahmen notwendig, die die Gefahr des Qualifikationsverlustes neutralisieren. Bei einem innerbetrieblichen Aufstieg beruht der Schritt auf den nächsthöheren Arbeitsplatz unmittelbar darauf, was man/frau in dem Betrieb bisher gemacht hat und voraussichtlich in Zukunft dort machen wird. Damit stellt sich für TZ-Beschäftigte die Frage der Qualifikation. Es ist im Interesse der Beschäftigten selbst, während der Arbeitszeit-Verkürzung nicht von den Möglichkeiten der Ausweitung und Aktualisierung ihrer Kenntnisse ausgeschlossen zu sein. Es muß daher sichergestellt werden, daß TZ-Beschäftigte in die betriebliche Fortbildung einbezogen werden, daß diese so gestaltet wird, daß sie mit TZA vereinbar ist und daß auch überbetriebliche Weiterbildungschancen genutzt werden können.

#### 4. Wer soll das bezahlen? – Zum Finanzierungsmodus

Zur Realisierung des vorgeschlagenen Modells ist es notwendig, einen geeigneten *Finanzierungsmodus* zu entwickeln. Die Unterschiede zwischen den beiden Möglichkeiten (beitrags- und steuerfinanziertes System) lassen sich so kennzeichnen<sup>23</sup>):

##### *Beitragsbezogenes System (Versicherungsprinzip)*

- Die Risikosicherung ist auf die Beitragszahler begrenzt („zweckgebundene Umlagefinanzierung“).
- Die Finanzierung erfolgt nach dem Äquivalenzprinzip: Beiträge und Leistung sind direkt aneinander gekoppelt, bei Sozialversicherungen ist dieses Verhältnis allerdings durch das Solidarprinzip durchbrochen.
- Wegen der Koppelung von Beiträgen und Leistungen ist die Zahlungsbereitschaft generell höher, da der Zweck der Beitragszahlung direkt ersichtlich ist.
- Beitragsfinanzierte Systeme sind weniger stark von kurzfristigen haushaltspolitischen Überlegungen abhängig. Gleichzeitig sind sie jedoch auch konjunkturabhängiger. Da sie sich in ihrer Höhe auf die Lohnsteuersumme beziehen, sind für solche Systeme die Probleme größer, ökonomische Krisen zu überstehen.

*Steuerfinanzierte Systeme* beziehen demgegenüber einen größeren Personenkreis mit ein, sind also umfassender. Dafür ist allerdings die Risikosicherung auch niedriger.

<sup>22</sup>) Die gesamte Argumentation des Gutachtens zum 7-Stunden-Tag für die IG Metall (Müller-Wichmann 1987) geht in dieselbe Richtung.

<sup>23</sup>) Schmidt, Reissert, Bruche, Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik, Berlin 1987.

Da das vorgeschlagene Modell den *Arbeitnehmerstatus* zur Grundlage hat und *Lohnersatzleistungen* gezahlt werden, wird einem beitragsfinanzierten System von uns der Vorzug gegeben. Wir schlagen vor, nach dem schwedischen Modell<sup>24)</sup> eine „*Elternversicherung*“ einzurichten und die Subventionierung der TZA darüber zu finanzieren. Es ist sinnvoll, eine solche Versicherung bei einem schon bestehenden Versicherungsträger anzusiedeln. Dafür käme die *Arbeitslosenversicherung* bei der Bundesanstalt für Arbeit oder die *gesetzliche Krankenversicherung* in Frage. Beide werden aus Beiträgen der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber finanziert, was auch für die Elternversicherung gelten würde. Eine etwaige Unterfinanzierung der Elternversicherung müßte ebenso wie bei der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich durch den Bundeshaushalt abgedeckt sein. Einer Anbindung der Elternversicherung an die Arbeitslosenversicherung ist u. E. deshalb der Vorzug zu geben, weil es hier auf Bundesebene einen einheitlichen Versicherungsträger gibt, während die gesetzliche Krankenversicherung auf zahlreiche Träger verteilt ist. Eine Konzentration der Elternversicherung bei der Bundesanstalt für Arbeit läge deshalb im Interesse höherer Transparenz und Einheitlichkeit bei der Vergabe von Geldern an Eltern.

Um die Finanzierung handhabbar und kalkulierbar zu machen, muß eine bestimmte Beschäftigungsdauer zur Voraussetzung der Inanspruchnahme gemacht werden. Diese Beschäftigungs- und Versicherungszeit ist nicht als Betriebszugehörigkeit an einen Betrieb zu binden, sondern als Anwartschaft in einem Zeitraum – etwa innerhalb von zwei Jahren vor der Antragstellung – zu erfüllen.

Setzt man eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern voraus, rechtfertigt sich daraus eine Zwangsmitgliedschaft aller Arbeitnehmer in der Elternversicherung ebenso wie die anteilige Heranziehung der Arbeitgeber analog zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ebenso wie in der Sozialversicherung müßten die Beiträge proportional zum Verdienst gestaffelt sein.

## 5. Zusammenfassung

Die Erweiterung der Quotierungsforderung um Arbeitszeitregelungen ist notwendig. Ohne Schutzregeln für biographische Phasen, in denen Kinderbetreuung ansteht, werden Frauen weiterhin strukturell benachteiligt sein. Denn gerade die Beschäftigungsbereiche, die Frauen sich per Quotierung erobern wollen, sind auf das männliche Erwerbsmuster zugeschnitten, das heißt sie verlangen eine umfassende zeitliche Verfügbarkeit. Die Durchsetzung einer Quotierungsregelung, bei der dies nicht berücksichtigt wird, birgt die Gefahr ihres Scheiterns oder der verschärften Spaltung der Frauen in „Karrierefrauen“ und „Mütter“.

Ziel des von uns vorgeschlagenen Modells zur Teilzeitarbeit ist es, qualifizierte berufliche Arbeit und Kindererziehung miteinander vereinbar zu machen. Die Zuständigkeit für Kindererziehung soll nicht länger beruflichen Abstieg und Einbußen im Einkommen und in der sozialen Sicherung zur Folge haben.

<sup>24)</sup> Bei der schwedischen Elternschaftsversicherung werden Lohnersatzleistungen für die zeitweise Freistellung von Eltern gezahlt. Sie ist der gesetzlichen Krankenversicherung angegliedert; diese wird zu 85 vH aus Arbeitgeberbeiträgen und zu 15 vH vom Staat finanziert. Während des Elternurlaubs werden 90 vH des Bruttoeinkommens weitergezahlt.