

Weniger ist mehr.

Konzepte zur
Umverteilung
von Arbeit
zwischen den
Geschlechtern



Eidg. Kommission für Frauenfragen

Herausgeberin
Eidg. Kommission für Frauenfragen
Eigerplatz 5, 3003 Bern

AutorInnen
Eva Nadai und Peter Gerber
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Gestaltung
Manuela Amadó, Bern
in Zusammenarbeit mit Paul Steinmann, Köniz

Vertrieb
Eidg. Drucksachen- und Materialzentrale EDMZ
3000 Bern

Form.-Nr. 301.938d 5.97 2'500 U35667
Bern, Juli 1997

Weniger ist mehr

Konzepte zur Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern

Ein Bericht von Eva Nadai und Peter Gerber
herausgegeben von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen

Bern, 1997

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Avant-propos	3
Prefazione	5
1. Einleitung	7
1.1. Ziel der Studie	8
1.2. Vorgehen	8
2. Ziele und Begründungen	10
2.1. Terminologie	10
2.1.1. Arbeitsbegriffe	10
2.1.2. Umverteilung: Umriss des Problems	12
2.2. Begründungszusammenhänge	15
3. Massnahmen zur Umverteilung von Arbeit	20
3.1. Arbeitszeitverkürzung	20
3.1.1. Angestrebte Arbeitszeiten	20
3.1.2. Flexibilität der Arbeitszeit	22
3.2. Arbeitszeitverkürzung: die Angebotsseite	24
3.2.1. Überzeugung	24
3.2.2. Finanzielle Anreize	25
3.2.3. Vorschriften	27
3.3. Arbeitszeitverkürzung: die Nachfrageseite	28
3.3.1. Aufwertung von Teilzeitarbeit	28
3.3.2. Finanzielle Absicherung von Arbeitszeitreduktionen	30
3.4. Umverteilung der Erwerbsarbeit	33
3.4.1. Gleichstellung im Beruf	33
3.4.2. «Familienverträglichkeit» der Arbeitswelt	35
3.5. Umverteilung von Haus- und Familienarbeit	37
3.5.1. Bewusstseinsbildung	38
3.5.2. Aufwertung durch monetäre Honorierung	39
3.6. Umverteilung von öffentlicher Nichterwerbsarbeit	42
3.6.1. Aufwertung von Freiwilligenarbeit	42
3.6.2. Obligatorischer Gemeinschaftsdienst	44
3.7. Kosten der Umverteilung	46
3.7.1. Kosten der Umverteilung der Erwerbsarbeit	47
3.7.2. Kosten der Umverteilung der Nichterwerbsarbeit	49
3.8. Modell der Vorschläge zur Umverteilung der Arbeit	50
4. Politisches Handeln	53
5. Offene Fragen und Probleme	58
5.1. Geschlechterverhältnisse und Umverteilung	58
5.2. Konkretisierungsmängel	62
5.3. Sozialzeit bzw. Freiwilligenarbeit	65
5.4. Stellenwert von Arbeit	67

6. Literaturverzeichnis	69
6.1. Dokumente der angefragten Organisationen	69
6.2. Sonstige Literatur	70
Anhang	74
Organisationen mit auswertbaren Antworten	74
Fazit der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen	75
Bilan de la Commission fédérale pour les questions féminines	78
Conclusioni della Commissione federale per i problemi della donna	81

Vorwort

Eine der Hauptforderungen der Eidg. Kommission für Frauenfragen ist die gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Damit Frauen und Männer im Erwerbsleben tatsächlich gleichgestellt und gleichberechtigt sind, müssen neue Arbeitsformen gefunden werden: Arbeitsformen, mit denen Frauen und Männer ihre Verantwortung sowohl für Betreuungs- und Hausarbeit wie für Erwerbsarbeit und Einkommen wahrnehmen können.

Wie aber können diese neuen Arbeitsformen aussehen? Welche Bedingungen müssen in bezug auf die Organisation des Erwerbslebens geschaffen werden, damit beide Geschlechter tatsächlich gleiche Berufs- und Entwicklungschancen haben? Welche Rahmenbedingungen braucht es? Wie kann eine gerechtere Verteilung auch der unbezahlten Arbeit bewirkt werden? Reicht es aus, bei Männern Sensibilisierungsarbeit zu leisten, um sie dazu zu bewegen, auch unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit zu übernehmen? Gibt es andere Möglichkeiten und Strategien, und welche Schritte sind zuerst zu tun? Und: Welche Vorstellungen gibt es dazu bei den massgebenden politischen AkteurlInnen in der Schweiz? Wie konkret sind ihre Ideen und Vorschläge?

Der vorliegende Bericht «Weniger ist mehr. Konzepte zur Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern», den Frau Dr. Eva Nadai und Herr Peter Gerber im Auftrag der Eidg. Kommission für Frauenfragen verfasst haben, gibt Antworten auf diese für die Umsetzung der Gleichstellungsanliegen zentralen Fragen.

Mittels eines offenen Fragenkatalogs wurden rund sechzig Organisationen in der Deutsch- und Westschweiz schriftlich zu ihren Vorstellungen und Konzepten zur Arbeitsumverteilung befragt: Parteien, Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeber, kirchliche Kreise sowie sozial- und familienpolitische Vereinigungen. Berücksichtigt wurden sowohl Dachverbände und Organisationen auf nationaler Ebene als auch kleinere Organisationen, welche eigene Vorschläge zur Umverteilung von Arbeit entwickelt haben. Ein gutes Drittel dieser Befragten hat auswertbare Antworten geliefert. Die Umfrage erhebt damit zwar keinen Anspruch auf Repräsentativität, gibt aber dennoch Aufschluss über die verschiedenen Vorstellungen.

Der Bericht soll den politischen AkteurlInnen und allen Interessierten als Grundlage für die (Weiter)Arbeit an zentralen Fragestellungen zur Arbeitsumverteilung dienen. So bietet die Studie nicht nur eine Übersicht über die unterschiedlichen Vorstellungen, sondern entwickelt auch Kriterien, die für eine kritische Bearbeitung der Problematik unentbehrlich sind. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen will damit einen konkreten Beitrag zur Diskussion leisten und Anregungen für weiterführende Ideen liefern. In ihrem Fazit am Schluss dieser Publikation weist sie denn auch auf eine Reihe von zentralen Themenbereichen hin, welche dringend konkretisiert werden müssen.

Der vorliegende Bericht ist Teil einer umfassenden Beschäftigung der Kommission mit dem Thema «Frau und Arbeit». So publiziert die Kommission gleichzeitig mit diesem Bericht die Literaturstudie «Auswirkungen von Deregulierungsmassnahmen auf Frauen» (Verfasserin: Frau Mascha Madörin). Obschon die gegenwärtig stattfindenden wirtschaftlichen Umstrukturierungen die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern stark verändern werden, sind deren Auswirkungen in der Schweiz noch kaum Thema politischer und wissenschaftlicher Fragestellungen. Gerade auch die Gleichstellungspolitik wird sich künftig vermehrt mit der wirtschaftspolitischen Thematik auseinandersetzen müssen.

Beide Projekte wurden von einer Gruppe von Fachfrauen begleitet. Sie setzte sich zusammen aus: Frau Prof. Margit Osterloh vom Institut für betriebswirtschaftliche Forschung der Universität Zürich, Frau Prof. Renate Schubert von der Eidg. Technischen Hochschule Zürich und den

Vorwort

beiden Kommissionsmitgliedern Frau Regula Ernst-Schneebeli und Frau Rita Schmid Göldi. Wir danken Ihnen sowie Frau Dr. Eva Nadai und Herr Peter Gerber vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) in Bern, welche die Studie «Weniger ist mehr. Konzepte zur Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern» verfasst haben, für ihre kompetente Arbeit. Des weiteren geht unser Dank an Frau Verena Laedrach-Feller, Frau Elisabeth Keller und Frau Claudia Weilenmann vom Kommissionssekretariat für die Betreuung des gesamten Projektes sowie an Frau Manuela Amadò für die Erstellung der Druckvorlage und die grafische Gestaltung des Umschlages. Für die Übersetzungen ins Französische danken wir Frau Eliane Vernay, für jene ins Italienische Frau Romana Camani-Pedrina.

EIDG. KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN
Die Präsidentin



Chiara Simoneschi-Cortesi

Avant-propos

L'une des revendications principales de la Commission fédérale pour les questions féminines a trait à une plus juste répartition du travail rétribué et du travail non rétribué entre les sexes. Pour que femmes et hommes soient effectivement égaux et jouissent des mêmes droits dans la vie active, de nouvelles formes de travail doivent être imaginées, grâce auxquelles chacun des sexes pourrait assumer ses responsabilités, tant dans les tâches éducatives et domestiques que dans l'activité professionnelle et lucrative.

Mais à quoi ces nouvelles formes peuvent-elles bien ressembler? Quelles conditions faut-il créer dans l'organisation de la vie active pour que l'un et l'autre sexes bénéficient effectivement des mêmes chances professionnelles et de développement personnel? Quels principes faut-il édicter? Et comment peut-on répartir plus équitablement le travail non rémunéré aussi? Un effort de sensibilisation auprès des hommes suffit-il pour les motiver à assumer des tâches familiales et ménagères non rétribuées? Existe-t-il d'autres stratégies, et par quoi faut-il commencer? En outre, quelles représentations se font de tout cela les acteurs de la vie politique en Suisse? Dans quelle mesure leurs idées et leurs projets sont-ils concrets?

Le rapport intitulé «Qui perd gagne. Réflexions sur une redistribution du travail entre les sexes», rédigé par Dr. Eva Nadai et Peter Gerber à la demande de la Commission fédérale pour les questions féminines, donne des réponses aux interrogations essentielles soulevées par la concrétisation de l'égalité.

Quelque soixante organisations de Suisse alémanique et de Suisse romande ont été consultées par écrit au moyen d'un questionnaire sur la façon dont elles se représentent et envisagent la redistribution du travail: partis, organisations féminines, syndicats et employeurs, cercles religieux, associations de politique sociale et familiale. Ont été prises en considération aussi bien les associations faitières et les organisations nationales que des organisations plus petites, qui ont développé leurs propres projets pour une nouvelle répartition des tâches. Un bon tiers d'entre elles a fourni des réponses que l'on peut exploiter avec profit. Ce sondage ne prétend pas à la représentativité, mais donne une information sur les différents points de vue.

Le rapport d'Eva Nadai et Peter Gerber doit servir de base aux réflexions que poursuivent les instances politiques et tous les intéressés sur les questions décisives que pose une nouvelle répartition du travail. C'est ainsi qu'il n'offre pas seulement une vue d'ensemble des diverses positions, mais qu'il développe également les critères indispensables à un traitement critique de la problématique. La Commission fédérale pour les questions féminines veut par là contribuer concrètement à la discussion et encourager la production d'idées stimulantes. Dans le bilan qui clôt cette publication, elle attire aussi l'attention sur une série de thèmes fondamentaux qu'il est urgent de concrétiser.

Ce rapport ne représente qu'une partie de l'activité de la Commission autour du thème «Femme et travail». En même temps que ce dernier, elle rend publique l'étude intitulée «Conséquences pour les femmes des mesures de dérégulation» de Mascha Madörin. Bien que les restructurations économiques en cours soient de nature à modifier dans l'avenir les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes, les effets importants qu'elles ne manqueront pas d'avoir font encore, en Suisse, à peine l'objet de recherches politiques et scientifiques. Et c'est précisément la politique d'égalité qui devra alors intégrer la thématique de la politique économique.

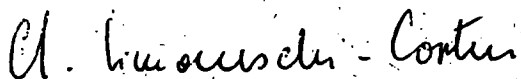
Un groupe de femmes spécialistes a veillé au bon déroulement des deux projets. Il était composé de: Prof. Margit Osterloh de l'Institut de recherche en économie d'entreprise de l'Université de Zurich, Prof. Renate Schubert de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich, Mesdames Regula

Avant-propos

Ernst-Schneebeli et Rita Schmid Göldi, membres de la Commission. Nous les remercions, de même que Madame Dr. Eva Nadai et Monsieur Peter Gerber, du Bureau d'études en politique sociale et du travail (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS), auteurs de l'étude «Qui perd gagne. Réflexions sur une redistribution du travail entre les sexes», pour la qualité de leur travail. En outre, nos remerciements vont à Mesdames Verena Laedrach-Feller, Elisabeth Keller et Claudia Weilenmann du Secrétariat de la Commission qui se sont chargées de l'ensemble du projet, à Madame Manuela Amadò pour la réalisation de la maquette et de la couverture, et à Mesdames Eliane Vernay et Romana Camani-Pedrina pour leurs versions française et italienne.

COMMISSION FEDERALE POUR LES QUESTIONS FEMININES

La présidente



Chiara Simoneschi-Cortesi

Prefazione

Tra le principali rivendicazioni espresse dalla Commissione federale per i problemi della donna vi è quella di una ripartizione più equa del lavoro retribuito e non retribuito tra i sessi. Affinché le donne e gli uomini godano veramente di pari opportunità nella vita professionale è indispensabile dare un nuovo assetto al lavoro: occorre insomma trovare soluzioni che consentano alle donne e agli uomini di assumere le proprie responsabilità per quanto riguarda sia il lavoro domestico e di cura, sia il lavoro professionale e il conseguimento del reddito.

Come potrebbero dunque configurarsi le nuove soluzioni? Quali premesse organizzative bisogna creare affinché entrambi i sessi beneficino effettivamente di uguali opportunità professionali e di sviluppo personale? Quali condizioni-quadro sono indispensabili? Come promuovere una distribuzione più equa del lavoro, segnatamente anche di quello non retribuito? E' sufficiente fare opera di sensibilizzazione affinché gli uomini accettino di assumere la loro parte di lavoro domestico e di cura non retribuito? Esistono altre possibilità e strategie, e quali sono i primi passi da compiere verso la meta? Inoltre, quali idee circolano nelle organizzazioni determinanti sulla scena politica in Svizzera? E quanto concrete sono tali idee o proposte?

Il presente rapporto «Meno è di più. Come ridistribuire il lavoro tra i sessi», redatto dalla dott. Eva Nadai e dal ricercatore Peter Gerber su mandato della Commissione federale per i problemi della donna, fornisce delle risposte a questi interrogativi fondamentali per la realizzazione della parità.

Con l'aiuto di un questionario aperto si sono interrogate una sessantina di organizzazioni attive nella Svizzera tedesca e romanda per conoscerne le idee e i progetti di ridistribuzione del lavoro. Si trattava di partiti, organizzazioni delle donne, sindacati e datori di lavoro, ambienti ecclesiali, associazioni sociali e organizzazioni interessate alla politica della famiglia. Si sono considerate le associazioni mantello e le organizzazioni nazionali, ma anche piccole organizzazioni che avevano elaborato proposte su come ridistribuire il lavoro. Un buon terzo di tutte le organizzazioni interpellate ha fornito risposte utilizzabili per l'analisi. L'indagine non pretende di essere rappresentativa, ma piuttosto di offrire uno spaccato delle idee e proposte avanzate sin qui.

Alle organizzazioni attive sulla scena politica e a tutte le persone interessate il rapporto vuole fornire una base per l'ulteriore approfondimento delle questioni centrali inerenti alla ridistribuzione del lavoro. Esso non propone solo una panoramica delle diverse idee, bensì sviluppa anche criteri indispensabili per chi desidera affrontare con spirito critico la problematica. La Commissione federale per i problemi della donna spera con ciò di offrire un contributo concreto al dibattito e di lanciare stimoli che permettano di progredire. Nelle conclusioni, riportate alla fine di questa pubblicazione, essa attira infatti l'attenzione su una serie di tematiche centrali, che richiedono di essere concretizzate con urgenza.

Il presente rapporto è uno dei frutti dell'intenso approfondimento che la Commissione ha dedicato al tema «donna e lavoro». Nel contempo essa pubblica infatti anche la ricerca bibliografica intitolata «Ripercussioni delle misure di deregolamentazione sulle donne» (redatta dall'economista Mascha Madörin). Benché le ristrutturazioni economiche in atto modificheranno fortemente la situazione di vita e di lavoro delle donne e degli uomini, le loro ripercussioni non sono ancora diventate in Svizzera oggetto di indagine politica e scientifica; ma anche la politica delle pari opportunità dovrà in futuro considerare maggiormente gli aspetti legati alla politica economica.

Entrambi i progetti sono stati seguiti da un gruppo di specialiste comprendente la prof. Margit Osterloh dell'Istituto di ricerche in economia aziendale dell'Università di Zurigo, la prof. Renate Schubert del Politecnico federale di Zurigo come pure Regula Ernst-Schneebeli e Rita Schmid

Prefazione

Göldi, membre della Commissione, che qui ringraziamo. Ringraziamo pure per il loro competente operato la dott. Eva Nadai e il ricercatore Peter Gerber dell'Ufficio di studi in materia di politica sociale e del lavoro (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS) di Berna, autori della ricerca «Meno è di più. Come ridistribuire il lavoro tra i sessi». Un pensiero di gratitudine va inoltre a Verena Laedrach-Feller, Elisabeth Keller e Claudia Weilenmann della segreteria della Commissione per aver curato lo svolgimento del progetto, a Manuela Amadò per l'impaginazione dei testi e la concezione grafica della copertina, a Eliane Vernay per la traduzione francese e a Romana Camani-Pedrina per quella italiana.

COMMISSIONE FEDERALE PER I PROBLEMI DELLA DONNA

La presidente

Ch. Simoneschi-Cortesi

Chiara Simoneschi-Cortesi

1. Einleitung

«Die Frauen in der Welt geben bekannt: Wir putzen eure Häuser und Fabriken. Wir ziehen die nächste Generation Arbeiter für euch auf. Wir versorgen unsere Männer, damit sie imstande sind, für euch zu arbeiten. Was immer wir sonst noch tun mögen – wir sind die Hausfrauen der Welt. Als Dank für unsere Arbeit habt ihr bisher immer nur von uns verlangt, noch mehr zu arbeiten. Wir geben hiermit bekannt, dass wir gedenken, für unsere Arbeit bezahlt zu werden. Wir wollen Lohn für jede schmutzige Toilette, für jede schmerzhaftige Geburt, für jede freche Anmacherei und Vergewaltigung, für jede Tasse Kaffee und für jedes Lächeln.» (Courage 1977/3, 17)

Vor rund zwanzig Jahren entdeckte die Frauenbewegung die Hausarbeit als sozusagen «grössten gemeinsamen Nenner» der Frauen und damit als potentiellen Ansatzpunkt für ihre politische Mobilisierung. Haus- und Betreuungsarbeit wurde von den Feministinnen in der Praxis und in der Wissenschaft überhaupt erst als *Arbeit* kenntlich gemacht und radikal neu definiert: aus der zum quasi natürlichen Wesen der Frau gehörenden «Arbeit aus Liebe» wurde «Liebe als Arbeit» (Bock/Duden 1977). Haus- und Familienarbeit wurde als erstes entnaturalisiert: Historikerinnen wiesen nach, dass Hausarbeit «*nicht ein zeitloses biologisches Schicksal der Frau (ist), sondern ein historisch bestimmtes und bestimmbares Phänomen, das einer ebenso historisch bestimmten Epoche der kapitalistischen Gesellschaft zuzuordnen ist*» (Bock/Duden 1977, 122). Sie wurde zweitens in ein neues Verhältnis zur bezahlten Erwerbsarbeit gestellt: «*In der Hauswirtschaft findet die für die Existenz der Gesellschaft wichtigste Produktion statt: die Produktion der menschlichen Arbeitskraft – mit anderen Worten, das Aufziehen von Kindern, ohne die es überhaupt keine menschliche Gesellschaft gäbe.*» (Beiträge der 2. Berliner Sommeruni 1978, 108)

Die Schlussfolgerung, die die Frauenbewegung damals aus ihrer Neubewertung der privaten Reproduktionsarbeit zog, war die Forderung nach Lohn für Hausarbeit, die in gewissen Fraktionen der Bewegung dezidiert als Forderung nach Lohn gegen Hausarbeit verstanden wurde. In dieser radikalen und eindeutigen Form ist die Forderung aus der politischen Diskussion spätestens in den frühen 80er Jahren verschwunden. Sie lebt fort in den moderateren Bemühungen, wenigstens die Gleichstellung und Anerkennung von Erziehungs- und Betreuungsarbeit im System der sozialen Sicherung zu erreichen.

Vor allem aber hat die Forderung nach Anerkennung des gesellschaftlichen Wertes der privaten Reproduktionsarbeit eine neue Gestalt angenommen. Die Frauen fordern nicht mehr einfach nur Geld von Männern, sondern Arbeit: die Männer sollen ihren Teil an der unbezahlten, gesellschaftlich notwendigen Arbeit übernehmen. *Umverteilung von Arbeit* heisst die aktuelle Formulierung der alten Forderung. Einer der Gründe für diese neue Gestalt eines alten Postulates der Frauenbewegung dürfte im Wandel der Lebenssituation vieler Frauen liegen: Frauen sind heute besser gebildet, stärker in den Arbeitsmarkt einbezogen und haben höhere Ansprüche an den Beruf. Der Arbeitsmarkt ist verstärkt zu einer zentralen Arena des Kampfes um Gleichstellung geworden und damit sind auch die Widersprüche zwischen Beruf und privater Reproduktionsarbeit virulenter geworden.

Auch die Erkenntnis, dass Frauen durch familiäre Verpflichtungen im beruflichen Konkurrenzkampf benachteiligt sind, ist nicht neu, sondern wurde bereits in der Hausarbeitsdebatte vor zwanzig Jahren formuliert. Erstens tragen Frauen eine doppelte Arbeitslast, zweitens sind sie mit der widersprüchlichen Strukturlogik von Hausarbeit und Beruf konfrontiert (Beck-Gernsheim/Ostner 1978). Die primäre Zuweisung von Hausarbeit und Kinderbetreuung an Frauen ist eine zentrale Ursache für ihre benachteiligte Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist überdies ein gewichtiger, wenn nicht der gewichtigste Faktor überhaupt für die Stabilisierung und Fortschreibung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (Chafetz 1990).

Sie trägt gleichzeitig zur Geschlechterungleichheit wie zur Geschlechterdifferenz bei. (vgl. Kap. 5).

1.1. Ziel der Studie

Vor dem geschilderten Hintergrund ist die gerechtere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern zu einer zentralen Forderung der Frauen- und Gleichstellungspolitik geworden. In ihrer Bestandesaufnahme zur Situation der Frauen in der Schweiz formuliert die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (1995, 21):

«Ziel der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist ein gewaltfreies Geschlechterverhältnis, in dem die vorhandene gesellschaftliche (bezahlte und unbezahlte) Arbeit zwischen Frau und Mann gerecht aufgeteilt ist. Dies bedeutet eine Umverteilung des ökonomischen, sozialen und politischen Einflusses und von Positionen zwischen den Geschlechtern. (...) Es zeigt sich, dass die Frage, wer in einer Gesellschaft welche Arbeit zu welchen Bedingungen verrichtet, eine der Schlüsselfragen ist.»

Wie gehen politische AkteurInnen in der Schweiz mit dieser Schlüsselfrage um? Inwiefern wurde die alte Forderung nach gerechter Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern in der politischen Praxis aufgenommen und konkretisiert? Welche Ideen, Vorstellungen und Konzepte zu diesem Thema haben Frauenorganisationen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Kirchen und weitere interessierte Kreise entwickelt, und welche Schritte haben sie zur Realisierung ihrer Ziele unternommen?

Ziel der vorliegenden Studie ist eine Bestandesaufnahme aktueller Konkretisierungen der Forderung nach Umverteilung von Arbeit. Es wird hier nicht erhoben, welche Massnahmen die befragten Organisationen allenfalls befürworten oder ablehnen, sondern es soll abgeklärt werden, welche Ideen diese von sich aus entwickelt haben. In erster Linie interessieren Konzepte zur Umverteilung von Arbeit *zwischen den Geschlechtern*. Es hat sich gezeigt, dass das Thema Arbeitsumverteilung aktuell aber vor allem auch im Kontext anhaltender Erwerbslosigkeit zum Diskussionsgegenstand geworden ist. Dieser Diskussionsstrang wird hier mitberücksichtigt und die entsprechenden Vorschläge werden auf ihre geschlechtsspezifischen Implikationen untersucht.

