

Gabriele Winker

Virtuelle Unordnung im Geschlechterverhältnis *Umverteilung von Arbeit als Chance?*

1 Einführung

Hinter dem etwas sybillinisch klingenden Titel verbirgt sich die Frage, ob es Anzeichen dafür gibt, daß das bestehende Geschlechterverhältnis in Unordnung gerät und sich Verschiebungen in der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen abzeichnen. Haben die neuen flexiblen Arbeitsformen nur ‚scheinbar‘ Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis oder gibt es reale Veränderungen in der Informationsgesellschaft, an die das Wort ‚virtuell‘ ebenfalls anknüpft? Ich frage in diesem Artikel also nach den Veränderungsprozessen im Geschlechterverhältnis im Rahmen der Informationsgesellschaft, an deren Anfängen wir stehen. Dabei konzentriere ich mich auf den Aspekt der Arbeit, vor allem der Erwerbsarbeit, der jedoch nur mit Bezug auf die Reproduktionsarbeit sinnvoll zu behandeln ist.

Weitergehend stelle ich die Frage, inwieweit mit den sich abzeichnenden Veränderungen eine Unordnung im Geschlechterverhältnis einhergeht, die ‚virtuell‘ ist im Sinne von „der Kraft oder Möglichkeit nach vorhanden“, wie das Duden Fremdwörterbuch ‚virtuell‘ definiert. Kann diese ‚potentielle‘ Unordnung mit bewußtem frauenpolitischen Handeln zur realen Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung beitragen?

2 Informationsgesellschaft und Normalarbeitsverhältnis

Die Entwicklung zur Informationsgesellschaft beruht technisch auf der einfachen Verfügbarkeit weltweiter Vernetzungsmöglichkeiten, auf multimedialen Softwareprodukten mit Medienintegration und Interaktivität sowie auf der bereits vollzogenen Computerisierung vieler gesellschaftlicher Bereiche. Es kann von einer globalen Digitalisierung gesprochen werden in dem Sinne, daß alle Arbeits- und Lebensbereiche mit Informations- und Kommunikationstechnik durchdrungen werden.

Geprägt wird die Informationsgesellschaft auf der Grundlage dieser neuen Technologien von starken Produktivitätsfortschritten im Erwerbsarbeitsbereich und einer raum-zeitlichen Entkoppelung von Erwerbsarbeits-

prozessen im lokalen und globalen Sinne.

2.1 Produktivitätsfortschritte und Sinken des Erwerbsarbeitsvolumens

Das Streben nach Produktivitätssteigerungen ist nicht neu, sondern der kapitalistischen Gesellschaft immanent, wird aber auf der Grundlage der Informations- und Kommunikationstechnologien durch die Intensivierung des internationalen Wettbewerbs verstärkt. Radikale Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt zeichnen sich ab und werden noch zunehmen (vgl. auch Tischer in diesem Band). Denn bisher ist das Produktivitätspotential noch lange nicht flächendeckend umgesetzt. Die Rationalisierungswelle ist im Produktionssektor noch nicht abgeschlossen und fängt im Dienstleistungssektor gerade erst an. Neue Vernetzungsmöglichkeiten und multimedial gestaltete Software verstärken Tendenzen, die bisher professionell angebotenen Dienstleistungen den KundInnen über Selbstbedienung frei Haus zu liefern. So führt Telebanking zur Schließung von Filialen im Bankgewerbe, und durch Telereisebuchungen werden immer mehr Arbeitsplätze in der Tourismusbranche gefährdet, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Nach einer Untersuchung des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik an der Universität Würzburg liegt das Einsparungspotential von Arbeitskräften durch Integration von Organisation und Informationsverarbeitung im Bereich Transport/Logistik bei 74%, bei den Banken und Versicherungen bei 61% bzw. 59%, im Bürobereich bei 55% und im Handel bei 51%. Und selbst in scheinbar rationalisierungsresistenten Feldern belaufen sich die Einsparungsmöglichkeiten durch konsequenten Einsatz der neuen Technologien auf ca. ein Drittel des derzeitigen Personalbestandes: zum Beispiel im Bereich Planung (33%), Beratung (35%) und Gesundheitswesen (35%) (Thome 1997, S.124ff.).

Sicherlich wirkt die Offensive im Informations- und Kommunikationsbereich nicht nur arbeitssparend, sondern kann auch arbeitsschaffend sein. Beschäftigungszuwächse werden vorwiegend bei Unternehmen erwartet, die Medien- und Kommunikationsgüter, Software, Dienstleistungen im Bereich der Datenverarbeitung oder Telekommunikationsdienste anbieten. Der Bericht der Bundesregierung sieht im günstigsten Fall bis zum Jahr 2010 im Informationsbereich ein Potential von ca. 1,5 Mio. zusätzlicher Arbeitsplätze für Deutschland (Info 2000, S.41). Entschieden skeptischer schätzt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in diesem Bereich den Beschäftigungszuwachs. Obwohl die inländische Nachfrage nach Medien- und Kommunikationsgütern im Jahre 2010 etwa dreimal so hoch sein soll wie Anfang der 90er Jahre, wächst nach dieser Prognose die Zahl der Beschäftigten nur um 10%, d.h. um rund 180.000 Beschäftigte auf 2,1 Mio. (DIW 10/96).

Damit zeichnet sich deutlich ab, daß selbst bei optimistischen Schätzungen die entstehende Multimediabranche nicht mehr neue Arbeitsplätze schaffen kann, als durch die Produktivitätsfortschritte im Produktions- und Dienstleistungsbereich im Zusammenhang mit dem breiten Einsatz der neuen Technologien verloren gehen. Die Schere zwischen Produktivitäts- und Wachstumsraten öffnet sich weiter. So kommt es zur weiteren Abnahme des Erwerbsarbeitsvolumens. In Westdeutschland hat sich das Arbeitsvolumen, gemessen in effektiv geleisteten Arbeitsstunden pro Kopf der Wohnbevölkerung, bereits von 1975 bis 1995 um reichlich ein Zehntel vermindert (Kommission 1996, Teil I, S.1).

2.2 Raum-zeitliche Entkoppelung von Erwerbsarbeitsprozessen

In der Informationsgesellschaft verliert bei vielen Erwerbsarbeitsprozessen die Zentralisierung der Beschäftigten in einer Betriebsstätte an Bedeutung. Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ist Kooperation und Zusammenarbeit auch über räumliche Entfernungen möglich. Die persönliche Kommunikation wird bei einzelnen Arbeitsvorgängen durch technikunterstützten Austausch von Informationen ersetzt, und damit wird die räumliche Nähe der Beschäftigten untereinander unwichtiger. Verbunden mit einer räumlichen und damit auch zeitlichen Flexibilisierung von Arbeitsabläufen ist eine Steigerung der Verantwortung der Beschäftigten. In dem Maße, wie die zeitliche Anwesenheit von Beschäftigten nicht mehr überprüft werden kann, gerät die Erbringung einer selbständig erarbeiteten Leistung in den Vordergrund.

Gleichzeitig läßt sich beobachten, daß sich die Verkleinerung und Verschlankung der Unternehmen durch Konzentration auf die Kernkompetenzen und Auslagerung aller anderen Funktionen fortsetzt. Am Ende steht das ‚virtuelle Unternehmen‘, das unter Einbeziehung der Zulieferer elektronisch vernetzt ist. Vermittelt über die Informations- und Kommunikationstechnologien steigt gleichzeitig die Nähe zu potentiellen KundInnen. Die neuen Technologien unterstützen rasche Veränderungen der Produktionsabläufe, eine kosteneffektive Kleinserienproduktion und auf individuelle Kundenwünsche zugeschnittene Produkte.

