

Arbeit und Zeit neu denken

Autor(en): **Kurz, Bettina / Karrer, Cristina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1990)**

Heft 13: **Frauen im SGB**

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584196>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Arbeit und Zeit neu denken

Der nachfolgende Artikel wurde von der VPOD-Verbandszeitung «Der öffentliche Dienst» in Auftrag gegeben und erschien in der Nummer 46/47 vom 16.11.1990. Wir danken der Redaktorin Christina Beglinger für die Abdruckgenehmigung.

von

Cristina Karrer (Text/Konzept)

und Bettina Kurz (Konzept)

Im Zentrum der sechsten Verbandskonferenz Frauen des VPOD steht die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. Damit diese aufgehoben werden kann, muss Arbeit neu gedacht werden. Arbeit neu denken, das heisst auch: die Zeit neu denken. Die Wirtschaft tut so, als ob sie Zeit und Arbeit längst neu erfunden hätte. Ihr Rezept: die Lohnarbeitszeitflexibilisierung. Besonders gern wird diese aufgeweichte Zeit weiblichen Arbeitnehmern verkauft – ein Mittel, das Kinder und Beruf zum harmonischen Nebeneinander verbinden soll. Wo liegt da der Denkfehler? Was heisst es, wirklich neu zu denken? Welches sind neue Denkmodelle?

Arbeit und Zeit: Zwei Begriffe, die in sämtlichen arbeits-

und somit gewerkschaftspolitischen Diskussionen auftauchen. Um die beiden Begriffe und deren Verquickung – die Arbeitszeit – wurden schon etliche Modelle gebaut. Es gibt sture und flexible Arbeitszeitmodelle. In den sturen Arbeitszeitmodellen haben sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dem Modell anzupassen; in dem flexiblen scheint es umgekehrt. Die Stunden treten nicht mehr in Blöcken auf, sondern in Häppchen. Aus diesen Häppchen können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jene wählen, die ihnen am besten passen, und sie zu jenem Menü zusammenstellen, das ihnen am ehesten bekommt. Sie können sogar den Umfang des Menüs selbst bestimmen, die einen essen mehr, sprich arbei-

ten mehr, andere ziehen kleinere Portionen, sprich Teilzeit, vor.

Heilmittel Flexibilisierung?

Die Lohnarbeitszeitflexibilisierung (ein grässlicher Bandwurm, wir nennen ihn fortan Lazflex) tritt als ideales Heilmittel auf. Wer dann noch Magenschmerzen hat, dem oder der ist beim besten Willen nicht zu helfen. So jedenfalls wird uns, Frauen und Männern, die Lazflex verkauft. Ich behaupte, dass die Magenschmerzen weiterhin auftreten werden, allerdings eher bei Frauen als bei Männern. Das wiederum liegt in der Natur der Sache beziehungsweise der Lazflex, denn im Chemielabor, also dort, wo ihre Formeln erdacht werden, stehen mehrheitlich Männer.

Die Lazflex ist ein starkes Medikament, eines, das massiv einfährt und die Sinne vernebelt. Es scheint, als soll insbesondere die Wahrnehmungsfähigkeit von Frauen betäubt werden. Denn es wird so getan, als sei heute auch Frauen alles möglich; als sei mit der Möglichkeit, aus einem Stundenmenü auswählen zu können, die leidige Frauenfrage endlich vom Tisch. Ja, die Lazflex gibt vor, die frauenfreundliche Lösung zu sein.

Das Rezept funktioniert, weil es auf der persönlichen Ebene eine Linderung bringt. Für Frauen, die Kinder haben und einer Lohnarbeit nachgehen wollen, bietet die Lazflex diverse Schlupflöcher, um beides unter einen Hut zu bringen. Eine Firma oder ein Unternehmen, die ein entsprechendes Menü anbietet, findet sich mittlerweile relativ problemlos.

Wohl deshalb sind 90 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in der Schweiz Frauen. Und was für Frauen sind es? Laut dem Bundesamt für Statistik sind es vor allem verheiratete Frauen mit Kindern. Und was für berufliche Positionen nehmen sie ein? Laut dem Handbuch Arbeitszeit (Baillod et al., NFP 15) «unqualifizierte, schlechtbezahlte Positionen ohne Karrieremöglichkeiten».