1.2. Vorgehen

Für die Erhebung wurden Ende 1996 rund 60 Organisationen in der Deutsch- und Westschweiz schriftlich befragt: Frauenorganisationen, Parteien, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, kirchliche Kreise sowie sozial- und familienpolitisch orientierte Vereinigungen. Ziel war die Erfassung der wichtigeren kollektiven AkteurInnen, von denen angenommen werden kann, dass sie sich mit der Thematik Umverteilung von Arbeit beschäftigen. Ausgewählt wurde ein breites Spektrum von Dachverbänden und Organisationen auf nationaler Ebene aufgrund ihrer Mitgliederzahl bzw. ihrer politischen Bedeutung. Daneben wurden auch kleinere Organisationen berücksichtigt, die sich bekanntermassen mit dem Thema beschäftigen (z.B. die Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung GeGAV). Die Studie erhebt in keiner Weise den Anspruch auf Repräsentativität. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass keine bedeutenden politischen Beiträge zur interessierenden Problematik übergangen worden sind.¹ Zusätzlich wurden neuere schweizerische Publikationen (Bücher, Artikel in Zeitschriften und Zeitungen) zum Thema miteinbezogen.

1. Gewichtige Abwesende sind die Arbeitgeberorganisationen, die es nicht für nötig befanden, auf die Umfrage zu antworten.

Den ausgewählten Organisationen wurde ein bewusst offener Fragenkatalog vorgelegt, und sie wurden gebeten, allenfalls vorhandenes schriftliches Material (Broschüren, Diskussionspapiere etc.) mitzuschicken. Sie wurden zudem aufgefordert, die Fragen auch an Sektionen oder angeschlossene Organisationen weiterzuleiten, falls diese eigene oder ergänzende Positionen zum Thema Umverteilung von Arbeit vertreten. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die angefragten Organisationen.²

Tabelle 1: Befragte Organisationen

Organisationstyp	angeschrieben	auswertbare Antwort*
Frauenorganisationen	11	6
Parteien (plus Frauengruppen der Parteien)	10	4
Arbeitgeberorganisationen	5	0
Arbeitnehmerorganisationen	20	8
kirchliche Organisationen	7	1
soziale und diverse Organisationen	7	3
Total	60	22

*Antworten kamen von 31 Organisationen, aber nur ein Teil davon war auswertbar.

Das Echo auf die Umfrage muss als eher mässig bezeichnet werden. Die knappe und offene Frageformulierung hatte den angestrebten Selektionseffekt: Antworten kamen eher von den Gruppierungen, die sich schon intensiver mit dem Problem befasst hatten und deshalb bereits ausformuliertes schriftliches Material bereit hatten. Einige Organisationen gaben an, aus Zeitgründen nicht antworten zu können, andere führten explizit an, dass sie sich (noch) nicht mit dem Problem beschäftigten. Die erhaltenen Antworten fallen in zwei Gruppen: diejenigen, die explizit zum Thema Umverteilung erarbeitete Positionen wiedergeben, und diejenigen, die generelle Positionen der Organisation beinhalten und auch noch im Hinblick auf das Thema Umverteilung gelesen werden können. Die Angaben in Tabelle 1 zeichnen ein etwas unvollständiges Bild. Erstens haben vor allem Frauen geantwortet: sowohl Parteien wie Gewerkschaften leiteten die Fragen in der Regel ihren Frauengruppen/-beauftragten/-sektionen weiter. Zweitens deckt das auswertbare Material eine grössere Anzahl Organisationen ab, weil zum einen Dachverbände für mehrere Organisationen antworteten und zum anderen nicht-antwortende Organisationen durch öffentlich verfügbare Publikationen erfasst werden konnten. Andererseits betrifft ein guter Teil der Antworten und zugeschickten Dokumente nicht wirklich das Thema Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern, sondern entweder Umverteilung im Kontext der Erwerbslosigkeit oder allgemeine Gleichstellungsforderungen.

2 Eine Liste der Organisationen, die auswertbares Material (Fragebogen oder eigene Papiere) lieferten, findet sich im Anhang.

2. Ziele und Begründungen

Die befragten Organisationen vertreten sehr unterschiedliche Bevölkerungsgruppen und deren Interessen. Umverteilung von Arbeit hat dementsprechend ganz verschiedene Prioritäten in ihrer jeweiligen politischen Agenda und differierende Bedeutungsgehalte. Wenn von Arbeitsumverteilung die Rede ist, ist nicht notwendigerweise überall dasselbe gemeint. Diese Differenzen in den primären Zielen werden in diesem Kapitel nachgezeichnet. Zunächst müssen einige zentrale Begriffe der Debatte geklärt werden (2.1.). Danach wird aufgezeigt, in welchen Begründungszusammenhängen die verschiedenen Organisationen überhaupt argumentieren und welche allgemeinen Zielvorstellungen sie daraus ableiten (2.2.).

2.1. Terminologie

Die Diskussion zur Umverteilung von Arbeit erfordert als erstes eine Klärung der Begriffe: von welchen Formen von Arbeit ist die Rede (2.1.1.) und was bedeutet Umverteilung bezogen auf die verschiedenen Arbeitsformen (2.1.2.)?

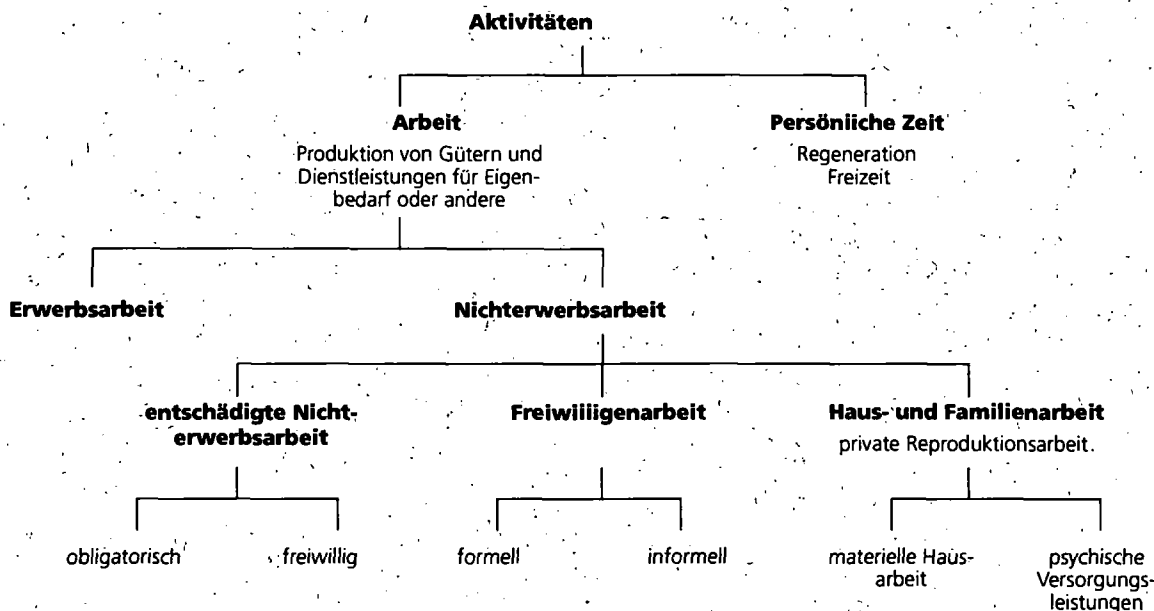
2.1.1. Arbeitsbegriffe

Zwar hat es sich mittlerweile herumgesprochen, dass nicht nur bezahlte Tätigkeiten Arbeit sind. Insbesondere im Bereich der Nichterwerbsarbeit ist die verwendete Terminologie aber äußerst uneinheitlich und diffus. Ein übergreifender Begriff von Arbeit ist vor allem dann wichtig, wenn Modelle zur Neuverteilung von Arbeit auch Tätigkeiten jenseits von Beruf und Familie erfassen. Eine ausführliche Diskussion des Arbeitsbegriffs würde allerdings den Rahmen dieser Studie sprengen – es gibt so viele Definitionen von Arbeit wie Autorinnen und Autoren, die sich an einer Begriffsbestimmung versucht haben.

Eine brauchbare arbeitspsychologisch fundierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit lässt sich mit den zwei Kriterien «Trennung zwischen Herstellungs- und Nutzungsprozess» und «Trennung zwischen herstellender und nutzender Person» (Resch 1991) ziehen. Eine Tätigkeit wird dann als Arbeit definiert, wenn eines der beiden Kriterien zutrifft, d.h. wenn Güter oder Dienstleistungen für jemand anderen als die aktive Person hergestellt werden bzw. wenn die Produktion und die Nutzung zeitlich auseinanderfallen.³ Dagegen lässt sich bei persönlichen Aktivitäten das «Produkt» nicht von der ausübenden Person lösen (z.B. Schlafen, Essen, Musikhören o.ä.). Die Kategorie Arbeit lässt sich weiter unterteilen in bezahlte und unbezahlte, und innerhalb der unbezahlten Arbeit kann private Reproduktionsarbeit unterschieden werden von ausserhäuslich erbrachter unbezahlter Arbeit (vgl. Abbildung 1, nächste Seite).

3 In der ökonomischen Literatur wird in der Regel das Drittpersonen-Kriterium verwendet: Als Arbeit gelten Tätigkeiten, die ich an eine andere Person (gegen Bezahlung) delegieren könnte. Die Definition von Resch ist umfassender als das Drittpersonen-Kriterium, in dem bei ihr z.B. Weiterbildung unter den Arbeitsbegriff fallen würde: ich lerne jetzt etwas (produziere kulturelles Kapital), was ich später wieder in einen Produktionsprozess einbringen kann (Trennung von Herstellung und Nutzung).

Abbildung 1: Klassifikation von Arbeit



Erwerbsarbeit ist «jede bezahlte Arbeit, jede Arbeit für Geld, losgelöst vom unmittelbaren Bedarf und gemessen nach Zeit» (Ostner 1978, 12). Nichterwerbsarbeit kann unter den Oberbegriff der *Reproduktionsarbeit* subsumiert werden und umfasst alle Arbeiten jenseits der Lohnarbeit (Resch 1991). Sie kann unterteilt werden in private Reproduktionsarbeit innerhalb der Familie und öffentliche Nichterwerbsarbeit. Zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit gibt es eine schwer abgrenzbare Zone, die hier als «entschädigte Nichterwerbsarbeit» bezeichnet wird. Gemeint sind einerseits z.B. Ehrenämter, die relativ grosszügig entschädigt werden, aber keine eigentliche Erwerbstätigkeit darstellen (z.B. Präsidentin einer kommunalen Fürsorgebehörde im Nebenamt mit einer Jahresentschädigung von mehreren tausend Franken) und generell die Grauzone zwischen Freiwilligenarbeit und prekärer Erwerbstätigkeit, z.B. in den Bereichen Hauspflege/Spitex. Zum anderen obligatorisch zu erbringende Arbeit wie der Militärdienst im Rahmen der Schweizer Milizarmee. Ebenso überlappen sich die Bereiche der privaten Reproduktionsarbeit und der informellen Freiwilligenarbeit.

Private Reproduktionsarbeit wird oft mit dem Kürzel «Hausarbeit» bezeichnet, beinhaltet jedoch neben den materiellen auch psychische Versorgungsleistungen für die Mitglieder eines Haushalts und sollte treffender «Haus- und Familienarbeit» (Hungerbühler 1988) genannt werden. Haus- und Familienarbeit umfasst (1) materielle Hausarbeit, (2) Beziehungsarbeit, (3) Unterstützungsarbeit, (4) generative Arbeit, (5) Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit und (6) verwandtschaftliche familiäre Arbeit. Diese Komplexität wird in der Diskussion oft reduziert auf die Bereiche materielle Hausarbeit und Kinderbetreuung, und bei Forderungen nach indirekter monetärer Anerkennung sogar auf Betreuungsarbeit für Kinder und gegebenenfalls pflegebedürftige Haushaltsmitglieder. Es ist jedoch wichtig, sich vor Augen zu halten, dass die materielle Hausarbeit innerhalb der privaten Reproduktionsarbeit den grössten zeitlichen Aufwand verursacht (vgl. unten, 2.1.2.).

Unbezahlte Arbeit ausserhalb der Familie ist der Bereich, in der die Begrifflichkeit am wenigsten einheitlich ist. Verwendet werden etwa Benevolat, Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Arbeit, und gerade in der Debatte um neue Arbeitszeitmodelle ist oft die Rede von Sozialzeit. Jeder dieser Begriffe transportiert implizit je andere Bedeutungsgehalte und wird in verschiedenen Kreisen je anders verwendet. Insbesondere ist im Bereich der öffentlichen unbezahlten Arbeit vielfach eine Verengung der Perspektive auf *soziale Arbeit* zu beobachten: Freiwilligenarbeit oder Sozialzeit werden gleichgesetzt mit Pflege und Betreuung, während z.B. politisches oder kultu-

relles Engagement einer davon verschiedenen, eigenständigen Tätigkeitskategorie zugerechnet wird. Der Begriff *Sozialzeit* ist bei Plasch Spescha, der ihn in die Diskussion eingebracht hat, nicht eine Bezeichnung für eine Tätigkeit, sondern die «zeitliche Bedingung (...) um soziale Verantwortung im Alltag wahrnehmen zu können und dem einzelnen die Möglichkeit (zu) geben, an der Gestaltung humaner gesellschaftlicher Strukturen zu partizipieren.» (Spescha 1981, 152)

Die Tätigkeit, die im Rahmen der Sozialzeit ausgeübt werden kann, ist *Freiwilligenarbeit*, d.h. Arbeit, die (1) unentgeltlich⁴, (2) freiwillig, (3) in der Öffentlichkeit (äusserhalb der Familie) und (4) in Ausrichtung auf andere geleistet wird (Nadai 1996, 39). Sie lässt sich unterteilen in informelle freiwillige Arbeit (z.B. spontane Nachbarschaftshilfe) und formelle, im Rahmen einer Organisation (Vereine, Verbände, losere Gruppierungen). Organisierte Freiwilligenarbeit kann in Form von Basisarbeit geleistet werden, d.h. als ausführende Tätigkeit im Auftrag einer Organisation oder in einem Ehrenamt, d.h. in einer Position mit Entscheidungs-, Führungs- und Repräsentationsfunktion, in die man gewählt oder berufen wird (Nadai 1996, 10).

Ein besonderes Problem im Kontext von unbezahlter Arbeit, insbesondere in bezug auf Sozialzeit und Freiwilligenarbeit bildet der Begriff der «gesellschaftlich nützlichen Arbeit». Das Attribut der gesellschaftlichen Nützlichkeit wurde bereits in der eingangs erwähnten feministischen Hausarbeitsdebatte als Aufwertungsstrategie verwendet und in offensiver Weise der bis anhin «unsichtbaren» Frauenarbeit in der Familie verliehen. Sozialzeit ist auch in Spescha's oben zitierte Definition implizit verknüpft mit gesellschaftlicher Nützlichkeit.⁵ Was unter gesellschaftlichem Nutzen zu verstehen ist, ist in all jenen Umverteilungskonzepten von Belang, die erstens Nicht-erwerbsarbeit in irgendeiner Weise monetär anerkennen wollen und/oder zweitens eine Form von obligatorischem Gemeinschaftsdienst vorsehen (vgl. Abschnitt 3.6.).

2.1.2. Umverteilung: Umriss des Problems

In der Diskussion zur Arbeitsumverteilung wird auch zwischen einer «grossen» und einer «kleinen» Umverteilung unterschieden. Die *kleine* Umverteilung betrifft die Teilhabe an Erwerbsarbeit und meint einen Ausgleich zwischen Erwerbstätigen und Erwerbssuchenden (Rieger 1993, SPS 1995a). Sie steht in erster Linie im Kontext der Überwindung von Erwerbslosigkeit mit dem Ziel, wieder Vollbeschäftigung zu erreichen, und hätte für sich allein noch keinen Abbau der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung zur Folge. Die *grosse* Umverteilung bezieht dagegen die unbezahlte Arbeit mit ein und zielt direkt auf einen Wandel des Geschlechterverhältnisses: Frauen und Männer sollen zu gleichen Teilen bezahlte und unbezahlte Arbeit übernehmen.

Grössenordnungsmässig müssten für eine kleine Umverteilung Arbeitsplätze für rund 300'000 Personen geschaffen werden (GfI 1994; SPS 1995a, 16). Diese Zahl umfasst sowohl die Erwerbslosen nach der Definition der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (registrierte Erwerbslose und Personen, die auf der Suche nach Arbeit sind) wie eine angenommene Dunkelziffer von Personen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt worden sind (z.B. Grenzgänger/innen, Saisoniers).

Eine grosse Umverteilung bewegt sich in ganz anderen Dimensionen. International vergleichende Studien zeigen, dass gesamtgesellschaftlich ungefähr gleich viel Zeit für unbezahlte Reproduktionsarbeit aufgewendet wird wie für Erwerbsarbeit (Goldschmidt-Clermont/Pagnossin-Aligisakis 1995, 25) oder sogar mehr unbezahlte als bezahlte Arbeit geleistet wird (Chadeau 1992, Stat. Bundesamt 1995). Innerhalb der unbezahlten Arbeit beansprucht die Haus- und Familienarbeit weitaus am meisten Zeit: 89 Prozent nach einer neueren schweizerischen Untersuchung (Erb Eggli 1994, 20), 85 Prozent nach der grössangelägten deutschen Zeitbudgetstudie

4 Freiwilligenarbeit ohne jede Entschädigung ist allerdings heute nicht mehr die Regel. Vgl. oben zur Grauzone zwischen Freiwilligenarbeit und unterbezahlter Erwerbsarbeit.

5 In einem neueren Artikel bestimmt er die Inhalte von Sozialzeit als (a) politische Beteiligung im weitesten Sinne, (b) soziale Hilfe (auch innerfamiliäre Betreuung) und (c) Dienstleistungen im Katastrophen- und Kriegsfall (Spescha 1992, 6f.).

(Stat. Bundesamt 1995).⁶ Im Bereich der Haus- und Familienarbeit fällt vor allem die materielle Hausarbeit ins Gewicht: sie macht gemäss verschiedenen Zeitbudgetstudien etwa drei Viertel bis vier Fünftel der privaten Reproduktionsarbeit aus (BASS 1996).⁷

Freiwilligenarbeit hat entgegen dem in der öffentlichen Diskussion verbreiteten Eindruck von ihrem «unschätzbaren Wert» vermutlich ein relativ geringes zeitliches Gewicht. Für das gesamte Volumen an Freiwilligenarbeit liegen überhaupt keine Daten für die Schweiz vor. Man kann jedoch aufgrund der Forschungsliteratur davon ausgehen, dass erstens Freiwilligenarbeit nur einen sehr kleinen Teil an der gesamtgesellschaftlich geleisteten Arbeit ausmacht, dass sich zweitens mehr Männer als Frauen in der formellen Freiwilligenarbeit engagieren, und dass drittens Männer durchschnittlich auch mehr Stunden für unbezahlte Arbeit in formellen Organisationen aufwenden (Nadai 1996). Der Anteil der Freiwilligenarbeit an der unbezahlten Arbeit beträgt laut den zitierten schweizerischen und deutschen Untersuchungen zur Zeitverwendung drei bis vier Prozent (Erb Egli 1994, Stat. Bundesamt 1995).⁸

Wie verteilt sich diese Arbeit auf die Geschlechter? Insgesamt arbeiten Frauen mehr als Männer: Betrachtet man Erwerbs- und private Reproduktionsarbeit zusammen (ohne ausserfamiliäre unbezahlte Arbeit), erbringen Frauen rund 55 Prozent dieses Arbeitsvolumens, Männer rund 45 Prozent (SPS 1995a, 10). Aufgeteilt auf die verschiedenen Arbeitskategorien zeigt sich folgendes Bild, das wiederum nur eine grobe Übersicht über die Grössenordnung bietet, aber vor allem bezüglich der unbezahlten Arbeit keine präzisen Daten enthält.⁹

6 Bei beiden Studien werden handwerkliche Tätigkeiten separat ausgewiesen; diese wären aber je nach Nutzniessern des Produkts auch der materiellen Hausarbeit zuzurechnen (z.B. kleinere Reparaturen im Haushalt).

7 Dabei handelt es sich um Durchschnittswerte, die auch diejenigen Personen umfassen, die eine bestimmte Tätigkeit gar nicht ausüben. In Haushalten mit Kindern sinkt der Anteil der materiellen Hausarbeit relativ zum Anteil der Kinderbetreuung und beträgt je nach Anzahl und Alter der Kinder zwischen 50 bis 80 Prozent (BASS 1996).

8 Diese Angaben geben nur ungefähre Grössenordnungen wieder, weil die untersuchten Tätigkeiten verschieden kategorisiert werden. Problematisch ist vor allem die Messung der Freiwilligenarbeit: erstens weil hier vermutlich nur Freiwilligenarbeit im Rahmen formeller Organisationen erfasst wird, zweitens weil die üblichen Erhebungsmethoden das Ausmass an Freiwilligenarbeit tendenziell unterschätzen. Freiwilligenarbeit wird häufig in unregelmässigen Intervallen geleistet (z.B. vier Sitzungen im Jahr oder ein Nachmittag alle drei Wochen o.ä.) und fällt daher teilweise durch ein Erhebungsraster, das nach den Aktivitäten des Vortages oder der letzten Woche oder einer «typischen» Woche fragt. Ein Indiz für die Problematik der Erfassung von Freiwilligenarbeit ist auch die massive Diskrepanz zwischen den Zeitbudgetstudien und spezifischen Befragungen zu freiwilligem Engagement bezüglich Beteiligungsraten: die deutsche Zeitbudgetstudie stellt fest, dass 9,3 Prozent der Bevölkerung freiwillig tätig ist; Umfragen zu Freiwilligenarbeit kommen jeweils auf Zahlen zwischen 40 bis 60 Prozent (Nadai 1996).

9 Die Daten beziehen sich auf verschiedene Jahre und verschiedene Grundgesamtheiten.

Tabelle 2: Verteilung der Arbeit nach Geschlecht

Bereich	Beteiligung		Anteil am Volumen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erwerbsarbeit	54%	76%	34%	66%
Haus-/Familienarbeit	?	?	70%	30%
Freiwilligenarbeit	48%	52%	?	?

Quellen: Erwerbsquoten: SAKE 1995; Erwerbsvolumen: SAKE 1996c
 Haus- und Familienarbeit: BFS 1995
 Freiwilligenarbeit: Wallimann 1993, 18

Eine Umverteilung, die zum Abbau von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen soll, betrifft aber nicht nur Arbeitsstunden, sondern mehr noch *Positionen* innerhalb der verschiedenen Bereiche und die damit verknüpften *Erträge*: Geld, Prestige, Macht und Einfluss. In allen industrialisierten Gesellschaften ist der *Arbeitsmarkt* hochgradig geschlechtersegregiert. In der Schweiz müssten über 60 Prozent der Frauen und Männer den Beruf wechseln, damit eine proportional gleichmässige horizontale Verteilung erreicht würde (Charles 1995). Ebenso ausgeprägt ist die vertikale Segregation: nur 19 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben eine Führungsfunktion gegenüber 42 Prozent der Männer (SAKE 1996). Zusammen mit der Segregation der Beschäftigungsverhältnisse – Frauen sind mehrheitlich teilzeiterwerbstätig und arbeiten öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen (Dumont/Dellsperger 1994) – ergibt sich eine massive Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Frauen ergattern nur gerade ein Viertel der gesamten Erwerbseinkommen, Männer volle Dreiviertel (SPS 1995a).

Der Wert der unbezahlten *Hausarbeit* wird für die Schweiz auf 34 bis 40 Prozent des Bruttosozialprodukts geschätzt (Schellenbauer/Merk 1994). Geht man davon aus, dass Frauen rund 70 bis 80 Prozent dieser Arbeit leisten, entgeht ihnen, bezogen auf ein Bruttosozialprodukt von 377,5 Milliarden Franken im Jahr 1995, ein Gesamteinkommen von rund 90 bis 120 Milliarden.¹⁰ Auch wenn im geltenden Eherecht die Ehepartner formal gleichgestellt sind, liegt es nahe, dass sich zudem die eklatante Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern auch in ein Machtungleichgewicht innerhalb der Familie umsetzt.

Nicht nur der *Arbeitsmarkt*, auch der Sektor der *Freiwilligenarbeit* ist horizontal und vertikal nach Geschlecht segregiert: Frauen stellen etwa zwei Drittel der Freiwilligen im Sozialbereich, sind aber in politischen Organisationen, Berufsverbänden oder Sportvereinen untervertreten. Frauen leisten mehr Basisarbeit, Männer besetzen häufiger Ehrenämter. Auch wenn es in der Freiwilligenarbeit nicht um finanzielle Erträge geht, «profitieren» Männer tendenziell mehr von ihrem Engagement. Ehrenämter verschaffen mehr Einflussmöglichkeiten und bieten bessere Chancen zur Erweiterung und Verwertung sozialer und kultureller Ressourcen, d.h. zum Anknüpfen potentiell «nützlicher Beziehungen» sowie ein vielfältigeres Qualifizierungspotential (Nadai 1996).