Die raum-zeitliche Entkoppelung von Arbeitsprozessen macht an nationalen Grenzen nicht halt, sie wirkt global. Viele Firmen aus Industrienationen lagern schon heute die Erfassung großer Datenbestände aus und siedeln ganze Verwaltungsabteilungen in Billiglohnländern an. Auch Produktionsstätten lassen sich standortoptimal auswählen und dann von der BRD aus leiten und überwachen. Mit einer weiter verbesserten Kommunikationstechnologie und fallenden Netzkosten werden immer mehr Tätigkeiten dorthin verlagert, wo es im internationalen Maßstab betriebswirtschaftlich am effizientesten ist.

Dies bedeutet, daß das Sinken des Erwerbsarbeitsvolumens in der BRD nicht allein durch technologisch bedingte Produktivitätssteigerungen, sondern auch durch die räumliche Entkoppelung von Erwerbsarbeit verstärkt wird, da auch neu entstehende Arbeitsplätze überallhin verlagert werden können. Dies unterstreicht, daß wir es mit strukturellen Problemen zu tun haben, die sich in Zukunft noch weiter zuspitzen werden.

2.3 Konkrete Konsequenzen in der BRD

Das Sinken des Erwerbsarbeitsvolumens und die Dezentralisierung von Arbeitsabläufen führt unter den Bedingungen weitgehender Deregulierung zur Flexibilisierung der Erwerbsarbeit in den Dimensionen der Arbeitsmenge, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Dies werde ich im folgenden konkretisieren.

Flexibilisierung der Zuteilung der Erwerbsarbeitsmenge

Die Verminderung des Erwerbsarbeitsvolumens führt bei der derzeitigen Politik zu Segregationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt: Statt alle Erwerbspersonen gleich lang zu beschäftigen, bilden sich in den Unternehmen sogenannte ‚Olympiamannschaften‘ als Stammbelegschaften, die unabkömmlich sind und mit abgesichertem Erwerbseinkommen bis zu 60 Stunden die Woche arbeiten. Neben diesem Bereich der Überbeschäftigung vergrößert sich auf der anderen Seite der Bereich der Unterbeschäftigung kontinuierlich. Neben der Massenarbeitslosigkeit fällt darunter minderbezahlte, unbeständige und ungesicherte Erwerbsarbeit in Form von Teilzeitarbeit, zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen oder geringfügiger Beschäftigung. Mit diesen Segregationsprozessen wird das Erwerbsarbeitsvolumen aus Sicht der Unternehmen flexibel auf die einzelnen Beschäftigten verteilt. Ich bezeichne diese Entwicklung als Flexibilisierung der Zuteilung der Erwerbsarbeitsmenge. Während der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig Überstunden leisten, ständig zunimmt – allein von 1993 bis 1995 ist er in Westdeutschland um 6% auf 45% gestiegen (Schilling u.a. 1996, S.433) –, waren 1997 in Deutschland knapp 4,4 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, und weit über 3 Millionen gehörten zur ‚stillen Reserve‘ (BA 1998a+b).

Doch mit der flexiblen Zuteilung einer unterschiedlichen Erwerbsarbeitsmenge auf die Beschäftigten sind nicht nur die beiden Pole – keine Erwerbsarbeit oder Überbeschäftigung – gemeint. Dazwischen liegen eine Reihe weiterer Arbeitsformen, die an Bedeutung gewinnen. So stieg die Teilzeitquote in Westdeutschland von ca. 11% im Jahre 1980 auf knapp 19% im Jahre 1997 (Kohler/Spitznagel 1995, S.354 sowie Stat. Bundesamt 1998, S.8) kontinuierlich an, da immer mehr Unternehmen in der Teilzeitarbeit eine Mög-

lichkeit sehen, Betriebsabläufe zu optimieren durch höhere Leistung pro Arbeitsstunde, höhere Flexibilität des Personaleinsatzes und Minderung der Krankheits- und sonstigen Fehlzeiten (Mc Kinsey 1994). Und auch die geringfügige, nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist deutlich angestiegen. Nach Untersuchungen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln kletterte in Gesamtdeutschland die Zahl der sozialversicherungsfreien Beschäftigten von 1992 rund 3,8 Mio. auf bereits 4,9 Mio. im Jahre 1997 (BA 1998a, S.109f.).

Insgesamt befand sich 1995 bereits ein gutes Drittel aller abhängig Beschäftigten in Deutschland in Nicht-Normalarbeitsverhältnissen, zu denen ausschließlich geringfügig und befristet Beschäftigte, Leih-, Kurz- und HeimarbeiterInnen, Teilzeitbeschäftigte sowie sogenannte Scheinselbständige¹ gezählt werden. Nur noch knapp zwei Drittel befanden sich in Normalarbeitsverhältnissen, also in unbefristeten sowie arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigungen. Bei Fortschreibung der dargestellten Entwicklung wird das Verhältnis von Normal- zu Nicht-Normalarbeitsverhältnissen in fünfzehn Jahren bei eins zu eins liegen. Nur die Hälfte der abhängig Beschäftigten hätte dann noch dauerhafte, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeit Arbeitsplätze (Kommission 1996, Teil I, S.60ff.).

Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit

Durch die verschärfte internationale Konkurrenz nimmt der Druck auf die Verlängerung der Betriebsnutzungszeiten weiter zu. Allerdings wird die Ausdehnung der Betriebszeiten heute nicht mehr primär durch eine entsprechende Verlängerung der Arbeitszeiten erreicht, sondern im Zusammenhang mit den neuen Technologien und neuen Produktionskonzepten durch eine zunehmende Variabilisierung der Arbeitszeiten. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten werden flexibel an die betrieblichen Anforderungen angepaßt. Ziel der Unternehmen ist es, die Schwankungen auf den Beschaffungs- und Absatzmärkten abzufedern und die Betriebsnutzungszeiten auf das Wochenende und in die Nacht hinein auszudehnen. Dies ist vor allem für kapital- und energieintensive Betriebe betriebswirtschaftlich interessant. Die Beschäftigten geraten damit in eine stärkere zeitliche Abhängigkeit von nicht absehbaren und schon gar nicht beeinflussbaren Marktrhythmen.

Nach einer Studie des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (Schilling u.a. 1995, S.433) ist das Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung auch zwischen 1993 und 1995 noch einmal angestiegen. In dieser Untersuchung wird als Bezugsgröße ein Normalarbeitszeitstandard definiert. Darunter wird eine der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit zwischen 35 und 40

¹ Als Scheinselbständige werden Erwerbstätige bezeichnet, die sich formal im Status der Selbständigkeit befinden, bei denen es sich aber tatsächlich um abhängig beschäftigte ArbeitnehmerInnen handelt, da sie ständig für denselben Auftraggeber tätig sind.

Stunden verstanden, die sich auf 5 Wochentage verteilt, in der Regel von montags bis freitags tagsüber ausgeübt wird und in ihrer Lage nicht variiert. Arbeiteten 1993 in Westdeutschland 23% der Beschäftigten unter den Bedingungen des so definierten Normalarbeitszeitstandards, so waren es 1995 nur noch 17% der Beschäftigten.

