

Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern

– Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik –

Von Ingrid Kurz-Scherf*)

1. Tarifpolitik im Dienste der Emanzipation?

Ausgerechnet die Tarifpolitik in den Dienst der Frauenbewegung nehmen zu wollen, mag manchem und vor allem mancher als ein kühnes, fast aussichtsloses Unterfangen erscheinen. Denn Tarifpolitik ist Männersache – jedenfalls gemessen an der Repräsentanz von Frauen in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen, die z. B. bei der HBV – mit einem Frauenanteil an der Mitgliedschaft von 57 vH – deutlich unter 10 vH liegt¹⁾. Unter den hauptamtlich mit Tarifpolitik befaßten Gewerkschaftsfunktionären kommen Frauen so gut wie nicht vor; die Verhandlungskommissionen, also diejenigen, die die Tarifverträge letztendlich aushandeln, sind auf beiden Seiten, Gewerkschaft und Arbeitgeberverband, von wenigen Ausnahmen abgesehen, reine Herrenclubs.

Die personelle Dominanz der Männer in der Tarifpolitik hatte und hat Konsequenzen: latente Misogynie – auf gut deutsch: Frauenfeindlichkeit – in den tarifpolitischen Konzepten und in den Tarifverträgen selbst, was im folgenden zu belegen sein wird. Dabei ergibt sich die Diskriminierung von Frauen durch Tarifvertrag und Tarifpolitik zumindest auf Gewerkschaftsseite in der Regel durchaus nicht aus frauenfeindlicher Absicht, sondern aus unbewußtem Verhaftetsein in patriarchalischen Denkstrukturen. Dies bedeutet auch eine systematische Ignoranz gegenüber Sachverhalten und Mechanismen der Diskriminierung von Frauen. Im Rah-

men eines gewerkschaftlichen Politikverständnisses, dem überwiegend der männliche Arbeitnehmer und insbesondere der männliche Facharbeiter als der/die abhängig Beschäftigte schlechthin gilt, fungieren Fraueninteressen, soweit sie als abweichende überhaupt wahrgenommen und in tarifpolitischem Handeln berücksichtigt werden, grundsätzlich als nachrangig, mit der Konsequenz, daß Tarifverträge sich teilweise wie Kodifizierungen des Patriarchats lesen.

Dennoch liegt die Tarifpolitik bisher weitgehend außerhalb des Blickfeldes der aktuellen Diskussion um Antidiskriminierung, Frauenförderung, Quotierung. Diese Ausklammerung eines der wesentlichen Elemente der Arbeits- und Sozialverfassung der Bundesrepublik sowohl aus der Analyse der institutionellen Befestigungen patriarchalischer Strukturen als auch aus der strategischen Debatte um die Inhalte und Instrumente emanzipatorischer Politik ist durch nichts gerechtfertigt und auch kaum begründbar – es sei denn durch scheinbar noch fortbestehende Reste weiblichen Respekts vor männlichen Hoheitsgebieten. Wenn aber das „Ende der Bescheidenheit“²⁾ angesagt ist, wieso dann nur gegenüber dem Gesetzgeber, dem ein Antidiskriminierungsgesetz³⁾ abverlangt wird, und den unternehmerischen Entscheidungsträgern, die zur Durchführung betrieblicher Frauenförderpläne aufgefordert werden⁴⁾? Wieso soll es nicht auch Anti-Diskriminierungs- oder Frauenförder-Tarifverträge geben – so wie es schließlich auch Rationalisierungsschutzabkommen oder Tarifverträge zum gleitenden Übergang in den Ruhestand gibt? Wenn die Arbeits- und Sozialgesetze und die betriebliche Personalpolitik von diskriminierenden Elementen befreit werden sollen und müssen, wieso dann nicht die Tarifverträge?

Das Thema Frauenpolitik, Frauenförderung, Antidiskriminierung stellt sich für die Tarifpolitik im übrigen durchaus nicht nur aus feministischer, sondern auch aus allgemein gewerkschaftspolitischer Sicht.

Gliederung

1. Tarifpolitik im Dienste der Emanzipation?
2. Diskriminierung durch Tarifvertrag
 - 2.1 Tarifvertragliche Widerspiegelung und Verstärkung patriarchalischer Berufsstrukturen
 - 2.2 Frauenlöhne – Niedriglöhne
 - 2.3 Senioritätsprinzip: Privilegierung von Männern?
3. Männerzeit – Frauenzeit
 - 3.1 Frauenspezifische und allgemein-gewerkschaftliche Belange
 - 3.2 „Samstags gehört Vati mir“ und die Frauenfrage in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik
 - 3.3 Vorruhestand und Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche
 - 3.4 Durchsetzung und Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche
 - 3.5 Auf dem Weg zum 6-Stunden-Tag?
 - 3.6 Weibliche Listen – Männliche Listen: Teilzeitarbeit
4. Frauenförderung: Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen

* Dr. rer. pol., Wissenschaftliche Referentin im WSI, Düsseldorf.

¹⁾ Statistiken über die Repräsentanz von Frauen im Bereich der gewerkschaftlichen Tarifpolitik liegen nicht vor; die Angaben beziehen sich auf eine telefonische Auskunft der Abt. Tarifpolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV am 10. 7. 1986.

²⁾ Vgl. dazu den Beitrag von Marianne Weg in diesem Heft, in dem auf den tarifpolitischen Handlungsbedarf durchaus hingewiesen wird.

³⁾ Vgl. Die Grünen, Vorläufiger Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, 2. geringfügig veränderte Auflage einer Broschüre vom Januar 1986.

⁴⁾ Vgl. Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates zur Durchführung von Frauenförderplänen, in: Der Betriebsrat, Nr. 3/1986; – Pfarr, H.M., Bertelsmann, K., Gleichbehandlungsgesetz – zum Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, Wiesbaden o.J. (1985), S. 149 ff.

Bei insgesamt fast stagnierenden Mitgliederzahlen wächst der Organisationsgrad der Frauen, und in vielen Bereichen entpuppen sich gerade die Kolleginnen als die entschiedensten und engagiertesten gewerkschaftlichen „Kampftruppen“ – wie z. B. im Streik für Schichtfreizeiten bei der Deutschen Bundespost im November 1980, der wesentlich von *teilzeitbeschäftigten* Frauen getragen wurde⁵⁾, oder in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung 1984/85, die nicht nur im Einzelhandel, sondern z. B. auch in der Metallindustrie gerade von den Kolleginnen vorangetrieben wurde⁶⁾.

Dennoch bilden die Frauen nach wie vor, vor allem in den Wachstumsbranchen, ein noch nicht einmal ansatzweise ausgeschöpftes Mitgliederpotential, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein dürfte, daß sich die Gewerkschaften ihnen immer noch weitgehend als „Arbeitnehmerpatriarchat“⁷⁾ darstellen. Und zwar nicht nur aufgrund der personellen Zusammensetzung ihrer Gremien und Organe, sondern auch aufgrund der von ihnen betriebenen Politik. Auch die in den letzten Jahren gewonnenen weiblichen Mitglieder werden auf die Dauer nicht durch Appelle und schöne Worte zu halten und zu aktivem Engagement zu bewegen sein, sondern nur dadurch, daß sie ihre konkreten und spezifischen Interessen in der gewerkschaftlichen Politik wiedererkennen.

Konsequente Frauenpolitik (nicht im Sinne der Wahrnehmung isolierter Gruppeninteressen, sondern im Sinne des Abstreifens patriarchalischer Scheuklappen) erweist sich darüber hinaus – und dies scheint mir ein noch wichtigeres Argument als Mitgliederentwicklung und Kampffähigkeit – immer deutlicher als ein zentraler „Juckepunkt“ in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit der neokonservativen Strategie der Zerfaserung und Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses. Diese Strategie setzt gezielt an den Schwachstellen des tariflichen Normgefüges an, und betreibt von da aus die sukzessive Individualisierung der Arbeitnehmer, die auf längere Sicht jeglicher kollektiven Interessenvertretung den Boden entzieht. Eine entscheidende Schwachstelle des tariflichen Normgefüges und der traditionellen gewerkschaftlichen Tarifpolitik besteht in deren Orientierung und Fixierung auf männertypische Lebensentwürfe und Berufsverläufe und die daraus resultierenden Ausgrenzungs- und Marginalisierungsmechanismen des überkommenen Normalarbeitsverhältnisses gegenüber Frauen⁸⁾. Genau die patriarchalischen Deformierungen des Normalarbeitsverhältnisses, von denen im folgenden schwerpunktmäßig die Rede sein wird, bilden den Bodensatz einer Strategie, die an ungeschützten und marginalisierten Beschäftigungsverhältnissen ansetzt und von da aus die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse schlechthin betreibt:

- Die Teilzeitarbeit als *das* im wesentlichen für Frauen reservierte und vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsverhältnis ist heute das wesentliche Exerzierfeld für eine allgemeine Arbeitszeitflexibilisierung in allen möglichen Varianten⁹⁾;
- Die unteren Lohngruppen, d. h. die Frauenlohngruppen, stehen heute (noch) im Zentrum der konservativen Propaganda für Entniveillierung, Flexibilisierung und Öffnung der tariflichen Lohnsätze generell¹⁰⁾;
- Die Befristung von Arbeitsverhältnissen durch Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 1. 5. 1985 als wesentliches Element der Deregulierung des Arbeitsmarktes wird mit Vorrang an Frauen exerziert¹¹⁾.

Für eine offensive Abwehr des neokonservativen Gesellschaftsmodells der „Zweidrittel-Gesellschaft“, das den Gewerkschaften nur noch die Funktion einer Lobby für die immer kleiner werdende Anzahl der Rationalisierungsgewinnler beimißt¹²⁾, genügt also nicht die reine Verteidigung des überkommenen Normalarbeitsverhältnisses. Dieses muß vielmehr gleichzeitig der Kritik gerade hinsichtlich seiner patriarchalischen Konstruktionsfehler unterworfen werden, die bisher ausschließlich als Frauenprobleme diskutiert wurden, die aber in Wirk-

lichkeit gewerkschaftspolitische Probleme der solidarischen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind.

Um Mißverständnissen vorzubeugen: Es steht außer Frage, daß die Tarifverträge sich gerade unter den aktuellen Krisenbedingungen als das immer noch stabilste Bollwerk gegen eine ausschließlich an der Verbesserung der Kapitalverwertungsbedingungen orientierten Strategie der „Krisenbewältigung“ auf Arbeitnehmerkosten erwiesen haben; zum einen weil sie nicht durch einseitige Akte der neokonservativen Machthaber geändert oder abgeschafft werden können – wie z. B. ein Teil der Arbeitnehmerschutzgesetze in den letzten Jahren. Zum anderen weil sie *der* Hebel sind, über den einer alternativen, an den Arbeitnehmerinteressen orientierten Logik der Krisenbewältigung programmatisch und praktisch Geltung verschafft werden kann – wie auch der Kampf um Arbeitszeitverkürzung gezeigt hat. Davon profitieren selbstverständlich auch und gerade Frauen, die ohne tarifvertraglichen Schutz längst z. B. auch die nominelle Herabsetzung ihrer ohnehin niedrigen Entgelte in den unteren Tarifgruppen hätten hinnehmen müssen.