10. Die Schätzungen zum Wert der unbezahlten Hausarbeit sind mit einiger Vorsicht zu geniessen und unterscheiden sich bei den verschiedenen AutorInnen relativ stark. So kommen beispielsweise Madörin (1996) und das Wirtschaftsmagazin CASH auf Grössenordnungen von nur 70–75 Mia. Franken. Diese grossen Unterschiede können verschiedene Ursachen haben. Einerseits sind die BIP-Zahlen, auf welche sich z.B. Madörin (1996) und CASH beziehen, älteren Datums als jene von Schellenbauer/Merk. Letztere rechnen mit BSP-Daten, was die Resultate aber nicht wesentlich beeinflusst. Relevante Unterschiede ergeben sich v.a. aus der Wahl der Berechnungsgrundgrössen: Nettolöhne, Bruttolöhne oder Bruttobruttolöhne (mit Arbeitgeberbeiträgen an die Sozialversicherungen). Die Angaben von Schellenbauer/Merk (1994) sind in ihrer Grössenordnung durchaus realistisch und im internationalen Vergleich eher vorsichtige Schätzungen, wie die Darstellung bei Chadeau (1992, 108) zeigt (für eine detailliertere Kritik der Schätzmethoden vgl. auch Spycher et al. 1995, 52f).

2.2. Begründungszusammenhänge

Warum soll die gesamtgesellschaftlich anfallende Arbeit neu verteilt werden, und welche der oben skizzierten Arbeitsbereiche sollen neu organisiert werden? Auf diese Fragen haben die untersuchten Organisationen sehr unterschiedliche implizite Antworten, die im folgenden in idealtypischer Form dargestellt werden.¹¹ Eine solche Typologie von Begründungskontexten ist insofern eine Vereinfachung, als sich die einzelnen Organisationen meist auf mehrere Begründungen beziehen. Es geht im allgemeinen nicht um sich ausschliessende Positionen, sondern eher um die Rangfolge der Prioritäten. Vielfach wird betont, dass eindimensionale Sichtweisen und Lösungsvorschläge dem Problem nicht gerecht werden könnten. Trotzdem lässt sich in den konkreten Strategien der Organisationen in der Regel ein Schwerpunkt orten, an dem sich auch ablesen lässt, aus welcher Optik heraus die Umverteilung von Arbeit primär angegangen wird.

Gleichstellung der Geschlechter

Arbeitsumverteilung steht vor allem für die Frauenorganisationen in erster Linie im Kontext der Gleichstellung der Geschlechter. Die bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung wird erstens als grundsätzlich ungerecht – in der radikaleren Formulierung auch als «Ausbeutung» – beurteilt. Dies weil sie den Frauen erheblich mehr Lasten auferlegt und ihnen die entsprechende materielle und immaterielle Anerkennung verweigert. Die ungleiche Arbeitsteilung wird gleichzeitig als Abwertung der Frauen gelesen. Zweitens gilt sie als Haupthindernis für die Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Drittens wird eine rigide Arbeitsteilung als Einschränkung der individuellen Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern denunziert und damit auch als «Verschwendung» von potentielltem Humankapital in allen Arbeitsbereichen interpretiert. Die antwortenden Frauenorganisationen sprechen alle auch in der einen oder anderen Form die Notwendigkeit einer Neubestimmung des Arbeitsbegriffes an. Während in den bürgerlichen Frauenorganisationen eine moderate Rhetorik der Geschlechtersymmetrie gepflegt wird, die in gewisser Weise beide Geschlechter als «Opfer» der Verhältnisse und folglich auch beide als Nutzniessende eines Wandels betrachtet, werden in feministischen Kreisen und bei Gewerkschaftsfrauen kämpferischere Töne angeschlagen. Zwei Beispiele:

«Wenn wir aber für die Zukunft arbeiten, eine wirtschaftliche Infrastruktur aufbauen helfen wollen, in der die Menschen nach ihren individuellen Fähigkeiten und Neigungen ihren Verpflichtungen in Familie und Arbeitswelt nachkommen können, so bedingt das ein radikales Umdenken der Lebens- und Arbeitsbereiche. Die Verabschiedung der mit unterschiedlicher Wertung versehenen, geschlechtsbezogenen Arbeitswelt wird sich nicht von heute auf morgen ohne grosse Opfer beider Geschlechter vollziehen.» (ADF/SVF 1986, Einleitung)

«In kapitalistischen Strukturen verschaffen nur Lohnarbeit und bürgerliche Familienstruktur – die Frauen sind über ihre Ernährer mit dem System verbunden – Zugang zu staatlich garantierten Sozialversicherungen. (...) Eine Re-Regulierung auf gänzlich neuen, gerechten und lebensnahen Voraussetzungen ist dringend. (...) Dafür muss ein neuer Arbeitsbegriff sinnstiftend entstehen, zusammen mit einer neuen Lebensqualität. (...) Die Teilung der Arbeit in einen informellen, ausbeuterischen Frauenbereich und einen männerdominierten, selektionierenden Lohnarbeitsbereich muss aufgehoben werden.» (FGS 1993)

Die bürgerlichen Frauenorganisationen setzen einen Hauptakzent auf die Anerkennung und Aufwertung von Nichterwerbsarbeit. Sie sind neben sozialetischen Kreisen auch die einzigen, die sich mehr als nur cursorisch mit dem Bereich Freiwilligenarbeit befassen und konkrete Vorschläge zur Neubewertung dieser Arbeit machen (z.B. SGF 1996). Zur Umverteilung von Erwerbsarbeit legen sie keine Konzepte vor.

¹¹ Die Frage, warum eine Umverteilung angestrebt werde, wurde so nicht gestellt. Die folgende Darstellung ist also die Analyse impliziter Begründungen, die sich aus den Dokumenten der Organisationen herauslesen lassen.

Die Positionen der beiden antwortenden bürgerlichen Parteien (CVP und FDP) können nur bedingt überhaupt als Stellungnahmen zum Thema Umverteilung von Arbeit gewertet werden. Es wird vage von Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit der Beteiligung der Männer an der Nichterwerbsarbeit gesprochen.

Gleichstellung von Frau und Mann ist auch im Konzept der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz (SPS) ein prioritäres Argument. Sie unterscheidet eine langfristige Vision der «Gleichwertigkeit aller Lebensformen» und eine mittelfristige (innerhalb einer Generation zu verwirklichende) Vision der «Gleichverteilung aller Arbeiten». Letztere ist Voraussetzung für erstere und setzt somit den normativen Rahmen für die Beurteilung konkreter Massnahmen:

«Die Gleichwertigkeit aller Lebensformen kann sich erst im Rahmen einer egalitären und diskriminierungsfreien Gesellschaft frei entfalten. In der heutigen sehr inegalitären Gesellschaft ergeben sich Zielkonflikte zwischen der freien Wahl der traditionell Vollzeit-Erwerbstätigen (v.a. Männer) und dem Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Betreuungsaufgaben (v.a. Frauen) an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen. In diesem Zielkonflikt befürworten wir Rahmenbedingungen, welche den Anspruch der letzteren garantieren, auch wenn dies Druck und Einschränkung für erstere bedeutet.» (SPS 1995a, 22)

Bei den Gewerkschaften steht die Gleichstellung eher etwas im Schatten des Themas Erwerbslosigkeit (vgl. unten) – allerdings mit Abstufungen je nach Mitgliederbasis.¹² Sowohl Gewerkschaften wie die Grünen, die sich ebenfalls auf Gleichstellung beziehen, peilen mit ihren konkreten Vorschlägen vor allem den Arbeitsmarkt an.

Erwerbslosigkeit

Ein zweiter zentraler Hintergrund für eine Forderung nach Umverteilung von Arbeit ist die anhaltende Erwerbslosigkeit. Die Argumentationslogik in diesem Begründungskontext folgt vereinfacht vier Schritten: (1) Die für die Schweiz ungewöhnlich hohe Erwerbslosigkeit ist nicht einfach konjunktureller, also vorübergehender Natur, sondern hat strukturelle Gründe: Automatisierung als Folge von technologischer Entwicklung, Rationalisierung der Arbeitsorganisation und deshalb Abnahme von unqualifizierten Arbeitsplätzen, Globalisierung mit damit verbundener Auslagerung von Arbeitsplätzen etc. (2) Weil wir es mit strukturellen Ursachen und zum Teil irreversiblen Entwicklungen (technologischer Wandel) zu tun haben, wird Vollbeschäftigung im heutigen Sinn nicht mehr erreichbar sein. Die Schweiz hat mit zunehmender Sockelarbeitslosigkeit zu rechnen. (3) Es ist ungerecht, ineffizient und hat hohe gesellschaftliche Folgekosten, wenn das strukturelle Problem mithilfe von Erwerbslosigkeit «gelöst» wird. (4) Deshalb muss die vorhandene Arbeit neu und gerechter zwischen Erwerbslosen/Erwerbssuchenden und Erwerbstätigen aufgeteilt werden.

Erwerbslosigkeit ist das Hauptargument der Gewerkschaften, spielt aber auch eine wichtige Rolle bei der SP, den Grünen, in kirchlichen Kreisen und bei der Caritas. Das Problem der Erwerbslosigkeit wird je nach Organisation stärker oder schwächer verknüpft mit dem Gleichstellungsargument; mit Humanisierung der Arbeitswelt, mit einer ökologischen Perspektive und der Frage neuer Formen der Existenzsicherung. Als ein Beispiel kann die Begründung des Gewerkschaftsbundes dienen:

¹² So wird z.B. Gleichstellung in den Texten der männerlastigeren GBI zwar als Argument mit erwähnt (GBI 1996, 1994), nimmt jedoch deutlich weniger Raum ein als etwa in den Schwerpunkten des VPOD (1996a), der seine Mitglieder aus einem Sektor mit mehr weiblichen Beschäftigten rekrutiert. In den Thesen des SMUV wird Gleichstellung als Argument für Umverteilung von Arbeit überhaupt nicht erwähnt (SMUV 1996).

«Das Recht auf Arbeit ist eine der grundlegenden Forderungen der ArbeiterInnenbewegung. Die Beschäftigungspolitik ist darauf auszurichten, allen Personen eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende, sinnvolle Arbeit zu gewähren. (...) Die Verkürzung der Arbeitszeit bleibt ein zentrales gesellschaftliches Anliegen und damit eines der Gewerkschaften:

- *Erstens, weil sie die natürlichste Form der Weitergabe von Produktivitätsfortschritten an die Lohnabhängigen darstellt. (...)*
- *Zweitens, weil nur eine radikale Verkürzung der Arbeitszeit es erlaubt, die Lebensbedingungen der Geschlechter einander anzugleichen. (...)*
- *Drittens können vermehrte gesundheitliche Schäden angesichts des am Arbeitsplatz massiv erhöhten Leistungsdrucks nur vermieden werden, wenn die Arbeitszeit reduziert wird. (...)*
- *Viertens kann die Vollbeschäftigung ohne Arbeitszeitverkürzung nur mit einem sehr starken Wirtschaftswachstum erreicht werden. Solange relativ geringe Fortschritte gemacht werden zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine weitgehende Entkoppelung zwischen dem Wirtschaftswachstum und der Umweltschädigung möglich machen, bestehen gegenüber einem weiteren schnellen Wirtschaftswachstum umweltpolitische Bedenken. (...).» (SGB 1994)*

Obwohl im Begründungskontext der Erwerbslosigkeit die Nichterwerbsarbeit gewissermaßen komplementär immer mit angesprochen wird, beziehen sich die damit einhergehenden effektiv vorgeschlagenen Massnahmen in erster Linie auf den Arbeitsmarkt.

Grundsicherung und soziale Integration

In Verbindung mit der Erwerbslosigkeits- und mit der Gleichstellungsdebatte wird auch die Frage nach neuen Formen der Grundsicherung zum Anlass, über eine Neuverteilung von Arbeit nachzudenken. Verknüpft werden diese Diskussionsstränge über den Begriff der «Ausgrenzung». Erwerbslosigkeit – insbesondere die zunehmende Langzeiterwerbslosigkeit – führt in dieser Argumentationslogik zu einer permanenten Ausgrenzung eines (wachsenden) Teils der Bevölkerung. Die gesellschaftliche Solidarität ist vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise, wachsender Verteilungskämpfe und einer zunehmenden Zahl unterstützungsbedürftiger Personen bedroht. Das trägt mit dazu bei, dass die vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten in einen Teufelskreis der Armut geraten; es bildet sich eine Zweidrittelgesellschaft heraus. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wird die Ausgrenzungs- bzw. soziale-Sicherungs-Thematik vor allem in den Zusammenhang der Folgen von Scheidung gestellt. Bei der Auflösung der Familie zeigt sich am deutlichsten, wie sehr die Existenzsicherung von Frauen immer noch an die traditionelle «Ernährer/Hausfrauen»-Ehe gekoppelt ist; und dass Frauen bzw. Mütter jenseits der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein hohes Armutsrisiko tragen. Ein durchschnittlicher Frauenlohn kann keine Familie ernähren, und die Versorgung von Kindern erschwert zusätzlich (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit. Auf beiden Argumentationsschienen gelangt man zum gleichen Schluss: die Existenzsicherung muss von der Erwerbstätigkeit abgekoppelt werden. Weil Erwerbsarbeit aber nach wie vor ein zentrales Mittel zur sozialen Integration darstellt, müssen auch Wege gefunden werden, allen arbeitsfähigen Gesellschaftsmitgliedern eine sinnvolle Arbeit zu verschaffen. Das kann einerseits über die Neuverteilung von Erwerbsarbeit geschehen – ergänzt durch Beschäftigungsmassnahmen, zweiter komplementärer Arbeitsmarkt o.ä. –, andererseits dadurch, dass bis anhin unbezahlte Arbeit materiell und ideell aufgewertet und gleichzeitig Erwerbsarbeit «abgewertet» wird. Dazu zwei Zitate:

«Die Möglichkeit der Existenzsicherung der einzelnen durch bezahlte Arbeit ist vom Gang der Wirtschaft abhängig. Die Wirksamkeit der ... Strategien, die kurzfristig auf den Abbau von Erwerbslosigkeit und längerfristig auf die Erhaltung eines hohen Beschäftigungsgrades ausgerichtet sind, ist beschränkt. Die Vergrößerung des Arbeitsvolumens durch Arbeitsbeschaffung und die Aufwertung bisher unentgeltlicher Tätigkeiten zur bezahlten Arbeit verursachen Kosten und sind daher Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. (...) Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnverzicht wie auch Deregulierungsmassnahmen wie Lohnkürzungen mögen kurzfristig zur Erhaltung der Arbeitsplätze beitragen, vergrössern aber das Armutsrisiko breiter Bevölkerungskreise. Es ist also davon auszugehen, dass in Zukunft die bezahlte Arbeit als Hauptquelle der Existenzsicherung nicht ausreichen wird und durch andere Einkommen ergänzt bzw. ersetzt werden muss.» (Caritas 1994, 12)

«Wenn wir von einem gesellschaftlichen Mentalitätswandel als Voraussetzung für den Erfolg der Strategie der Arbeitszeitverkürzung sprechen, dann meinen wir eben eine Entsakralisierung der Arbeit, die zu einer «Multizentrierung des Lebens» führen soll. Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist nur realisierbar, wenn erkannt wird, dass die Erwartungen, die noch immer an die Erwerbsarbeit gestellt werden (Sinn, Entfaltungsmöglichkeiten, Nützlichkeit für die Gesellschaft, persönliche Kontakte) auch ausserhalb der Erwerbsarbeit erfüllt werden können. Insbesondere müsste sich die Einsicht durchsetzen, dass auch Formen von Arbeit wie Erziehungsarbeit, soziale Arbeit, Betreuung von Verwandten und Nachbarn, Arbeiten im Haushalt usw. Tätigkeiten darstellen, die für die Gesellschaft wertvoll sind und deshalb entsprechende Wertschätzung, versicherungsrechtliche und je nachdem auch materielle Honorierung verlangen.» (Justitia et Pax/ISE 1994, 54)

Die miteinander verknüpften Probleme von Erwerbslosigkeit, neuen Formen der Existenzsicherung und sozialer Integration werden in verschiedenen Kreisen mehr oder weniger stark mitberücksichtigt. Sie bilden vor allem bei Caritas und Sozialethikern ein wichtiges Element der Argumentation für neue Arbeitsformen und werden auch im SPS-Modell angesprochen.

Ökologie

Das ökologische Argument für Arbeitsumverteilung wird zusammen mit dem Erwerbslosigkeitsargument vorgebracht – je nach Ausrichtung als nachgeschobenes Anhängsel (bei den Gewerkschaften) oder gleichgewichtig (bei den Grünen oder im sozialetischen Kontext). Es besagt im wesentlichen, dass es erstens unrealistisch sei, allein mit Wirtschaftswachstum genügend neue Arbeitsplätze zu schaffen, und zweitens unerwünscht. Unsere Wirtschaftsweise ist in dieser Sicht gleichzeitig umwelt- und sozialunverträglich. Eine umweltverträglichere Wirtschaftsweise könnte gleichzeitig neue Arbeit schaffen.

«Zu den grossen inneren Widersprüchen gehört der menschliche Umgang mit der Natur. Es kann nicht vernünftig sein, dass der wirtschaftlich handelnde Mensch die Natur so verändert, dass ein zukünftiges wirtschaftliches Handeln unter Umständen nicht mehr möglich sein wird. Auch das Phänomen Abfall ist voller Widersprüche. Wir konzipieren, produzieren und konsumieren Produkte, lassen dann aber alles liegen, sobald wir es nicht mehr gebrauchen können. Die Folge ist zunächst eine tiefgreifende Veränderung von Luft und Boden durch sogenannte Abfälle, die auf die Veränderung der globalen Verhältnisse wirken, zum Beispiel eben auf das Klima. Zugleich klagen wir über Arbeitslosigkeit. Doch es kommt uns nicht in den Sinn, dass die Arbeitslosigkeit mit dem Umstand zusammenhängen könnte, dass wir die «Arbeit» nur zur Hälfte gemacht haben, nämlich ohne Aufräumen und Recycling. Würden wir die Arbeit so tun, dass alles wieder in den Kreislauf der Natur zurückflösse, hätten wir keine Arbeitslosigkeit.» (Ruh 1996a, 20)

3. Massnahmen zur Umverteilung von Arbeit

Die Massnahmen, die von den befragten Organisationen vorgeschlagen werden, umfassen, wie aufgrund der geschilderten unterschiedlichen Begründungskontexte nicht anders zu erwarten ist, ein sehr heterogenes Spektrum. Zwei generalisierende Bemerkungen können der Darstellung der konkreten Vorschläge vorausgeschickt werden. Erstens kann in der Regel nicht von kohärenten, systematischen Konzepten zur Umverteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit gesprochen werden, sondern es werden eine bis zwei Kernforderungen aufgestellt, die mit einer unterschiedlich grossen Anzahl allgemein verbreiteter Gleichstellungspostulate «garniert» werden. Eine Ausnahme bildet das SPS-Modell der doppelten 25-Stunden-Woche. Zweitens werden vor allem die Massnahmen betreffend Erwerbsarbeitszeit einigermaßen detailliert konkretisiert; der Nichterwerbsbereich bleibt im Vergleich dazu unterbelichtet. Generell verbleiben viele Antworten auf der Ebene programmatischer Deklarationen.

Kernforderung und *conditio sine qua non* aller expliziten Umverteilungsvorschläge ist die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Am Ausmass und an den Formen der Arbeitszeitverkürzung scheiden sich dann bereits die Geister (3.1.). Wie diese Verkürzung herbeigeführt werden soll, und welche weitere Massnahmen erforderlich sind, lässt sich entlang einer Achse von positiven und negativen Anreizen bzw. von Freiwilligkeit bis Zwang und ausserdem nach der Interventionsebene ordnen: Welcher Bereich ist betroffen (Erwerbs-, Haus-/Familien- und Freiwilligenarbeit), und an wen richten sich die Lenkungsmassnahmen (Individuen, Betriebe, Staat etc.)? Das Ziel der Arbeitszeitverkürzung muss gleichzeitig von der Angebots- wie von der Nachfrageseite angegangen werden: Wie kann ein Angebot an Arbeitsplätzen mit kürzeren Arbeitszeiten erreicht werden (3.2.), und wie kann die Nachfrage der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten gesteigert werden (3.3.)?¹³ Arbeitszeitverkürzung betrifft nur die Dimension des Arbeitsvolumens. Welche Massnahmen werden vorgeschlagen, um auch die Erträge der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern umzuverteilen, d.h. wie soll Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden (3.4.)? Kürzere Arbeitszeiten sind eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Umverteilung der Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. Wie könnte zum einen die private Reproduktionsarbeit aufgeteilt werden (3.5.), zum anderen die öffentliche Nichterwerbsarbeit (3.6.)? Und welche Kosten bringt die ganze Umverteilung mit sich, und wie soll sie finanziert werden (3.7.)?

3.1. Arbeitszeitverkürzung

Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wird, mit einer Ausnahme, unisono als unabdingbare Voraussetzung für eine Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern ebenso wie für die «kleine» Umverteilung zwischen Erwerbslosen und Erwerbstätigen betrachtet. Die CVP spricht sich im Kontext der Erwerbslosigkeit, also der kleinen Umverteilung, explizit *gegen* Arbeitszeitreduktion aus und betrachtet sie als «kontraproduktiv» (CVP 1995, 32).¹⁴ Unterschiede ergeben sich erstens beim Umfang der notwendigen Verkürzung, zweitens bei der Flexibilität der angestrebten Arbeitszeiten.

3.1.1. Angestrebte Arbeitszeiten

Eine Reihe von Organisationen begnügt sich mit der Feststellung eine «massive» oder «umfangreiche» oder «substantielle» etc. Reduktion der Arbeitszeit sei zu erreichen, ohne dies näher zu quantifizieren. Bei denjenigen, die sich auf eine gewisse Stundenzahl bzw. eine Bandbreite der angestrebten Arbeitsstunden festlegen, wird zum Teil unterschieden zwischen einem «realistischeren» Nahziel und einem «utopischeren» Fernziel. In der folgenden Tabelle 3 werden

13. Das betrifft faktisch die Nachfrage der Männer nach kürzeren Arbeitszeiten; Frauen arbeiten ja bereits mehrheitlich Teilzeit und diskontinuierlich.

14. Die FDP, die nur individuelle Teilzeitarbeit erwähnt, kann in dem Sinne auch nicht zu den expliziten Reduktions-Befürwortenden gerechnet werden.

einzelne Organisationen verschiedenen Zielgrössen zugeordnet. Das reflektiert die unterschiedlichen Positionen innerhalb der Organisationen bzw. die Unterscheidung zwischen «kleiner» und «grosser» Umverteilung.¹⁵

Tabelle 3: Umfang der Arbeitszeitverkürzung

Organisation	angestrebte Arbeitszeit (Std./Woche)	
	Nahziel	Fernziel
Föderativverband, VPOD	40	
GBI, GPS, SGB, SMUV	35-38	
ADF/SVF*, GBI, GPS, VPOD		30-35
JP/IES, SGB, SPS		25-30
Caritas, CNG, FGS, GeGAV, SKF, SKV		unbestimmt

* indirekt: Unterstützung der Resolution des 5. Schweizerischen Frauenkongresses

Die Zielgrösse für eine «grosse» Umverteilung liegt also ungefähr bei 30 Wochenstunden bzw. einem 6-Stunden-Tag, allerdings der Tendenz nach mit eher grösseren Arbeitspensen (gemessen an der Anzahl Organisationen). Je nach Vergleichsmass könnte man sagen, die Utopie gibt sich bescheiden: ein 7-Stunden-Arbeitstag ist immer noch schwer vereinbar mit der Betreuung (kleiner) Kinder. Gemessen an der heutigen gesamtwirtschaftlichen Normalarbeitszeit von 41,9 Wochenstunden¹⁶ ist der Sprung selbst zur 35-Stunden-Woche allerdings bereits sehr gross. Bezogen auf die effektive durchschnittliche Arbeitszeit *aller* Erwerbstätigen (35.05 Std., BFS 1996) ist es angemessener, von Umverteilung als von Reduktion zu sprechen; während die grosse Mehrheit der Männer eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit erfahren würde, bedeuten 30 bis 35 Stunden pro Woche für die meisten erwerbstätigen Frauen eine Erhöhung der Erwerbsarbeitszeit:

Tabelle 4: Durchschnittliche effektive Arbeitszeiten nach Geschlecht und Arbeitsumfang

Arbeitsumfang	Arbeitszeiten (Std./Woche)	
	Frauen	Männer
Vollzeiterwerbstätige	42,6	44,3
Teilzeiterwerbstätige	17,8	18,8
Total	28,2	41,9

Quelle: BFS 1996, Tabelle T6.4; die Zahlen beziehen sich auf 1994

Bemerkenswert ist weiter, dass die Hälfte der Organisationen, die immerhin explizit von der Notwendigkeit einer substantiellen Arbeitszeitverkürzung sprechen, keinerlei quantitative Angaben zum Umfang der Reduktion machen. Die Forderung schwebt so gewissermassen im luftleeren Raum, was es sicherlich erschwert, daraus konkrete Realisierungsschritte abzuleiten. Die Stundenzahlen der Gewerkschaften, der Grünen und der sozialdemokratischen Partei sind Ergebnisse von Modellrechnungen, basierend auf Daten und Schätzungen zu Erwerbslosen, Entwicklung von Arbeitszeiten und -produktivität.