Flexibilisierung des Erwerbsarbeitsorts

Während die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitsmenge und der Erwerbsarbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, entwickelt sich die räumliche Flexibilisierung noch recht vorsichtig. Zwar haben die meisten Betriebe bereits erste Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen der Telearbeit gemacht, dennoch scheint die BRD gegenüber anderen europäischen Ländern wie zum Beispiel Großbritannien und den USA zurückzustehen. So stellen Jörg Becker und Daniel Salamanca in einem Beitrag zur Enquete-Kommission fest: „In den USA sind bereits über 10 Mio. Telecommuter verzeichnet, in Großbritannien arbeiten schon eine halbe Million Erwerbstätige an dezentralen Telearbeitsplätzen. In Deutschland gibt es dagegen bislang lediglich 150.000 Telearbeiter.“ (Becker/Salamanca 1997, S.27)

Allerdings stimmen alle Prognosen darin überein, daß die räumliche Entkoppelung von Arbeitsprozessen auf dem Hintergrund immer besserer und kostengünstiger Netzleistung in Kombination mit multimedial gestalteter Software weiter zunehmen wird. Immer mehr Erwerbsarbeit wird in Zukunft nicht mehr in räumlich abgegrenzten Betriebsstrukturen erfolgen, sondern ortsflexibel zu Hause, bei KundInnen, im Hotelzimmer oder im Telecenter abgewickelt werden.

Die ortsflexible Erwerbsarbeit findet zur Zeit noch weitgehend im Arbeitsverhältnis statt. TelearbeiterInnen haben also mehrheitlich einen ArbeitnehmerInnenstatus. Auch dies wird sich in Zukunft aller Voraussicht nach ändern. Es ist abzusehen, daß ohne Gegenwehr der Beschäftigten Telearbeit von Unternehmensseite als Erprobung für späteres Outsourcing genutzt wird. So werden viele zukünftige Telearbeiter und Telearbeiterinnen nicht mehr als Angestellte eines bestimmten Unternehmens tätig sein, sondern auf eigenes Risiko als Selbständige, die ihre Dienste ergebnisorientiert an mehrere Auftraggeber vermarkten (vgl. Brandt/Winker in diesem Band).

2.4 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Mit den drei genannten Flexibilisierungstendenzen der Erwerbsarbeit in den Dimensionen der Menge, Zeit und des Orts setzt sich die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beschleunigt fort. Die kontinuierliche Vollzeiterwerbs-

tätigkeit in Büro oder Fabrik im Rahmen klar geregelter Arbeitszeiten wird somit für viele Beschäftigte bald der Vergangenheit angehören. Diese Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bedeutet für Arbeitssuchende, aber auch für viele Beschäftigte eine existentielle Verunsicherung und löst Ängste aus, da tradierte soziale Sicherheiten verloren gehen. Als Abwehrreaktion halten vor allem die in der Regel männlichen Familienernährer verstärkt am traditionellen Leitbild, am Wunsch nach einer kontinuierlich ausgeübten und bezahlten Vollzeitberufstätigkeit fest (Schnack/Gesterkamp 1996, S.41ff.). Allerdings kann dieser Verunsicherung weder durch individuelle oder gesamtgesellschaftliche Verdrängungsleistungen noch durch Autosuggestion als politischer Methode sinnvoll begegnet werden. Denn die Chance, daß alle Arbeitssuchenden tatsächlich eine vollzeitige, lebenslange und sichere Erwerbsmöglichkeit erhalten, wird ohne grundsätzliches politisches Eingreifen immer geringer.

3 Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in der Informationsgesellschaft

In diesem Abschnitt gehe ich der Frage nach, was die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung bedeutet. Dazu muß zunächst der Stellenwert der Normalerwerbsarbeit für das Geschlechterverhältnis bestimmt werden.

3.1 Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterhierarchie

Mit der Konstruktion des Normalarbeitsverhältnisses entsteht das gesellschaftliche Problem, daß sich zumindest für Menschen mit Kindern die beiden Lebensbereiche der Erwerbsarbeit und der Reproduktionsaufgaben kaum vereinbaren lassen. Denn das Normalarbeitsverhältnis setzt voraus, daß hinter jedem, der sich an ihm als Vollzeitbeschäftigter beteiligt, eine zweite Person steht, die den Rücken freihält für die Organisation des Alltagslebens, die Versorgung und Pflege der Kinder und älterer Angehöriger. Auf dieser Unvereinbarkeit beider Lebensbereiche beruht die klare Trennung und geschlechtsspezifische Zuweisung von bezahltem Produktions- und unbezahltem Reproduktionsbereich. Die Verantwortung der Frauen für die häusliche Arbeit verhindert eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt. So kommt es zu Abhängigkeitsverhältnissen und Machtgefällen zwischen den Geschlechtern; es herrscht eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung.

Daß diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung nach wie vor Realität ist, zeigt sich daran, daß unbezahlte Arbeit auch heute noch Frauensache ist. 35 Stunden in der Woche sind Frauen in Deutschland durchschnittlich mit hauswirtschaftlichen und handwerklichen Tätigkeiten, der Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten beschäftigt, Männer dagegen nur gut 19 Stunden. Spiegelverkehrt ist das Bild bei der Erwerbsarbeit. Einschließlich Wegezeiten sind Männer im Durchschnitt 31 Stunden und Frauen 15 Stunden wöchentlich erwerbstätig (Blanke u.a. 1996, S.6). Auch verdienen vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und weibliche Angestellte in Deutschland nach wie vor im Durchschnitt ein Viertel weniger als vollzeitbeschäftigte Männer (Tischer/Doering 1998, S.519).

Dies ist das Ergebnis einer Arbeitspolitik, für die über Jahrzehnte der männliche Alleinverdiener – verheiratet, zwei Kinder – als Bezugsperson fungierte. Und auch wenn das Normalarbeitsverhältnis der kontinuierlichen Vollzeitarbeit der Familienernährer im Zusammenhang mit diskontinuierlicher und Teilzeitbeschäftigung der Mütter nie für alle Schichten gültig war und ist, liegt das Modell der Versorgung bis heute der bundesdeutschen Sozialpolitik einschließlich des Steuer- und Rentensystems zugrunde und untermauert damit die klare Trennung zwischen bezahltem Produktions- und unbezahltem Reproduktionsbereich.

Gleichzeitig löst sich das klassische geschlechtsspezifische Rollenmodell immer mehr auf. Denn Frauen wollen heute mehrheitlich unterschiedliche Lebensbereiche miteinander vereinbaren, bei gleichzeitig eigenständiger sozialer Absicherung. Für sie ist Erwerbsarbeit ein zentraler Fixpunkt in ihren Biographien und Lebensläufen geworden. Das zeigt deutlich die im Westen langsam, aber stetig zunehmende Erwerbsbereitschaft der Frauen und die im Osten anhaltend hohe Erwerbsbereitschaft der Frauen trotz hoher Frauen-Langzeitarbeitslosigkeit in den neuen Ländern². Auf der anderen Seite wollen Frauen auf das Tätigsein in der Familie, im sozialen, kulturellen und politischen Bereich nicht verzichten.