Aber gerade, weil Tarifverträge ein wirksames Instrument der arbeitnehmer- und arbeitnehmerinnenorientierten Gestaltung der sozialen Realität sind, kann die Tarifpolitik aus der Frauenpolitik nicht einfach ausgeklammert werden, bzw. umgekehrt, steht die gewerkschaftliche Tarifpolitik auch in besonderer Verantwortung gegenüber dem Anspruch der Frauen auf gleiche Arbeits- und Lebenschancen. Diese können sie *allein* durch Tarifvertrag sicher nicht erreichen; dazu kann aber die gewerkschaftliche Tarifpolitik durchaus mehr beitragen, als es in der Vergangenheit der Fall war.

⁵⁾ Vgl. *Kurz-Scherf, I.*, Die Tarifbewegungen im Jahre 1980, in: WSI-Mitteilungen, Heft 3/1981, S. 155.

⁶⁾ Vgl. *Kessler, G.*, Frauen im Arbeitskampf, in: Arbeitskampf um Arbeitszeit – Perspektiven gewerkschaftlicher Zukunft in flexibler Arbeitswelt, Marburg 1985, S. 3 ff.

⁷⁾ Vgl. *Pinl, C.*, Das Arbeitnehmer-Patriarchat – Die Frauenpolitik der Gewerkschaften, Köln 1977.

⁸⁾ Vgl. auch *Mückenberger, U.*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7 und 8/1985.

⁹⁾ Vgl. *Kurz-Scherf, I.*, Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11/1985, S. 659 ff. – Siehe auch *Duran, M., Klähn, M.* u. a., Geteiltes Leid ist halbes Leid – Ein Binsenirrtum! – Neue Formen kapitalorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel und ihre Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen, Berlin 1982.

¹⁰⁾ Vgl. ausführlicher *Kurz-Scherf, I.*, Tarifpolitik und Arbeitskämpfe 1985, in: Kittner, M. (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1986, Köln 1986, S. 80 ff.

¹¹⁾ Vgl. z. B. die Erhebung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung zu den Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes in ihrem Bereich, in: textil-bekleidung, Nr. 5 und 6/1986.

¹²⁾ Zur Einschätzung dieser Tendenzen vgl. *Janßen, H., Lang, K.*, Überwintern oder Überleben – Gewerkschaftspolitische Schlußfolgerungen aus dem Arbeitskampf um die Arbeitszeitverkürzung, in: Ferlemann, E., Janßen, H. (Hrsg.), Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten – Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, Hamburg 1985, S. 33 ff.

2. Diskriminierung durch Tarifvertrag

2.1 Tarifvertragliche Widerspiegelung und Verstärkung patriarchalischer Berufsstrukturen

Tarifverträge werden, darauf wurde bereits hingewiesen, zumindest seitens der Gewerkschaften nicht abgeschlossen, um Frauen zu diskriminieren. Dennoch lesen sich z. B. tarifliche Lohn- und Gehaltsgruppentexte teilweise wie patriarchalische Zunftordnungen.

Die Sprache ist verräterisch: inzwischen ist es zwar üblich, daß Gewerkschaftsfunktionäre in ihren Reden von Kollegen und Kolleginnen, von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sprechen – in der Alltagssprache unter hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären ist der Begriff „Kollegin“ aber immer noch die gewerkschaftsspezifische Umschreibung für Sekretärin. Darin drückt sich – so die durchaus empirisch überprüfte These der Verfasserin – nicht etwa das schlechte Gewissen wegen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Gewerkschaftsarbeit aus, sondern das Dilemma, daß die „politischen Beamten“ der Gewerkschaften intern die Berufsbezeichnung „Sekretäre“ führen, welche offensichtlich nicht dadurch abgewertet werden soll, daß auch ganz normale „Tippsen“ Sekretärin genannt werden. Unter den politischen Sekretären sind immer noch so wenig Frauen, daß die Sprachregelung Kollegin = Sekretärin auch weitgehend der Realität entspricht.

In der Definition der persönlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge kommen Frauen in der Regel überhaupt nicht vor. Hier ist durchweg die Rede von Arbeitern bzw. Arbeitnehmern und nicht von Arbeiter/innen, Arbeitnehmer/innen – auch dann nicht, wenn in einzelnen Tarifbereichen, wie z. B. in der Bekleidungsindustrie, mehr als 50 vH der Beschäftigten weiblich sind¹³).

Diese Kritik könnte nun leicht als haarspalterisches Argument gewertet und mit dem Hinweis auf die ja nun schließlich übliche Verwendung männlicher Berufsbezeichnungen als Oberbegriffe für männliche und weibliche Repräsentanten eines Berufszweigs zurückgewiesen werden¹⁴), wenn nicht im Detail – nämlich in den Tätigkeitsbeispielen für die einzelnen Tarifgruppen deutlich würde, daß die Sprache eben doch nicht nur geschlechtsneutrales Kürzel, sondern Ausdruck geschlechtsspezifischer Realität ist. Dies sei am Bundesangestelltentarifvertrag für den öffentlichen Dienst und an den Bundesmanteltarifverträgen für die Arbeiter des Bundes und der Länder beispielhaft erläutert¹⁵):

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) enthält siebzehn Tarifgruppen, die in zahlreiche Fallgruppen unterteilt sind. Zur Eingruppierung der Angestellten werden diese Fallgruppen zum Teil durch konkrete Tätigkeitsbeispiele bzw. Berufsangaben erläutert. Dabei werden für die oberen Vergütungsgruppen I – VII, Fallgruppe 37, ausschließlich männliche Berufsbezeichnungen verwendet, wie z. B. Arzt, Apotheker, Leiter, Sachbearbeiter, Vertreter, Bibliothekar, Inspektor, Meister, Kontrolleur, Verwalter, Vorsteher, Faktor, Lektor, Protokollführer, Maschinenbuchhalter. In Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 38, erscheint dann aber „Wirtschaftsvorsteher (Wirtschaftsvorsteherin) z. B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung...“. Auch in den übrigen Vergütungsgruppen im allgemeinen Teil der Vergütungsordnung dominieren, soweit Berufe angegeben werden, männliche Sprachformen. Weibliche Bezeichnungen erscheinen nur in den untersten Tarifgruppen wie zu. B. Vergütungsgruppe IX b, Fallgruppe 10: „Geld-

zähler und Geldzählerinnen“, Vergütungsgruppe IX b, Fallgruppe 23: „Wirtschaftler (Wirtschaftlerinnen)“, Vergütungsgruppe X, Fallgruppe 7-12: „Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen)“.

In den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen des BAT für die Eingruppierung von Angestellten in besonderen Bereichen des öffentlichen Dienstes werden weibliche Berufsbezeichnungen insbesondere bei den medizinischen Hilfsberufen („Zahnärztliche Helferin, Arzthelferin, Diätassistentin, Leiterin von Diätküchen“) und im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst („Erzieher/innen, Kindergärtnerinnen, Horterinnen“) verwandt. Dabei fällt auf, daß immer dann, wenn die Berufe technische Fertigkeiten umfassen, die männliche Sprachform gewählt wird: („Zahntechniker, Beschäftigungstherapeut, Leiter des Technischen Betriebs“). Generell werden im gesamten Vergütungsgruppenkatalog des Öffentlichen Dienstes leitende Funktionen in der Regel „Leitern“, also Männern, zugewiesen, außer es handelt sich um pflegerische, erzieherische oder hausarbeitsverwandte Tätigkeiten. Hier ist dann die Rede nicht nur von „Leiterinnen von Diätküchen“ sondern auch von „Leiter/innen von Erziehungsheimen“ bzw. von „Kindertagesstätten“. Dem Bereich Schreib- und Fernschreibdienst, für den als höchste Vergütungsgruppe die Gruppe VI b angegeben ist, werden ausschließlich weibliche Berufe zugeordnet: „Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Maschinenschreiberinnen“. Die Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst enthält im Unterschied zu der Vergütungsordnung für Angestellte in technischen Berufen, in der ausschließlich von Technikern, Assistenten, Zeichnern, Laboranten, Fotografen usw. die Rede ist, nicht nur in allen Tarifgruppen weibliche Berufsbezeichnungen, sondern diese werden sogar immer zuerst genannt: „Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer“ oder „Krankenschwestern/Krankenpfleger“ usw.

Das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes enthält neun Tarifgruppen, die ebenfalls jeweils in mehrere Fallgruppen unterteilt sind. Im Lohngruppenverzeichnis ist durchgängig nur von Arbeitern und nicht von Arbeiterinnen die Rede, und soweit Berufe zur Konkretisierung der einzelnen Vergütungs- bzw. Fallgruppen angegeben werden, erscheinen diese ausschließlich in ihrer männlichen Sprachform – außer „Wäscherinnen und Plätterinnen (Manglerinnen), Näherinnen oder Büglerinnen ohne Ausbildung“ in Lohngruppe VII, nach einjähriger Bewährung in Lohngruppe VI und nach dreijähriger Bewährung in Lohngruppe V. Der Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder enthält ein sehr detailliertes und umfangreiches Tätigkeitsverzeichnis zur Konkretisierung von neun Lohngruppen. In diesem Tätigkeitsverzeichnis ist konsequent nur von Männern die Rede, außer in den beiden untersten Lohngruppen, zu denen auch „Brunnenmädchen in Heilbädern“ bzw. „Arbeiterinnen, die Trinkgläser ausgeben“ sowie „Wärterinnen für Liegewiesen und Lesesäle“ gehören.

Die hier für den Öffentlichen Dienst beispielhaft wiedergegebene sprachliche Struktur der Tarifgruppentexte kann sicherlich nicht als eine Form der unmittelbaren

¹³) Bei Angestellten-Tarifverträgen ist die Definition des persönlichen Geltungsbereichs eo ipso korrekt, weil es hier keine männliche/weibliche Sprachform gibt. Im Tarifvertragstext ist aber durchgängig immer nur von dem Angestellten und nicht von der Angestellten, bzw. vom Arbeitnehmer und nicht von der Arbeitnehmerin die Rede – und auch hier selbst dann, wenn zwei Drittel der Angestellten eines Tarifbereichs weiblich sind, wie z. B. im Einzelhandel.

¹⁴) Vgl. dazu allerdings Pusch, L.F., Das Deutsche als Männersprache, Frankfurt 1984. – Hellinger, M., Cremer, M., Schröpel, B., Empfehlungen zur Vermeidung von sexistischem Sprachgebrauch in öffentlicher Sprache, in: Study, A.M., (Hrsg.), Frauen: Erfahrungen, Mythen, Projekte – Frauenstudien C, Berlin 1986.