¹⁵ Tendenzuell sind es die Frauengruppen innerhalb von Organisationen, die die radikaleren Reduktionen fordern, so z.B. beim VPOD oder beim SGB.

¹⁶ in: Die Volkswirtschaft, 12/96, Tabelle B3:2.

3.1.2. Flexibilität der Arbeitszeit

Die oben genannten Zahlen zur angestrebten Arbeitszeit sind der Anschaulichkeit halber auf eine Arbeitswoche bezogen. Diese Wochenarbeitszeiten sind jedoch vor allem Zielgrössen bezogen auf das Erwerbsarbeitsvolumen, die auf unterschiedlichem Wege erreicht werden sollen. Man kann die Zielvorstellungen auf einem Kontinuum zwischen völliger Individualisierung der Arbeitszeit und Etablierung einer neuen Normalarbeitszeit verorten. Am individualisierten Pol steht die individuell auszuhandelnde Teilzeitarbeit im Vordergrund, am anderen Ende des Spektrums wird die Notwendigkeit kollektiver Regelungen betont. Individuelle Wahlmöglichkeiten sollen sich hier im Rahmen kollektiv ausgehandelter Vereinbarungen bewegen; zwischen einzelnen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern treten gesetzliche Regelungen und/oder Gesamtarbeitsverträge. Näher beim individualisierten Pol (und damit implizit bei der Beibehaltung der Spaltung in eine «normale» Vollzeitarbeit und davon abweichende Teilzeitarbeit, die allerdings nicht mehr diskriminiert werden dürfe) liegen die bürgerlichen Parteien und Frauenorganisationen, die Grünen und die GeGAV. Wie zu erwarten, setzen die SPS und die Gewerkschaften stärker auf kollektive Rahmenbedingungen, die die Machtungleichgewichte zwischen Arbeitgebern und -nehmenden und (im Falle der SPS) zwischen Männern und Frauen in Rechnung stellen.¹⁷

«Die individuell unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche müssen auf allgemein gültigen, gesetzlichen Mindestbedingungen basieren. Diese Mindestregelungen haben sich insbesondere auf die normale Wochenarbeitszeit, die Ferien, den Anspruch auf Bildungsurlaub und das allgemeine Pensionierungsalter zu beziehen.» (VPOD 1991, 17)

«Das Leitbild der gleichberechtigten Teilnahme erfordert eine neu definierte Normalarbeitswoche. (...) Ist die Ausrichtung auf die egalitäre Verteilung der Wochenarbeitszeit nicht zu eng und wären nicht weitere Umverteilungen (Ausgleich innerhalb eines Jahres, innerhalb mehrerer Jahre, innerhalb eines Lebens) einzu beziehen? Wir sind der Meinung, dass sich solche «flexibleren» Modelle sehr rasch als Frauenfalle erweisen können. Theoretisch wie praktisch zeigt sich nämlich, dass die «vorübergehenden» Ungleichverteilungen die starke Tendenz haben, sich zu verfestigen (und ursprüngliche Absichten, solche Verteilungen in einer späteren Phase zu kompensieren, sich meistens nicht realisieren).» (SPS 1995a, 23f.)

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitreduktion beziehen sich auf vier Zeitintervalle: den Arbeitstag, die Arbeitswoche, die Jahresarbeitszeit und die Lebensarbeitszeit. Dazu kommt die Gruppe derjenigen, die ohne nähere Präzisierung die Förderung von Teilzeitarbeit propagieren. Die einzelnen Modelle sollen hier nicht im Detail vorgestellt werden. Es handelt sich mehrheitlich um altbekannte Konzepte, die andernorts ausführlich beschrieben worden sind (z.B. Bailod et al. 1993) oder in den Dokumenten der einzelnen Organisationen näher ausgeführt werden.

Der neue «Normalarbeitstag» bewegt sich zwischen vier bis sechs Stunden. Ungefähr vier Stunden sind es in Hans Ruh's Vorstellung der Halbtagsarbeit als Norm (Ruh 1996, 30). Fünf Stunden hat der Erwerbsarbeitstag im Konzept der doppelten 25-Stunden-Woche der SPS, wobei in diesem Modell weder der Arbeitstag noch die Arbeitswoche strikt geregelt werden sollen, sondern ein individueller Spielraum besteht. 25-Stunden-Woche meint Erwerbsarbeitszeiten von ungefähr 20 bis 30 Wochenstunden bei gleichzeitiger Übernahme von Nichterwerbsarbeit in etwa gleichem Ausmass. Sechs Stunden fordern die VPOD-Frauen (VPOD o.J.) und die am 5. Schweizerischen Frauenkongress verabschiedete Resolution, auf die sich der ADF/SVF bezieht.

¹⁷ Unterschiede finden sich auch in der Frage der Finanzierung der Arbeitszeitreduktion (vgl. 3.7.).

Die *Wochenarbeitszeiten* liegen zwischen 30 bis 37 Stunden. Konkrete Wochenarbeitszeiten werden von Gewerkschaften und SPS vorgeschlagen. Unter den verschiedenen Ideen der Grünen findet sich auch die 4-Tage-Woche, wobei, wie oben erwähnt, die Grünen immer von individuell wählbaren Arbeitszeiten ausgehen. Die Wochenarbeitszeiten der Gewerkschaften und der SPS verstehen sich dagegen insofern als verbindlich, als sie verknüpft sind mit Regelungen betreffend maximal zulässigen Ausnahmen und entsprechenden Kompensationen. Die Grünen wollen dagegen ausdrücklich *Teilzeitarbeitsplätze* schaffen, überlassen es jedoch den Einzelnen, ob sie mehrere Teilzeitstellen kombinieren und letztlich doch wieder Vollzeit oder mehr als 100 Prozent arbeiten (vgl. 3.3.2.).

Zwischen einer Reduktion von Wochen- und Jahresarbeitszeiten liegt die vom SMUV (1996, 70) angetönte Möglichkeit der *blockweisen* Erweiterung von Freizeit, z.B. durch verlängerte Wochenenden oder Feiertage. Offensichtlich ist hier an unregelmässig anfallende Freizeitblöcke gedacht und nicht an regelmässige Teilzeitarbeit. Auch der VPOD (1991, 21) sieht als eine mögliche Reduktionsvariante «Kompensationstage» oder Kompensationswochen.

Der Bereich neuer *Jahresarbeitszeiten* betrifft vor allem Urlaubsregelungen: einerseits mehr Ferien, andererseits grosszügiger Bildungsurlaub. Die Forderung nach Bildungsurlaub, aber auch nach mehr Ferien wird vor allem von den Gewerkschaften erhoben. Das Job-Splitting-Modell der Grünen, das sie als spezielle Form der Teilzeitarbeit vorstellen, läuft ebenfalls auf eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit hinaus (GPS 1995, 14f.). Das Job-Splitting ist hauptsächlich als Mittel gegen Erwerbslosigkeit gedacht. Eine erwerbstätige Person arbeitet vorübergehend, z.B. während einiger Monate, nur Teilzeit, z.B. 50 Prozent. Eine erwerbslose Person mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation wird während dieser Zeit für die anderen 50 Prozent der Arbeitszeit angestellt. Beide erhalten vier Fünftel der Differenz zwischen Teilzeit- und Vollzeitlohn respektive Teilzeit- und Vollzeitzeitarbeitslosengeld aus der Arbeitslosenkasse ausgeglichen und leisten ihrerseits einen Einkommensverzicht von 20 Prozent. Die/der Erwerbstätige hat mehr Zeit zur Verfügung, die/der Erwerbslose hat eine Chance, sich zu qualifizieren und wieder den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die *Lebensarbeitszeit* lässt sich mit Varianten der Frühpensionierung, mit Sabbaticals und mit ausgedehnten Formen des Elternurlaubs reduzieren. Flexibles Rentenalter und Ruhestandsrente sollen die Voraussetzungen für freiwillige Frühpensionierungen schaffen, wodurch wiederum einerseits die Betroffenen mehr Zeit zur Verfügung haben, andererseits Erwerbslose eine Chance auf Beschäftigung erhalten. Gemäss dem Modell Stellentausch (GBI 1994) können Beschäftigte bis zu drei Jahre vor dem allgemeinen Rentenalter ganz oder teilweise in Pension gehen und erhalten eine Überbrückungsrente in der Höhe der zu erwartenden Altersrente. Die Kosten werden von der Arbeitslosenkasse oder der öffentlichen Hand übernommen, vorausgesetzt der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Stelle mit einer/m bisher Erwerbslosen zu besetzen und die Prämien für die Altersversicherung der frühpensionierten Person weiter zu bezahlen. Ein Anspruch auf ein Sabbatical in regelmässigen Abständen soll ebenfalls die verfügbare Zeit erhöhen und Arbeitsplätze schaffen. Explizit verknüpft mit Arbeitsumverteilung wird ein erwerbsarbeitsfreies Jahr im Modell des einjährigen Weiterbildungsurlaubs, der zu 80 Prozent aus der Arbeitslosenkasse finanziert wird, wenn während dieser Zeit eine erwerbslose Person als Ersatz angestellt wird (Motion Brunner, erwähnt in VPOD 1996a, 30). Hier kann allerdings streng genommen nicht mehr von frei verfügbarer Zeit für diejenigen gesprochen werden, die das Sabbatical beziehen. Schliesslich ist auch ein längerer Elternurlaub – gefordert wird z.B. von VPOD oder SGB mindestens ein Jahr – mit Rückkehrgarantie, der wahlweise von Mutter oder Vater bezogen werden kann, eine Form, die Erwerbsarbeitszeit im Lebenslauf zu verkürzen. Der Eltern- bzw. Betreuungsurlaub für die Pflege von Angehörigen soll auch in Form vorübergehender Arbeitszeitreduktionen bezogen werden können (SGB 1993, 18).

Die beschriebenen Formen der Arbeitszeitreduktion wurden vorwiegend im Hinblick auf Erwerbslosigkeit oder mit dem allgemeinen Anspruch, die individuellen Wahlmöglichkeiten zu erhöhen und das Korsett eines «Normalarbeitsverhältnisses» zu sprengen, entwickelt. Die dahinterliegende Annahme ist, dass jede Form der Arbeitszeitreduktion, sofern sie substantiell genug ist, letztlich Arbeitsplätze schafft (z.B. Gaillard 1993, GBF 1994). Inwiefern sie aber auch die Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern fördern, wird seltener eingehend erörtert. Jahres- und Lebensarbeitszeitverkürzungen bieten jedoch mit grösster Wahrscheinlichkeit keine Umverteilungschance (mit Ausnahme des Elternurlaubs), während kürzere Arbeitstage und Arbeitswochen eher Möglichkeiten zur Aufteilung von Haus- und Familienarbeit eröffnen, wenn auch nicht zwingend mit sich bringen.

3.2. Arbeitszeitverkürzung: die Angebotsseite

Wie können die Arbeitgeber dazu gebracht werden, die Arbeitszeiten zu reduzieren? Die Vorschläge der befragten Organisationen zu diesem Problem lassen sich entlang des Kontinuums von «Wahl» versus «Zwang» verorten: von Überzeugungsarbeit (3.2.1.) über finanzielle Anreize (3.2.2.) bis zu gesetzlichen Vorschriften (3.2.3.).

3.2.1. Überzeugung

Die VerfechterInnen von individueller Wahlfreiheit bezüglich Arbeitszeit (vgl. oben) tendieren konsequenterweise auch dazu, den Arbeitgebern die Wahl zu lassen, welches «Arbeitsvolumen» sie den ArbeitnehmerInnen in welcher Form anbieten. Vehement werden vor allem auf bürgerlicher Seite Auflagen bezüglich Arbeitszeit abgelehnt.

«Von verschiedener Seite wird eine bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit gefordert; diejenigen, die eine Arbeit haben, sollen weniger arbeiten (Arbeitszeitreduktion), damit mehr Arbeitslose eine Beschäftigung finden. (...) Bei struktureller Arbeitslosigkeit (...) sind Arbeitszeitreduktionen, insbesondere staatlich verordnete, kontraproduktiv (...) Arbeitszeitreduktionen können nur durch Produktivitätsgewinne individuell und freiwillig erarbeitet werden. Die CVP befürwortet deshalb alle Anstrengungen in Richtung grösserer und freiwilliger Flexibilität bei der Entlohnung (...) sowie in Richtung von Teilzeitarbeitsverträgen.» (CVP 1994, 32).

Die Strategie der Überzeugung wird aber auch von Organisationen vertreten, die nicht a priori gegen weitergehende Massnahmen sind. Mit rationalen Argumenten sollen die Arbeitgeber von den Vorteilen der Arbeitszeitverkürzung und von flexiblen Arbeitszeitmodellen überzeugt werden. In der Regel geht es dabei in erster Linie darum, Teilzeitarbeit anzupreisen. Gewichtigster Trumpf ist dabei die grössere Produktivität von Teilzeitarbeitenden, und als Kronzeugin für diese Behauptung wird in allen Lagern die McKinsey-Studie zum wirtschaftlichen Potential von Arbeitszeitverkürzungen zitiert (McKinsey & Co. 1994). Besondere Überzeugungskraft wird dieser Studie zugemessen, weil sie sozusagen aus der «Höhle des Löwen» stammt, d.h. aus der Perspektive der profitorientierten Wirtschaft geschrieben ist. Die Studie soll belegen, dass Teilzeitarbeit erstens machbar und zweitens profitabel ist, dass also gängige Einwände gegen Teilzeitarbeit unbegründet sind.¹⁸

Eine zweite Argumentationsweise ist ethischer Natur: die Unternehmen und die Gesellschaft als ganzes müssen sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst werden. Diese Überzeugungsstrategie nach dem Muster «wir sitzen alle im selben Boot» wird vor allem in bezug auf die Umverteilung zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen verwendet. In etwas anderer Gewichtung mutiert dieses Argument zur Warnung vor einer gravierenden Störung des sozialen Friedens im Land.

18 - Als weitere Belege dafür dienen u.a. noch eine Studie der Schweizerischen Kreditanstalt (SKA) sowie Arbeiten von Wirtschaftsprofessor Hans Würigler.

3.2.2. Finanzielle Anreize

Über die Überzeugungskraft rationaler Argumente und ethischer Appelle hinaus gehen Modelle, die die Entscheidungen der Unternehmen mit positiven und negativen finanziellen Anreizen beeinflussen wollen. Dahinter steht eine Einsicht, die die Grünen exemplarisch formulieren:

«Die Wirtschaft ist unter den heutigen Rahmenbedingungen nicht fähig, von sich aus (Fast-)Vollzeitbeschäftigung zu sichern, sondern muss Anreize bekommen, um die durchschnittliche Arbeitszeit freiwillig zu senken.» (GPS 1995, 8)

Diese Anreize bestehen aus verschiedenen Bonus-Varianten für Arbeitszeitverkürzung und aus steuerrechtlichen Lenkungsmitteln zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Während verschiedene Bonus-Modelle direkt die Verkürzung von Arbeitszeit bezwecken und damit gleichzeitig Arbeitsplätze schaffen sollen, geht es bei steuerlichen oder sozialversicherungstechnischen Massnahmen zur Verbilligung des Produktionsfaktors Arbeit nur um Arbeitsplätze an sich und nicht um die Arbeitszeit. Alle Formen der Verbilligung von menschlicher Arbeit (z.B. ökologische Steuerreform, Senkung der Lohnnebenkosten, Finanzierung von Sozialversicherungen durch direkte oder Konsumsteuern anstatt durch Lohnprozente o.ä.) betreffen also nur die kleine Umverteilung.¹⁹ Das gilt auch für den negativen finanziellen Anreiz, um die Überstunden massiv zu verteuern (vgl. unten). Direkter auf Verkürzung der Normalarbeitszeit zielt der (nicht näher ausgeführte) Vorschlag des SGB, Unternehmen mit hohen Arbeitsstunden steuerlich zu belasten.

Bonus-Malus-Modell der Grünen

Getreu dem Credo, politische Zielsetzungen mit Ansätzen erreichen zu wollen, die *«der Entscheidungsfreiheit von Privatpersonen und Unternehmen Raum lassen»* (GPS 1995, 3), wollen die Grünen mittels eines marktwirtschaftlichen Anreizsystems die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern. Die Lenkungsabgabe begründet sich mit den *«negativen externen Effekten»*, in diesem Falle den sozialen Kosten, die durch Arbeitsplätze mit hohen Stundenzahlen verursacht werden (Erwerbslosigkeit, fehlende Zeit für Reproduktionsaufgaben). Unternehmen, die Arbeitsplätze mit tiefer Stundenzahl schaffen, werden mit einem Bonus belohnt. Dieser kann entweder als einfache prozentuale Gutschrift bei den Löhnen oder als Reduktion der Lohnnebenkosten (z.B. der ALV-Beiträge) ausbezahlt werden. Umgekehrt bezahlen die Unternehmen eine Abgabe für Stellen mit hoher Stundenzahl (Malus).

Berechnet werden Bonus- bzw. Malusbeträge aufgrund der Jahresstundenzahl, wobei eine Referenz-Stundenzahl die Basis bildet. Diese Referenzgrösse wird aufgrund der effektiven gesamtwirtschaftlichen Stundenzahl des Vorjahres errechnet. Aktuell sollen nach Meinung der Grünen Arbeitsplätze mit einer Arbeitszeit von weniger als 38 Wochenstunden gefördert werden und zwar bis hinab zu 21 Wochenstunden. Unter 21 Stunden nimmt der Bonus nicht mehr zu (zu den Details vgl. GPS 1995, 11-14). Ziel ist die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, weshalb zwar Vorkehrungen getroffen werden sollen, damit Arbeitgeber nicht die Anstellung einer Person auf mehrere Teilzeitstellen verteilen und so ungerechtfertigterweise in den Genuss von Bonus-Zahlungen kommen können; mehrere Teilzeitstellen einer Person bei verschiedenen Unternehmen werden jedoch wie Teilzeitstellen behandelt. Die Arbeitnehmenden können also beliebig viel arbeiten. Das System soll kostenneutral sein, indem die Summe der ausgeschütteten Bonus-Zahlungen der Summe der Malus-Abgaben entspricht.²⁰

19 Aus der Perspektive der Gleichstellung von Frau und Mann sind insbesondere Vorschläge problematisch, die die sog. wenig produktiven Arbeitsplätze im personenbezogenen Dienstleistungssektor mittels Entlastung von Lohnnebenkosten und Subventionierung von Niedrigeinkommen (z.B. «zweiter Check» oder negative Einkommenssteuer) fördern wollen. Wenn ein garantiertes Grundeinkommen dazu dienen soll, zu gewährleisten, dass 'gesellschaftlich nützliche und sozial anerkannte produktive Arbeit geleistet werden (kann), obwohl deren Bezahlung schlecht ist' (Caritas 1994b, 45), wird damit implizit die Unterbezahlung von Frauenberufen – denn um solche handelt es sich vor allem, auch wenn dies nicht erwähnt wird – als gegeben, gerechtfertigt und unveränderbar betrachtet.

20 In abgewandelter Form kann es auch auf den öffentlichen Sektor übertragen werden: bei gegebenem Stellenetat werden Teilzeitstellen nicht voll angerechnet, Vollzeitstellen dagegen zu mehr als 100 Prozent.

Erwerbsarbeitsbonus der SPS

Der Erwerbsarbeitsbonus der SP für Unternehmen ist die eine Hälfte ihres Pakets des «doppelten Arbeitsbonus» zur Erreichung der doppelten 25-Stunden-Woche. Das Pendant dazu ist der Arbeitsmixbonus, der auf die Ebene der Haushalte zielt (vgl. 3.5.2.). Von allen Unternehmen wird eine gleiche prozentuale Abgabe auf die AHV-Lohnsumme erhoben. Ein Bonus wird für unterdurchschnittliche Arbeitsstunden rückerstattet in der Höhe der Differenz zur gesamtwirtschaftlichen Normalarbeitszeit; die in einem Betrieb geleisteten Überstunden werden negativ gewichtet.

«Jedes Arbeitsverhältnis mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit unter der gesamtwirtschaftlichen Normalarbeitszeit ergibt bonusberechtigte Stunden im Umfang der Differenz zur Normalarbeitszeit. Sämtliche bonusberechtigten Stunden werden zusammengerechnet und davon die doppelte Anzahl der Überstunden abgezogen. Die Gesamtsumme der Abgaben wird durch die Gesamtsumme der bonusberechtigten Stunden geteilt und der entsprechende Betrag pro bonusberechtigte Stunde rückerstattet.» (SPS 1995a, 32f.)

Diese Grundidee wird mit einigen zusätzlichen Mechanismen und Differenzierungen versehen, um (1) eine allgemeine Senkung der betriebsüblichen Arbeitszeit stärker zu fördern als individuelle Arbeitszeitreduktionen, (2) die Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse mit Minimalpensen oder ungenügender sozialer Sicherung zu unterbinden und (3) eine Spaltung der Belegschaft in Vollzeitarbeitende mit überdurchschnittlichen Normalarbeitszeiten und Teilzeitarbeitende zu verhindern.

Der Abgabesatz für den Erwerbsarbeitsbonus beträgt in den Modellrechnungen drei Prozent der Lohnsumme; pro bonusberechtigte Arbeitsstunde werden 450 Franken rückerstattet. Wie bei den Grünen heben sich auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die Abgaben der Betriebe und die Bonus-Auszahlungen auf. Auf der Ebene der Einzelbetriebe fällt eine Mehrbelastung von maximal 3 Prozent an, wenn das Unternehmen keine bonusberechtigten Arbeitsstunden aufweist; für Betriebe, die das Ideal der 25-Stunden-Wochen verwirklicht haben, ergibt sich eine Entlastung von rund 25 Prozent (zu den Details vgl. SPS 1995a, 32ff.). Der Effekt dieses Bonussystems soll eine grössere Nachfrage der Unternehmen nach kürzeren Arbeitszeiten und damit verbunden eine Stärkung der Position der Beschäftigten, die kürzere Arbeitszeiten wünschen, sein. Dadurch sollten tendenziell auch die Löhne für kürzere Arbeitszeiten relativ zu denjenigen für umfangreichere Arbeitspensen steigen.

Serge Gaillard vom SGB entdeckt in diesem Lenkungs-Modell mehrere Gefahren (in: SPS 1995b). Erstens, so meint Gaillard, könnte die Lenkungsabgabe zur Reduktion der Arbeitszeit die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt verschärfen. Analog zu den Mechanismen einer ökologischen Lenkungsabgabe würden die Arbeitgeber die Arbeitszeiten da reduzieren, wo für sie geringe Kosten anfallen, also v.a. bei «*monotonen, repetitiven oder anspruchslosen Tätigkeiten, wo eine Reduktion der Arbeitszeit die Produktivität erhöht*» (ebd., 6). Im Facharbeits- resp. Kaderbereich blieben die Arbeitszeiten jedoch aller Wahrscheinlichkeit nach auf dem alten Niveau. Durch diese «Subventionierung» von Arbeitsplätzen mit schlechten Arbeitsbedingungen bestünde deshalb die Gefahr einer weiteren Akzentuierung der ohnehin schon vorhandenen «*Polarisierung des Arbeitsmarktes in vergleichsweise gut bezahlte Vollzeitbeschäftigte mit interessanten Arbeitsinhalten einerseits (vorwiegend Männer) und schlechter bezahlte Teilzeitbeschäftigte mit prekären Arbeitsbedingungen (vorwiegend Frauen) (...)*» (ebd., 6).