Diese verschiedenen Ziele zu erreichen, ist jedoch gerade für Frauen mit Kindern unter dem Primat des Normalarbeitsverhältnisses nach wie vor schwierig. So variieren sie je nach Lebensabschnitt die Dauer, die Lage und die Verteilung der Erwerbsarbeit. Aus diesen Suchprozessen ergibt sich die Pluralität weiblicher Lebensstile, die in den letzten Jahrzehnten deutlich

2 So ist im Westen die Frauenerwerbsquote von 46,2% im Jahre 1970 auf 60,3% im Jahre 1997 geklettert (die Erwerbsquote der Männer liegt 1997 bei 80,5%). Im Osten liegt die Frauenerwerbsquote 1997 nach wie vor relativ hoch bei 73,6%, die der Männer bei 79,7% (Statistisches Bundesamt 1998). Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in den neuen Bundesländern 1997 mit 22,5% immer noch beträchtlich höher als die der Männer (16,6%) (BA 1998b).

zugenommen hat. Es entstehen komplexe weibliche Lebensverläufe im Gegensatz zu einer im Vergleich dazu eindimensional verlaufenden männlichen Normalbiographie, die in erster Linie an der beruflichen Entwicklung orientiert ist. Die weiblichen ‚Patchwork-Biographien‘ beinhalten in all den Schwierigkeiten ihrer heutigen Realisierung gegen die Normalerwerbsbiographie auch Momente eines humaneren Lebens, indem sie der Desintegration der Lebensbereiche entgegenwirken.

3.2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und Wanken der Geschlechterhierarchie

Nun gerät mit der sich entwickelnden Informationsgesellschaft das gesamte Projekt des Normalarbeitsverhältnisses, das Frauen immer wieder neu behindert, ins Wanken. Die kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit in Büro oder Fabrik im Rahmen klar geregelter Arbeitszeiten, an der sich die in der Regel männlichen Familienernährer orientieren, entspricht für immer breitere Schichten nicht mehr der Realität, und diese Entwicklung wird weiter zunehmen. Damit wird auch die eingefahrene geschlechtshierarchische Arbeitsteilung brüchig. Diese Veränderungen im Produktionsbereich mit direkten Auswirkungen auf den Reproduktionsbereich können allerdings unterschiedlichste Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben:

Ohne feministischen Gestaltungsansatz werden die Flexibilisierungstendenzen zu einer Modernisierung der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf einer neuen Ebene führen. Die Segregation auf dem Arbeitsmarkt wird ebenso zunehmen wie die raum-zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten für die Unternehmen. Damit wird die Realisierung verschiedenartiger weiblicher Lebensentwürfe und die oft gewünschte Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Elternschaft schwieriger. Frauen bleiben auf dem Arbeitsmarkt die ‚Defizitwesen‘, da sie – nicht vollständig zeitlich und räumlich flexibel – den Anforderungen der Unternehmen nicht umfassend gerecht werden. Für die Frauenpolitik besteht auch weiterhin die unbefriedigende Aufgabe darin, Frauen als Mitglieder einer Problemgruppe über gezielte Frauenförderung an eine an Männern orientierte Normalerwerbsbiographie anzugleichen.

Doch auch für Männer werden die Nicht-Normalarbeitsverhältnisse explodieren. Auch sie werden häufiger zu eigentlich ‚frauentypischen‘ Bedingungen arbeiten: unterbezahlt, teilzeitbeschäftigt und unabgesichert. Es kommt damit auch für einen Teil der männlichen Beschäftigten zu einer ‚Feminisierung‘ der Erwerbsarbeit mit all den bekannten Folgen wie u.a. keine eigenständige finanzielle Existenzsicherung und verringerte Aufstiegschancen. Das Gefühl der Nutzlosigkeit und Wertlosigkeit führt zu Problemen mit der männlichen Identität.

Die neuen Flexibilisierungserfordernisse im Erwerbsarbeitsbereich können allerdings auch als Ansatzpunkt einer neuen feministischen Gestaltungs-offensive genutzt werden. Der weitere Zerfall des Normalarbeitsverhältnisses ist dann als Chance für Frauenemanzipation zu begreifen. Dazu muß die bisherige Argumentation der Angleichung von Frauen an die männliche Normalerwerbsbiographie revidiert werden. Statt dessen könnten die Vorteile der unterschiedlichen Formen von Frauenarbeit, die flexibel an breite Lebensinteressen angepaßt sind, als Ausgangspunkt der Gestaltung genommen werden. Denn aus den vielfältigen weiblichen Erfahrungen entsteht ein veränderter Fokus auf Arbeit, da in den ‚Patchwork-Biographien‘ neben der Erwerbsarbeit immer auch familiäre Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie soziale Kontakte im weiten Sinne ihren Platz haben. So lassen sich aus diesen mehrdimensionalen Lebensperspektiven von Frauen Visionen und Handlungsmöglichkeiten für ein integriertes und individualisierbares Leben ableiten. Dies könnte auch für Männer interessant sein. Männlichkeit wird dann nicht weiter mit Unentbehrlichkeit in der Erwerbsarbeit gleichgesetzt, sondern enthält neben der Identität über die Erwerbsarbeit neue Aspekte aus dem Tätigsein in der Familie und im sozialen Umfeld.

Allerdings gehen die Wahlmöglichkeiten, auf die Frauen heute zurückgreifen können und müssen, einher mit einer hohen Verantwortlichkeit für die eigene Biographie. „Frauen müssen das Skript ihrer Biographie selbst entwerfen, zusammenbasteln, zusammenflicken, angesichts höchst komplexer, oft widersprüchlicher Entscheidungsfaktoren“ (Beck/Beck-Gernsheim 1993, S.183). Diese Entscheidungszwänge können Frauen unter den derzeitigen Arbeitsmarktbedingungen oft auch überfordern. Deswegen ist es wichtig, daß die an unterschiedliche Lebensstile angepaßte Erwerbsarbeit mit existenzsichernden Maßnahmen verknüpft wird, wie es bisher nur für die männliche Normalerwerbsbiographie gewerkschaftlich durchgesetzt werden konnte.

4 Chancen und Risiken der Flexibilisierung der Erwerbsarbeit

Im vorigen Abschnitt wurde gezeigt, daß das Normalarbeitsverhältnis aus feministischer Perspektive durchaus problematisch ist, da es zur Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie beiträgt, und damit die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auch Chancen für eine gleichberechtigtere Arbeitsverteilung beinhaltet. Im folgenden werde ich die im zweiten Abschnitt dargestellten Flexibilisierungstendenzen aus der Sicht weiblicher Lebensentwürfe bewerten und darauf aufbauend zu Gestaltungsvorschlägen

kommen, die zum Abbau der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung beitragen können.

4.1 Generelle Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit

Zentraler Ausgangspunkt meiner Überlegungen ist die Tatsache, daß es zur Situation der Vollbeschäftigung bei einer 38-Stunden-Woche als lebenslange Normalerwerbsarbeitszeit nicht mehr kommen wird. Bisher wird auf das knapper werdende Erwerbsarbeitsvolumen mit Segregationsprozessen reagiert, die zu einer Ausweitung der Mehrarbeit, hohen Massenarbeitslosigkeit, Zunahme der Unterbeschäftigung und damit auch Zunahme der geschlechtsspezifischen Ungleichheit führen. Denn Teilzeitarbeit wird vor allem – im Westen zu 91% – von Frauen ausgeübt (BA 1997, S.103). Männer wählen Teilzeit nur, wenn sie dazu gezwungen sind, da kein Vollzeitjob zur Verfügung steht. Auch sind drei Viertel der geringfügig Beschäftigten Frauen (BA 1998a, S.109). Und der Prozentsatz von Frauen, die unter die Scheinselbständigen fallen, ist doppelt so hoch wie der der Männer.³ Insgesamt hat diese Entwicklung zur Konsequenz, daß ein weit höherer Anteil der männlichen als der weiblichen Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis steht (Hoffmann/Walwei 1998, S.4).