¹⁵) Vgl. Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) Bund, Länder, Gemeinden – Vergütungsordnung des BAT (Tätigkeitsmerkmale). – Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes (MTB II) – Lohngruppenverzeichnis. – Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Länder (MTL II) – Lohngruppenverzeichnis, jeweils Loseblattsammlung in der zum 31. 12. 1985 gültigen Fassung.

Diskriminierung von Frauen gewertet werden, weil die Berufsbezeichnung Arzt, Leiter oder Mechaniker weder tatsächlich noch von Rechts wegen Frauen allein wegen ihres Geschlechts aus den entsprechenden Tarifgruppen ausschließt – im Unterschied zu der faktischen Wirkung geschlechtsspezifisch formulierter Stellenangebote. Die Tarifgruppentexte sind zunächst einmal „nur“ Widerspiegelung der realen Verhältnisse in den Betrieben und Verwaltungen, d. h. der realen geschlechtsspezifischen Segmentierung der Qualifikationsarten und -stufen: Im oberen Drittel der Berufs- und Einkommenshierarchie kommen Frauen so gut wie nicht vor, sind seltene Ausnahmefälle, so daß sich ihre Erwähnung in den einschlägigen Lohn- und Gehaltsgruppentexten erübrigt. Im mittleren Drittel dominieren zwar immer noch die Männer, Frauen sind aber doch schon so zahlreich vertreten, daß der Zusatz „/innen“ oportun erscheint. Im unteren Drittel, dem der Großteil der frauentypischen Berufe zuzuordnen ist, geraten die Männer in die Minderheit, so daß die männlichen Berufsbezeichnungen nur noch ergänzend zu den weiblichen genannt werden bzw. ganz entfallen. Die sprachliche Struktur der Tarifgruppentexte ist andererseits aber auch nicht nur passive Widerspiegelung gesellschaftlicher Realität, sondern sie wirkt auch aktiv und bestärkend auf diese zurück und muß insofern durchaus als eine Form der indirekten Diskriminierung von Frauen gelten.

2.2 Frauenlöhne – Niedriglöhne

Fraundiskriminierung durch Tarifvertrag ist allerdings durchaus nicht nur ein Problem der sprachlichen Rekonstruktion und Befestigung geschlechtsspezifischer Berufszuweisungen. Diese ist vielmehr nur ein Element, nur die semantische Hülle handfester materieller Benachteiligungen, die sich in nahezu allen tarifvertraglichen Regelungsfeldern nachweisen lassen.

Unter dem Stichwort „Diskriminierung durch Tarifvertrag“ im Entgeltbereich werden im allgemeinen die Begriffe „Frauenlohngruppen“ und „Leichtlohngruppen“ assoziiert. Die sogenannten Leichtlohngruppen, in die die Frauenlohngruppen nach deren Verbot im Jahre 1955 schlicht umbenannt wurden¹⁶⁾, sind allerdings nur die Spitze eines Eisbergs struktureller Geringschätzung der Frauenarbeit im Erwerbsebereich, die durchaus nicht auf den Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten von Arbeitern und Arbeiterinnen begrenzt ist. Dort und nur dort erfolgte die Legitimation der Entgeltdifferenzierung nach dem Geschlecht durch die Einrichtung besonderer Tarifgruppen für „körperlich leichte Arbeit“, wobei nervliche und psychische Belastungen, Monotonie, einseitige Muskelbeanspruchungen, Bewegungsarmut und andere für Frauenarbeitsplätze typische Merkmale in den Arbeitsbewertungsverfahren systematisch ausgeblendet wurden. Demgegenüber wurde der Männerarbeit unbesehen das Tribut „körperlich schwer“ zu-

erkannt, obwohl gerade der Einsatz von Muskelkraft in männertypischen Arbeitsfeldern durch technische Hilfsmittel im Verlauf der Zeit weitgehend entfiel. Eine Auswertung von Tarifverträgen in ausgewählten Bereichen aus dem Jahre 1983 zeigt, daß immer noch in neun von 30 Tarifbereichen das Kriterium „leichte Arbeit“ bzw. „geringe körperliche Belastung“ als Codewort bzw. Synonym für Frauenarbeit explizit in den Texten der unteren Tarifgruppen auftaucht¹⁷⁾.

Ein herausragendes Beispiel ist der Tarifvertrag für die Papiererzeugende Industrie im Regierungsbezirk Düsseldorf, in dem zwei Lohngruppen für einfache und leichte Arbeit vorgesehen sind, und in dem die Arbeiter/innen der dritten Lohngruppe als „vollwertige Betriebsarbeiter“ bezeichnet werden, womit die aller Wahrscheinlichkeit nach vorrangig weiblichen Beschäftigten mit „einfachen und leichten Arbeiten“ implizit als nicht vollwertige Betriebsarbeiterinnen gelten¹⁸⁾.

Die rein legitimatorische Funktion des Kriteriums der körperlichen Belastung für die Entgeltdifferenzierung nach dem Geschlecht spiegelt sich mit umgekehrten Vorzeichen auch im Angestelltenbereich wider: hier spielt der Faktor „körperliche Belastung“ für die Differenzierung der Gehälter überhaupt keine Rolle – mit der Konsequenz, daß weder die für Frauen im Angestellten- wie im Arbeiterbereich typischen nervlichen und psychischen Belastungsfaktoren noch die z. B. für Kassierinnen, Krankenpflegerinnen und Kindergärtnerinnen erheblichen muskelmäßigen Beanspruchungen bei der Gehaltsfestsetzung berücksichtigt werden¹⁹⁾.

Die Mißachtung der körperlichen Belastungsfaktoren bei der Bewertung und Entlohnung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil (die sich im übrigen nicht nur für die Eingruppierungskriterien, sondern auch bei Zulagen und Zuschlägen nachweisen läßt²⁰⁾) ist verkoppelt mit einer Geringschätzung der für frauentypische Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten: Geschicklichkeit, Geduld, Einfühlungsvermögen, „Mütterlichkeit“, aber auch Kochen, Nähen, Putzen gelten als quasi-natürliche Fähigkeiten von Frauen, die den Betrieben kostenlos zur Verwertung überlassen sind – wie Luft und teilweise Wasser. Ganze Industrie- und Dienstleistungszweige basieren auf der durchaus profitablen Verwertung der quasi-natürlichen Fähigkeiten von Frauen, die diese scheinbar kostenlos und automa-

¹⁶⁾ Pfarr, H.M., Bertelsmann, K., Lohngleichheit – Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung, Berlin/Köln/Mainz 1981, S. 380. – Pinl, C., Das Arbeitnehmerpatriarchat..., a.a.O., S. 32 ff. – Vgl. Herkommer, B., Alltagsbelastungen und Gesundheit der Frauen, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1/1984, S. 33 ff. – Pfarr, H.M., Bertelsmann, K., Lohngleichheit..., a.a.O. und die dort angegebene Literatur. – Siehe auch Tölle, H., Statistische Angaben zu den Einkommen von Frauen, in: Frauen und Arbeit, 12/1980, S. 2 ff.

¹⁷⁾ WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Lohn- und Gehaltsstrukturen in ausgewählten Bereichen, Stand: Januar 1983.

¹⁸⁾ Tarifvertrag vom 27. 9. 1985 für die Betriebe der papiererzeugenden Industrie in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln, rechtsrheinisch.

¹⁹⁾ Vgl. ausführlicher: Krell, G., Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt/New York 1984, S. 65 ff.

²⁰⁾ Vgl. Pfarr, H.M., Bertelsmann, K., Lohngleichheit . . . , a.a.O., S. 253 ff.

tisch im Sozialisationsprozeß erworben haben. Demgegenüber haben die von Männern typischerweise ebenfalls im Sozialisationsprozeß erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie Körperkraft, technisches Verständnis, Durchsetzungsvermögen, Selbstbewußtsein usw. durchaus ihren Preis²¹⁾.

Die geschlechtsspezifische Bewertung von Qualifikationen aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation setzt sich fort in der geschlechtsspezifischen Bewertung von Qualifikationen durch formale Ausbildung: Auch bei gleicher Ausbildungsdauer werden oft technisch-handwerkliche Berufe, die überproportional mit Männern besetzt sind, höher bewertet bzw. entlohnt als hausarbeitsverwandte bzw. Dienstleistungsberufe, die überproportional mit Frauen besetzt sind.

Diese These läßt sich nicht nur durch einen Lohn- und Gehaltsvergleich zwischen überproportional mit Frauen und überproportional mit Männern besetzten Branchen und Berufen belegen, sondern auch durch die Analyse der Entgeltdifferenzierung innerhalb der einzelnen Tarifbereiche. Dazu wieder nur ein Beispiel:

Für den Einzelhandel NRW z. B. läßt sich feststellen, daß Angestellte ohne kaufmännische Ausbildung (in der Regel ungelernete Verkäuferinnen) nach vier Tätigkeitsjahren und vollendetem 25. Lebensjahr laut Tarifvertrag einen Monatsverdienst von DM 1 652 beziehen, während Arbeiter dort ohne handwerkliche Ausbildung bis zu DM 2 141 verdienen können. Dabei beträgt allerdings der tarifliche Monatslohn in der untersten Lohngruppe I („Aufwartkräfte, Boten, Raumpflegerinnen, Wächter“) nur DM 1 598. Lohngruppe II ist unterteilt in drei „Lohnstaffeln“, wobei in der untersten Lohnstaffel frauentypische Tätigkeiten dominieren und in den beiden oberen Lohnstaffeln die männertypischen. „Spülhilfen, Küchenhilfen und Gehilfinnen in Imbißbecken“ beispielsweise erhalten laut Tarifvertrag in der Lohngruppe II DM 1 701 (Lohnstaffel a), „Fahrer für Elektrokarren, Pförtner“ DM 1 963 (Lohnstaffel b) und „Hubstapelfahrer, Möbel-Fachpaker“ DM 2 141 (Lohnstaffel c)²²⁾.

Außer der geschlechtsspezifischen Bewertung von Qualifikationen *innerhalb* einzelner Tarifbereiche muß aber vor allem auch der Einkommensabstand zwischen verschiedenen Tarifbereichen mit jeweils unterschiedlichem Frauen- und Männeranteil an den Beschäftigten insgesamt als Anzeichen für die Entgeltdifferenzierung nach dem Geschlecht gewertet werden. Tatsache ist, daß die sogenannten Niedriglohnbranchen weitgehend identisch sind mit den Branchen mit überproportional hohem Frauenanteil.