Eine weitere Gefahr sieht Gaillard in einer tendenziellen Ausbreitung von Zweitjobs, was den erwünschten Effekt der Arbeitszeitverkürzung zunichte machen könnte. Dies, weil die Polarisierung des Arbeitsmarktes bekanntermassen eine Zunahme der Lohnunterschiede zur Folge hat:

«Da die schlechter verdienenden Personen einen Lebensstandard anstreben, der demjenigen der gut verdienenden einigermaßen entspricht, ist zu erwarten, dass viele von ihnen zwei Teilzeitstellen besetzen werden.» (ebd., 7)²¹

Schliesslich weist Gaillard darauf hin, dass ein Bonus-Malus-System gegenüber einer einfachen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung keine Vorteile aufweist:

«(...) Erstens ist auf die Gefahr hinzuweisen, dass die ArbeitnehmerInnen mit einer schwachen Stellung auf dem Arbeitsmarkt gezwungen werden, die Arbeitszeit zu reduzieren und Lohneinbussen in Kauf zu nehmen. Der Arbeitgeber würde für diese unsoziale Massnahme noch belohnt. Falls dies aber nicht geschieht, kostet die Übung die Arbeitgeber insgesamt gleich viel wie eine entsprechende Arbeitszeitverkürzung ohne Bonus-Malus-System. Es bestehen diesbezüglich nur zwei Unterschiede: Erstens können sie sich im System mit der Lenkungsabgabe darauf beschränken, die Arbeitszeit dort zu verkürzen, wo sie dadurch die Arbeitsproduktivität erhöhen können. Zweitens aber wissen sie nicht, worauf sie sich einlassen, da sie weder das Tempo noch das Ausmass der gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitverkürzung abschätzen können. Es könnte für sie teurer werden als beispielsweise eine allgemeine 37-Stundenwoche. Sie werden sich deshalb kaum auf eine solche Übung einlassen.» (ebd., 7)

Arbeitszeitverkürzungsbonus der GBI

Der Arbeitszeitverkürzungsbonus der GBI (1994) soll die Betriebe dazu bewegen, die Wochenarbeitszeit massiv zu reduzieren und dafür zusätzliche Arbeitskräfte anzustellen – er steht also im Kontext der kleinen Umverteilung. Unternehmen, die die Wochenarbeitszeit stark reduzieren, erhalten unter der Bedingung, dass sie mindestens zwei Drittel der Arbeitszeitverkürzung mit Neuanstellungen kompensieren, einen Bonus von der öffentlichen Hand (gemäss dem illustrierenden Rechenbeispiel offenbar durch die Arbeitslosenkasse). Damit wird ein Teil der Mehrkosten für den Betrieb gedeckt. Die Arbeitnehmenden müssen ihrerseits mit Lohneinbussen einen Teil der Kosten übernehmen: maximal ein Fünftel der Arbeitszeitverkürzung, mit Ausnahme der untersten Einkommen, deren Löhne nicht gekürzt werden dürften. Das Modell wäre auch für einen einjährigen Weiterbildungsurlaub oder für Elternurlaub anwendbar. Über die Höhe dieses Bonus und die Bezugsdauer, während der ein Unternehmen davon profitieren könnte, wird nichts gesagt.²²

3.2.3. Vorschriften

Verbindliche Vorschriften auf gesetzlicher und/oder gesamtarbeitsvertraglicher Ebene werden in erster Linie von den Gewerkschaften vertreten. Geregelt werden sollen drei Aspekte der Arbeitszeit: die zulässige Höchstarbeitszeit, ein Überstundenverbot und eine Kompensation von Überstunden durch Freizeit.

Eine Festlegung von *wöchentlichen Höchstarbeitszeiten* verlangen z.B. SGB, SMUV, GBI, VPOD und die SPS. Bevorzugt würde von diesen Organisationen die Herabsetzung der zulässigen Höchstarbeitszeiten im Arbeitsgesetz. Als pragmatischerer Weg wird jedoch allgemein die Verankerung reduzierter Arbeitszeiten in den Gesamtarbeitsverträgen betrachtet. Verbunden damit sollen Ausnahmen strikte geregelt werden, was vor allem Überstunden betrifft (vgl. unten). Gesetzlich verordnete Verkürzungen der Arbeitszeit stellen aber natürlich auch Vorschriften bezüglich Jahresarbeitszeit (Ferien- und Weiterbildungsurlaubsansprüche) oder Lebensarbeitszeit (Elternurlaub, Senkung des Rentenalters) dar.

21 Ein Indiz für die Wahrscheinlichkeit dieser unerwünschten Folge gibt die Entwicklung des US-amerikanischen Arbeitsmarkts seit der massenhaften Schaffung sogenannter «Mac-Jobs» (Billiglohn-Arbeitsplätze). Der Trend zu mehreren Teilzeitstellen aus Gründen der Existenzsicherung (oft weit über 100 Prozent der Normalarbeitszeit hinaus), ist dort deutlich zu beobachten.

22 Im Rechenbeispiel werden 60 Prozent der Lohnkosten für jede/n neu Beschäftigte/n von der Arbeitslosenkasse übernommen. Begründet wird diese Bonushöhe nicht.

Überstunden werden im Kontext der Massenerwerbslosigkeit als besonders skandalös empfunden. So stellt etwa der SMUV fest:

«In der schweizerischen Volkswirtschaft werden in den Bereichen der Maschinen- und Uhrenindustrie am meisten Überstunden geleistet. Gemäss Einschätzungen der Gewerkschaft SMUV liessen sich die im Jahre 1994 geleisteten Überstunden auf etwa 50'000 Arbeitsstellen umrechnen!» (SMUV 1996, 70)

und folgert daraus:

«Wir beantragen, dass Überstunden systematisch in Freizeit abgegolten werden, mit einem Lohnzusatz von 25%. Mit dieser Bestimmung werden sowohl Flexibilität als auch Gesundheitsschutz abgedeckt; gleichzeitig steht der Schaffung neuer Arbeitsplätze nichts im Weg (...). Im übrigen könnten Überstunden steuerlich belastet werden, um auf diese Weise Erfahrungsmodelle für Arbeitszeitverkürzung zu finanzieren.» (ebd., 71)

Überstunden sollen über einem gewissen festzulegenden Mass verboten werden. Die erlaubten Überstunden müssten zudem massiv verteuert werden, sei es durch direkte finanzielle Belastungen (z.B. höhere Abgaben an die Arbeitslosenversicherung, JP/IES 1994, 75) oder durch obligatorische Zeitgutschriften (Gewerkschaften und SPS).

Höchstleistungszeiten im verhältnismässig «realistischen» Umfang, wie sie von den Gewerkschaften gefordert werden, sowie Eindämmung von Überstunden bekämpfen sozusagen die Auswüchse der Normalarbeitszeit, tragen aber für sich noch nichts zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit geringerer Stundenzahl bei. Die Grünen schlagen in Abkehr ihres Prinzips der Freiwilligkeit als eine mögliche «Zwangsmassnahme» die Einführung von Mindestquoten für Teilzeitarbeitsplätze für die öffentliche Verwaltung vor. Dies weil der öffentliche Sektor leichter politisch zu beeinflussen sei als die Privatwirtschaft und weil der Staat eine Vorbildfunktion bei der Schaffung von Teilzeitarbeit übernehmen könnte.

3.3. Arbeitszeitverkürzung: die Nachfrageseite

Wie man die Arbeitgeber dazu bringt, Arbeitsplätze mit kürzerer Arbeitszeit anzubieten, ist nur die eine Seite des Problems der Arbeitszeitreduktion. Die andere Seite ist die Frage, wie Arbeitnehmer dazu motiviert werden können, kürzere Arbeitszeiten nachzufragen oder zu akzeptieren. Die rein männliche Formulierung ist hier angebracht, denn es handelt sich tatsächlich fast ausschliesslich darum, dass *Männer* ihre Arbeitszeiten reduzieren müssten: 91 Prozent der Männer sind vollzeitleich beschäftigt, während 58 Prozent aller Frauen bzw. 82 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ohnehin bereits teilzeitleich erwerbstätig sind (BFS 1996; die Prozentwerte beziehen sich auf die Grundgesamtheit der erwerbstätigen Personen). Bei dieser Frage ist zudem genau genommen zu unterscheiden zwischen Akzeptanz einer verkürzten betrieblichen oder allgemeinen Normalarbeitszeit und Nachfrage nach individueller Arbeitszeitverkürzung mittels Teilzeitarbeit.

3.3.1. Aufwertung von Teilzeitarbeit

Die bürgerlichen Parteien und Frauenorganisationen setzen bei der Arbeitszeitverkürzung praktisch ausschliesslich auf die Förderung individueller Teilzeitarbeit. Folglich spielt auch die Ebene der individuellen Motivation eine grosse Rolle. Dagegen wird auf Seiten der Gewerkschaften und Linken individuelle Teilzeitarbeit quasi als Übergangslösung bis zum Erreichen kürzerer Normalarbeitszeiten verstanden. Sie soll dementsprechend nicht gefördert – im Sinne von «verbreitet» – werden, aber als real existierende Variante der Arbeitszeitverkürzung rechtlich und sozial abgesichert werden. Hier treffen sich die beiden Lager: Auf allen Seiten ist man sich einig, dass Teilzeitarbeit aufgewertet werden muss, damit erstens Frauen durch ihr gesamtge-

sellschaftlich «nützliches Arbeitsnachfrageverhalten» keine Nachteile erleiden und damit sich zweitens mehr Männer dafür erwärmen können.

«Die Teilzeitbeschäftigung hat in der Schweiz in den achtziger Jahren sehr stark zugenommen. Diese Tendenz hat sich in der jüngsten Rezession fortgesetzt. Gut vier Fünftel der Teilzeitbeschäftigten sind jedoch Frauen. Meistens haben Teilzeitbeschäftigte schlechtere Arbeitsbedingungen als Vollzeitbeschäftigte. Deshalb scheint es mir nicht sinnvoll, die Teilzeitarbeit generell fördern zu wollen. Gerade bei ungünstiger Arbeitsmarktlage besteht die Gefahr, dass die Unternehmungen vermehrt Teilzeitarbeitsplätze schaffen, um die Arbeitsproduktivität bei monotonen und anstrengenden Arbeiten zu erhöhen, um Fehlzeiten zu vermeiden, um Sozialleistungen einzusparen und um die Arbeitskräfte flexibel und nach Bedarf einsetzen zu können. (...) Deshalb steht für den Gewerkschaftsbund eine konsequente Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten mit den Vollzeitbeschäftigten im Vordergrund und nicht die Förderung der Teilzeitarbeit.» (Serge Gaillard, in SPS 1995b)

«Die CVP fordert ein attraktiveres Angebot von Teilzeitarbeit mit Aufstiegs- und vor allem auch Weiterbildungsmöglichkeiten. (...) Von einem vermehrten Angebot an Teilzeitstellen könnten die Frauen in besonderer Weise profitieren. Mit einer gezielten Förderung von Teilzeitstellen im Kaderbereich würden aber nicht nur Aufstiegsmöglichkeiten von berufstätigen Frauen erhöht. Gleichzeitig erhöht dies die Möglichkeit für Männer, sich aktiver an familiären Betreuungsaufgaben zu beteiligen. Der staatlichen Politik fällt dabei die Aufgabe zu, im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht die für teilzeitliche Arbeitsverhältnisse erforderlichen Gestaltungsmöglichkeiten sicherzustellen.» (CVP 1995, 28f.)

Gleichstellung von Teilzeitarbeit bedeutet erstens eine rechtliche Absicherung, insbesondere bezüglich Sozialversicherungen, aber auch den sonstigen Regelungen. Teilzeitarbeit soll den Gesamtarbeitsverträgen unterstellt werden. Der VPOD (1991 und 1996b) listet beispielweise u.a. folgende Regelungsbereiche auf:

- **Arbeitszeit:** Das betrifft Überstundenregelungen, Pausen und Wegzeiten, Ferienansprüche, Feiertage. Teilzeitarbeitende sollen jeweils die gleichen Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte haben bzw. anteilmässige in bestimmten Bereichen (z.B. bei Feiertagen).
- **Lohn:** Teilzeitbeschäftigte sollen im Monatslohn bezahlt werden, Lohnzulagen anteilmässig ebenfalls erhalten und bei Krankheit/Unfall gleiche Lohnfortzahlungsansprüche haben.
- **Sozialzulagen:** Teilzeitbeschäftigte sollen vollen Anspruch auf Sozialzulagen wie Kinder-, Familien-, Ausbildungszulagen etc. haben.
- **Pensionskasse:** Teilzeitbeschäftigte sollen in jedem Fall auch in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden. Liegt ihr Einkommen über dem BVG-Minimum, sollen sie in die Pensionskasse aufgenommen werden, unter Berücksichtigung des anteilmässigen Koordinationsabzugs. Verdienen sie weniger als das BVG-Minimum und sieht die entsprechende Versicherungskasse keinen Einbezug solcher Einkommen vor, soll der Betrieb eine Sparversicherung für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten einrichten. Der SGB fordert zu diesem Punkt die Abschaffung des Koordinationsabzugs.

Selbst Teilzeitarbeit, die in den beschriebenen Punkten der Vollzeitarbeit gleichgestellt ist, ist allerdings weiter mit dem Problem der prekäreren sozialen Sicherung behaftet: Wer Teilzeit arbeitet, hat neben dem geringeren Verdienst natürlich auch geringere Versicherungs- und Vorsorgeansprüche.

Zweitens müsste Teilzeitarbeit nach einhelliger Meinung aller antwortenden Organisationen auch arbeitsinhaltlich und bezüglich Karrierechancen aufgewertet werden. Teilzeitarbeit müsste auch in qualifizierten Berufen und in Kaderfunktionen üblich werden, und als eine der Voraussetzungen dafür müssen Teilzeitbeschäftigte die gleichen Ansprüche und Chancen auf Weiterbildung erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Diese Forderung nach inhaltlicher Attraktivitätssteigerung von Teilzeitarbeit betrifft einerseits vor allem wieder die Angebotsseite, also die Arbeitgeber, die davon überzeugt werden müssen, dass auch qualifizierte Stellen arbeitsorganisatorisch teilbar sind, und dass Teilzeitarbeitende motivierte und «vollwertige» Arbeitskräfte sind (vgl. oben 3.2.1.). Nicht zu unterschätzen ist allerdings auch die tiefsitzende Skepsis der Arbeitnehmenden selbst bezüglich Teilzeitarbeit. Viele sind ebenfalls der Ansicht, dass qualifizierte Arbeit und erst recht Führungsfunktionen nicht teilbar seien und Teilzeitbeschäftigte nicht «voll bei der Sache» seien (vgl. u.a. Straumann et al. 1995, Heintz et al. 1997).

3.3.2. Finanzielle Absicherung von Arbeitszeitreduktionen

Sowohl bei individueller Teilzeitarbeit wie bei einer reduzierten neuen Normalarbeitszeit stellt sich als eine Hauptfrage die der finanziellen Absicherung. Umverteilung von Arbeit ist gleichzeitig verknüpft mit Umverteilung von Einkommen. Dieser Punkt wird vor allem von Gewerkschaften, SPS und sozialpolitischen Kreisen betont. «*Letztlich geht es um die Frage, in welchem Ausmass die Lohnabhängigen an den Produktivitätsfortschritten beteiligt werden.*» (Serge Gailard, in: SPS 1995b, 4) Das Problem stellt sich besonders akut in Frauenberufen, in denen schon mit Vollzeitarbeit die Existenz nicht garantiert ist. Hier ist Umverteilung von Einkommen überhaupt erst die Voraussetzung für eine Umverteilung von Arbeit.²³

«Die meisten in der Gewerkschaft VHTL organisierten Frauen arbeiten im Verkauf. Ihre Löhne sind in der Regel so tief, dass eine selbständige Existenz meist nicht möglich ist und es zum Beispiel nicht drin liegt, einen Partner aufzufordern, Teilzeit zu arbeiten und sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen.» (VHTL 1996)

Weitergabe von Produktivitätszuwachs

In der Frage der Kosten bzw. finanziellen Absicherung von gesamtgesellschaftlichen Arbeitszeitreduktionen ist zu unterscheiden zwischen einer Verkürzung in Höhe der Produktivitätsfortschritte und Arbeitszeitverkürzungen, die darüber hinausgehen. Erstere sollen nach Ansicht der Gewerkschaften ohne Lohneinbussen für die Beschäftigten realisiert werden: Produktivitätsfortschritte sollen in Form von Zeit anstatt in Form von Lohnerhöhungen an die Arbeitnehmenden weitergegeben werden. Bei Arbeitszeitverkürzungen über dieses Mass hinaus wird die Frage von (teilweisem) Lohnverzicht akut. Die Meinungen dazu, welches Ausmass an Arbeitszeitreduktion durch Produktivitätsfortschritte gewissermassen «abgedeckt» ist, ab welchem Punkt Lohneinbussen der Beschäftigten hingenommen werden müssten und wie hoch dieser Verzicht sein dürfte, sind geteilt.²⁴ Einig ist man sich tendenziell so weit, dass den «unteren Lohnklassen» keine Einkommensverzichte zugemutet werden können – offen bleibt in solchen Formulierungen, wie weit unten die «unteren Lohnklassen» liegen bzw. welche Einkommen hoch genug sind, dass eine partielle Lohneinbusse für mehr Freizeit diskutabel wäre.

23 Das Modell des «Arbeitsmixbonus» stellt den einzigen einigermaßen konkreten Finanzierungsvorschlag dar, welcher auch die Umverteilung der Haus- und Familienarbeit fördern könnte. Das Konzept wird im Abschnitt 3.5.2. ausführlich dargestellt.

24 Die verschiedenen Berechnungen und Schätzungen zur Bestimmung der entsprechenden Zahlen sollen hier nicht im Detail aufgeführt werden. Sie finden sich z.B. in den Unterlagen von GBI, SGB, SPS.

Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Existenzsicherung

Wo auch immer diese Grenzen anzusetzen sind: die Überlegungen zum Ausmass an verteilbarem Produktivitätszuwachs bzw. an zumutbaren Lohneinbussen enden bei der kleinen Umverteilung von Arbeit. Massive Arbeitszeitverkürzungen im Hinblick auf eine grosse Umverteilung sind zumindest in absehbarer Zukunft so nicht realisierbar. An diesem Punkt setzen radikalere Ideen zu einer völligen oder partiellen Entkoppelung von Arbeit und Existenzsicherung an. In unterschiedlichen Varianten wird diese Forderung von ganz verschiedenen Kreisen erhoben. Begründet wird sie aus sozialetischer Sicht mit sozialen, ökologischen und gerechtigkeitstheoretischen Argumenten, von feministischer Seite mit der Notwendigkeit, den «Ernährerlohn» abzuschaffen und aus «pragmatischer» sozialpolitischer Perspektive damit, dass die nicht mehr aufzuhebende Massenerwerbslosigkeit und zunehmende Verarmung gewisser Bevölkerungsteile zu einer gänzlich neuen Sozialpolitik zwingt.

«Aus ethisch-sozialer Sicht ist der Grundlohn die angemessene Antwort auf eine Entwicklung der Gesellschaft, die auf eine teilweise Entkoppelung von Tätigsein und Erwerb hinausläuft. Arbeitslosigkeit und Niedriglohnpolitik haben zur Folge, dass die davon betroffenen Menschen gar nicht in der Lage sind, durch ihr Tätigsein oder ihre Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. (...) Aber es gibt noch andere ethische Gründe für den Grundlohn. Es ist nicht exakt auszumachen, welche Menschen in der Gesellschaft und auch in der Wirtschaft positive oder negative Leistungen – und in welchem Ausmass – erbringen. (...) Dieser Umstand ist ein Grund dafür, dass in einem gewissen Sockelbereich alle Menschen gleich behandelt werden, also ein Grundlohn für alle ausbezahlt wird. Ein weiterer Punkt kommt hinzu. Es gibt eine Reihe von Behinderungen und Leistungsdefiziten, für die die betroffenen Menschen nicht oder nur teilweise Verantwortung tragen, wobei die Möglichkeit zur exakten Feststellung dieses Sachverhalts teilweise fehlt.» (Ruh 1996a, 32f.)

«Mit der (...) Umverteilung der Erwerbsarbeit fällt ein wichtiger Baustein der Versorgerposition der Männer dahin: nämlich das Privileg der «Normal»erwerbstätigkeit, die Ernährerlöhne verspricht. Wird das System der Familienfinanzierung via Ernährerlöhne der Männer angegriffen, stellt sich natürlich die Frage, wie denn die Familie sonst finanziert werden könnte. Nach feministischem Verständnis reduziert sich die «Familien»Finanzierung auf die Kinderfinanzierung, denn Frauen sollen genügend Einkünfte erzielen können, um sich selber «ernähren» zu können. (...) Wenn nicht mehr die Ernährerlöhne die Kinder finanzieren, wer dann? Innovativere Vorschläge bestehen darin, die Kinderaufwendungen mittels einer Garantierten Existenzsicherung für Kinder zu gewährleisten ... bzw. Kinderbeihilfen für Familien in schlechten finanziellen Verhältnissen vorzusehen. (...) Für Frauen wird der Handlungsspielraum zur Gestaltung ihrer Lebensform entschieden erweitert; die Abhängigkeit von einem Ernährer ist für Mütter nicht mehr quasi «naturgegeben». (Meier 1993, 139f.)

Welche Formen eine erwerbsarbeitsunabhängige Existenzsicherung annehmen könnte, wird sehr unterschiedlich konzipiert und kann hier wiederum nicht im Detail ausgeführt werden.²⁵ Es geht hier nicht um die generelle Diskussion zu einem garantierten Grundeinkommen, sondern nur um die Vorschläge, die explizit im Rahmen der Debatte zur Umverteilung von Arbeit erwähnt wurden. Sie können danach unterschieden werden, ob ein unbedingter oder bedingter Anspruch darauf besteht, ob der Betrag einkommensabhängig oder für alle gleich hoch ist, und ob er das bestehende System der sozialen Sicherung ergänzen oder ersetzen soll. Ausserdem beziehen sich die einen Varianten explizit nur auf Kinder (vgl. oben, Irène Meier), andere nur auf Erwachsene, bzw. klären diese Frage nicht.

²⁵ Eine Übersicht über verschiedene Formen eines garantierten Mindesteinkommens geben z.B. Bauer 1995, Caritas 1995b, SPS 1991.

Auf den *Grundlohn* bzw. die *Bürgerrente*, die Hans Ruh vorschlägt, hat jede/r Erwachsene Anspruch. Die Höhe dieser Grundsicherung ist ausserordentlich knapp bemessen: 1500 Franken im Monat. Damit soll nach Ansicht von Ruh eine «*sehr bescheidene, umwelt- und ressourcenorientierte Lebensweise*» (Ruh 1996a, 34) möglich sein. Der Grundlohn soll die ökonomischen und damit zeitlichen Voraussetzungen für informelle freiwillige soziale Leistungen schaffen, indem bei bescheidener Lebensweise niemand dazu gezwungen wäre, durch Erwerbsarbeit zu einer Konsumgesellschaft beizutragen, an deren Produkten sie oder er kein Interesse hat. Wie Kinder finanziert werden (z.B. diejenigen von Erwerbslosen, die den Grundlohn nicht mit Erwerbsarbeit aufbessern können), wird nicht erläutert. Entweder müssen die 1500 bzw. 3000 Franken für die Eltern dafür ausreichen, oder der Unterhalt für Kinder wird aus zusätzlichen Beihilfen bestritten, die es offenbar weiterhin geben soll – erwähnt werden u.a. Beihilfen für Behinderte. Der Grundlohn scheint also eine Ergänzung zur bestehenden sozialen Sicherung zu sein; er ist ausserdem indirekt an eine Leistung gebunden, indem jede und jeder zu einem obligatorischen Gemeinschaftsdienst verpflichtet ist (vgl. 3.6.).

Ein garantiertes Mindesteinkommen wird auch von der SPS als flankierende Massnahme für die doppelte 25-Stunden-Woche für «*Personen (...), die sich aus unterschiedlichen Gründen die Existenz nicht über Erwerbsarbeit sichern können oder durch die Maschen des kausal orientierten Sozialversicherungssystems fallen*» (SPS 1995a, 47) befürwortet. Ein garantiertes Mindesteinkommen unbestimmter Ausgestaltung erwähnen auch Justitia et Pax / Institut für Sozialethik (1994, 50), die Frauengewerkschaft sowie Mäschia Madörin (1996, 134) als Voraussetzung für alternative Lebens- und Arbeitsformen.

Ein existenzsicherndes Grundeinkommen in Form von *Ergänzungsleistungen* wird von der Caritas, der GBI und in sehr beschränktem Umfang auch von den Grünen als Massnahme zur finanziellen Absicherung von Arbeitszeitverkürzung vorgeschlagen. Bei der Caritas segelt diese Idee einmal unter der Bezeichnung *Ergänzungsleistungen* (Caritas 1995b), in einem anderen Papier unter *negativer Einkommenssteuer* (Caritas 1994b), ist aber jedenfalls einkommensabhängig konzipiert. Bei der negativen Einkommenssteuer (...)

«(...) werden zwei Einkommensstufen festgelegt: Ein Subsistenz- oder existenzsicherndes Grundeinkommen und ein höheres, sozial akzeptables Niedrigeinkommen, von dem an die Einkommenssteuer beginnt. Wer ohne jedes eigene Einkommen ist, erhält das Subsistenz Einkommen. Wer arbeitet, aber weniger als das Niedrigeinkommen verdient, erhält einen staatlichen Zuschuss, der sich mit steigendem Einkommen vermindert, der aber erst bei Erreichen des festgelegten Niedrigeinkommens ganz aufhört.» (Caritas 1994b, 44f.)