Ausgehend von den Lebensentwürfen von Frauen läßt sich der ungleichen Verteilung von Erwerbsarbeit und der Zuordnung von Teilzeitarbeit zu Frauen eine drastische Verkürzung der Normalerwerbsarbeitszeit für alle Erwerbspersonen entgegensetzen. Anzustreben ist eine allgemeine radikale Arbeitszeitverkürzung auf zunächst 30, mittelfristig 25 Wochenstunden, wie es u.a. Ingrid Kurz-Scherf (1990, S.3ff.) seit längerem vorschlägt. Eine solche Verkürzung kommt der von Frauen gewünschten Arbeitszeit nahe, die durchschnittlich bei 29 Stunden pro Woche liegt, während die derzeitige tarifliche Arbeitszeit ziemlich exakt den Arbeitszeitwünschen von Männern mit im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche entspricht (Kurz-Scherf 1995a, S.982).

Obwohl die effektive Jahresarbeitszeit kontinuierlich zurückgegangen ist, ist die verfügbare Nicht-Erwerbsarbeitszeit gerade für Eltern mit Kindern immer noch zu knapp bemessen. Verlängerte Wegezeiten, gewachsener Zeitaufwand für Versorgungsaufgaben, erhöhte Regenerationszeiten, mehr private Zeit für Weiterbildung beanspruchen die durch Arbeitszeitverkürzungen gewonnenen Zeitphasen. So klagen mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen über Zeitdruck (Kurz-Scherf 1995b, S.107).

3 Je nach Definition der Scheinselbständigkeit sind entweder 0,4% aller erwerbstätigen Männer und 0,8% aller erwerbstätigen Frauen als eindeutig abhängig Beschäftigte einzustufen oder 0,9% der Männer und 1,9% der Frauen (Dietrich 1996, S.11).

Erst der Normalerwerbsarbeitstag von durchschnittlich sechs oder besser fünf Stunden schafft neue Spielräume für die partnerschaftliche Aufteilung von Familienpflichten. Gleichzeitig müssen Frauen mit ihren erheblich verbesserten schulischen und beruflichen Qualifikationen bei einer radikal verkürzten Normalerwerbsarbeitszeit nicht mehr auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben verzichten. Sie können – und müssen dann auch – eine eigenständige, vom Partner unabhängige Existenzsicherung anstreben.

Mit der Strategie einer radikalen Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit und damit einer solidarischen Umverteilung von Erwerbsarbeit ist eine Einkommensumverteilung verbunden, da wirksame Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich nicht durchgesetzt werden können. Abstriche bei den Einkünften der bisher Vollzeitbeschäftigten gehen mit einer relativen Besserstellung von bisher Teilzeitbeschäftigten, vor allem Frauen, einher. Wenn damit in Zukunft alle Familienmitglieder im erwerbsfähigen Alter ein existenzsicherndes Einkommen beziehen, kann eine Kürzung des bisher als Familieneinkommen legitimierte Gehalts von Vollzeitbeschäftigten auch akzeptiert werden.

Bei der Realisierung einer solchen Arbeitszeitbegrenzung muß allerdings eine soziale Komponente einbezogen werden, da in den unteren Lohn- und Gehaltsstufen eine finanzielle Einschränkung wegen Unterschreitung des Mindesteinkommens nicht realisierbar ist. Deswegen müssen die mit der Arbeitszeitverkürzung einhergehenden Produktivitätsfortschritte zum Lohn- und Gehaltsausgleich für die finanziell schwach gestellten Gruppen herangezogen werden. Dies trägt auch dazu bei, die krassen Einkommensspannen zu verkleinern.

Auch müßte in einem solchen Modell der generellen Arbeitszeitverkürzung die Mehrarbeit über ein hartes Steuersystem, das Unternehmen und Beschäftigte trifft, auf Ausnahmefälle begrenzt werden. Ein konkreter Vorschlag, wie bereits heute Verkürzung der Arbeitszeit und Abbau von Überstunden durch indirekt wirkende Regelungen unterstützt werden können, wird von Marieluise Beck und der Fraktion ‚Bündnis 90/Die Grünen‘ in die bundesdeutsche Diskussion gebracht. Die Grundidee ist ein aufkommensneutrales ‚Bonus-Malus-System‘. Danach müssen Betriebe mit vielen Überstunden und überlangen Arbeitszeiten einen Zuschlag auf ihre Sozialabgaben zahlen (Malus), während Firmen, die ihr betriebliches Arbeitszeitvolumen auf relativ mehr Beschäftigte verteilen, bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet werden (Bonus). Damit Betriebe nicht auf ungeschützte Kurzzeitzjobs ausweichen, sollen bei der Berechnung der betrieblichen Durchschnittsarbeitszeit nur Stellen ab 19 Wochenstunden mitgezählt werden (Beck u.a. 1997).

Aussicht auf Realisierung haben diese Vorschläge allerdings nur dann, wenn sich unser Leitbild radikal verändert. Dazu bedarf es eines breiten gesellschaftlichen Diskurses. Erwerbsarbeit darf nicht mehr im alleinigen Mit-

telpunkt unseres Wertesystems stehen, Mehrarbeit muß gesellschaftlich diskriminiert werden. Nicht mehr diejenigen, die viel arbeiten, dürfen einen hohen gesellschaftlichen Status für sich in Anspruch nehmen, sondern diejenigen, die es mit wenig bezahlter Arbeit schaffen, ein zufriedenstellendes Leben zu führen. Frauenleben, in denen neben der Erwerbsarbeit bereits heute andere sinnvolle Tätigkeiten eine zentrale Rolle spielen, können Vorbildcharakter haben.

4.2 Soziale Absicherung neuer Arbeitsformen

Zur sozialen Abfederung einer generellen Erwerbsarbeitszeitverkürzung, aber auch zur Absicherung neuer Arbeitsformen, wie die der neuen Selbständigen, muß im Sozialsystem der Bezug auf die ununterbrochene Vollerwerbsbiographie und die Zentrierung auf die Ehe aufgebrochen werden.

Bisher beruhen die Sozialsysteme (Arbeitslosen- und Rentenversicherung) auf dem Prinzip der Lebensstandardsicherung, und es wird ‚leistungsgerecht‘ bezahlt, d.h. entsprechend des Einkommens und der Erwerbsarbeitsmenge, die im Laufe einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie angehäuft werden. Diese Systeme sind damit vor allem auf männliche Lebensmuster ausgelegt und werden mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sowie dem Vordringen neuer Arbeitsformen zunehmend untergraben. So ist ein neues System der sozialen Absicherung anzustreben, das auch den Einkommensschwachen oder außerhalb des Erwerbsarbeitssystems Tätigen eine soziale Grundabsicherung ermöglicht und die Einkommensschere, die während der Berufszeit entsteht, nicht fortsetzt, sondern abschwächt.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Einführung einer existenzsichernden Grundsicherung für alle Bürgerinnen und Bürger innerhalb der bestehenden Sozialversicherungssysteme, die unabhängig von der Dauer der Erwerbstätigkeit und unabhängig vom erzielten Einkommen und damit den Zahlungen in die Sozialversicherung jedem erwachsenen Menschen zusteht.