Das ist also der Preis. Frauen, die Kinder, Haushalt und Beruf unter einen Hut bringen wollen,

ARBEIT

müssen einen Preis bezahlen. Das scheint das Normalste auf der Welt zu sein. Die Unternehmungen hingegen sind doppelt fein raus. Wer flexible Arbeitszeiten anbietet und vielleicht sogar noch einen Kinderhort eröffnet, gilt als frauenfreundlich. Das fördert Image und Akzeptanz enorm, denn die Frauenfrage steht momentan

Wie frei sind Frauen in der Freizeit?

Der Arbeit steht die sogenannte Freizeit gegenüber. Auch so ein Begriff, der geschlechtsneutral daherkommt. Freizeit heisst un- ausgesprochen: freie Zeit, also eine Zeit, in der Männer und Frauen sich erholen. Konsultieren wir nochmals das Bundesamt für Statistik. In der bereits erwähnten Zusammenstellung über Teilzeitarbeiterinnen stellte sich heraus, dass die zeitliche Belastung von berufstätigen Frauen mit Kindern höher ist als jene von Männern. Oder andersrum formuliert: pro Tag

tige. Deshalb tun sie so, als ob jene Arbeit, die sie flexibilisieren, alles umfasst, was es zu tun gibt, um eine Gesellschaft funktionstüchtig zu erhalten. Nach wie vor ist es somit die Lohnarbeit oder bezahlte Arbeit, von der aus für die gesamte Gesellschaft gedacht und konzipiert wird. Über den grossen Rest der Arbeit ist spätestens seit der Industrialisierung eine Tarnkappe gestülpt worden. Der grosse Rest wurde somit unsichtbar und ist in gesamtgesellschaftlichen Entwürfen und Konzepten weitgehend abwesend.

Kinder Mädchen weiterdelegiert. Die unbezahlte Arbeit hat somit eine weibliche Genealogie, und daran hat sich, im Vergleich zur Genealogie der bezahlten Arbeit, fast gar nichts geändert (Genealogie = geschlechtsspezifische Forschung).

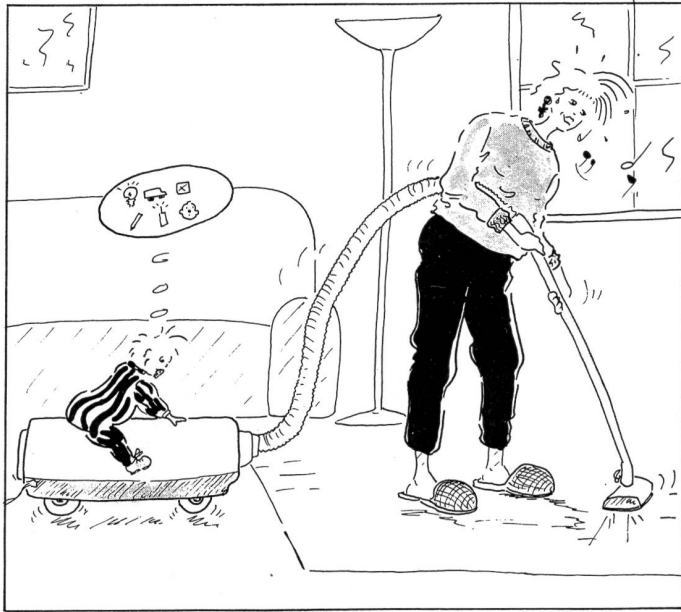
Anders werten – auch in der Gewerkschaft

Es ist höchste Zeit, die Arbeit geschlechtsspezifisch oder geschlechtshierarchisch (denn das Spezifische ist in diesem Fall die Hierarchie!) zu denken. Nicht nur in feministischen Gruppen, sondern auch in der Gewerkschaft.

So zu denken, heisst anders zu werten. Dann wird es schnell kompliziert – oder nicht einfach, wie man den Frauen immer wieder weismachen wollte. Fragen über Fragen tauchen auf. Weil sie gewohnte Quantifizierungsschemen und Denkmuster sprengen, werden die Antworten nicht auf dem Silbertablett serviert. Neu denken ist Knochenarbeit.

Welchen Wert hat denn die unbezahlte Arbeit, lässt sich Betreuungsarbeit werten? Wenn ja, wie? Wie wird der Wert gemessen? Lässt sich Hausarbeit messen, indem die zurückgelegten Meter zwischen Küche, Waschküche, Wohnzimmer zusammengezählt werden? (Entsprechende Messversuche gibt es in der BRD.) Soll unbezahlte Arbeit überhaupt bezahlt werden? Wie kann und sollte unbezahlte Arbeit auf die gesamte Gesellschaft verteilt werden?