Ergänzungsleistungen bei reduzierter oder unterbrochener Erwerbstätigkeit sieht auch die GBI (1996) als Grundeinkommensvariante vor. Die Grünen sind in dieser Frage widersprüchlich. Bei der 4-Tage-Woche als einer der Varianten von Arbeitszeitverkürzung wird eine Ergänzungsleistung bis zur Höhe eines bestimmten Sockeleinkommens in Betracht gezogen: «*(...) die Lohnverluste könnten bis zu einer bestimmten Einkommenshöchstgrenze pro Person kompensiert werden*» (GPS 1995, 19). Bei den Ausführungen zum Bonus-Malus-System zur Förderung von Teilzeitstellen kommen sie dagegen im selben Papier zum Schluss, «*Eventuelle Effekte bei den AHV-Renten (kleinerer Bemessungslohn wegen Stundenreduktionen) wären eher selten, da die AHV-Maximalrente bereits bei einem jährlichen Einkommen von Fr. 68'840 erreicht wird.*» (ebd., 14) Diese, im Lichte von Einkommensstatistiken eher erstaunliche, Aussage²⁶ scheint darauf hinzudeuten, dass die Grünen die Einkommenseinbussen bei reduzierten Arbeitszeiten nicht für ein gravierendes Problem halten.

26 Vgl. zum Beispiel die kürzlich veröffentlichten Daten des BFS zum Problem der «working poor» in der Schweiz (SAKE 1996b).

Eine *garantierte Grundsicherung von Kindern* wird von verschiedener Seite propagiert. In der feministischen Stossrichtung der Abschaffung des Ernährerlohns dient sie nicht nur der materiellen Sicherung der Kinder, sondern ebenso sehr der grösseren Unabhängigkeit und Wahlfreiheit von Frauen (vgl. oben, Meier 1993, aber auch SGB 1993).²⁷ Zentral ist in dieser Optik, dass das Kindereinkommen nicht als «Lohn» für die Betreuungsarbeit der Mütter, sondern als Abgeltung der effektiven Kinderkosten gedacht ist (Meier 1993, 140). Ähnlich wie bei den Erwachsenen wird bei Kindern zwischen einer Grundsicherung unabhängig vom Einkommen (der Eltern) und einer Ergänzungsleistungsvariante für Kinder einkommensschwacher Familien unterschieden (z.B. Füglistaler/Pedernana 1996). Ausserdem bestehen Divergenzen bezüglich der Höhe des entsprechenden Beitrags: Soll die Grundsicherung für Kinder die effektiven Kinderkosten voll abdecken (z.B. SPS 1995a, vgl. auch Spycher et al. 1995) oder nur zum Teil, zum Beispiel mindestens zur Hälfte (Pro Familia o.J., Füglistaler/Pedernana 1996)?

3.4. Umverteilung der Erwerbsarbeit

Wie erwähnt, sind sich die verschiedenen Organisationen weitgehend einig in der Einschätzung, dass eine Arbeitszeitverkürzung eine notwendige Voraussetzung für die Umverteilung der Arbeit darstellt (vgl. 3.1.). Eine grosse Umverteilung erfordert jedoch nicht nur eine Anpassung des Arbeitsvolumens, sondern v.a. auch der Positionen und Erträge für die Geschlechter. Die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation ist *conditio sine qua non* für eine echte Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Erst wenn neben dem Volumen der Erwerbsarbeit auch deren «Erträge» (Lohn etc.) gleichverteilt sind, wird es möglich, auch die Nichterwerbsarbeit anders zu verteilen. Die Erträge sind einerseits abhängig von der geschlechtersegregierten Berufs- und Branchenzugehörigkeit, andererseits – und im engen Zusammenhang damit – von den jeweiligen Aufstiegschancen (berufliche Positionen).

Solange es für Familien «wirtschaftlicher» ist, wenn der Mann voll erwerbstätig ist, weil Männer im allgemeinen höhere Positionen einnehmen und zudem besser verdienen als Frauen in den entsprechenden Positionen, wird sich an der Verteilung der Nichterwerbsarbeit (v.a. auch Haus- und Familienarbeit) wohl nichts Wesentliches ändern. Diese Feststellung trifft insbesondere in Zeiten der Rezession zu. Heute werden bereits wieder vereinzelte Stimmen laut, welche die Beteiligung verheirateter Frauen am Arbeitsmarkt rückgängig machen möchten, um die Erwerbslosenquote künstlich zu senken. Es wird dabei vergessen, dass gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten Familien oft auf die Einkünfte beider Ehepartner angewiesen sind. Solche Tendenzen stehen daher nicht nur im Widerspruch zu den längst akzeptierten Gleichstellungsforderungen, sondern auch zu der existentiellen Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen in weiten Bevölkerungskreisen.

3.4.1. Gleichstellung im Beruf

Gleichstellung im Beruf wird in groben Zügen von allen antwortenden Organisationen gefordert. Die Gleichstellungsforderungen sind jedoch eher allgemein gehalten. Sie sind in der Regel nicht im Zusammenhang mit Umverteilung von Arbeit entwickelt worden und werden als flankierende Massnahmen nur mit erwähnt. Es wird von allen Seiten deutlich betont, dass die Gleichstellung im Beruf die Voraussetzung für eine andere Arbeitsaufteilung ist, da aufgrund der niedrigeren Frauenlöhne eine Arbeitszeitreduktion von Männern das Familieneinkommen viel stärker reduzieren würde als die (ohnein bereits übliche) Teilzeitarbeit von Frauen. Der Schwerpunkt der Bestrebungen liegt in diesem Bereich klar auf der Forderung nach Lohngleichheit. Die Frage, welche Massnahmen für eine Umsetzung dieser Forderung geeignet sind, wird jedoch unterschiedlich beantwortet.

27. So wie bei Hans Ruh die Kinder nicht in der Grundsicherung enthalten sind, fehlen bei der Idee der Garantierten Existenzsicherung für Kinder die Erwachsenen. Es ist theoretisch denkbar, dass die Kinder versorgt sind, aber die Eltern kein genügendes Einkommen haben.

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmassnahmen, sowie Bewusstseinsarbeit zum Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern und zur Motivation der ArbeitnehmerInnen gehören zu den moderaten Konkretisierungsvorschlägen, die von allen Seiten befürwortet werden. Qualifizierung und Weiterbildung sind auch in bezug auf die «kleine» Umverteilung zentrale Forderungen: Damit die Erwerbsarbeit neu zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen aufgeteilt werden kann, braucht es entsprechende Massnahmen, um die Qualifikationen der Erwerbssuchenden auf die vorhandenen Arbeitsplätze abzustimmen. Eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern bedeutet zudem nicht nur ein Umdenken bei den Frauen, sondern auch bei den Männern: Nicht nur die Frauen müssen zum Einstieg in «Männerberufe» motiviert werden, auch Männer müssen dazu gebracht werden, «Frauenberufe» zu ergreifen (vgl. Heintz et al. 1997).²⁸

Gleichstellungsgesetz: Insbesondere die Gewerkschaften verweisen zur Durchsetzung von Chancengleichheit im Beruf auf das Gleichstellungsgesetz mit der Möglichkeit, Lohngleichheit gerichtlich einzuklagen. Das in Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung festgelegte Diskriminierungsverbot soll endlich faktisch durchgesetzt werden.

Quotenregelungen: Eine ausgiebig (und kontrovers) diskutierte Förderungsmassnahme ist die Quotierung der Geschlechterverteilung, welche auf strukturelle Veränderungen ausgerichtet ist. Quoten werden von den Gewerkschaften und der SPS befürwortet, von bürgerlicher Seite eher abgelehnt. Mit Hilfe von situationsbezogenen und bereichsspezifischen Quotenregelungen soll der gegebenen Untervertretung von Frauen in diversen Bereichen, v.a. auch in der Arbeitswelt, entgegengesteuert werden. Quoten orientieren sich an bestimmten Zielvorgaben und nicht an den zur Verwirklichung dieser angestrebten Zahlenverhältnisse angewandten Mitteln oder Entscheidungskriterien. Die Umsetzung von Quotierungszielen ist abhängig von ihrer Einbettung weiterer, vorgängiger oder parallel eingeleiteter Gleichstellungsmassnahmen. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1989, 19f) nennt vier grundlegende Kriterien für eine erfolgreiche Quotierung:

- «1. Quoten müssen realistisch und einlösbar sein, sie müssen folglich je nach Hierarchiestufe und Anwendungsbereich individuell festgelegt werden. Ein Scheitern der (zu hoch) angesetzten Quoten kann sich schnell als Bumerang für die Frauen erweisen, da der Vorwurf kaum ausbleiben wird, Frauen wollten gewisse Positionen ja gar nicht einnehmen, es sei ja nicht möglich, genügend interessierte Frauen zu finden.
2. Quoten müssen den speziellen Gegebenheiten in den einzelnen Sektoren und Qualifikationsstufen Rechnung tragen und haben entsprechend eine Erhöhung des Frauenanteils nicht ausschliesslich in vertikaler, sondern auch in horizontaler Richtung anzustreben.
3. Jede Quotenregelung erfordert Kontrollmechanismen (bspw. regelmässige Berichterstattung) und die Überprüfung der getroffenen Entscheide.
4. Quoten verlangen eine begleitende, umfassende Gleichstellungspolitik. Sie stellen eine der vielfältigen Möglichkeiten zur Gleichstellungsförderung dar. Als isolierte Massnahme sind sie von vornherein zum Scheitern verurteilt.»

Gesamtarbeitsverträge: Schliesslich wird die Gleichstellung im Beruf auch über die Implementierung geschlechtsneutraler Gesamtarbeitsverträge angestrebt, bei welchen auch die unterschiedlichen Anstellungsbedingungen zwischen Teil- und Vollzeitarbeit wegfallen müssten (vgl. Baumann et al. 1995). Gesamtarbeitsverträge wären verbindliche Vereinbarungen zwischen den

²⁸ Da es sich bei den Frauenförderungsmaßnahmen, wie gesagt, im wesentlichen um längst bekannte Vorschläge handelt, werden sie hier nicht ausgeführt. (Vgl. dazu z.B. Eidg. Büro für Gleichstellung 1988).

Sozialpartnern und somit flexibler als gesetzliche Regelungen. Wie die beiden letzten Punkte (Quoten und Gleichstellungsgesetz) wird auch diese Möglichkeit eher von den Gewerkschaften und politisch links orientierten Gruppierungen genannt und gefordert.

3.4.2. «Familienverträglichkeit» der Arbeitswelt

Die mangelhafte Vereinbarkeit von Haus-/Familienarbeit und Erwerbsarbeit ist ein wesentliches Hindernis bei der Umsetzung einer Umverteilung der Arbeit. Daher sind strukturelle Anpassungen in beiden Bereichen unabdingbar. Beim VPOD (o.J.) wird dieser Aspekt unter dem Begriff der «Haushaltsverträglichkeit» der Arbeitswelt thematisiert und das Problem wie folgt umrissen:

«Wer heute im Beruf und am Arbeitsplatz erfolgreich sein will, muss häufig seine Kräfte voll und ganz auf die Erwerbsarbeit konzentrieren. Hausarbeit verträgt sich oft schlecht mit einer beruflichen Karriere. Zwei Auswege sind aus diesem Konflikt zwischen «Berufswelt» und «Privatleben» denkbar: entweder wird die Hausarbeit der «Berufswelt» angepasst, oder die «Berufswelt» muss haushaltsverträglich werden. Der erste Ausweg erweist sich oft als Sackgasse, weil traditionell die «Erwerbstätigkeit» auf Kosten des «Privatlebens», der weiblichen Werte und Bedürfnisse durchgesetzt wird. Fast immer müssen sich karrierewillige Frauen und Männer zwischen Beruf und «Privatleben» entscheiden. So entstehen einerseits immer grössere Schichten von kinderlosen, alleinstehenden, beruflich erfolgreichen und konsumfreudigen Stadtmenschen beiderlei Geschlechts.²⁹ Andererseits kennen wir die auf Hausarbeit beschränkte lebenslängliche «Nur»-Hausfrau mit Kindern im Grünen. Eine echte Lösung des Widerspruchs zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit kann nur darin bestehen, das «Berufsleben» derart zu verändern, dass es sich mit den Aufgaben der Hausarbeit zeitlich und organisatorisch verträgt. Jeder Erwerbsarbeitsplatz und jede politische oder gewerkschaftliche Funktion sollte deshalb in Zukunft einer strengen «Haushaltsverträglichkeitsprüfung» (HVP) unterzogen werden.»

Ebenfalls in Anlehnung an die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) fordert beispielsweise der BSF eine «Familienverträglichkeitsprüfung (FVP)», wobei – wie der BSF betont – der Buchstabe «F» auch für «Frauen» stehen könnte (BSF 1994).

Generell tragen zur «Familienverträglichkeit» insbesondere Sonderregelungen für Eltern bezüglich Arbeitszeiten und Urlaub bei, die von sämtlichen befragten Organisationen in der einen oder anderen Weise gefordert werden. Vorgeschlagen wird in diesem Zusammenhang beispielsweise ein Mutterschafts- resp. Elternurlaub mit Rückkehrgarantie, welcher eventuell teilzeitlich und ausserdem – im Rahmen der generellen Gleichstellungsforderungen – unbedingt wahlweise von der Mutter oder dem Vater bezogen werden kann. Diese Honorierung von Betreuungsarbeit soll aber nicht nur bezüglich der Kinder gelten, sondern auch im Falle von kranken, behinderten oder betagten Angehörigen zur Anwendung gelangen können.

«Soll (...) die unbezahlte Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt werden, so ist es nötig, die wöchentliche Arbeitszeit massiv zu verkürzen. Darüber hinaus ist der Umverteilungsprozess durch Anreize wie beispielsweise staatliches Kinder- und Betreuungsgeld in Gang zu bringen.»

Wo Kinder und Pflegebedürftige zu betreuen sind, ist dem Wunsch nach individueller Arbeitszeitverkürzung (Teilzeitstellen) nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer sowie für Beschäftigte in Kaderpositionen nachzukommen.

29 Der Trend zur kinderarmen Gesellschaft (Kinder als «Luxusgut») verursacht zudem demographische Kosten in Form einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft, welche die Finanzierung der steigenden Sozialkosten für die zunehmende Zahl der Betagten unsicher erscheinen lässt (vgl. z.B. Füglistaler/Pedernana 1996, 81).

Darüber hinaus ist ein ausreichender Mutterschafts- bzw. Elternurlaub einzuführen, welcher den Stellenerhalt garantiert und wahlweise von Vater und Mutter bezogen werden kann.» (VPOD 1996a)

Werden Betreuungsaufgaben als solidarische Verantwortlichkeit definiert, müssen sowohl Leistungen wie Kosten gleichmässig verteilt werden, und zwar auch auf monetärer Ebene. Konkret in diese Richtung zielt beispielweise der vom VPOD vorgeschlagene «Erwerbszeitbonus», ein bezahlter Betreuungsurlaub, der wie folgt konzipiert wird:

«(Der «Erwerbszeitbonus» gewährleistet die) Vergütung von Betreuungsarbeit. Wer Alte und Kinder betreut, hat das Recht auf eine entsprechende Verkürzung der Erwerbszeit. Ein Erwerbszeitbonus berechtigt zu bezahlten Voll- und Teilzeitureluben in der Erwerbsarbeit, und zwar mit der Garantie, nach dem Urlaub wieder auf die gleiche oder eine ähnliche Stelle zurückkehren zu können. Damit sollen die Wechselfälle des Lebens (Reproduktion, Krankheit, Alter) ohne Lohneinbusse, Stellenverlust und Gefährdung der sozialen Sicherheit individuell ausgeglichen werden können. Wie der Erwerbszeitbonus finanziert wird, ist noch offen. Verschiedene Lösungen sind denkbar, im Vordergrund steht der Ausbau der Erwerbsersatzordnung des Bundes oder der Familienausgleichskassen.» (VPOD o.J.)

Der Bonus soll je nach Art der Betreuungsverpflichtung zeitlich begrenzt werden; die Finanzierung erfolgt *«analog bereits bestehender Einrichtungen kollektiv und solidarisch»* (VPOD o.J.), bleibt aber im wesentlichen ungeklärt. Wie der Erwerbszeitbonus organisatorisch umgesetzt werden soll, wird ebenfalls nicht näher ausgeführt.

Auch andere finanzielle Anreize werden genannt, etwa die Möglichkeit, Kinderbetreuungskosten als Gewinnungskosten von den Steuern abziehen zu können (Mötion V. Spoerry 1994) oder – in einem weiteren Zusammenhang – das Splitting der Steuern von Ehepaaren, durch welches die Erwerbstätigkeit der Frauen sich vermehrt auszahlen würde.

Zur Frage der Finanzierung des breit geforderten Mutterschaftsurlaubs³⁰ existieren sehr unterschiedliche Vorschläge, auf die hier weiter nicht eingegangen wird. Eine besonders «unkonventionelle», gleichwohl interessante Idee sei hier dennoch kurz erwähnt. Füglistaler/Pedergnana (1996, 156) postulieren ein sogenanntes «Verursacherprinzip»:

«Für die Dauer von acht Wochen, dem gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsverbot, soll der Verdienstaussfall zu 100 Prozent vom jeweiligen Arbeitgeber getragen werden. Für die Dauer von weiteren acht Wochen soll der Verdienstaussfall – konsequent nach dem Verursacherprinzip – vom Arbeitgeber des Vaters finanziert werden. Somit beträgt der gesamte Mutterschaftsurlaub 16 Wochen, wird aber von zwei Seiten finanziert: (...) Damit werden auf dem Arbeitsmarkt die Frauen im gebärfähigen Alter – zumindest aus Gründen einer allfälligen Mutterschaft – nicht mehr gegenüber Männern im zeugungsfähigen Alter benachteiligt.» (ebd.)

Damit ist allerdings noch nichts zur Finanzierung eines längeren Elternurlaubs gesagt.

Neben den geforderten monetären Ausgleichsleistungen für familiäre Betreuungsarbeit kommt auch der Schaffung einer geeigneten Infrastruktur eine wesentliche Rolle für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu. Eine hinreichende Anzahl Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippen, Spielgruppen, Tagesschulen, Mittagstische, vertraglich gesicherte

30 In der Bundesverfassung steht seit 1945 die Verpflichtung, dass «der Bund auf dem Wege der Gesetzgebung die Mutterschaftsversicherung» einführen wird (Art. 34quinquies Abs. 4). Verschiedene Anläufe zur Umsetzung des Verfassungsauftrags sind gescheitert.

Tageseltern, etc.) ist eine notwendige Voraussetzung für die Gewährleistung einer individuell wählbaren Lebenszeitgestaltung für Frauen und Männer. Diese Infrastruktur ist sowohl von Privaten, aber auch vom Staat sowie von den Betrieben zu schaffen und auszubauen. Dies böte einerseits eine Erleichterung der Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern, andererseits schaffte ein solches Vorgehen aber auch neue Arbeitsplätze. Vorher unbezahlte (Betreuungs-)Arbeit würde so z.T. in bezahlte Erwerbsarbeit umgestaltet. Die Kosten würden neu verteilt. Selbstverständlich gilt diese Forderung nicht nur der Kinderbetreuung, sondern einem generellen Ausbau von «sozialer» Infrastruktur, z.B. als Pflege- und Betreuungsdienste für andere Zielgruppen (Betagte, Kranke, etc.).

Hintergrund der Forderung nach Ausbau familienexterner Betreuungsmöglichkeiten ist im Zusammenhang mit Arbeitsumverteilung eine These, die im Bericht der Eidg. Kommission für Frauenfragen formuliert wurde (Kurzfassung/Pressemitteilung 1992, 3f):

«Mehr Betreuungsplätze für Kinder stellen einen wichtigen Beitrag zur Entlastung von erwerbstätigen Frauen mit Familienaufgaben dar. Sie tragen dennoch direkt nichts dazu bei, dass Männer vermehrt familiäre Pflichten übernehmen. (...)

Indirekt wird ein gutes Angebot an familienexterner Kinderbetreuung allerdings die Attraktivität der Beteiligung an der Kinderbetreuung für Männer erhöhen. Männer sind eher bereit, Teilzeit-Vater zu werden und einen Teil ihres Alltags Familienaufgaben zu widmen, als ihre eigene Berufstätigkeit vollständig aufzugeben. Die Schaffung öffentlichen Raums für Kinder und ihre Eltern durch die Einrichtung von Betreuungsmöglichkeiten erhöht die Attraktivität eines partnerschaftlichen Lebensmodells.»

Da die familienexterne Kinderbetreuung als gesellschaftliche Aufgabe verstanden wird, soll sie auch finanziell solidarisch getragen werden. Die EKF äussert sich nur vage zur Frage der Finanzierung und stellt fest, dass die Verantwortung der Schaffung eines genügenden Grundangebots durch die öffentliche Hand zu gewährleisten ist. Im übrigen bietet sich eine «Mischfinanzierung» an, bei welcher sich die öffentliche Hand, die Eltern, die Arbeitgeber sowie die Gewerkschaften zu beteiligen hätten. Die EKF betont die Einbettung dieser Forderung in ein ganzheitliches Massnahmenpaket, welches die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit gewährleisten soll, indem es die strukturellen Schwierigkeiten löst. So gehört – neben den oben bereits erwähnten Punkten – beispielsweise auch die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen und Blockzeiten in den Schulen in diesen Forderungskatalog.

So sehr sich die antwortenden Organisationen in ihrer Forderung nach einem Ausbau einig sind, so sehr differieren ihre Vorstellungen zur Finanzierung (die allerdings selten detailliert diskutiert werden). Unterschiedliche Meinungen bestehen vor allem bezüglich des Anteils, den die Eltern bezahlen sollen, sowie in der Frage, inwiefern die öffentliche Hand für die Bereitstellung und Finanzierung zuständig sein soll.

3.5. Umverteilung von Haus- und Familienarbeit

Wie im letzten Abschnitt bereits deutlich geworden sein sollte, genügt es nicht, die Erwerbsarbeit neu zu verteilen. Viele der angefragten Organisationen scheinen implizit davon auszugehen, die Umverteilung der Erwerbsarbeit gehe quasi «automatisch» mit einer egalitäreren Beteiligung der Geschlechter an der Nichterwerbsarbeit (v.a. der Haus- und Familienarbeit) einher. Die Annahme, dass die Männer nach einer solchen Umverteilung ihre umfangreichere «freie» Zeit auch für eine vermehrte Beteiligung an der anfallenden Haus- und Familienarbeit nutzen werden, steht aber auf wackligen Beinen. Tatsächlich stellt sich dieses Ziel als das schwierigste der ganzen Umverteilungs-Problematik dar. Mit alleiniger Ausnahme der SPS («Arbeitsmixbonus», vgl. 3.5.2.) findet sich in keiner der befragten Organisationen ein fundiertes Lösungskonzept zum heiklen Thema der Gleichverteilung der Haus- und Familienarbeit. Zumeist werden bloss allge-

meine Aufwertungsstrategien empfohlen, durch welche Hausarbeit und Kinderbetreuung in ihrem gesellschaftlichen Stellenwert eine grössere Anerkennung erhalten soll. Eine reine Aufwertung von Haus- und Familienarbeit läuft jedoch Gefahr, dass die geschlechtliche Rollen- und Arbeitsteilung nur noch fester zementiert würde, indem die Frauen für ihre Leistungen in diesem Bereich mit sozialem Prestige «belohnt» würden und somit paradoxerweise zur Dankbarkeit für die ungleiche Arbeitsteilung gezwungen würden. Damit dies verhindert werden kann, ist eine reale Umverteilung auch dieses Zweigs der Arbeit unumgänglich. Überhaupt wird deutlich, dass eine Umverteilung der Arbeit nur dann funktionieren kann, wenn sie sämtliche Bereiche der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit einbezieht.

Ein weiterer, nicht unwesentlicher Aspekt fällt beim Studium der Unterlagen auf: Unter dem Etikett der Umverteilung der Haus- und Familienarbeit wird – explizit oder implizit – nur die Umverteilung der Betreuungs- und Erziehungsarbeit verstanden. Die materielle Hausarbeit (Kochen, Einkäufe, Waschen, Putzen, etc.) bleibt aus der Diskussion meistens ausgeschlossen, und dies, obwohl sie in diesem Segment bekanntermassen den grössten Zeitaufwand erfordert (vgl. Abschnitt 2.1.2.). Explizit wird von der «Pro Familia» festgestellt, jede erwachsene Person solle für sich selbst sorgen können, die Umverteilung betreffe daher ausschliesslich die Betreuungsarbeit. Auch der VPOD äussert sich in diese Richtung. Diese Einschätzung muss jedoch als illusorisch bezeichnet werden, da im Haushalt stets eine Vermischung von Aufgaben stattfindet und empirisch gesehen die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben mit materieller Hausarbeit einherzugehen pflegt. Die Trennung von Betreuungs- und Hausarbeit in der Diskussion über die Umverteilung der Arbeit ist demnach künstlich konstruiert und keinesfalls gerechtfertigt.