Wichtig ist, daß alle Beschäftigten, also auch diejenigen in den bisher ungesicherten Beschäftigtenverhältnissen, in die Sozialversicherung einbezogen werden (Ochs 1997, S.640ff.). Gabriele Rolf und Gert Wagner dehnen in ihrem Modell eines „voll eigenständigen Systems der Altersvorsorge“ die Rentenversicherungspflicht auf alle Personen im erwerbsfähigen Alter aus, also nicht nur auf geringfügig beschäftigte, sondern auch auf selbständig tätige und nicht-erwerbstätige Personen. Sie schlagen eine Mindestbeitragspflicht für alle vor, die in der Höhe 75% des Durchschnittbeitrages aller erwerbstätigen Versicherten entspricht. Für erwerbsverhinderte und nicht-erwerbstätige Personen übernimmt der Staat die Beitragszahlung zur Rentenversicherung (z.B. für drei Jahre pro Kind). Mit dem Mindestbeitrag erwirbt dann jede und jeder den Anspruch auf eine Mindestrente von derzeit rund

DM 1500 (Rolf/Wagner 1996, S.29ff.; Rolf-Engler in ÖTV-Magazin 10/97, S.11). Dieses Modell strebt eine ausreichende eigenständige Alterssicherung für Frauen wie für Männer an und unterstützt unterschiedliche Lebensentwürfe anstatt sie – wie das derzeitige Rentensystem – zu erschweren.

Um bereits heute individuelle Erwerbsarbeitszeitverkürzungen zu forcieren, ist als weiterer Schritt denkbar, daß sich für alle Beschäftigten Rentenansprüche nur auf eine reduzierte Normalerwerbsarbeitsdauer von 30 bzw. 25 Wochenstunden beziehen. Erwerbsarbeit, die darüber hinaus erbracht wird, erfordert zwar ebenfalls Abgaben in die Sozialversicherung, diese kommen jedoch nicht den Einzahlenden, sondern der Gesamtheit der Versicherten zugute. Diese skizzierten Modelle würden bereits heute Beschäftigten ermöglichen, eine verkürzte Dauer bzw. Verringerung der Erwerbsarbeit frei zu wählen, bei vollständiger sozialer Absicherung.

Eine grundlegendere Umgestaltung des sozialen Sicherungssystems, die neuen Arbeitsformen zwischen Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und Hausarbeit gerecht werden kann, wird mit dem Konzept des Bürgergeldes diskutiert. Danach haben alle erwachsenen Bürger und Bürgerinnen ein Anrecht auf ein solches Bürgergeld, das vom Finanzamt bezahlt wird und deswegen auch „negative Einkommenssteuer“ heißt. Als Grundeinkommen von zur Zeit etwa 1200 DM ersetzt es bis auf einige wenige Leistungen für spezielle Notsituationen alle bisherigen Sozialleistungen (Kessler 1996, S.113ff.). Ein solches Bürgergeld würde all diejenigen sozial absichern, die nicht in den Erwerbsarbeitsmarkt hinein wollen, sondern sich bewußt dazu entscheiden, im Bereich der Kindererziehung, Pflege, Nachbarschaftshilfe oder auch politischen Initiativen tätig zu sein. Dadurch würden Tätigkeiten aufgewertet, die heute größtenteils von Frauen unentgeltlich geleistet werden. Das Bürgergeld erleichtert gleichzeitig auch weitreichende Erwerbsarbeitszeitverkürzungen, da Beschäftigte bei einer Verringerung ihrer Erwerbsarbeitszeit durch die Verrechnung mit dem Bürgergeld nicht mehr so viel Nettoeinkommen verlieren wie heute. Dadurch werden gleichzeitig individuelle Wechsel in der Dauer der Erwerbsarbeit je nach Lebenssituationen finanziell unterstützt, was den verschiedenartigsten Biographien von Frauen entgegenkommt.

4.3 Individuelle Zeitsouveränität

Statt über Arbeitszeitverkürzung wird zur Zeit viel über Arbeitszeitflexibilisierung gesprochen. Unternehmen teilen ihren Beschäftigten Arbeitszeiten nach betrieblichen Notwendigkeiten zu. In welchen Lebensphasen und Lebensformen sich die Beschäftigten gerade befinden, ob sie allein erziehen, ob und wie viele Kinder sie haben, wird kaum zur Kenntnis genommen. Häufig gelten familiäre Verpflichtungen, die die zeitliche Flexibilität begrenzen, als Einschränkung des betrieblichen Leistungsvermögens. Gerade bei der

Arbeitszeitflexibilisierung wird deutlich, daß Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft als eigenständiges System getrennt von der Familienwelt organisiert ist und sich gegen die Anforderungen der Familienwelt strukturell rücksichtslos verhält. Die weitere Flexibilisierung im Unternehmensinteresse führt so zu verschärften Abstimmungsproblemen zwischen Beruf und Familie. Soziale und zwischenmenschliche Beziehungen sind vom Problem einer permanenten Terminabstimmung geprägt. Insgesamt dehnt sich die von der beruflichen Sphäre bestimmte Zeit aus. Frauen werden noch mehr zum Puffer zwischen Betrieb und Familie.

Wieder ausgehend von weiblichen Lebensmodellen ist neben und in Ergänzung der generellen Begrenzung der individuellen Erwerbsarbeit die Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung wichtig. Unter Arbeitszeitautonomie oder individueller Zeitsouveränität werden die Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden. In einer Gesellschaft, in der sich unterschiedliche Lebensstile herausbilden, ist diese selbstbestimmte zeitliche Flexibilität entscheidend für Handlungsmöglichkeiten bei der Realisierung der eigenen individuellen Lebensentwürfe. Dreh- und Angelpunkt einer individuellen Zeitsouveränität ist allerdings deren Verbindung mit der generellen Begrenzung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit. Auch wenn dadurch die Zeitautonomie in der Erwerbsarbeitsdauer nach oben rigide begrenzt wird, führt nur in dieser Kombination individuelle Arbeitszeitflexibilisierung zu mehr individueller Freiheit und nicht mehr, wie beispielsweise heute bei der Teilzeitarbeit, zu Segregationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt.

Für Frauen ist wichtig, daß persönliche Zeitpräferenzen von der großen Mehrheit der Beschäftigten je nach persönlicher Lebenslage genutzt und in diesem Sinne ‚normal‘ werden. Dies ermöglicht, daß Frauen in Zukunft über die individuelle Wahl unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeiten nicht weiter in ihren beruflichen Karrieren beschnitten werden. Auf dem Hintergrund einer Höchstarbeitszeit von 25 Stunden pro Woche gehören individuell gestaltbare, zeitlich flexible Beschäftigungsformen auch nicht mehr nur ins Reich der Notwendigkeit zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, sondern auch ins Reich der neuen Optionen, mit denen im eigenen Leben bewußt Schwerpunkte gesetzt werden können.

Durch individuelle Zeitsouveränität lassen sich zum Beispiel in Abhängigkeit von der familiären Situation bewußt gemeinsame bzw. bewußt versetzte Arbeitszeiten der LebenspartnerInnen planen. Je nach Lebensphase ist auch eine vorübergehende Reduzierung oder Unterbrechung der Erwerbsarbeit realisierbar, die im größeren Maßstab vor- oder nachgearbeitet wird. Das Sabbatjahr-Modell ist beispielsweise im neuen Rahmen nicht mehr eine besondere Form der Teilzeit, sondern eine von vielen zeitlichen Optionen, mit der die begrenzte Erwerbsarbeitsmenge individuell, zeitlich souverän umge-

setzt wird. Beschäftigte können über sechs Jahre mehr als die festgesetzte Wochenobergrenze arbeiten, um im siebten Jahr bei fortlaufendem Einkommen auszusetzen.