Auch die Tarifverdienste differieren leistungs- und qualifikationsunabhängig je nach der geschlechtlichen Zusammensetzung der einzelnen Tarifbereiche: So lagen z. B. im Dezember 1985 die tariflichen Monatsgehälter *qualifizierter* Verkäuferinnen im Einzelhandel NRW um 8 vH *unter* den Monatslöhnen *ungelernter* Bauarbeiter – eine Differenz, die sich nicht mit der ökonomischen Situation dieser beiden Branchen und auch nicht mit dem Organisationsgrad der beiden Beschäftigtengruppen erklären läßt. Aber selbst wenn dies der Fall

wäre (ungelernte Arbeiter in der Mineralölverarbeitung verdienen beispielsweise laut Tarif 29 vH mehr als ausgebildete Verkäuferinnen im Einzelhandel; die Ecklöhne in der Bekleidungsindustrie liegen um fast 200 DM unter den Ecklöhnen der Metallindustrie), fände die qualifikations- und leistungswidrige tarifliche Entgeltdifferenzierung nach dem Geschlecht darin keine befriedigende Rechtfertigung. Die zitierten Daten²³⁾ legen vielmehr die Vermutung nahe, daß die Mißachtung des scheinbar so selbstverständlichen Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ein Grundprinzip der intra- und intersektoralen Entgeltdifferenzierung ist. Die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen im Entgeltbereich erfordert damit eine grundlegende Revision des gesamten Tarifgefüges. Mit der Beseitigung der Leichtlohngruppen ist es jedenfalls nicht getan.

2.3 Senioritätsprinzip: Privilegierung von Männern?

Das Senioritätsprinzip ist ein wesentliches Konstruktionsprinzip der tarifvertraglichen Normierung der Arbeitsbedingungen. Im Entgeltbereich sind das Lebensalter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. die Anzahl der Tätigkeitsjahre in vielen Tarifverträgen ein wesentliches Kriterium für die Abgrenzung der Tarifgruppen und für die Staffelung der Tarifsätze innerhalb der einzelnen Gruppen. Auch in den übrigen Regelungsbereichen der Tarifverträge – insbesondere Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen – sind die tariflichen Ansprüche oft an diese Merkmale gekoppelt.

Das Senioritätsprinzip in den Tarifverträgen unterstellt quasi selbstverständlich kontinuierliche Berufsverläufe, die allerdings nur für Männer typisch sind. Frauen unterbrechen nach wie vor zu einem erheblichen Prozentsatz ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung ihrer Kinder, so daß sie der Tendenz nach schlechtere Voraussetzungen haben, die Anspruchsvoraussetzungen für tarifliche Leistungen nach dem Senioritätsprinzip zu erfüllen. Dennoch kann das Senioritätsprinzip nicht umstandslos mit dem Etikett „frauenfeindlich“ belegt werden. Insbesondere im Entgeltbereich fungieren Betriebszugehörigkeit und Tätigkeitsjahre als Ersatzkriterien für die durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation. Insofern als damit die oberen Tarifgruppen auch für Arbeiter und Angestellte geöffnet werden, die nicht die jeweils erforderlichen formalen Qualifikationsabschlüsse vorweisen können, ist das Senioritäts-

²¹⁾ Vgl. Beck-Gernsheim, E., Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt – Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt 1976.

²²⁾ Vgl. Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag für den Einzelhandel, Geltungsbereich Nordrhein-Westfalen vom 15. 5. 1985.

²³⁾ Vgl. dazu im einzelnen Kurz-Scherf, I., Tarifpolitik und Arbeitskämpfe . . . , a.a.O., S. 119 ff. Vgl. dazu auch die Ergebnisse der theoretischen und empirischen Lohnstrukturforschung – U. a. Kurz-Scherf, I., Empirie, Theorie und Ideologie der individuellen Lohnunterschiede in der Bundesrepublik Deutschland (Diss.), Aachen 1982, S. 209.

prinzip in der Entlohnung aufgrund der darin eingeschlossenen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten sicherlich positiv zu werten – jedenfalls solange man eine Entgelt differenzierung nach dem Kriterium Qualifikation bejaht.

Damit ist allerdings die frauenspezifische Problematik des Senioritätsprinzips nicht erledigt. Diese liegt nicht nur in den frauentypischen Berufsverläufen, sondern auch darin, daß die Tarifverträge in der Regel keinen Anspruch auf Höhergruppierung nach einer bestimmten Anzahl von Tätigkeitsjahren enthalten, und es insofern den Unternehmen überlassen bleibt, ob sie den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach einer bestimmten Anzahl von Tätigkeitsjahren einen Arbeitsplatz mit höheren Anforderungen und entsprechend höherem Lohn anbieten oder nicht. Alle Untersuchungen der betrieblichen Personalpolitiken zeigen aber, daß Frauen in den „Beförderungsstrategien“ einschließlich der damit verknüpften betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen systematisch benachteiligt werden²⁴).

Die frauenfeindlichen Wirkungen des Senioritätsprinzips in der Entlohnung ließen sich nur beseitigen, wenn in den Tarifverträgen ein Anspruch auf Weiterbildung und Höhergruppierung in Abhängigkeit von der Anzahl der Tätigkeitsjahre verankert wird²⁵). Dabei müßten allerdings Unterbrechungszeiten der Erwerbstätigkeit für Kinderbetreuung jedenfalls solange auf die Anzahl der Tätigkeitsjahre angerechnet werden, wie die Unterbrechung aufgrund von Defiziten in der sozialen Infrastruktur und mangelhaften tariflichen Arbeitszeitregelungen gesellschaftlich erzwungen wird und nicht der freien Entscheidung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterliegt. Darüber hinaus wäre durch Tarifvertrag sicherzustellen, daß den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen während der Unterbrechungszeiten ausreichende Angebote zur Weiterqualifizierung unterbreitet werden, so daß sie die Chance erhalten, trotz ihrer ja nun schließlich gesellschaftlich erwünschten Bereitschaft zur Mutter- bzw. Vaterschaft an den „normalen Karriereverläufen“ zu partizipieren. Solange das Senioritätsprinzip in der Entlohnung nicht in dieser Weise ergänzt und abgesichert wird, bildet es eine tarifvertragliche Sanktionierung der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsbereich.

So wie das Senioritätsprinzip in der Entlohnung nicht prinzipiell, sondern nur in seiner unzulänglichen Ausstattung als frauenfeindlich zu bezeichnen ist, so hat es auch in den übrigen Regelungsfeldern der Tarifverträge nicht schon vom Grundsatz, sondern erst von der konkreten Ausgestaltung her strukturell diskriminierende Wirkung gegenüber Frauen. Zunächst einmal ist die Differenzierung der tariflichen Ansprüche auf

- Urlaub (immer mehr Tarifverträge enthalten allerdings inzwischen eine einheitliche Urlaubsdauer für alle Beschäftigten),
- Schichtfreizeiten,
- Altersfreizeiten,
- Vorruhestand,
- Kündigungsschutz,
- Verdienstsicherung,
- Unterstützungsleistungen im Krankheitsfall,
- Zusätzliche Altersversorgung,
- Abfindungen, Sozialpläne

nach dem Lebensalter erstens durchaus einsichtig und zweitens ohne geschlechtsspezifische Auswirkungen. In vielen Tarifverträgen sind jedoch die Ansprüche nicht oder nicht nur an das Alter der Arbeitnehmer/innen, sondern statt dessen zusätzlich an die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit gekoppelt. Diese materielle und inmaterielle Prämierung von „Betriebstreue“ ist aber nicht nur gewerkschafts- und gesellschaftspolitisch problematisch, sondern sie hat auch eindeutig eine frauendiskriminierende Wirkung: Mit der Kopplung bestimmter tarifvertraglicher Ansprüche an eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit wird die Anzahl der Anspruchsberechtigten reduziert und zwar so, daß überproportional viele Frauen ausgegrenzt werden.

3. Männerzeit – Frauenzeit

3.1 Frauenspezifische und allgemein-gewerkschaftliche Belange

Tarifverträge sind das Ergebnis von Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und in ihren frauenfeindlichen Dimensionen Ergebnis des massiven ökonomischen Interesses der Arbeitgeberseite an billiger und fungibler Frauenarbeit. Daß sich dieses Interesse gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen z. B. nach Anhebung der unteren Lohngruppen in der Regel durchsetzt – wie z. B. die Lohnrunden der letzten Jahre in der Metallindustrie gezeigt haben – liegt allerdings zum Teil auch an den tarifpolitischen Konzepten der Gewerkschaften, in denen die sogenannte Frauenfrage nicht als ein allgemein gesellschafts- und damit tarifpolitisches Problem aufgegriffen, sondern reduziert wird auf ein Sonderproblem einer einzelnen Personengruppe – auf eher noch niedrigerem Relevanzniveau, wie es auch z. B. jugendliche und ältere Arbeitnehmer darstellen. Daraus resultiert ein grundlegendes Dilemma gewerkschaftlicher Frauenpolitik im Rahmen der Tarifautonomie:

²⁴) Vgl. Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.), Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1984, S. 15 ff.

²⁵) Zu ähnlichen Überlegungen, Qualifizierungsansprüche in den Entgeltssystemen zu verankern, vgl.: Janßen, H., Lang, K., Tarifpolitik und gesellschaftliche Strukturreform, in: Altwater, E., Baethge, M., u. a. (Hrsg.), Arbeit 2000 – Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft, Hamburg 1988, S. 197 ff.

Es läßt sich fast immer ein allgemein-gewerkschaftliches Interesse finden, hinter dem dann fast immer die frauenspezifischen Belange zurücktreten müssen, wie z. B. die Forderung nach allgemeiner Anhebung der Tarifverdienste, zu deren Gunsten regelmäßig die Forderung nach überproportionaler Anhebung der unteren Lohngruppen vertagt wird.

Dieses Dilemma ist allerdings durchaus nicht nur ein den Gewerkschaften von außen aufgezwungenes Problem der Prioritätensetzung, die immer zugunsten der allgemeinen und zu ungunsten der frauenspezifischen Belange erfolgen muß, sondern es ist auch eine zumindest teilweise von den Gewerkschaften selbst produzierte Schwierigkeit der gleichgewichtigen Vertretung der Interessen von Männern und Frauen. Wenn Lohnforderungen sich z. B. am DM-Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten und an der gleichberechtigten Teilhabe aller am Wohlstandszuwachs in DM-Beträgen orientieren würden, ergäbe sich daraus automatisch eine überproportionale Anhebung der unteren (Frauen-) Lohngruppen, sowie sich aus den prozentualen Lohnforderungen in den letzten Jahren automatisch überproportionale Reallohneinbußen bei den in der Regel weiblichen Beschäftigten in den unteren Einkommensklassen ergäben.

Auch für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik gilt, daß sich hinter scheinbar geschlechtsneutralen tarifpolitischen Konzepten eine sehr ungleichgewichtige Wahrnehmung und Vertretung geschlechtsspezifischer Interessen verbergen kann, die nur dadurch aufhebbar ist, daß die Diskriminierung von Frauen nicht als ein Sonderproblem einer einzelnen Personengruppe, sondern als ein strukturelles Problem der gesellschaftlichen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit begriffen wird. D. h. Frauenförderung durch Tarifpolitik ist erst in 2. Linie eine Frage z. B. von arbeitszeitpolitischen Sondermaßnahmen zugunsten von Frauen. In 1. Linie geht es darum, die allgemeine Arbeitszeitpolitik so anzulegen, daß von ihr Männer und Frauen gleichermaßen profitieren. Frauenförderung in diesem Sinne heißt also zunächst einmal Abbau der Privilegierung von Männern durch gewerkschaftliche Tarifpolitik. Dies soll hier an der Arbeitszeitfrage illustriert werden, weil in der Arbeitszeitpolitik mehr noch als in der Lohnpolitik eine fundamentale emanzipatorische Chance liegt, die, wie die zurückliegenden Etappen der Arbeitszeitverkürzung zeigen, bisher von den Gewerkschaften allerdings noch nicht ausgeschöpft werden.