Was heisst es, wenn Frauen ihrer unbezahlten Arbeit einen Wert beimessen sollen? Wie nehmen sie diese Arbeit wahr? Viele Frauen haben die gesellschaftlich vorgegebene Wertlosigkeit von unbezahlter Arbeit verinnerlicht. Sie wischen sie vom Tisch, ohne dazu aufgefordert zu werden. In Studien über Arbeitsbelastung fällt immer wieder auf, dass die befragten Frauen die Arbeit im Haushalt und mit Kindern nicht als Arbeit einstufen. Sie erwähnen sie erst, wenn sie darauf angesprochen werden.



hoch im Kurs. Gleichzeitig machen die Unternehmen die erfreuliche Erfahrung, dass, sozusagen als ein absolut unerwartetes und wirklich ganz und gar nicht berechnetes Nebenprodukt die Produktivität der Angestellten steigt. Die Schweizerische Kreditanstalt hat diesbezüglich sehr positive Erfahrungen gemacht. Seitdem die Blockzeiten flexiblen Menüs gewichen sind, schnellte die Produktivität der Angestellten nach oben, denn, so einer der Abteilungsleiter in einem «Bilanz»-Artikel, «meine Leute gehen heim, wenn keine Arbeit mehr anfällt, und hocken nicht sinnlos die Zeit ab». Jene, die nicht mehr sinnlos herumhocken, seien vor allem Männer mit kleinen Kindern.

haben sie eine Stunde weniger Freizeit als Männer. Sogar Frauen, die «nur» zu 50% einer Lohnarbeit nachgehen, haben eine halbe Stunde weniger Freizeit pro Tag als berufstätige Männer. Es wäre in diesem Zusammenhang aufschlussreich zu wissen, was die SKA-Männer mit Kindern machen, wenn sie, statt die Zeit abzuheulen, heimgehen.

Welches ist denn die Krux der Lazflex? Die Krux ist, dass ihre Konstrukteure einen markant eingeschränkten Blickwinkel haben. Gewisse Arbeitsleistungen sehen sie nicht, und wenn sie diese sehen, dann unter einem Blickwinkel, der mit Wirtschaft und Lazflex nichts zu tun hat. Jedenfalls ist ihr Blickwinkel der gesamtgesellschaftlich rich-

Denken wir einmal anders. Denken wir einmal so, wie Feministinnen schon lange denken, nämlich geschlechtsspezifisch. Geschlechtsspezifisch gedacht wird Arbeit zum Sammelbecken von bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit. Letztere umfasst: Haushaltarbeit (inkl. Garten, falls vorhanden), psychologische und physiologische Betreuungsarbeit, Kindererziehung usw. Alles Arbeiten, die zur Mehrheit von Frauen übernommen werden. Frauen, die entweder selbst viel verdienen oder gutverdienende Ehemänner haben, erledigen das Gros dieser Arbeiten natürlich nicht selbst. Doch geschlechtsspezifisch spielt das keine Rolle, denn diese Arbeiten werden an weibliche Hausangestellte oder

U N D

Geschlechtsspezifische Zeit- und Arbeitsmodelle

Ein Workshop an der Verbandskonferenz der VPOD-Frauen vom 30. November/1. Dezember trägt den Titel «Die Zeit der Frauen». Er stammt von der italienischen Feministin und Soziologin Marina Piazza, die eines der beiden Einführungsreferate hielt. Sie denkt die Zeit geschlechtsspezifisch und untersucht, wie Frauen die von ihnen verbrachte Zeit wahrnehmen. Erst dann kann die Zeit für Frauen vermehrt in Freizeit oder eben in die «Zeit der Frauen» verwandelt werden.

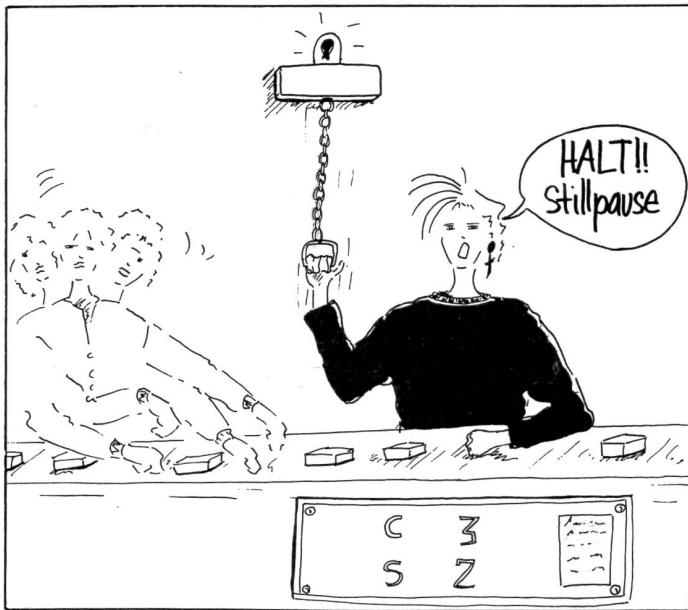
schaftlich wichtiger Beitrag anerkannt werden.