Zur schrittweisen Umsetzung einer individuellen Zeitsouveränität bieten sich unterschiedliche Formen von Zeitkonten wie zum Beispiel Jahresarbeitszeitkonten an. Je größer der mögliche Ausgleichszeitraum ist, um so mehr wird die Regelarbeitszeit nur noch zu einer als Durchschnittswert definierten Größe. In einem solchen Fall besteht eine hohe Zeitautonomie. Damit rückt auch das eigentliche Arbeitsergebnis in den Vordergrund, und die konkrete Verteilung der hierfür aufgewendeten Zeitdauer wird für die Unternehmen sekundär, solange der eingeplante grobe Zeitrahmen eingehalten wird. Wichtig ist auch ein veränderter Umgang mit diesen Zeitkonten. Während bisher eine möglichst lange Anwesenheit mit Leistung gleichgesetzt wurde, gilt es in Zukunft, die Überschreitungen des Arbeitszeitbudgets auch aus betrieblicher Sicht zu sanktionieren und die Unterschreitungen als Zeichen produktiven Arbeitens positiv zu bewerten.

Auch wenn die Individualisierung von Arbeitszeitgestaltung über hohe Attraktivität verfügt, so darf nicht übersehen werden, daß sie ohne kollektivrechtliche Flankierung zu einer Spielwiese für die Durchsetzung der Arbeitszeitinteressen von Stärkeren gegenüber Schwächeren – zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten, aber auch unter den Beschäftigten – wird. Denn es gibt eklatante Widersprüche zwischen einerseits betrieblichen Flexibilitätsanforderungen und andererseits individueller Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung (Seifert 1996, S.442ff.). Die Mehrzahl der Beschäftigten in der Krankenpflege beispielsweise hat eine minimale Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung trotz weitreichender Flexibilisierungsanforderungen. Deswegen bedarf es gemeinschaftlicher, kollektivrechtlich abgesicherter Regelungen, die die Zeitsouveränität im Interesse und nach den Bedürfnissen der Beschäftigten stärken. Denkbar sind Selbstbestimmungsrechte über Arbeitszeiteinteilungen in teilautonomen Gruppen, wobei auf Gruppenbasis betriebliche Anforderungen wie zum Beispiel Öffnungszeiten abzudecken sind. Auch läßt sich ein Mix vorstellen zwischen individuell festlegbaren Arbeitszeiten und einem Arbeitszeit-Korridor, über den das Unternehmen verfügen kann.

Zeitautonomie verlangt insofern nicht nach einer Deregulierung, sondern nach einer Stärkung kollektiver, gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht. Ein Beispiel ist das ÖTV-Projekt „Neue Zeitpraxis“ (ÖTV Argumente Nr.4, November 1997) bei dem auch über Zeit-Faktorisierung neu nachgedacht wird. So ist beispielsweise eine Nachtschicht wie anderthalb Tagschichten zu werten. Darüber hinaus könnten auch Zeitzuschläge für die Bereitschaft zur kurzfristigen Flexibilität vereinbart werden.

4.4 Individuelle Ortssouveränität

Die räumliche Entkoppelung von Arbeitsprozessen wird auf dem Hintergrund immer besserer und kostengünstiger Netzleistung weiter zunehmen. Auch wenn mit Telearbeit keine grundlegende Veränderung der Organisation des Alltags und damit der Veränderung der Geschlechterrollen einhergeht, kann Ortsflexibilität Vorteile bringen (vgl. Brandt/Winker in diesem Band). Gerade im Rahmen einer Begrenzung der Normalerwerbsarbeitszeit und erhöhter Zeitsouveränität können bestimmte Formen von Telearbeit die Reintegration von Beruf und Familienalltag erleichtern. Die Bewertung der unterschiedlichen Telearbeitsmodelle ist allerdings noch recht schwierig.

Ausgehend von weiblichen Lebensstilen läßt sich festhalten, daß eine umfassende Ortssouveränität von Interesse sein kann, in der auch kurzfristig ortsflexibel gearbeitet werden kann. Denn gerade für Menschen mit Familienpflichten ist es wichtig, je nach konkreter Lebenssituation zwischen der Telearbeit zu Hause und dem Tätigsein in der zentralen Betriebsstätte wechseln zu können. Ortssouveränität verbindet die Vorteile des zentralisierten sozialen Zusammenarbeitens im Team mit den Vorteilen der örtlichen Flexibilität für bestimmte Situationen und Tage.

Individuelle Ortssouveränität ermöglicht zum Beispiel das Abarbeiten einzelner zeitlich drängender Tätigkeiten zu Hause im Krankheitsfall von Angehörigen. Da gerade Frauen ausreichend Erfahrungen mit spontanen Umdispositionen im Familienbereich wegen kranker Kinder oder Angehöriger haben, wissen sie den Vorteil zu schätzen, bei Bedarf zeitflexibel zu Hause arbeiten zu können. Gleichzeitig bewerten gerade Frauen auch den kommunikativen Gewinn des Arbeitens im Team sehr hoch und sehen darin oft auch einen der Hauptgründe für die Erwerbstätigkeit.

Gerade qualifizierte Aufgabenfelder wie Management, Programmierung, Forschung und Entwicklung, qualifizierte Sachbearbeitung usw. mit hohem Anteil an Informationsarbeit und mit einem hohen Grad an zeitlicher und inhaltlicher Autonomie, wie sie in der Informationsgesellschaft zunehmen werden, eignen sich für ortsungebundenes Tätigsein. Wichtig ist, daß bei der Telearbeit die kollektivrechtlichen Regelungen und damit der institutionell-rechtliche Rahmen des Arbeitsverhältnisses möglichst weitgehend gültig bleiben und nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten in Richtung Selbständigkeit aufgelöst werden kann.

5 Verbesserung der Lebensqualität für Frauen und Männer

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß bei dem hier vorgeschlagenen Vorgehen das Ziel nicht mehr heißt, Frauenarbeit an das männlich orientierte Normalarbeitsverhältnis anzugleichen. Statt dessen werden weibliche Arbeits- und Lebensstile als Ausgangspunkt für die Modernisierung der Arbeitsverhältnisse in der Informationsgesellschaft begriffen. Sie lassen sich zwar bisher nur schwierig realisieren und sind mit großen Nachteilen vor allem in der sozialen Absicherung und der beruflichen Entwicklung verbunden, ermöglichen jedoch im Ansatz eine bessere Verbindung aller Lebensbereiche. Ausgehend von den weiblichen Arbeits- und Lebensbedingungen mit ihrer zunehmenden Pluralisierung konnten folgende Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden:

- generelle Begrenzung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit auf 30, mittelfristig 25 Wochenstunden,
- soziale Absicherung unabhängig von der Erwerbsarbeit,
- möglichst weitgehende individuelle Zeit- und Ortssouveränität.

Mit einer generellen Erwerbsarbeitszeitverkürzung, einer erwerbsunabhängigen sozialen Absicherung, einer individuellen Zeit- und Ortssouveränität ist für Frauen *und* Männer eine deutlich bessere Verbindung von unterschiedlichen Lebensbereichen möglich, als dies heute der Fall ist, oder mit den Krücken der Teilzeit- und Teleheimarbeit erreicht werden soll.