3.2 „Samstags gehört Vati mir“ und die Frauenfrage in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik

Die Orientierung der Gewerkschaften an männlichen Interessen, männlichen Lebensentwürfen und Berufsverläufen wurde selten so deutlich wie in dem Tarifkonflikt um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden, der auf Gewerkschaftsseite unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“ stand²⁶⁾. Damit transportierten und unterstützten die Gewerkschaften in den 50er und 60er Jahren zwar nur die damals allgemein anerkannte familienpolitische Leitidee des selbstverständlich erwerbstätigen Vaters, der wenigstens am Wochenende Zeit für seine Kinder haben soll, die aber im übrigen genauso wie er selbst von der möglichst nicht

erwerbstätigen Mutter versorgt und betreut werden. Dennoch waren aber auch damals schon rund 1/3 der abhängig Beschäftigten und rund 15 vH der Gewerkschaftsmitglieder Frauen, deren eigenständige Interessen mit der zitierten Parole schlicht negiert wurden.

Die offene Mißachtung des weiblichen Teils der abhängig Beschäftigten in den Mobilisierungsparolen und Argumentationsmustern wiederholte sich beim zweiten Anlauf der Gewerkschaften zu weiteren Arbeitszeitverkürzungen Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre nicht. Im Gegenteil: Gelegentlich wurde seitens der Gewerkschaften zur Begründung der Forderung nach der 35-Stunden-Woche sogar ausdrücklich auf das Fraueninteresse (?) an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf die überproportional hohe Frauenarbeitslosigkeit Bezug genommen. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich allerdings, daß die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik nach wie vor weitgehend in der traditionellen Orientierung an männlichen Interessen verhaftet ist. Dabei ist eine der wesentlichen objektiven Barrieren für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an der Erwerbsarbeit, aus der allein finanzielle Unabhängigkeit und autonome Existenzsicherung zu bewerkstelligen sind, die Unvereinbarkeit zwischen den Zeitbedarfen für die notwendigen Arbeiten in den Privathaushalten einerseits und den Zeitstrukturen der außerhäuslichen Berufsarbeit andererseits. Beide zusammen, die öffentliche Erwerbsarbeit und die private Hausarbeit sind auf eineinhalb Personen zugeschnitten und können mit dem Zeitvolumen einer Person nur durch einschneidende Arbeitszeitverkürzungen im Erwerbzbereich in Übereinstimmung gebracht werden. Dabei geht es vorrangig um tägliche Arbeitszeitverkürzung, weil die sogenannte Privatarbeit zum größten Teil täglich anfällt und nicht auf das Wochenende, gelegentliche freie Tage, den Urlaub oder gar auf den Ruhestand verschoben werden kann.

Einschneidende tägliche Arbeitszeitverkürzungen sind somit unverzichtbare Voraussetzung für die Überwindung der gesellschaftlichen Zuweisung der Privatarbeit an die Frauen, die mit ihrer Marginalisierung und Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit einhergeht. Gleichzeitig kann nur durch tägliche Arbeitszeitverkürzung den Männern die Möglichkeit zur Überwindung ihres erwerbszentrierten Lebens- und Arbeitsstils im Alltag eingeräumt werden. Die tägliche Arbeitszeitverkürzung *allein* ist selbstverständlich noch keine Gewähr für eine veränderte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern; sie muß vielmehr eingebettet werden in eine umfassende Strategie zur Re-Organisation der Ar-

²⁶⁾ Vgl. *Schneider, M., Streit um Arbeitszeit – Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, hrsg. von Hans Mayr und Hans Janßen, Köln 1984, S. 154 ff.

beit, die unter anderem auch dafür Sorge zu tragen hat, daß Männer die objektive Möglichkeit einer verstärkten Beteiligung an der Hausarbeit auch subjektiv nutzen, und die z. B. über den Weg einer Quotierung der qualifizierten Ausbildungs- und Arbeitsplätze den Frauen den gleichen Zugang zum Erwerbsbereich verschafft.

Arbeitszeitverkürzung ist insofern keine hinreichende, aber eine notwendige Bedingung für die Verwirklichung des Rechts auf existenzsichernde Erwerbsarbeit auch für Frauen, wobei dazu die Wochenarbeitszeit perspektivisch weit unter 35 Stunden verkürzt werden muß und der täglichen Arbeitszeitverkürzung gegenüber allen anderen möglichen Formen der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeitverkürzung die Priorität einzuräumen ist²⁷⁾.

3.3 Vorruhestand und Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche

Die frauen- oder besser emanzipationspolitischen Dimensionen der Arbeitszeitverkürzung spielten allerdings in der letzten Arbeitszeitrunde eine untergeordnete Rolle. Zunächst einmal räumte ein Teil der Gewerkschaften zu Beginn der 80er Jahre der Verkürzung der Lebensarbeitszeit die Priorität gegenüber der Verkürzung der Wochenarbeitszeit ein. Die Tarifverträge zum Vorruhestand leisten aber sicher keinen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen. Darüber hinaus dürften von dieser Form der Arbeitszeitverkürzung (unter anderem aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung in den meisten Bereichen und der mit dem Vorruhestand verbundenen Renteneinbußen) Frauen deutlich weniger profitieren als Männer.

Aber auch die Gewerkschaften, die ihre Kräfte auf die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche konzentrierten, integrierten die fundamentale emanzipationspolitische Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung nicht voll in ihre Argumentations- und Forderungsstruktur. Zwar wurde durchaus mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Mobilisierungsphase für den Arbeitskampf vorrangig auf die tägliche Arbeitszeitverkürzung orientiert²⁸⁾. Eine klare und eindeutige Festlegung auf die Durchsetzung des 7-Stunden-Tages erfolgte jedoch nicht. Auch blieb die längerfristige Perspektive der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik über die 35-Stunden-Woche hinaus im Dunkeln. Das Verhältnis von Privat- und Erwerbsarbeit und deren ungleichgewichtige Zuweisung an die Geschlechter wurde im Arbeitskampf um die Arbeitszeit nicht oder nur unzureichend thematisiert. Genau dies gab den Arbeitgebern, unterstützt durch die Bundesregierung, die Gelegenheit, die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Argument für die Arbeitszeitflexibilisierung statt Arbeitszeitverkürzung zu

funktionalisieren: sie propagierten die Ausweitung der Teilzeitarbeit als Alternative zur 35-Stunden-Woche und gebärdeten sich mit einigem Erfolg insbesondere in der Öffentlichkeit als die eigentlichen Vertreter der Fraueninteressen gegenüber dem „Arbeitnehmer-Patriarchat“.

Die Gewerkschaften, die ihren Kampf um Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ohnehin gegen eine überwiegend feindlich eingestimmte Öffentlichkeit führen mußten, konnten zwar zeigen, daß Teilzeitarbeit die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsbereich nicht etwa abbaut, sondern verschärft; weil sie aber selbst das Problem der Vereinbarkeit von Berufs- und Hausarbeit nur unzureichend in den Begründungszusammenhang ihrer Forderung nach einheitlicher Arbeitszeitverkürzung eingebaut hatten, blieb die reine Abwehrhaltung gegenüber der Forderung nach Ausweitung der Teilzeitarbeit unbefriedigend. Die mangelnde Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit den geschlechtsspezifischen bzw. emanzipationspolitischen Dimensionen der Arbeitszeit und die daraus resultierende Unentschiedenheit hinsichtlich der anzustrebenden Form und der weiteren Perspektive der Arbeitszeitverkürzung schwächte damit in erheblichem Maß die Position der Gewerkschaften gegenüber dem Konzept der Arbeitszeitflexibilisierung als Alternative zur Arbeitszeitverkürzung.

3.4 Durchsetzung und Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche

Die Konfrontation zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung wurde dann schließlich nach einem der härtesten Arbeitskämpfe in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland doch zugunsten einer eineinhalbstündigen Wochenarbeitszeitverkürzung entschieden. In der Metallindustrie wurde damit allerdings nicht die individuelle Arbeitszeit jedes Beschäftigten um 1,5 Stunden verkürzt, sondern hier muß sich die 38,5-Stunden-Woche nur im Betriebsdurchschnitt errechnen: Die individuelle Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer/innen kann durch Betriebsvereinbarung zwischen 40 und 37 Stunden festgesetzt werden. Diese Metall-spezifische, nach dem Schlichter des Tarifkonflikts, Georg Leber, häufig „Leber-Schaden“ genannte Flexi-Komponente sorgte für erhebliche Beunruhigung in den Gewerkschaftsreihen. Zu Recht, denn sie enthält eine grundsätzliche Bedrohung für die tarifpolitische Handlungskompetenz der

²⁷⁾ Vgl. insbesondere Stahn-Willig, B., Bäcker, G., 35 Stunden sind immer noch zuviel – Arbeitszeitprobleme im Lebenszusammenhang von Frauen, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1/1984, S. 14 ff.

²⁸⁾ Vgl. Kurz-Scherf, J., Chancen, Risiken und Tendenzen der neuen Arbeitszeitbestimmungen, in: Ferlemann, E., Janßen, H., Existenz sichern..., a.a.O., S. 94 ff.

Gewerkschaften, eine Tendenz zur weiteren Individualisierung der Arbeitnehmer und zur Spaltung der Belegschaften, einen Etappensieg für die neokonservative Deregulierungsstrategie²⁹⁾. Was allerdings bei aller Problematisierung des „Leber-Schadens“ kaum erörtert wurde, war die Tatsache, daß individuell differenzierte Arbeitszeiten durchaus kein neues Phänomen sind; in Form der Teilzeitarbeit stellen sie eine längst weit verbreitete Praxis in allen Betrieben dar – nur daß es für Teilzeitarbeit im Gegensatz zum „Leber-Kompromiß“ keine durch Tarifvertrag gewährleistete Mindestarbeitszeit, keine wenigstens nominale Lohnsicherung und keine quantitative Begrenzung der Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen gibt. Die gesamte Diskussion um Funktion und Perspektive des tariflich geschützten, im Prinzip einheitlichen Arbeitszeitstandards hätte also längst vor der 84er Arbeitszeitrunde im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Arbeitszeitdebatte stehen müssen, wodurch möglicherweise auch der „Leber-Schaden“ hätte verhindert werden können. Daß dem nicht so war, kann letztlich nur damit erklärt werden, daß Teilzeitarbeit zu 95 vH von Frauen verrichtet wird, deren Interessen nach wie vor nur einen marginalen Stellenwert für gewerkschaftliche Politik und gewerkschaftliche Diskussionen haben.