Als erster, kurzfristig realisierbarer Schritt sollte die Betreuungs- und Haushaltarbeit endlich in den Alters- und Sozialversicherungen berücksichtigt werden (Stichwort: Betreuungsbonus). Längerfristig gilt es, Konzepte zu entwickeln, die den gesellschaftlichen Wert und die Wichtigkeit dieser unbezahlten Arbeit wirklich anerkennen. Solche Konzepte und Sozialversicherungsmodelle werden an der VPOD-Verbandskonferenz Frauen diskutiert und entwickelt, um endlich die Nuss «ge-

Jakob, Bettina Kurz, Hansjakob Mosimann, Martin Rothenbühler und Edith Zumbühl hat acht Thesen formuliert, welche VPOD-intern diskutiert werden. Die zwei ersten Thesen lagen den Konferenzunterlagen der VPOD-Frauenkonferenz bei. Wir dokumentieren sie nachfolgend.

These 1

Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit – Für einen umfassenden Arbeitsbegriff



Von der Wahrnehmung der Zeit, die Frauen zur Erledigung unbezahlter Arbeit einsetzen, schreiten Denkerinnen wie Marina Piazza weiter zu Forderungen. Im Unterschied zur Arbeitszeitverkürzung in Lohnarbeitsverhältnissen ist es ja nicht so, dass sich diese Zeit in Zukunft entscheidend reduzieren wird. Die Zeitersparnis dank Waschmaschinen, bügelfreien Hemden und Mikrowelle wurde schon längst mit psychologisch durchdachter Kindererziehung, umweltgerechtem Haushalten und anderem mehr ausgefüllt. Irgend jemand muss diese Arbeit also weiterhin leisten, und es ist nicht einzusehen, weshalb diese Person dafür auch noch büßen soll. Im Gegenteil: Diese Arbeit soll als gesell-

schlechtshierarchische Arbeitsteilung» zu knacken. Wann wir den Nusskern essen können, ist eine andere Frage.

Thesen zur Geschlechterhierarchie

Der VPOD-Verbandstag vom Juni 1988 überwies einen Antrag, der verlangt, dass der VPOD im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Analyse, Strategie und Praxis Thesen zur Bedeutung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung formuliert. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Ruth Gurny, Ursina

1.1. Im schriftlichen und mündlichen Umgang meint «Arbeit» allein die Erwerbsarbeit. Diese ist aber nur ein bestimmter Aspekt dessen, was gesellschaftlich notwendige und zu leistende Arbeit insgesamt ist. Dies gilt für Begriffe wie Arbeitslosigkeit und Arbeitsgesetz genauso wie für Denkmotive, die einer sogenannten Freizeit eine sogenannte Arbeitszeit gegenüberstellen.

1.2. Diese Verkürzungen sind das Ergebnis eines Konzepts, wonach der Mensch nur durch seine Arbeit einen ursprünglich «natürlichen», chaotischen, unbewohnbaren und bedrohlichen Weltzustand zivilisiert und bewohnbar gemacht hat. Gemeint war mit diesem «Menschen» der Mann, der Erfinder von Werkzeugen, der Bauer, der Krieger, der Priester, der Unternehmer, der sogenannte Arbeiter.

1.3. Ein anderer Begriff dafür ist Produktion: die Produktion von Gütern, von Dienstleistungen, von Mehrwert. Alles andere, also das Gebären und Aufziehen von Menschen, sie nähren und kleiden, sie erziehen und umsorgen, einkaufen und kochen, abwaschen und die Wohnung saubermachen, Kranke pflegen und Alte betreuen, zuhören und streicheln, Znümbrote schmieren und Hemden bügeln – das alles ist niemals mitgemeint, wenn von «Arbeit» oder «Produktion» die Rede ist. Der gängige Begriff dafür ist «Reproduktion». Genau besehen ist Reproduktion aber sehr wohl Produktion, nämlich alles das, was zur «Produktion von

Menschen» notwendig ist. Es ist die Grundlage für alle weitergehende Arbeit, für die vermeintliche Produktion, für das Herstellen und Schaffen von Gütern, Wissen, Macht.