Zwei grosse Linien lassen sich in den Umsetzungsvorschlägen ausmachen: Einerseits die Bemühung um eine verstärkte Bewusstseinsbildung, was das Arbeitsvolumen und dessen geschlechtliche Segregation anbelangt, und andererseits die Forderung nach einer Aufwertung der Haus- und Familienarbeit durch monetäre Honorierung in irgendeiner Form.

3.5.1. Bewusstseinsbildung

Auf der individuellen Ebene hat Bewusstseinsbildung bezüglich egalitärer Geschlechterrollen möglichst früh anzusetzen, nämlich in der elterlichen und schulischen Erziehung, indem beispielsweise auch die Knaben auf die später zu leistende Hausarbeit vorbereitet werden. Das Aufbrechen geschlechtsspezifischer Sozialisation ist in einer Zeit, da Massenmedien uns (und die Kinder) nach wie vor mit Rollenklischees überfluten, allerdings keineswegs ein Kinderspiel. Handarbeiten für Knaben und Werken für Mädchen erfüllen diese Aufgabe jedenfalls kaum in adäquater Weise. Neben einer raschen Einführung egalitärer Lehr- und Unterrichtsmittel (Lese- und Lehrbücher etc.) müssten zumindest auch die gemeinten Implikationen dieser schulischen Massnahmen in klarer Form transportiert werden, z.B. durch die Schaffung neuer (Grundschul)-Fächer wie Sozialkunde o.ä., wo die entsprechende Problematik thematisiert werden kann.

Auf der gesellschaftlichen Ebene wird in erster Linie gefordert, die Haus- und Familienarbeit sichtbarer zu machen. Dies soll mit Hilfe von Statistiken über den entsprechenden Zeitaufwand und den volkswirtschaftlichen Wert der Haus- und Familienarbeit gelingen. V.a. Frauenorganisationen verlangen ein diesbezüglich forciertes Vorgehen. Zu diesem Zweck wurden bereits mehrere konkrete Vorstösse in Form von Postulaten und Motionen unternommen. Bereits 1994 verlangte die Motion Goll beispielsweise die Durchführung regelmässiger Zeitbudgeterhebungen, welche sowohl die bezahlte wie die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern erfassen sollen. Gleichzeitig soll das Verhältnis zwischen der Wertschöpfung bezahlter und unbezahlter Arbeit als Ergänzung zur Nationalen Buchhaltung geschätzt werden.

In einer Motion der Freisinnig-Demokratischen Fraktion zum Thema «Gleichstellung der Geschlechter: Schliessung von Forschungslücken», die schliesslich in Form eines Postulats angenommen wurde, wird der Bundesrat beauftragt, das Bundesamt für Statistik anzuweisen, die durch Frauen und Männer ohne Bezahlung erbrachten gesellschaftlichen Leistungen wie Haus-

arbeit, soziale Einsätze, Benevolate etc. zu erfassen sowie durch eine Aufstockung des Nationalen Forschungsprogramms 35 («Frauen in Recht und Gesellschaft») oder Erweiterung der Ressortforschung dafür zu sorgen, dass «*evidente Forschungslücken bei den volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wirkungen der Geschlechterdifferenzen geschlossen werden können.*»

Auch eine Motion von Francine Jeanprêtre zur Erstellung einer Statistik über die Lebensbedingungen fordert u.a. die Erhebung des Zeitaufwands für Hausarbeit, Erziehung und andere familiäre Aufgaben. Ein Postulat von Regine Aeppli Wartmann beantragte einen umfassenden Bericht über die gesamtgesellschaftlich geleistete bezahlte und unbezahlte Arbeit und ihre Aufteilung zwischen Frauen und Männern sowie konkrete Lösungsvorschläge für eine gerechtere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.

1994 verlangte ein Postulat von Angeline Fankhauser ausserdem, dass bei der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) die Kategorie der ehrenamtlich Tätigen innerhalb der gesamten Bevölkerung gesondert erfasst und aufgeführt wird. Begründet wird das Postulat wie folgt:

«Ehrenamtlich Tätige sind (...) Arbeitskräfte von wichtiger volkswirtschaftlicher Bedeutung. (...) Jede Diskussion um eine Neuverteilung der Arbeit ist auf eine aussagekräftige Analyse der geleisteten unbezahlten Arbeit angewiesen. Verglichen mit den bisher erhobenen Kategorien des «Erwerbsstatus», wo auch Kategorien enthalten sind, die keinen Erwerb erzielen, drängt sich die Erhebung von ehrenamtlichen Tätigkeiten geradezu auf. Die Analyse scheint umso wichtiger, dass mit Recht vermutet werden kann, die Hauptlast der ehrenamtlich geleisteten Arbeit werde durch die Frauen getragen.» (Postulat z.Hd. des Nationalrats)

Inzwischen ist beim Bundesamt für Statistik eine Studie in Vorbereitung, welche die Grundlage für eine monetäre Bewertung der Haus- und Familienarbeit sowie der Freiwilligenarbeit bieten soll, und die mit Spannung erwartet wird.

Eine weitere Massnahme zur Bewusstseinsbildung stellt das Bestreben nach der gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Anerkennung von Qualifikationen aus der Familienarbeit dar. Diese Forderung wird primär von den Frauenverbänden, aber auch von den CVP-Frauen erhoben: «*Schlüsselqualifikationen, die durch die Mutterschafts- und Familienpflichten erworben werden, sind als Qualifikationen anzuerkennen.*» (CVP 1994, 19).

Der BSF schliesslich hat u.a. eine Studie in Auftrag gegeben, die das Qualifizierungspotential von Haus- und Familienarbeit arbeitswissenschaftlich erfassen soll.

3.5.2. Aufwertung durch monetäre Honorierung

Die Aufwertung der Haus- und Familienarbeit durch eine entsprechende finanzielle Honorierung wird auf einer generellen Ebene vom gesamten Spektrum der befragten Organisationen einhellig befürwortet. Die detaillierte Ausgestaltung einer solchen monetären Entschädigung bleibt dabei allerdings weitgehend im Dunkeln. Zahlreiche Vorschläge bestehen für sämtliche Zweige der Sozialversicherungen. So wurde z.B. ein Bonussystem im Rahmen der AHV verlangt, welches nun seit Anfang dieses Jahres in Kraft ist (10. AHV-Revision). Honoriert werden soll allerdings wiederum nur die Erziehungs- und Betreuungsarbeit, also ein eher kleiner Teil der gesamten Haus- und Familienarbeit:

«Die Erziehungsgutschrift (Art. 29sexies AHVG) ist eines der Kernstücke der 10. AHV-Revision. Erziehungsgutschriften werden für jedes Kind angerechnet, über das die elterliche Gewalt besteht und welches das 16. Altersjahr noch nicht zurückgelegt hat.³¹ Die Erziehungsgutschrift beträgt das Dreifache der jährlichen minimalen Al-

31 «Art. 52e

Ein Anspruch auf Anrechnung von Erziehungsgutschriften besteht auch für Jahre, in denen die Eltern Kinder unter ihrer Obhut hatten, ohne dass ihnen die elterliche Gewalt zustand.» (BSV 1995, 10)

tersrente im Zeitpunkt des Rentenanspruchs (gegenwärtig 34'920 Fr.). Diese fiktive Gutschrift wird nicht in das individuelle Konto eingetragen, sondern im Zeitpunkt der Rentenberechtigung angerechnet. Damit können auch nach Inkrafttreten der 10. AHV-Revision Erziehungszeiten berücksichtigt werden, die sich vor dem Inkrafttreten abgespielt haben. Im übrigen folgen die Erziehungsgutschriften dem gleichen Schicksal wie die Erwerbseinkommen, d.h. sie werden während Ehejahren, in denen beide Ehegatten versichert waren, je hälftig den beiden Elternteilen zuerkannt. Bei Zeiten ausserhalb der Ehe (ledige, geschiedene oder verwitwete Eltern) wird – nach heutigem Eherecht – die Erziehungsgutschrift ungeteilt dem Ehegatten gutgeschrieben, welcher die elterliche Gewalt über das Kind hat. Erziehungsgutschriften können nicht kumuliert werden, z.B. wenn eine Person Kinder aus zwei Ehen hat oder wenn beide Ehegatten Kinder in eine neue Ehe einbringen.

(...)

Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben Versicherte, die im gemeinsamen Haushalt³² Geschwister oder Verwandte in auf- oder absteigender-Linie mit einem Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV oder IV von mindestens mittlerem Grad betreuen (Art. 29septies AHVG). Die Betreuungsgutschriften entsprechen betragsmässig den Erziehungsgutschriften. Betreuungs- und Erziehungsgutschriften können nicht kumuliert werden.» (BSV 1996, 229f)

Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften des neuen AHVGs stellen einen wichtigen Schritt in Richtung monetäre Honorierung familialer Nichterwerbsarbeit dar. Allerdings trägt diese Änderung kaum zu einer Umverteilung der Arbeit bei. Die je hälftige Anrechnung der Erziehungsgutschrift bei Ehepaaren mit Kindern würde eigentlich eine Bevorteilung desjenigen Elternteils darstellen, welcher weniger Betreuungsarbeit leistet (in den meisten Fällen der Mann). Durch das gleichzeitig eingeführte Einkommenssplitting wird diese Tatsache aber ausgeglichen, sodass durchaus von einer gerechten Lösung gesprochen werden kann. Nach einer allfälligen Scheidung von Eltern mit Kindern unter 16 Jahren kommt der Bonus vollumfänglich demjenigen Elternteil zugute, welcher die elterliche Gewalt zugesprochen erhält (in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle also der Frau). Ob die Höhe der Gutschriften (d.h. die Bewertung der Erziehungs- und Betreuungsarbeit) angemessen ist, bleibt eine offene Frage, die hier nicht diskutiert wird.

Nicht nur im Rahmen der Sozialversicherungen werden Bonussysteme zur Entschädigung der unbezahlten Arbeiten diskutiert, sondern ebenso könnten bei den Steuern Anreize zur egalitären Arbeitsteilung geschaffen werden: Sowohl die SP-Frauen als auch der Schweizerische Verband für Frauenrechte (ADF/SVF) fordern einen solchen Schritt, führen ihn aber leider nicht näher aus.³³

Wie bereits erwähnt, legt die SPS als einzige der antwortenden Organisationen ein ausgearbeitetes Konzept zur Umverteilung der Haus- und Familienarbeit vor. Das «Arbeitsmixbonus (AMB)» genannte Instrument sei daher an dieser Stelle etwas ausführlicher dargestellt (SPS 1995a, 37ff):

32 «Das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes mit der betreuten Person ist erfüllt bei:

- a. gleicher Wohnung;
- b. einer anderen Wohnung im gleichen Gebäude;
- c. einer Wohnung in einem anderen Gebäude auf demselben oder einem benachbarten Grundstück.» (BSV 1995, 11)

33 Die ADF/SVF erwähnt in ihrer Antwort zwar eine fiskalische Gewichtung des Einkommens mit einem Faktor der unbezahlten Arbeit, spezifiziert diesen Vorschlag jedoch nicht näher.

Der Arbeitsmixbonus der SPS für Unternehmen ist die zweite Hälfte ihres Pakets des «doppelten Arbeitsbonus» zur Erreichung der doppelten 25-Stunden-Woche. Neben dem «Erwerbsarbeitsbonus», der auf die Ebene der Unternehmen zielt (vgl. Abschnitt 3.2.2.), soll mit dem AMB ein vergleichbarer Mechanismus eingeführt werden, um eine egalitäre Aufteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit in den Haushalten zu erreichen. Das Konzept soll die Umstellung auf die angestrebte 25-Stunden-Woche mitfinanzieren, indem der AMB die Einkommenseinbussen als Folge der Reduktion der Erwerbsarbeit auf 30 Stunden ausgleichen soll. Analog zum Erwerbsarbeitsbonus wird mit dem AMB bei den Haushalten eine Abgabe in Form eines Zuschlages auf die direkte Bundessteuer (Sozialausgleich) erhoben. Der Zuschlag beträgt nach den Vorstellungen der SPS ca. 15 Prozent, was einen jährlichen Ertrag von rund einer Milliarde Franken bedeutet. Diese Summe soll nun zu gleichen Teilen all jenen ausbezahlt werden, welche im Rahmen des 25-Stunden-Modells leben (20-30 Stunden Erwerbsarbeit plus mindestens 20 Stunden Nichterwerbsarbeit). Mit dem Anstieg der bonusberechtigten Haushalte wird der Abgabesatz solange angeglichen, bis die gesamtwirtschaftliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit 30 Stunden erreicht hat. Die Verwirklichung dieses Sollwerts hat die Abschaffung des AMB zur Folge. Bezugsberechtigt sind:

- *« Singles, die maximal 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und entweder ein oder mehrere Kinder unter 16 Jahren haben oder anrechenbare familienexterne Nichterwerbsarbeit im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden leisten (Leistungsanerkennung gemäss entsprechendem Katalog);*
- *jeder Teil eines Paares, wenn beide je maximal 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und Kinder unter 16 Jahren haben. Wenn keine Kinder vorhanden sind, ergibt sich die Anspruchsberechtigung personenweise wie bei den Singles erst wenn anrechenbare familienexterne Nichterwerbsarbeit im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden nachgewiesen werden kann.» (SPS 1995a, 38)*

Bei Paaren, die beide reduziert erwerbstätig sind und Kinder haben, wird unterstellt, dass sie die Betreuungsarbeit aufteilen. Der Druck zu einer effektiven Gleichverteilung könnte dadurch verstärkt werden, dass der Bonus von Personen zurückgefordert werden kann, die nachweislich ihren Teil an Betreuungsarbeit nicht leisten (diese Möglichkeit wäre v.a. im Hinblick auf allfällige Scheidungen als Druckmittel gegeben). Die Bonushöhe betrüge nach den Berechnungen der SPS rund 600 Franken im Monat pro Person.³⁴

Dieses Instrument gewährt nicht nur einen Ausgleich des Einkommensrückgangs bei tiefen Einkommen; sondern auch die teilweise Abgeltung der Kinderlasten. Die Gesamtgesellschaft würde also einen Teil der Betreuungskosten tragen.

Als mögliche Variante stellt die SPS zudem eine Einschränkung des AMB auf Paare zur Diskussion, welche sie allerdings nur dann gutheissen könnte, «wenn eine genügende Grundsicherung für Kinder bei Alleinerziehenden zu einer massiven Entlastung führen würde» (ebd., 40).

Es wird in dieser Darstellung deutlich, dass der AMB vorab der Verwirklichung der 25-Stunden-Woche dient und eine Gleichverteilung der Betreuungsarbeit (von materieller Hausarbeit wird einmal mehr nicht gesprochen!) zwar durchaus fördern, aber nicht direkt sichern kann. Der Hinweis auf das Druckmittel einer allfälligen Rückforderung scheint uns eher hypothetisch und «Missbräuche» im Sinne einer mangelhaften Beteiligung am Betreuungsaufwand wären – ausser in gewissen Ausnahmefällen – nur mit einem erheblichen administrativen Aufwand zu kontrollieren. Trotzdem ist das Konzept des Arbeitsmixbonus als das am weitesten ausgearbeitete und reflektierte Modell anzusehen, das momentan existiert.

34 Dabei wird von ca. 140'000 bonusberechtigten Personen und einem jährlichen Gesamtertrag von 1 Mrd. Franken jährlich ausgegangen.

3.6. Umverteilung von öffentlicher Nichterwerbsarbeit

Die Umverteilung der öffentlichen Nichterwerbsarbeit wurde bisher nur selten ernsthaft thematisiert: V.a. bei den Linken und den Gewerkschaften finden sich hierzu kaum Überlegungen. Bei den diversen Frauenverbänden wird zwar darüber nachgedacht, gleichzeitig aber die Freiwilligenarbeit praktisch auf deren soziale Bereiche reduziert. Dies ist wohl nicht zufällig so: Wie die Haus- und Familienarbeit ist auch die Freiwilligenarbeit (v.a. strukturell) ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt: Frauen sind im Sozialbereich stark übervertreten, während Männer in Sportvereinen, politischen Parteien oder Berufsverbänden dominieren. Sozialethisch ausgerichtete Konzepte berücksichtigen zudem auch sogenannte «ökologisch nützliche» Arbeiten als wesentlichen Teil der zukünftigen Freiwilligenarbeit.

Prinzipiell gehen die entsprechenden Vorschläge zu einer gerechteren Verteilung der Freiwilligenarbeit in zwei Richtungen. Erstens soll versucht werden, die öffentliche Nichterwerbsarbeit durch eine *Aufwertung* attraktiver zu machen (vgl. 3.6.1.). Zweitens wird im Rahmen neuer Lebensarbeitszeitmodelle der grossen und auch der kleinen Umverteilung über eine allgemeine *Verpflichtung* zu einem gewissen Ausmass an Nichterwerbsarbeit in gesellschaftlich (sozial, politisch, ökologisch) nützlichen Aufgabenbereichen nachgedacht (vgl. 3.6.2.). In diesen Modellen kann dann natürlich nicht mehr von «Freiwilligenarbeit» gesprochen werden, sie bemühen sich vielmehr um praktikable Lösungen, was die notwendigen, von unserer Gesellschaft eigentlich zu leistenden, aufgrund ihrer mangelhaften oder fehlenden Rentabilität von der Privatwirtschaft abgekoppelten Aufgaben angeht. Beispielsweise werden weite Bereiche der ökologischen Verpflichtungen unserer Gesellschaft vernachlässigt, weil keine klaren gesetzlichen Zwänge zur Wahrnehmung dieser Pflichten existieren, weil die Prinzipien der Verursacherverantwortung und der Kostenwahrheit nicht als bindend definiert sind und weil die freie Marktwirtschaft auf den Säulen der Gewinnmaximierung, resp. der Kostenminimierung ruht. Massnahmen zur Wahrnehmung gesellschaftlich notwendiger Aufgaben haben daher primär jene Arbeiten einzubeziehen, welche sich aus den genannten Gründen einer gewinnträchtigen Professionalisierung weitgehend entziehen. Dies betrifft aber in erster Linie den ökologischen Bereich, da hier das Prinzip der Kostenwahrheit noch viel stärker bekämpft und tabuisiert wird als im sozialen Umfeld.

3.6.1. Aufwertung von Freiwilligenarbeit

Für eine gesellschaftliche Aufwertung der Freiwilligenarbeit werden im Grunde dieselben Ideen geltend gemacht wie im Bereich der Haus- und Familienarbeit (vgl. Abschnitt 3.5.).

Einerseits wird auch hier die Sichtbarmachung des Ausmasses sowie des gesellschaftlichen Nutzens durch Statistiken gefordert. Oft werden die beiden Formen der Nichterwerbsarbeit in integrierten Konzepten behandelt, beispielsweise in den entsprechenden parlamentarischen Vorstössen (vgl. Abschnitt 3.5.1.).

Zu einer «Sofortmassnahme» entschlossen sich verschiedene Frauenorganisationen und grosse gemeinnützige Organisationen, indem sie «Testathefte» oder ähnliche Protokoll-Instrumente einführten, in denen freiwillige Einsätze und Leistungen festgehalten und bestätigt werden können (z.B. SEK, SGF, CVP-Frauen). Neben der erhofften Signalwirkung dieses Schritts wird dadurch auch eine grössere Transparenz bezüglich des Volumens und der Verteilung von Freiwilligenarbeit erwartet. Die Frauenkommission des SEK (1992, 5) empfiehlt:

«Um eine rechtliche Besserstellung der freiwilligen Mitarbeiterinnen möglich zu machen, sind neue Anerkennungsformen nötig:

- **Auflistung der geleisteten Stunden und deren Veröffentlichung im Rahmen des Jahresberichts, des Kirchenboten usw.**
- **Spesenentschädigung und bezahlte Weiterbildung**
- **Ausweis oder Zeugnis für freiwillig geleistete Mitarbeit**
- **Versicherungsschutz.»**

Im Anhang des Tagungsberichts finden sich nicht nur verschiedene Vorlagen für Testatblätter und Ausweise für ehrenamtliche und/oder freiwillige Arbeit, sondern ebenso ein «Bildungsbüchlein» zum Nachweis persönlicher Weiterbildung, das von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) ausgearbeitet wurde. Alle Unterlagen sollen als protokollarisches Beweismaterial für Qualifikationen im Rahmen von Freiwilligenarbeit resp. Weiterbildung dienen.

Auch der SGF (1996, 3) betont in der Resolution zum 5. Schweizerischen Frauenkongress die Wichtigkeit solcher Bewusstseinsarbeit:

«Freiwilligenarbeit ist weitgehend unsichtbare Arbeit: man weiss, dass es sie gibt und beschwört ihren unschätzbaren Wert. Umfang, Verteilung und volkswirtschaftlicher Wert der von Freiwilligen erbrachten Leistungen sind jedoch unbekannt. Diskussionen zur gesellschaftlichen Bedeutung von Freiwilligenarbeit stützen sich vor allem auf Spekulationen. Eine fundierte Debatte über die Umverteilung und Neubewertung gesellschaftlich notwendiger Arbeit ist auf verlässliche Angaben zu allen Arbeitsformen, nicht nur zur Erwerbsarbeit, angewiesen.

- 1. Die Daten sind präzise und detailliert. Sie unterscheiden zwischen organisierter und informeller Freiwilligenarbeit (z.B. Nachbarschaftshilfe). Sie geben Auskunft über den Einsatzbereich (Administration, Mittelbeschaffung, Betreuung etc.) sowie die Position der Freiwilligen (ausführend oder in einem Ehrenamt).*
- 2. Die Daten erheben den Umfang des Einsatzes (Anzahl Stunden) und allfällige Entschädigungsformen (Spesen, Sitzungsgelder o.ä.). Mit diesen Fragen wird die Grauzone zwischen Freiwilligenarbeit und schlecht bezahlter Erwerbsarbeit erhell.*

(...)»

Freiwilligenarbeit soll jedoch auch durch attraktive Arbeitsbedingungen sowie durch die Anerkennung der so erfahrenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt aufgewertet werden. So schlagen etwa Hess/Nadai (1996, 54) Richtlinien bezüglich Freiwilligenarbeit vor, die folgende Bereiche regeln sollen: Zeitaufwand für freiwillige Einsätze, Spesenentschädigungen, Versicherungsschutz, Begleitung der Freiwilligen, Einführungs- und Weiterbildungskurse, Arbeitsbestätigung und statistische Erfassung der von Freiwilligen geleisteten Arbeit.

Im Rahmen der Bemühungen um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von freiwillig Tätigen werden aber auch monetäre Vergütungen angestrebt, und zwar v.a. in Form einer Anerkennung von öffentlicher Nichterwerbsarbeit bei den Sozialversicherungen und bei den Steuern. In der Resolution des SGF (1996, 1) werden hierzu beispielsweise drei generelle Forderungen unterbreitet:

- «1. Freiwilligenarbeit berechtigt zu einem Bonus bei den Sozialversicherungen, namentlich bei der AHV. Der Bonus wird Freiwilligen gewährt, die nicht erwerbstätig sind, beziehungsweise deren Einkommen eine zu bestimmende Höchstgrenze nicht überschreitet.*
- 2. Freiwilligenarbeit kann als Zeitspende – analog zu Geldspenden – von den Steuern abgezogen werden.*
- 3. Einkünfte aus Freiwilligenarbeit bis zu einem zu bestimmenden Höchstbetrag – wie Spesenpauschalen, Sitzungsgelder etc. – sind nicht steuerpflichtig.»*

Dabei soll der Sozialbonus unabhängig von der jeweiligen Tätigkeit all jenen zukommen, die regelmässig mindestens zehn Stunden im Monat in einer steuerrechtlich anerkannten öffentlichen oder gemeinnützigen Institution Freiwilligenarbeit leisten. Der Sozialbonus trägt der frauenspezifischen Verbindung von bezahlter und unbezahlter Arbeit Rechnung:

«Viele Frauen, die Freiwilligenarbeit leisten, sind zwar auch erwerbstätig, aber nur in geringfügigem Ausmass. Sie erzielen nur ein kleines Einkommen und haben damit auch nur minimale Sozialversicherungsansprüche.» (ebd., 2)

Die Steuerbefreiung soll nur auf pauschale Entschädigungen der Freiwilligenarbeit angewendet werden. Damit soll die öffentliche Nichterwerbsarbeit als unentgeltliche Arbeit definiert und dem Trend zur Auszahlung von zeitbezogenen geringfügigen «Löhnen» entgegengesteuert werden (vgl. auch Hess/Nadai 1996, 49f).