Mit erheblichem Einsatz ist es der IGMetall in der Umsetzung der neuen Arbeitszeitbestimmungen gelungen, die Differenzierung der Arbeitszeiten in der Bandbreite 37 – 40 Wochenstunden sehr eng zu begrenzen: Nur deutlich weniger als 10 vH der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer haben in der Metallindustrie zur Zeit eine von 38,5 Stunden abweichende regelmäßige Wochenarbeitszeit³⁰⁾. Bei der betrieblichen Umsetzung der verkürzten Arbeitszeiten wurde allerdings die auch vorher nur schwache Orientierung auf tägliche Arbeitszeitverkürzung noch weiter zurückgenommen; zum Teil wurde diese von den Gewerkschaften ausdrücklich abgelehnt mit dem Argument, daß sie aufgrund des niedrigen Volumens der erreichten Arbeitszeitverkürzung die geringsten Beschäftigungs- und Freizeiteffekte hätte.

Als Ausweg wurde allerdings zumindest in der Metallindustrie nicht klar und eindeutig wenigstens eine „wochennahe“ Arbeitszeitverkürzung empfohlen, womit die Perspektive auf den 7-Stunden-Tag erhalten und untermauert worden wäre; statt dessen wurde als durchaus gleichgewichtige, zum Teil sogar bessere Alternative, die Arbeitszeitverkürzung in Form von freien Tagen vorgeschlagen. Dies wurde außer mit den unterstellten beschäftigungspolitischen Effekten vor allem auch mit den Freizeiteffekten der verschiedenen Varianten der Arbeitszeitverkürzung begründet.

Hier zeigt sich ein weiteres Dilemma gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik in frauenpolitischer Sicht: Einerseits propagieren die Gewerkschaften Arbeitszeit-

verkürzung auch und gerade zur Veränderung der Rollenverteilung – d. h. insbesondere der Arbeitsteilung – zwischen den Geschlechtern, zur Verbesserung der Bedingungen für die Erwerbstätigkeit der Frauen, um auch und gerade Frauen für den „Jahrhundertkampf“ zu mobilisieren. Andererseits argumentieren sie aber ihren männlichen Mitgliedern gegenüber mit den Freizeiteffekten der Arbeitszeitverkürzung, die diese im herkömmlichen Sinn nur dann haben kann, wenn sich an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nichts ändert, wenn also die Männer die gewonnene Zeit nicht für die *Mitarbeit* im Haus, die Beteiligung an der Kindererziehung usw. nutzen.

Für das Hobby, für den Ausflug ins Grüne, für das lustvolle Faulenzen mag in der Tat die Arbeitszeitverkürzung in Form von freien Tagen zunächst ergiebiger erscheinen; diese Form der Arbeitszeitverkürzung verstärkt aber auf längere Sicht die Spaltung zwischen Arbeit und Leben, zementiert und verschärft u. U. den alltäglichen Berufsstreß, für den freie Tage nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen keine angemessene Kompensation sind, verdrängt die sozialen, politischen und kulturellen Bedürfnissen aus dem Alltag der Arbeitnehmer, verkürzt Arbeit zur reinen Einkommensquelle für das Leben, das nur außerhalb der Arbeit stattfindet, verschlechtert die Kommunikationsbeziehungen inner- und außerhalb der Betriebe³¹⁾. Insbesondere aber – und dieser Aspekt steht hier im Vordergrund der Debatte – ist, wie bereits ausgeführt, für die gleichgewichtige Verteilung der sogenannten Privatarbeit, die zum größten Teil täglich anfällt und nicht auf das Wochenende oder die sogenannten Brückentage verschoben werden kann, zweifelsfrei eine tägliche Arbeitszeitverkürzung unverzichtbar.

3.5 Auf dem Weg zum 6-Stunden-Tag?

Arbeitszeitverkürzung hat immer nicht nur Effekte auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch erhebliche Auswirkungen auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Diese hängen außer vom Volumen der Arbeitszeitverkürzung auch ganz entschieden ab von deren Form, von der Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit auf die Arbeitstage und -wochen, von der Dispositionsbefugnis über die Arbeitszeitstrukturen und -rhythmen. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik kann sich daher nicht nur auf das Volumen der Arbeitszeitverkürzung beziehen, sondern muß auch Eckpunkte für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und eine Orientierungslinie für die anzustrebende Form

²⁹⁾ Vgl. ebenda.

³⁰⁾ Vgl. Schmidt, R., Trinzek, R., Die betriebliche Umsetzung des Manteltarifvertrages zur 38,5-Stunden-Woche in der Metallindustrie der Region Nürnberg/Fürth/Erlangen, Kurzfassung eines Projektberichts vom Dezember 1985 (unveröff. Manuskript).

³¹⁾ Vgl. Kurz-Scherf, I., Chancen, Risiken..., a.a.O., S. 124 ff.

der Arbeitszeitverkürzung formulieren, weil sonst weder die beschäftigungs- noch die humanisierungspolitischen und vor allem auch nicht die emanzipatorischen Chancen der Arbeitszeitverkürzung voll ausgeschöpft werden.

Die Konfliktlinie um Arbeitszeitverkürzung versus Arbeitszeitflexibilisierung hat sich in Konsequenz des Arbeitskampfes um die Arbeitszeit verschoben: Es geht den Arbeitgebern in der nächsten Arbeitszeitrunde nicht mehr um Arbeitszeitflexibilisierung statt Arbeitszeitverkürzung, sondern darum, für ein möglichst geringes Volumen an Arbeitszeitverkürzung ein Maximum an betrieblicher Dispositionsbefugnis über die effektive Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit durchzusetzen. Diese Konstellation zwingt die Gewerkschaften, in der nächsten Arbeitszeitrunde stärker als bisher neben den beschäftigungspolitischen auch die allgemein zeitpolitischen und damit emanzipationspolitischen Dimensionen des Tarifkonflikts zu thematisieren. Dies wird in überzeugender Weise allerdings nur dann möglich sein, wenn die nächste Arbeitszeitrunde eingebettet wird in eine langfristig konzipierte Strategie der sukzessiven Annäherung an eine arbeitnehmerorientierte, konkrete Utopie von „befreiter Zeit“³²⁾, von „Zeit als Raum menschlicher Entwicklung“³³⁾ und nicht zuletzt von Zeit als Bewegungsform allseitiger Emanzipation. „35-Stunden sind immer noch zuviel“³⁴⁾ – sowohl aus arbeitsmarktpolitischen Gründen als aber insbesondere auch für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Reichtum durch eigene Erwerbsarbeit.

Die im weitesten Sinne des Wortes kulturellen Dimensionen des „Jahrhundertkampfes“ um die Arbeitszeit haben in der arbeitspolitischen Debatte der Gewerkschaften inzwischen einen sehr viel höheren Stellenwert als 1983/84, die Geschlechter-Frage bleibt dabei aber bisher immer noch weitgehend ausgespart. So weist z. B. der Entwurf für ein Aktionsprogramm der IG-Medien die Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik auf die Durchsetzung des 6-Stunden-Tages („unter Verteidigung der 5-Tage-Woche“) aus; auch wird der Zusammenhang hergestellt zwischen Arbeitszeitverkürzung und „kulturellem Reichtum“: „Die Gewerkschaften kämpfen um Arbeitszeitverkürzung, nicht zuletzt, um für alle Arbeitnehmer die Chance zu eröffnen, am kulturellen Leben teilzunehmen, und zwar in gleicher Weise zur Entfaltung der eigenen Kräfte und Fähigkeiten, wie zur fortschrittlichen, gesellschaftlichen Entwicklung“³⁵⁾. Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und Emanzipation verschwindet allerdings hinter der Absicht, durch Arbeitszeitverkürzung „mehr Freizeit zur Entspannung für die Familie, für Freunde sowie für gesellschaftliche Aktivitäten zu schaffen“. Wenn Männer die durch Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit nur dafür nutzen, wird es mit der Teilhabe von Frauen am kulturellen Reichtum nicht sehr weit her sein.

Auch ein Positionspapier des Vorstandes der IG Metall zu „Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen“ erfaßt nur am Rande die geschlechtsspezifischen Dimensionen der (Arbeits-) Zeitpolitik³⁶⁾. Dieses Papier bleibt auf den Horizont der 35-Stunden-Woche beschränkt und enthält auch keine Orientierung auf die tägliche Arbeitszeitverkürzung, obwohl als ein gewichtiges Problem in der Konfrontation zwischen der Arbeitszeitflexibilisierung und der Arbeitszeitverkürzung ausdrücklich auf den Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeit-

nehmerinnen nach „besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verwiesen wird.

Die frauenpolitische oder besser emanzipatorische Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung wird darüber hinaus allerdings nur aufgegriffen durch den Hinweis auf die „spezifischen Lebensumstände von z. B. älteren Arbeitnehmern und Eltern von Babys und Kleinkindern“, denen „eine Gestaltung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach ihren eigenen Interessen“ ermöglicht werden soll, und zwar durch: „z. B. späteren Arbeitsbeginn, verlängertes Wochenende, früheres Arbeitsende“. In diesem Sinn tariflich abgesicherte Gleitzeitmodelle sind in der Tat überfällig – allerdings ändern sie relativ wenig an den „spezifischen Lebensumständen von Eltern mit kleinen Kindern“. Im übrigen strebt die IG Metall „eine kürzere Wochenarbeitszeit an, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, die Arbeit zu humanisieren und die Lebensqualität für die abhängig Beschäftigten und ihre Familien zu verbessern“. Von Arbeitszeitverkürzung zur Veränderung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist nicht die Rede. Dafür aber davon, daß die Arbeitszeit „als unmittelbarer Anspruch für die einzelnen Arbeitnehmer wieder (?) abschließend im Tarifvertrag geregelt“ werden soll – allerdings nur „für das Normalarbeitsverhältnis“, womit das Problem der Teilzeitarbeit elegant ausgeklammert wird, jedenfalls was die tarifliche Arbeitszeit als Anspruchsnorm für jeden einzelnen Arbeitnehmer angeht. Aber immerhin will die IG Metall neuerdings auch „tarifliche Regelungen von Mindestbedingungen für Teilzeitarbeit“, ohne diese allerdings näher zu spezifizieren.