1.4. Wer Arbeit sagt, muss sich also künftig bewusst sein, dass sie oder er damit sowohl Erwerbsarbeit, Lohnarbeit, Berufsarbeit wie Hausarbeit, Familienarbeit, Betreuungsarbeit, Beziehungsarbeit, Freiwilligenarbeit, unbezahlte Arbeit, Subsistenzarbeit und Zwangsarbeit meint. Arbeit darf weder durch das Geschlecht definiert sein, das sie leistet, noch durch die

det, auch solche zwischen Frauen und Männern, ist nicht neu. Je weiter zurück deren Existenz liegt, um so weniger wissen wir darüber. Andererseits gibt es heute noch sogenannte primitive Kulturen, deren Arbeitsteilung der Geschlechter eine Umkehr der in Industriegesellschaften üblichen darstellen.

2.2. Vorindustrielle und bäuerliche Gesellschaften zeichnen sich durch die Ökonomie des «ganzen Hauses» aus, eine Organisation, deren kleinste Einheit der landwirtschaftliche oder gewerbliche Betrieb war, inner-

lich versorgten, während Frauen (und Kinder) das Einkommen mit Fabrikarbeit sicherten.

2.3. Das Bürgertum perfektionierte die Trennung von privatem und öffentlichem Bereich, indem es die Liebesheirat, die Notwendigkeit der Kleinkindererziehung, die voll ausgebildete Mutterpflicht und das Heim als Ort des Rückzugs und der Regeneration für den bürgerlichen Mann erfand und propagierte. Erst hier setzte die Abwertung der den Frauen zugewiesenen Arbeit ein und die komplementäre Aufwertung aller ausserhäuslich geleisteten Arbeit. In den 20er Jahren wurde das bürgerliche Familienmodell auch für die Arbeiterschichten zum Ideal erklärt. Nachgelebt konnte es allerdings erst in den 50er Jahren werden, begünstigt durch den wirtschaftlichen Aufschwung, der breiten Schichten ermöglichte, von einem einzigen Einkommen zu leben und die Hausfrau von Öffentlichkeit und Einflussnahme abgeschirmt in der Wohnung einzusperren.

2.4. Als Nebenergebnis des bürgerlichen Familienideals – und teilweise als Ausdruck davon, dass es von breiten Kreisen aus ökonomischen Gründen nicht realisiert werden konnte – bildeten sich seit Ende des 19. Jahrhunderts bestimmte Berufsfelder für Frauen heraus, die sich durch zweierlei auszeichnen: einerseits als Professionalisierung «weiblichen Arbeitsvermögens» (Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen) und andererseits als zudienende und monotone Tätigkeiten (Verkauf, Telegrafistin).

2.5. Auf diesem Weg und in diesen Etappen ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch eine hierarchische geworden, die den Männern Ausbildung, Erwerbsarbeit und Prestige zugesteht, die Frauen aber als «Hüterinnen des Hauses» erhöht, um sie als Menschen zu erniedrigen.



Tatsache ihrer Bezahlung. Nur so wird die bisher geltende Hierarchie zwischen Lohnarbeit und unbezahlter Arbeit, die vorwiegend von Frauen geleistet und je nachdem als «Dienst», «Pflicht», «Verrichtung» oder «nichts» apostrophiert wird, aufgehoben werden können.

These 2

*Geschlechtshierarchische
Arbeitsteilung ist ein ge-
schichtlich neues Phänomen*

2.1. Dass eine Gesellschaft mehr oder weniger differenzierte Arbeitsteilungen herausbil-

det, auch solche zwischen Frauen und Männern, ist nicht neu. Je weiter zurück deren Existenz liegt, um so weniger wissen wir darüber. Andererseits gibt es heute noch sogenannte primitive Kulturen, deren Arbeitsteilung der Geschlechter eine Umkehr der in Industriegesellschaften üblichen darstellen. **2.2.** Vorindustrielle und bäuerliche Gesellschaften zeichnen sich durch die Ökonomie des «ganzen Hauses» aus, eine Organisation, deren kleinste Einheit der landwirtschaftliche oder gewerbliche Betrieb war, inner-