Unter diesen Voraussetzungen, bei denen Arbeit, Einkommen und Zeit unter dem Gerechtigkeitsaspekt neu verteilt werden, haben Frauen wie Männer nicht nur mehr Zeit für Reproduktionsarbeiten, sondern auch für die breiter definierte Eigenarbeit. Dann muß ehrenamtliche Arbeit auch nicht staatlich gefördert werden, wie bei der von Ulrich Beck in die Diskussion gebrachten „Bürgerarbeit“ (Kommission 1997, Teil III, S.146ff.). Ein tatsächlich freiwilliges soziales Engagement von BürgerInnen kann unter den dargestellten Bedingungen zur Bereicherung des Lebens beitragen. Schon heute läßt sich feststellen, daß ehrenamtliche Arbeit eben gerade nicht substitutiv, sondern eher komplementär zu einer Erwerbstätigkeit ist (DIW 4/1998, S.82ff.).

Die Chancen zur Durchsetzung des dargestellten Modells stehen heutzutage gar nicht so schlecht, da auch bereits Männer von der ‚Feminisierung‘ der Erwerbsarbeit betroffen sind. Sie werden arbeitslos oder befinden sich in prekären Arbeitsverhältnissen, so daß sie ihrer traditionellen Ernährerrolle nicht mehr gerecht werden können, und auch für sie eine gerechtere Verteilung von – bezahlter und unbezahlter – Arbeit von Interesse sein könnte. Unter den Bedingungen einer rigide verkürzten Erwerbsarbeitszeit können Männer in die Reproduktionsarbeit einsteigen und Verantwortung für die Lebensgrundlage der nächsten Generationen übernehmen. Und dennoch wird

das von mir skizzierte Modell nicht von heute auf morgen erreichbar sein, da die gesellschaftliche Redefinition des Stellenwerts der Erwerbsarbeit ein kultureller Prozeß ist, der Zeit benötigt. Doch es kann ein zentraler Mosaikstein sein, der zur notwendigen, breit zu führenden Diskussion um die Zukunft der Arbeit einlädt.

Komme ich also zu meiner Fragestellung vom Beginn zurück, so läßt sich festhalten, daß das Geschlechterverhältnis nicht virtuell, sondern ganz konkret und greifbar in Bewegung und damit in Unordnung gerät und diese Entwicklung weiter voranschreiten wird. Gleichzeitig enthält diese Bewegung, diese Unordnung eine Chance für die Emanzipation von Frauen. Und diese Emanzipation läßt sich als virtuell bezeichnen, da einerseits die Emanzipationschancen im Rahmen der sich entwickelnden Informationsgesellschaft zunehmen können. Andererseits, und viel wichtiger, verweise ich mit virtuell auf die potentielle Kraft, auf ein potentielles Vermögen, welches heute noch keine Gegenständlichkeit besitzt. Die Chance einer veränderten und gleichberechtigteren Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist aber „der Kraft oder Möglichkeit nach vorhanden“. Sie muß und kann von einer neu aktiv werdenden Frauenbewegung genutzt werden.

Gefragt ist heute Phantasie, um auf dem Hintergrund neuer Flexibilisierungsanforderungen eine Informationsgesellschaft zu gestalten, in der morgen tatsächlich der Wunsch nach einem ‚besseren‘ Leben für beide Geschlechter Realität wird. Individualisierte Biographien für Frauen und Männer, in denen auf dem Hintergrund einer für alle Menschen reduzierten und abgesicherten Erwerbsarbeitsmenge zeitliche und räumliche Optionen realisiert werden, werden dann in der Zukunft zum festen Bestandteil einer hohen Lebensqualität gehören. Damit kann sich dann die virtuelle Unordnung im Geschlechterverhältnis zukünftig in eine gleichberechtigte Geschlechterordnung verwandeln, die Frauen wie Männern genügend Platz für eine individuelle Lebensführung ermöglicht.

Literatur

- Beck, Marieluise u.a.: Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitpolitik: Bonus-Malus-System als Anreiz zur Verkürzung der Arbeitszeiten und zum Abbau von Überstunden. Antrag. Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode, Drucksache 13/7800, 3.6.1997
- Beck Ulrich, Beck-Gernsheim, Elisabeth: Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. Anmerkungen zur Individualisierungsdiskussion am Beispiel des Aufsatzes von Günter Burkhardt. In: Zeitschrift für Soziologie 3/1993, S.178-187
- Becker, Jörg; Salamanca, Daniel: Globale elektronische Netze und internationale Arbeitsteilung. In: Enquete Kommission (Hrsg.): Zur Ökonomie der Informationsgesellschaft. Perspektiven, Prognose, Visionen. Bonn: ZV Zeitungs-Verlag Service, 1997

- Blanke, Karen; Ehling, Manfred; Schwarz, Norbert: Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, 1996
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt 1996: Arbeitsmarktanalyse für die alten und neuen Bundesländer. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 45. Jg., Sondernummer, 13. Juni 1997
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt 1997: Arbeitsmarktanalyse für die alten und neuen Bundesländer. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 46. Jg., Sondernummer, 1998a (im Erscheinen)
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Geschäftsbericht 1997. Nürnberg, 1998b
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Multimedia: Beschäftigungszunahme im Medien- und Kommunikationssektor vielfach überschätzt. In: DIW-Wochenbericht 10/96
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): „Bürgerarbeit“: Kein sinnvoller Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit. In: DIW-Wochenbericht 4/98
- Dietrich, Hans: Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. IAB-Werkstattbericht 7/1996
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich: Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 1: Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. In: IAB-Kurzbericht Nr. 2 vom 27.1.1998
- Info 2000. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Bericht der Bundesregierung, Bonn 1996
- Kessler, Wolfgang: Wirtschaften im dritten Jahrtausend. Leitfaden für ein zukunftsfähiges Deutschland. Oberursel: Publik-Forum Verlagsgesellschaft mbH, 1996
- Kohler, Hans; Spitznagel, Eugen: Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/95
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996 und Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn, 1997
- Kurz-Scherf, Ingrid: Das Patriarchat als Organisationsform der Arbeit. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1990, Bonn, 1990
- Kurz-Scherf, Ingrid: Krise der Arbeitsgesellschaft: Patriarchale Blockaden. Feministische Anmerkungen zu einem von Männern beherrschten Diskurs. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 8/1995a
- Kurz-Scherf, Ingrid: Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen Nr. 11, Berlin, 1995b
- Mc Kinsey: Teilen und Gewinnen – Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung, München, 1994
- Ochs, Christiane: Mittendrin und trotzdem draußen – geringfügige Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 9/1997
- Rolf, Gabriele; Wagner, Gert: Alterssicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Stand und Perspektiven. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 35/96, S.23-32
- Schilling, Gabi; Bauer, Frank; Groß, Hermann: Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 7/1996
- Schnack, Dieter; Gesterkamp, Thomas: Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie, Reinbek, 1996

- Seifert, Hartmut: Arbeitszeitkonten – Modelle für mehr Zeitsouveränität oder absatzorientiertes Zeitmanagement. In: WSI-Mitteilungen 7/1996
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Leben und Arbeiten in Deutschland – Mikrozensus 1997 –. Ergebnisse des Pressegesprächs am 14. Mai 1998 in Frankfurt am Main
- Thome, Rainer: Arbeit ohne Zukunft? München: Vahlen, 1997
- Tischer, Ute; Doering, Gabriele: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, ibv 8/98 vom 25.2.1998