Daß die Teilzeitarbeit in einem arbeitszeitpolitischen Positionspapier der IG Metall überhaupt auftaucht, ist sicher als ein Erfolg der Bemühungen der Frauenabteilung um die Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen in der Arbeitszeitpolitik zu werten³⁷⁾. Mit der lapidaren Propagierung von Mindestbedingungen zur Teilzeitarbeit in Verbindung mit der tariflichen Absicherung von Gleitzeitmodellen („späterer Arbeitsbeginn, verlängertes Wochenende, früheres Arbeitsende“) ist allerdings weder den „spezifischen Lebensumständen“ von „Eltern mit Babys und Kleinkindern“ noch und vor allem den Emanzipationsansprüchen der Frauen, ihrem Recht auf gleiche Arbeits- und Lebenschancen Götze getan. Eher im Gegenteil: Wenn in einem arbeitszeitpolitischen Positionspapier nur die Rede ist von der Verbesserung der „Lebensqualität für abhängig Beschäftigte und ihre Familien“ und nicht von der grundsätzlichen emanzipationspolitischen Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für Frauen, wenn das Volumen der angestrebten Arbeitszeitverkürzung auf absehbare Zeit auf nur 3,5 Stunden pro Woche beziffert wird und eine Festlegung auf die tägliche Arbeitszeitverkürzung als Orientierungslinie³⁸⁾ unterbleibt, plötzlich aber Mindestbedingungen für Teilzeitarbeit gefordert werden, die bisher in

³²⁾ Vgl. *Negt, O.*, Lebendige Arbeit – enteignete Zeit – Zu den politischen und kulturellen Dimensionen der Arbeitszeit, Frankfurt 1985.

³³⁾ Vgl. ebenda.

³⁴⁾ Vgl. *Stahn-Willig, B., Bäcker, G.*, 35 Stunden..., a.a.O.

³⁵⁾ Aktionsprogramm der Industriegewerkschaft Medien (Entwurf).

³⁶⁾ *IG-Metall*, Vorstand, Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen – Positionspapier der IG Metall, Frankfurt im Juni 1986.

³⁷⁾ Vgl. dazu *Sanner, M.*, Mehr Zeitsouveränität für wen?, in: *Mitteilungen für Frauen*, 1/1986, S. 6 ff.

³⁸⁾ Die hier aus frauenpolitischen Gründen geforderte Orientierung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik auf die tägliche Arbeitszeitverkürzung meint durchaus nicht die unabdingbare Festlegung jedes Betriebes und jedes Beschäftigten auf diese Form der Arbeitszeitverkürzung. Unter besonderen Bedingungen wie lange Wegezeiten oder z. B. auch Untertage-Arbeit müssen selbstverständlich auch andere Modelle möglich sein. Die Orientierung und tarifliche Festlegung auf tägliche Arbeitszeitverkürzung sollte aber doch so deutlich sein, daß jede andere Form der Arbeitszeitverkürzung begründungspflichtig wird. Eine variable Handhabung der Arbeitszeitverkürzung im Arbeitnehmer(innen)interesse ergibt sich darüber hinaus aus der Kombination von täglicher Arbeitszeitverkürzung mit der tariflichen Absicherung arbeitnehmerorientierter Gleitzeitmodelle, wie sie auch im Positionspapier der IG Metall vorgeschlagen wird.

tarifpolitischen Konzepten der IG Metall nicht auftauchte, dann ist ein solches Papier unter frauenpolitischen Gesichtspunkten mindestens unbefriedigend – auch dann, es im übrigen als Fortentwicklung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik positiv zu würdigen ist.

Gegen diese Kritik am Positionspapier der IG-Metall könnte eingewandt werden, daß das aktuelle arbeitszeitpolitische Hauptproblem der Konflikt zwischen arbeitnehmerorientierter Arbeitszeitverkürzung und kapitalorientierter Arbeitszeitflexibilisierung ist, und daß es daher darauf ankomme, die 35-Stunden-Woche als Ziel gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik zu bekräftigen und sich gleichzeitig auf die Abwehr der Differenzierung, Variabilisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, auf die Sicherung des freien Wochenendes und die Verankerung des 8-Stunden-Tages als Höchstgrenze der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit zu konzentrieren. Genau dies – und das soll auch hier nicht bestritten werden – wurde im Positionspapier der IG Metall richtungsweisend geleistet. Wenn aber die gewerkschaftliche Auseinandersetzung um Arbeitszeitverkürzung versus Arbeitszeitflexibilisierung bei der 35-Stunden-Woche und der reinen Abwehr der kapitalorientierten Arbeitszeitflexibilisierung stehen bleibt und im übrigen nur einen Positionsschwenk in der Frage der Gleitzeitarbeit vollzieht, dann werden damit nicht nur wieder einmal die spezifischen Interessen von Frauen übergangen, sondern die politischen, kulturellen und emanzipatorischen Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit werden dadurch künstlich verkürzt – zum Schaden für die Mobilisierungskraft der nächsten Arbeitszeitrunde.

3.6 Weibliche Listen – Männliche Listen: Teilzeitarbeit

In der vorangegangenen Kritik an der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik wurde wiederholt auf die Teilzeitarbeit hingewiesen. Diese Arbeitszeitform hat in der Tat eine erhebliche Bedeutung für die frauenspezifischen Dimensionen der Arbeitszeitpolitik, da immerhin rund ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt sind. In der Literatur wird Teilzeitarbeit teilweise als eine weibliche List zur Durchsetzung der frauenspezifischen Arbeits- und Lebensinteressen unter den Bedingungen einer frauenfeindlichen Organisation der Arbeit betrachtet³⁹⁾. Tatsächlich ist die Teilzeitarbeit eine von Frauen unter Prosperitätsbedingungen durchgesetzte Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich – auf der Basis des überkommenen tariflichen Arbeitszeitstandards, der gesellschaftlichen Zuweisung der Privatarbeit an die Frauen, des Mangels an sozialer Infrastruktur und der Qualität der typischen Frauenarbeitsplätze im Erwerbsleben, zumindest für Frauen mit größeren Haushalten, auf andere Weise schlicht nicht oder nur unter größten Belastungen herstellen läßt.

Andererseits läßt sich Teilzeitarbeit aber auch als männliche List zur Absicherung patriarchalischer Ver-

hältnisse gegen die Ansprüche von Frauen auf gleichberechtigte Teilhabe deuten. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung und Funktion der Teilzeitarbeit in Schweden, deren Ergebnisse sich weitgehend mit denen entsprechender Untersuchungen für die Bundesrepublik Deutschland decken⁴⁰⁾, kommt zu der Erkenntnis, daß „Teilzeitarbeit für Frauen in verschiedener Hinsicht Ausdruck für Mißstände in der Gesellschaft und im Arbeitsleben, wie auch bei der Gleichstellung von Männern und Frauen (ist). Teilzeitarbeit ermöglicht den Männern, einer Ganztagsbeschäftigung unter den Bedingungen nachzugehen, die heute am Arbeitsmarkt gelten. Folglich trägt sie dazu bei, die traditionelle Arbeitsverteilung innerhalb der Familie zu wahren und eine Organisation des Arbeitslebens aufrechtzuerhalten, die keine Rücksicht darauf nimmt, daß Menschen auch für andere Dinge außerhalb der Arbeitszeit Zeit haben müssen“⁴¹⁾.

In der Praxis hat sich die Teilzeitarbeit bereits unter Prosperitätsbedingungen als ein vielfältig benachteiligtes Beschäftigungsverhältnis etabliert. Unter den jetzigen Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit hat sich die Problematik der Teilzeitarbeit allerdings noch weiter zugespitzt, weil sie heute ein gefährliches Rationalisierungsinstrument in der Hand der Unternehmen mit negativen Auswirkungen auf die Quantität und Qualität der Arbeitsplätze für Männer und Frauen darstellt. Darüber hinaus fungiert sie aktuell als die schwächere Variante des alten Rezepts: „Frauen zurück an Heim und Herd, wenn die Arbeitsplätze knapp werden“.

Die Gewerkschaften stehen hinsichtlich der Teilzeitarbeit vor einem Dilemma: einerseits wird von ihnen die Vertretung der Interessen der Teilzeitbeschäftigten und der einen Teilzeitarbeitsplatz suchenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verlangt. Andererseits sind die Gewerkschaften aber gleichzeitig gefordert, eine wirksame Strategie zur Abwehr der Teilzeitarbeit als Rationalisierungs- und Marginalisierungsinstrument zu entwickeln. In der Praxis wichen die Gewerkschaften diesem Problem bis vor kurzem durch Tabuisierung des gesamten Phänomens, jedenfalls in der Tarifpolitik, aus. Der Handlungsbedarf wurde unter Prosperitätsbedingungen gar nicht erkannt – es handelte sich eben nur um ein Frauenproblem – womit die damals günstigen Handlungsbedingungen der Arbeitskräfteknappheit einfach verschenkt wurden. Inzwischen ist die Teilzeitarbeit durchaus kein reines Frauenproblem

³⁹⁾ Vgl. Eckardt, Ch., Die Entwicklung der Teilzeitarbeit zwischen 1960 und 1971 – Versuch der Integration von Hausfrauen in die Lohnarbeit, Teilbericht aus dem Projekt „Grenzen der Frauen-Lohnarbeit“, Frankfurt 1983.

⁴⁰⁾ Vgl. Kurz-Scherf, I., Zum Stellenwert..., a.a.O.

⁴¹⁾ Krausz, E., Setzt Euch ein für die Teilzeitbeschäftigten, die schwächste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, in: Aktuelle Informationen aus Schweden (hrsg. vom Schwedischen Institut) Nr. 110, März 1976, S. 1 (zitiert nach Teriet, B., Teilzeitarbeit – ein Problemaufriß, in: MittAB 2/1977, S. 317.

mehr; entsprechend wächst auch die Erkenntnis der tarifpolitischen Regelungsnotwendigkeiten in den Gewerkschaften. Bezüglich der konkreten Handlungsmöglichkeiten besteht allerdings noch weitgehende Unklarheit, die nicht zuletzt auf die Ambivalenz vieler männlicher Gewerkschaftsfunktionäre gegenüber der Teilzeitarbeit von Frauen (auch z. B. der eigenen Ehefrauen, die ihnen ja schließlich den Rücken freihalten sollen von Hausarbeit und Kindererziehung zugunsten ihres Engagements für die Arbeiterbewegung) zurückzuführen sein dürfte. Dabei müßte die Linie einer offensiven Teilzeitpolitik im Rahmen einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik unter anderem aufgrund der Erfahrungen mit der letzten Arbeitszeitrunde und dem Problem differenzierter Arbeitszeiten eigentlich klar sein:

(1) Schnellstmögliche Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf 6 Stunden für jedermann und jede Frau, damit die normale Belastung durch Privatarbeit (auch in mehr-als-zwei-Personen-Haushalten) gleichgewichtig verteilt und mit einer „normalen“ Erwerbstätigkeit vereinbart werden kann.

(2) Ein Recht auf befristete Arbeitszeitreduktion für Beschäftigte mit besonderen häuslichen Belastungen, insbesondere durch Kleinkinder, mit dem Anspruch auf eine Lohnausgleichs- oder -ersatzzahlung vom Arbeitgeber oder einer öffentlichen Einrichtung (Elternschaftsversicherung nach schwedischem Vorbild⁴²).

Die Arbeitszeit muß, wie in dem bereits angeführten Positionspapier der IG Metall gefordert, in der Tat „als unmittelbarer Anspruch für den einzelnen Arbeitnehmer“ und die einzelne Arbeitnehmerin „abschließend im Tarifvertrag geregelt sein“ – und das heißt, nicht nur die Arbeitszeitdifferenzierung nach dem Leber-Modell in der Metallindustrie wieder abzuschaffen, sondern auch den Teilzeitbeschäftigten einen Anspruch auf die tariflich festgesetzte Arbeitszeit einzuräumen. Das Recht der Teilzeitbeschäftigten auf einen Vollzeitbeitsplatz bei gleichzeitiger tarifvertraglicher Definition von Mindestbedingungen der Teilzeitarbeit (insbesondere Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit) kann allerdings nur eine Übergangslösung sein bis zur Durchsetzung des 6-Stunden-Tages für alle und des Rechts auf befristete Arbeitszeitreduktion für Eltern mit Kleinkindern bei voller Lohnsicherung.

4. Frauenförderung: Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen

Frauenförderung hat gelegentlich den schlechten Beigeschmack von Entwicklungshilfe für strukturschwache Gebiete, von Sondermaßnahmen für geistig oder sonst Minderbemittelte. In der hier (auch aus eigener Betroffenheit) sehr pointierten Kritik an den tariflichen Regelsystemen dürfte deutlich geworden sein, daß die zu beseitigenden Mängel und Defizite weniger bei den Frauen liegen als in den Konstruktionsprinzipien des auf männliche Lebensentwürfe zugeschnittenen Normalarbeitsverhältnisses.

Auch Frauenförderprogramme, wie sie zur Zeit für die Betriebe, Verwaltungen und Großorganisationen diskutiert werden, verfehlen gänzlich ihren Zweck, wenn sie Frauen als „defizitäre Männer“ begreifen, die der Entwicklungshilfe bedürfen. Maßnahmen mit dieser Zielrichtung sind nicht nur zum Scheitern verurteilt, sondern sind selbst wieder Teil und Bestärkung der Diskriminierung von Frauen. Ein tarifpolitisches Frauenförderprogramm hätte demzufolge vorrangig an den hier kritisierten Mängeln der Tarifverträge und tarifpolitischen Konzepte anzusetzen. Darüber hinaus ist aber auch zu prüfen, wie die aktuellen Bemühungen um ein Antidiskriminierungsgesetz und betriebliche Frauenförderpläne tarifpolitisch flankiert werden können, etwa indem eigenständige Tarifverträge zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen ausgearbeitet und durchgesetzt werden. In Anlehnung an den Entwurf der Grünen für ein Antidiskriminierungsgesetz und die gleichgerichtete Musterbetriebsvereinbarung der IG Chemie, Papier, Keramik⁴³) könnten solche Tarifverträge zunächst einmal eine Präambel oder eine Generalklausel enthalten, die a) jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bzw. mit geschlechtsspezifischen Auswirkungen ohne ausreichenden sachlichen Grund verbietet und b) die gemeinsame Absicht der Tarifvertragsparteien bekundet, durch den vorliegenden Tarifvertrag „einen Beitrag zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung von Männern und Frauen zu leisten“⁴⁴). Diese Präambel oder Generalklausel wäre dann zu konkretisieren durch genaue Vorschriften über die mit diesem Ziel zu ergreifenden Maßnahmen. Das Kernstück dieser Konkretisierung der allgemeinen Absicht müßten Regelungen über die Besetzung von Ausbildungs- und qualifizierten Arbeitsplätzen sein. Dabei stehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten offen, von denen vielfältige Kombinationsmöglichkeiten denkbar sind.

– 1. Möglichkeit: Der Tarifvertrag schreibt zwingend vor, daß alle Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätze der Unternehmen im Geltungsbereich des Tarifvertrages mindestens zu 50 vH mit Frauen zu besetzen sind. Bis zur Erreichung dieses Ziels verpflichten sich die Unternehmen, die Ausbildungsplätze ab Inkrafttretungsdatum des Tarifvertrages zu 50 vH mit Mädchen und Frauen zu besetzen, vorausgesetzt es liegen genügend „weibliche Bewerbungen“ vor. Sollte dies nicht der Fall sein, sind die Unternehmen zu geeigneten Werbemaßnahmen verpflichtet, um die vorgesehene Quote zu erreichen. Ein Unterschreiten der Quote ist nur zulässig a) nach der Durchführung mindestens einer besonderen Werbemaßnahme und b) mit Zustimmung des Betriebsrates. Bei allen neu zu besetzenden Arbeitsplätzen (auch bei organisatorischen Umstrukturierungen) werden bis zur Erreichung der 50 vH-Marke in allen Abteilungen und Hier-

⁴²) Vgl. Kurz-Scherf, I., Zum Stellenwert..., a.a.O.

⁴³) Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates..., a.a.O.

⁴⁴) Ebenda.

⁴⁵) Vgl. Bispinck, R., Tarifvertragliche Regelung von Arbeitsbedingungen und Entlohnungsverfahren, in: WSI-Mitteilungen, Heft 9/1982, S. 561 ff.

archiestufen der Unternehmen Frauen bei hinreichender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Sollten entsprechende interne oder externe Bewerbungen nicht vorliegen, verfahren die Unternehmen analog zu der Regelung über die Besetzung von Ausbildungsplätzen.

- 2. Möglichkeit: Der Tarifvertrag legt als Zielmarke 50 vH aller Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Frauen fest und verpflichtet die Betriebsparteien der einzelnen Unternehmen zur Aufstellung von Frauenförderplänen zur Erreichung des tariflich vorgegebenen Datums. Diese Verpflichtung könnte konkretisiert werden durch die Vorschrift, jährlich unter Mitbestimmung des Betriebsrats einen Plan über die für die einzelnen Abteilungen, Hierarchiestufen, Lohn- und Gehaltsgruppen zu realisierenden Frauenquoten zu erstellen. Zwei Monate vor Ablauf des Planzeitraums hat das Unternehmen in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Betriebsrat, zu der je eine Vertreterin der Tarifvertragsparteien hinzugezogen wird, darüber zu berichten, ob das angestrebte Ziel erreicht wurde bzw. aus welchen Gründen dies gegebenenfalls nicht der Fall war. Die gleiche Berichtspflicht obliegt der Unternehmensleitung einmal jährlich gegenüber der Betriebs-/Personalversammlung. Auf Antrag einer Tarifvertragspartei müssen tarifliche Verhandlungen über weitere tarifliche Vorgaben für die Herstellung einer angemessenen Vertretung von Frauen in den Unternehmen aufgenommen werden.

Weitere Schwerpunkte eines Tarifvertrages zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen, die hier nicht weiter ausgeführt werden sollen, könnten sein:

- Bereitstellung einer ausreichenden Informations- und Datenbasis über die Beschäftigung und Behandlung von Frauen in den einzelnen Unternehmen;
- Kontroll- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bzw. eines vom Betriebsrat einzusetzenden, ausschließlich mit Frauen besetzten Ausschusses;
- Vorschriften über die gezielte Fort- und Weiterbildung von Frauen bzw. die gleichmäßige Beteiligung von Frauen an den betrieblichen und überbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- Verfahrensweise der Konfliktaustragung und -regulierung;
- Reklamationsrechte für die weiblichen Beschäftigten im Falle des Verdachts von Benachteiligungen bzw. Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts analog zu dem im Entwurf eines Lohnrahmentarifvertrags für die Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern vorgesehenen Reklamationsrecht für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegenüber unzumutbaren Arbeitsbedingungen⁴⁵⁾.

Eine sinnvolle Ergänzung bzw. möglicherweise unverzichtbare Voraussetzung für die Erarbeitung eines tarifpolitischen Frauenförderprogramms wäre allerdings ein Frauenförderprogramm für die Tarifpolitik selbst, das heißt, die Anhebung der Repräsentanz von Frauen in diesem bisher noch männlichen Hoheitsgebiet.

Die Partnerschaft der Männer ist (noch) nicht die Partnerschaft der Frauen

- Empirische Befunde zum Geschlechterverhältnis aus der Frauenperspektive -

Von Sigrid Metz-Göckel*) und Ursula Müller**)

1. Zustandsbeschreibung

1.1 Ideologie und Wirklichkeit von Partnerschaft

Das Wort „Partnerschaft“ für das Zusammenleben von Männern und Frauen zu verwenden, beginnt erst in neuerer Zeit sinnvoll zu werden, wenn wir davon ausgehen, daß Partnerschaft nur zwischen Gleichen möglich ist. „Gleichheit“ von Mann und Frau bedeutet, daß

beide prinzipiell den gleichen Status haben, weil sie über gleiche Bildung, gleiches Einkommen und gleichen Zugang zu Öffentlichkeit und Macht verfügen, mit der Geschlechtszugehörigkeit also keine systematischen Vor- und Nachteile verbunden sind¹⁾. Dieses egalitäre Verhältnis der Geschlechter ist zwar noch lange nicht Wirk-

*) Prof. Dr. phil., Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund.

***) Dr. phil., Dipl.-Soz., Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund.

¹⁾ Wir haben in unserer repräsentativen Befragung von 1 039 deutschen Männern im Alter von 20 - 50 Jahren ein „egalitäres“ Verständnis der Männer daran gemessen, ob sie zugunsten einer Frau ihre Interessen auch zurückstecken können. Wir haben davon ein hierarchisches Verständnis unterschieden, bei dem Männer auf ihrer Überlegenheit beharren, ihren Besitzstand sichern und lediglich Zugewinne zu gleichen Teilen aufteilen wollen. Die hierarchische Auffassung vom Geschlechterverhältnis ist nach wie vor die vorherrschende. Die egalitäre findet sich nur bei 5 vH der Befragten. Vgl. Metz-Göckel, S., Müller, U., Der Mann. Eine repräsentative Untersuchung über die Lebenssituation und das Frauenbild 20-50jähriger Männer, im Auftrag der Zeitschrift „Brigitte“, Hamburg 1985, S. 9-11. (Erscheint im September 1986 unter gleichem Titel im Beltz-Verlag, Weinheim/Basel.) Die Tabellen und der Fragebogen sind für wissenschaftlich besonders Interessierte in begrenzter Auflage erhältlich beim Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund: Metz-Göckel, S., Müller, U., Der Mann. Daten in Tabellenform und Fragebogen der repräsentativen Untersuchung, Dortmund 1986, Reihe 56-Ergänzungsmaterialien aus der Forschung.)

Gliederung

1. Zustandsbeschreibung

1.1 Ideologie und Wirklichkeit von Partnerschaft

1.2 Die „Frauenfrage“ als „Kinderfrage“

1.3 Die berufliche Benachteiligung der Frau als „Sachgesetzlichkeit“ - oder: Trennen, was zusammengehört

1.4 Anspruch und Wirklichkeit: „Hausarbeit“ als Maßstab für Partnerschaftlichkeit

1.5 Frauen suchen „neue“ Partner

2. „Diplomatie“ oder „Provokation“?

2.1 Gleichberechtigung als allmählicher Prozeß - Die Wunschvorstellung der Männer

2.2 Und sie bewegen sich doch ...