Auch das Modell des Arbeitsmixbonus der SPS (vgl. Abschnitt 3.5.2.) bezieht sich neben der Haus- und Familienarbeit auf «familienexterne Nichterwerbsarbeit». Die beiden Formen der Nichterwerbsarbeit werden dort prinzipiell identisch behandelt, allerdings bleibt unklar, welche konkreten Freiwilligentätigkeiten zu einem Bezug dieses Bonus berechtigen würden, da ein entsprechender Kriterienkatalog noch nicht ausgearbeitet wurde. Das SP-Konzept orientiert sich stärker an der familiären Betreuungsarbeit und ist bezüglich öffentlicher Freiwilligenarbeit nur mangelhaft spezifiziert.

3.6.2. Obligatorischer Gemeinschaftsdienst

Einen weitergehenden Schritt zur Gleichverteilung der Nichterwerbsarbeit stellt die Forderung eines obligatorischen Gemeinschaftsdienstes für sämtliche Personen dar. Ein solches Szenario, welches auch in einem engen Zusammenhang mit einer erheblichen Reduktion der traditionellen Erwerbsarbeit (im Sinne der Lebensarbeitszeit) steht, wird von zahlreichen Organisationen und Einzelstimmen propagiert oder auch nur erwähnt. Relativ weit ausgearbeitete Modelle finden sich bei Füglistaler/Pedernana (1996) sowie bei Ruh (1996b). Der Caritas-Ökonomie Carlo Knöpfel (in: Caritas 1994b) bezieht sich in seiner knappen Darstellung auf Ruh (1994). Bei den CVP-Frauen (1995), der Pro Familia und bei JP/IES (1994) wird die Forderung zwar erwähnt, aber nicht näher ausgeführt.

Die Grundidee eines solchen Gemeinschaftsdienstes (vom Terminus «community service») basiert auf der Einsicht, dass soziale Probleme sich nicht allein mit Geld lösen lassen. Die fortschreitende Monetarisierung und Professionalisierung soll gebremst und dafür das Schwergewicht vermehrt auf die «*persönliche, sozial verantwortliche Leistung*» (Füglistaler/Pedernana 1996, 133) gelegt werden. Dadurch sollen Aufgaben abgedeckt werden, welche menschlich, ökologisch und sozial bedeutsam und notwendig sind. Das sinnvolle Engagement für die Gemeinschaft soll dabei im Vordergrund stehen und einen gewichtigen Beitrag zur Reanimierung der sozialen Verantwortung und Solidarität leisten. Historisch betrachtet ist dieses Modell sehr alt. Damals wurde von «Fronarbeit» gesprochen, welche dann immer mehr von Abgaben und Steuern ersetzt wurde («Monetarisierung»). Die Neukonzipierung dieses Prinzips unterscheidet sich allerdings dadurch von seinen Ahnen, dass die Einsätze dort erfolgen sollen, wo persönliche Fähigkeiten genutzt und weiterentwickelt werden können. Diese Änderung soll die intrinsische Motivation der Dienstleistenden und damit auch die Qualität der Arbeit erhöhen.

Unterschiede in den Konzeptionen lassen sich bezüglich der Länge des Dienstes und v.a. auch nach dessen zulässigen Inhalten feststellen. Inhaltlich sind im einzelnen primär zwei Punkte strittig, nämlich einerseits die Frage, ob der Militärdienst an diese verbindliche «Sozialzeit» angerechnet werden soll, andererseits die entsprechende Frage, was die Betreuungsarbeit innerhalb der eigenen Familie betrifft. In den am weitesten ausgearbeiteten Modellen von Ruh (1996a) und Füglistaler/Pedernana (1996) wird der Militärdienst anerkannt. In feministischen Statements wird diese Einschätzung (unabhängig von der Diskussion über einen obligatorischen Gemeinschafts-

dienst) nicht geteilt. So begründet z.B. Meier (1993) die Nicht-Anerkennung des militärischen Dienstes als gemeinnützige Tätigkeit mit der lapidären Feststellung, dieser sei gesellschaftlich nicht nützlich.

Etwas komplexer ist wohl die Diskussion um die Anrechnung oder Ausschliessung innerfamiliärer Betreuungsarbeit (auch hier ist wiederum primär die Erziehungsarbeit gemeint). Die Caritas fordert z.B. die volle Anerkennung von Erziehungsarbeit in der eigenen Familie, während etwa Ruh diese Möglichkeit nicht einmal erwähnt. Der Ausgang der Debatte ist noch unbestimmt. Wahrscheinlich wäre auch ein Mittelweg, d.h. eine teilweise Anerkennung innerfamiliärer Betreuungsarbeit, wie sie von Füglistaler/Pedernana (1996) gefordert wird.

Aus diesen Kontroversen tritt das eigentliche Kernproblem bei der Umsetzung eines solchen Gemeinschaftsdienstes überdeutlich zutage: *Wer definiert schlussendlich, was gesellschaftlich nützlich ist?* Hier sind noch einige intensive Auseinandersetzungen zu erwarten. Ein weiteres wichtiges Problem der Forderung betrifft die mögliche Konkurrenzierung bestehender Arbeitsplätze v.a. im Sozialbereich. Ein plötzliches Anwachsen der «fremdfinanzierten» Arbeitskraft könnte zu einer Einfrierung der ohnehin tiefen Löhne in diesen Tätigkeitsfeldern führen. Dabei wären wieder fast ausschliesslich Frauen betroffen, die hier die überwiegende Zahl der Arbeitenden stellen. Gegen eine Entwicklung in diese unerwünschte Richtung sind also geeignete Massnahmen zu treffen, welche bisher nur spärlich zu finden sind.

Ruh (1996b) fordert die Konzentration der Dienst-Tätigkeit in Bereichen, welche bisher gar nicht oder kaum bearbeitet werden, weil sie das ökonomische System überfordern (sprich: nicht rentabel, da äusserst arbeitsintensiv und personalaufwendig sind). Im Vordergrund stünden daher im Modell von Ruh Leistungen im ökologischen Bereich (Natursanierungen, Recycling u.ä.); Dienstleistungen für ältere Menschen, welche angesichts der steigenden Lebenserwartung sowie demographischer Faktoren immer dringender werden (Kommunikation mit älteren Menschen, Betreuung der Ernährung, Unterstützung der Pflege, Mobilitätshilfen); personal- und zeitintensive Betreuung (v.a. psychisch) kranker Menschen; menschliche Betreuung im Bereich der Suchtproblematik; Gewaltprävention; Unterstützung familienpolitischer Anliegen (Kinderhütendienste, Betreuung der – insbesondere ausländischen – Kinder in der Schule); Sportförderung. Auch im Katalog von Ruh gibt es allerdings Tätigkeiten, die bereits in professionalisierter Form existieren, so dass das Konkurrenzproblem bestehen bleibt.

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs des obligatorischen Gemeinschaftsdienstes werden unterschiedliche Ziffern genannt, die sich jedoch in einem gewissen Rahmen lokalisieren. Füglistaler/Pedernana (1996) fordern eine Mindestdauer von insgesamt 500 Tagen, wobei die zeitliche Organisation sehr flexibel gehandhabt werden soll, indem die Leistungen stunden-, tage- oder wochenweise erbracht werden können. Wie beim Militärdienst oder Zivildienst steht es den «Sozialdiensttätigen» frei, Einsätze über das vorgeschriebene Minimum hinaus zu leisten. Ruh (1996b) setzt die Dauer auf gesamthaft drei Jahre fest und strukturiert die Einsätze zeitlich konkreter. In seinem Modell wäre ein erster einjähriger Einsatz um das zwanzigste Lebensjahr herum zu erbringen.³⁵ Ein zweites Jahr wird in Form von «Wiederholungskursen» während der Lebensphase der Erwerbstätigkeit konzipiert, z.B. – analog zum Militärdienst – in 14-tägigen Blöcken. Das dritte Jahr schliesslich soll kurz vor oder nach der Pensionierung in längeren Blöcken oder kurzen Einsätzen geleistet werden, quasi als flexibler Übergang in die Pensionszeit und auch im Sinn einer gesellschaftlichen Nutzung der Erfahrungen und des kumulierten Know-hows älterer Menschen.

Sowohl Ruh wie Füglistaler/Pedernana schlagen eine möglichst unbürokratische organisatorische Handhabung des Systems vor. Die Grundzüge sollen durch einheitliche Bundesnormen

³⁵ Im Modell von Füglistaler/Pedernana (1996, 136) beginnt die Gemeinschafts-Dienstpflicht übrigens bereits im Alter von 15 Jahren. Die Autoren möchten damit für Jugendliche ein Zeichen setzen, «dass die Arbeit im Dienste des Gemeinwesens eine wichtige Stütze einer funktionstüchtigen, solidarischen Gesellschaft darstellt.» Sie sind der Überzeugung, bereits in der aktiven Bekämpfung grassierender («postmoderner») Passivität und Politikverdrossenheit liege ein erheblicher Wert des Gemeinschaftsdienstes.

bestimmt werden, während die Durchführung und Logistik dezentral erfolgen müsste. Als Kontrollinstrument schlagen Füglistaler/Pedernana (1996, 135) persönliche Gemeinschafts-Dienstbüchlein sowie kommunal verwaltete Testathefte vor.

Zur Frage der Finanzierung, resp. der Kosten eines derartigen Modells schliesslich finden sich ausser bei Füglistaler/Pedernana (1996) nirgendwo Überlegungen.³⁶ Im allgemeinen wird davon ausgegangen, der Gemeinschaftsdienst habe kostenneutral umgesetzt zu werden, mit anderen Worten: ohne jede Entschädigung für die Dienstleistenden. In Anbetracht der durch die gekoppelte Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wohl eher sinkenden Kaufkraft scheint diese Annahme etwas naiv. Laut dem Modell Füglistaler/Pedernana (1996) verursacht der Gemeinschaftsdienst fast keine Kosten. Die ersten fünf Tage (resp. 50 Stunden) pro Jahr soll der Einsatz ohne Entschädigung erfolgen. Dies entspricht der momentan gängigen allgemeinen Karenzfrist bei der Arbeitslosenversicherung. Leistungen, welche pro Kalenderjahr darüber hinaus erbracht werden, werden mittels der existierenden Erwerbsersatzordnung (wie beim Militärdienst) gedeckt. Die Autoren sehen pro Jahr höchstens zwei einwöchige Einsätze vor, die zudem jeweils ein Wochenende einschliessen. Durch die Karenzfrist blieben daher pro Person und Jahr höchstens zwei Tage, für welche die Erwerbsersatzversicherung aufkommen müsste, weshalb kaum mit massiven Mehrausgaben gerechnet werden müsste. Die weiteren Kosten (Organisation, Infrastruktur etc.) schätzen sie als gering ein. Zudem würden diese Kosten durch die Einsparungen volkswirtschaftlich mehr als ausgeglichen, *«weil Dienstleistungen zum Wohle der Gemeinschaft erbracht werden, die sonst finanziert (werden müssten) oder überhaupt nicht erbracht würden.»* (ebd., 137). Füglistaler/Pedernana schätzen den materiellen Nutzen des Gemeinschaftsdienstes auf einige Milliarden Franken pro Jahr.

Abschliessend ist festzustellen, dass für einen obligatorischen Gemeinschaftsdienst vielversprechende Modelle existieren. Allerdings sind noch viele wichtige Fragen offen wie z.B. die Verhältnismässigkeit einer Dienstpflicht, aber auch seriöse Kosten-/Nutzenanalysen hinsichtlich Effizienz und Qualität der zu erwartenden Leistungen (vgl. die Einwände der Studienkommission Allgemeine Dienstpflicht, 5.3.).

3.7. Kosten der Umverteilung

Bezüglich der Kosten einer allfälligen Umverteilung der Arbeit finden sich in den meisten Modellen überhaupt keine Überlegungen. In den wenigen Fällen, wo die Kosten thematisiert werden, existieren entweder bloss Behauptungen oder – im besten Fall – grobe Schätzungen. Die Finanzierung der anstehenden Revolution der Arbeitswelt ist daher als die bisher unklarste Komponente der entsprechenden Konzepte zu betrachten.

Die uns zugestellten Unterlagen und Positionspapiere gehen meist gar nicht auf diesen Punkt ein, obwohl klar auf der Hand liegt, dass auch «flankierende» Massnahmen wie das Garantierte Mindesteinkommen (Existenzsicherung) oder die Kindersicherung³⁷ erhebliche Kosten nach sich zögen. Bezüglich der Kosten eines – wie auch immer gearteten – Garantierten Mindesteinkommens ist die Bandbreite der Schätzungen ziemlich gross, wie Bauer (1995) feststellt:

«Es zeigt sich ziemlich klar, dass Modelle, die ein hohes GME für die ganze Bevölkerung mit einem hohen Arbeitsanreiz zu verbinden versuchen, selbst in den reichsten Industrieländern rasch an die Grenzen der (zumindest politisch realisierbaren) Finanzierung stossen. Eher weniger diskutiert werden die Folgen eines nur auf tie-

36 Ruh erwähnt nur gerade die Möglichkeit eines Finanzierungssplits eines ausgedehnten Gemeinschaftseinsatzes im Rahmen von frühzeitigen Pensionierungen. In diesen Fällen sollen sich der Sozialplan der ehemaligen arbeitgebenden Firma und die Arbeitslosenkasse die anfallenden Kosten teilen (Ruh 1996b, 40).

37 Zu den Kinderkosten gibt es mittlerweile eine fundierte Studie, welche das Ausmass der gesamten anfallenden Kosten angibt (vgl. Spycher et al. 1995). Laut diesem Bericht betrug 1994 das Transfervolumen des Kinderkostenausgleichs in der Schweiz gut fünf Milliarden Franken, wobei die geltende Regelung – je nach Kinderzahl – nur zwischen einem Siebentel und einem Drittel der direkten Ausgaben für Kinder abdeckt. Daraus lässt sich in einer groben vorsichtigen Schätzung folgern, dass eine vollumfängliche Kindersicherung in der Schweiz Kosten von ca. 20 Milliarden Franken verursachen würde.

fem Niveau eingeführten Garantierten Mindesteinkommens. Anders stellt sich das Problem natürlich bei GME-Modellen, die sich nur auf einen Teil der Bevölkerung beziehen und in den meisten Fällen beschränkte finanzielle Konsequenzen haben.» (ebd., 41)

Einer bundesdeutschen Schätzung zufolge beliefen sich beispielsweise die Kosten eines Modells der negativen Einkommenssteuer bei relativ bescheiden angesetzten Grundsicherungsniveaus zwischen 2 und 5,5 Prozent des Bruttoinlandprodukts (etwa 7 bis 19 Milliarden Franken). Martino Rossi kommt in seinen Berechnungen auf noch geringere Kosten (vgl. auch Rossi 1991):

«(Er) hat im Februar 1991 erstmals eine Kostenschätzung für ein garantiertes Grundeinkommen in der Schweiz vorgelegt. Rossi stützte sich auf die Zahlen aus der ersten umfassenden Armutsstudie von Brigitte Buhmann, welche auf Daten aus dem Jahr 1992 beruht. Als Armutsgrenze für eine Einzelperson übernahm Rossi den damaligen Grenzwert für die Ergänzungsleistungen plus Mietkostenabzug, also 13'000 Franken pro Jahr. Diesen Betrag setzte er gleich einem garantierten Grundeinkommen; tiefere Einkommen wären vollumfänglich auf diesen Betrag aufzustoßen (System «Negativsteuer»).

Auf dieser Grundlage ermittelte Rossi zu Preisen von 1982 Gesamtkosten von 1,35 Milliarden Franken pro Jahr, oder 0,87 Prozent des Brutto-Inlandprodukts. Auf 1990 umgerechnet erhöht sich der Grenzbetrag auf 23'700 Franken jährlich; die Gesamtkosten betragen dann 2,3 Milliarden Franken. Dabei ist zu beachten, dass es sich um effektive Mehrkosten handelt. Die heutigen Ergänzungsleistungen sind im vorhandenen Einkommen eingerechnet; sie würden also in dieser Modellrechnung nicht ersetzt.» (in: Gewerkschaftliche Rundschau 6/1991, 165).

Aufgrund der grossen Unterschiede der existierenden Modelle eines GMEs sind Kostenschätzungen allerdings äusserst divergent.

3.7.1. Kosten der Umverteilung der Erwerbsarbeit

Vor allem die Gewerkschaften, aber auch die SPS behaupten in ihren Papieren, die Umverteilung der Erwerbsarbeit – faktisch via einer massiven (Erwerbs)-Arbeitszeitreduktion – sei kostenneutral. Begründet wird diese Ansicht einerseits mit den erwarteten *Produktivitätsfortschritten*, welche eine verminderte Arbeitszeit mit sich zieht (was von verschiedenen Studien belegt wird).

Der SGB erwartet Mehrkosten nur im Rahmen des nötigen Ausbaus der sozialen Infrastruktur sowie der Anpassung der Sozialversicherungen, denen er mit einer (nicht näher ausgeführten) fiskalischen Finanzierung begegnen will. Serge Gailliard äusserte sich im Rahmen der SP-Diskussionstagung zur Umverteilung der Arbeit etwas differenzierter (SPS 1995b):

«[Grössere Schritte der Arbeitszeitreduktion] können jedoch nur durchgesetzt werden, wenn sie für die Unternehmungen wirtschaftlich verkräftbar sind. Das bedeutet, dass

- *einerseits die Lohnkosten pro Arbeitsstunde nicht übermässig zunehmen und*
- *andererseits die Betriebsanlagen infolge der Arbeitszeitverkürzung nicht zu wenig ausgelastet sind.*

Aus diesen wirtschaftlichen Kriterien lassen sich die Bedingungen ableiten, unter denen sich schnelle Schritte der Arbeitszeitverkürzung durchsetzen lassen:

Entweder wird die markante Arbeitszeitverkürzung durch eine Lohnsenkung erkaufte. Diese Möglichkeit wurde vom SGB schon 1993 vorgesehen. Falls Arbeitszeitverkürzungsschritte die Produktivitätsfortschritte übersteigen, kann über Lohnsenkungen diskutiert werden. Allerdings können auch in diesem Fall die Löhne derjenigen nicht gekürzt werden, die wenig verdienen (kleinerer Lohn als Durchschnittslohn). Zur Verhinderung eines realen Lohnstückkostenanstiegs müssten also zur Kompensation der unterproportionalen Kürzung bei tiefen Einkommen die hohen Einkommen überproportional gekürzt werden.»

Offenbar wird also die völlige Kostenfreiheit auch vom SGB angezweifelt. Der beschriebene Vorschlag dürfte allerdings politisch umstritten sein, da er faktisch auf eine Umverteilung des Reichtums, resp. auf eine Nivellierung der Einkommensunterschiede hinausläuft – ein den Prinzipien der freien Marktwirtschaft («Leistungslohn» etc.) zuwiderlaufendes Ziel.

Das zweite Argument, das grundsätzlich für eine Kostenneutralität spricht, wird sowohl von der GBI (1994) wie vom VPOD (1996a) angeführt. Die Gewerkschaften betonen, dass auch die steigende Erwerbslosenquote nicht gerade billig ist, und dass diese Kosten bei einer beschäftigungswirksamen Arbeitszeitreduktion stark vermindert resp. wegfallen würden. Die GBI errechnete für das Jahr 1994 einen Betrag von über 10 Milliarden Franken als unmittelbare Kosten der Erwerbslosigkeit (entspricht 3 Prozent des BIP). Die realen Kosten (gesellschaftliche Folgekosten, exportierte Folgekosten, Qualifikationsverfall etc.) sind noch um etliches höher anzusetzen. Die GBI schlägt deshalb vor, diese Gelder sinnvoller einzusetzen, u.a. eben für beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzungen. Der VPOD teilt diese Einschätzung und liefert dazu auch Rechenbeispiele:

«(...) Zahlen belegen, dass die Arbeitszeitverkürzung vorgenommen werden konnte, ohne dass ein wirtschaftlicher Schaden entstanden wäre. Im Gegenteil hat sie dazu geführt, dass mehr Menschen an der Erwerbsarbeit partizipieren konnten. So nahm in der Schweiz in den 80er Jahren die durchschnittliche Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche ab, derweil die Zahl der Beschäftigten um 13% stieg.

(...)

Würde die Erwerbsarbeitszeit in der Schweiz um durchschnittlich zwei Stunden pro Woche reduziert, könnten rund 82'000 Stellen geschaffen werden. Um alle Erwerbswilligen beschäftigen zu können und kommende Rationalisierungsschübe aufzufangen, müsste die Erwerbsarbeitszeit demnach massiv gekürzt werden.

Zielsetzung: *Mit der schrittweisen Einführung von durchschnittlich 35 Erwerbsarbeitsstunden pro Woche ist das Ziel der Vollbeschäftigung im Jahr 2000 zu erreichen.» (VPOD 1996a, 25/28)*

Für bestimmte Varianten der Umverteilung von Erwerbsarbeit wird auch eine Teilung der anfallenden Kosten zwischen Arbeitgeber, Staat (z.B. via Arbeitslosenkasse) und – in gewissen Vorschlägen – den Arbeitnehmenden (Lohneinbussen) verlangt, z.B. zu je einem Drittel (vgl. hierzu auch 3.3.2). Die konkrete Ausgestaltung solcher Kostensplittings wird allerdings sehr unterschiedlich gefasst und kann hier nicht im einzelnen dargestellt werden (vgl. die entsprechenden Dokumente der Organisationen).

Die Grünen sowie die JP/IES propagieren dagegen die Finanzierung über eine ökologische Steuerreform, da die Kosten einer Umverteilung der Arbeit keinesfalls auf die Lohnnebenkosten überwält werden dürften, weil dadurch ein Arbeitsplatzabbau vorprogrammiert wäre.

«(...) Bisher wurde unter Rationalisierung vorwiegend die Einsparung von Arbeit als Kostenfaktor verstanden. Demgegenüber wird es in Zukunft darum gehen müssen, durch politische Massnahmen (Steuerungsabgaben und fiskalische Anreize) den Rohstoff- und Energieverbrauch stärker zu belasten und gleichzeitig die Lohnabzüge zur Finanzierung der Sozialversicherungen zu reduzieren. Unter «Rationalisierung» sollte nicht die Einsparung von Arbeit, sondern der sparsamere Verbrauch von Energie und Ressourcen verstanden werden.» (JPIIES 1994, 72)

«Die Verknüpfung von Energiesteuer und Reduktion der Lohnnebenkosten soll die heute krass verzerrten Preisrelationen zwischen Energie und menschlicher Arbeit wieder in ein vernünftiges Verhältnis bringen. Verzerrt sind die Preisrelationen aufgrund der heute viel zu tiefen Energiepreise, welche die Umweltkosten nicht enthalten, sowie wegen den aktuellen Finanzierungsformen der Sozialversicherungen (Lohnprozente) (vgl. Initiative der Grünen «Energie statt Arbeit besteuern»).» (GPS 1995, 10)

Kosten entstehen auch durch den notwendigen Ausbau der sozialen Infrastruktur, vorab im Bereich der familienexternen Kinderbetreuung. Dass im Rahmen einer solchen Professionalisierung aber auch viele neue Arbeitsplätze geschaffen würden, betont z.B. der Frauenkongress des SGB (1993), welcher sich im übrigen nicht zu den entsprechenden Finanzierungsfragen äussert. Einige Organisationen (beispielsweise die FDP und die SPS) gehen davon aus, dass ein Teil der Kosten von den Eltern getragen werden müssten.

«Voraussetzung für Eltern, die Familie und Beruf verbinden wollen oder müssen, ist die Möglichkeit des Bezugs von Dritten für die familienergänzende Betreuung der Kinder.

Wo genügend Einkommen vorhanden ist, kann die Delegation von Haus- und Betreuungsarbeit wie seit jeher individuell erfolgen. Es sind aber auch private, gemischtwirtschaftliche, allenfalls staatliche Betreuungseinrichtungen für Kinder von Eltern zu schaffen, die beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen oder berufstätig sein wollen. (...)» (FDP 1995, 2)

Weiter fällt auf, dass sich die Überlegungen hinsichtlich der Kostenbewältigung oft auf die «kleine» Umverteilung beschränken. Nur vereinzelt wird auf die Tatsache hingewiesen, dass eine «grosse» Umverteilung der Arbeit enorm hohe Kosten verursacht, v.a. aufgrund des dringend notwendigen Lohnausgleichs zwischen den Geschlechtern: Eine effektive Lohngleichheit kostet entweder die Arbeitgeber beträchtliche Summen (im Falle einer Anpassung der Frauen- an die Männer- oder «Ernährer»-Löhne), oder aber die Männer als Gruppe (wenn der Ausgleich einseitig durch ein Absinken der Männerlöhne herbeigeführt würde). Zu diesem gravierenden Problem sind keine fundierten Lösungsvorschläge bekannt.

3.7.2. Kosten der Umverteilung der Nichterwerbsarbeit

Es existieren kaum Überlegungen zu den Finanzierungsmöglichkeiten einer Umverteilung der Nichterwerbsarbeit, v.a. dort nicht, wo nur von individuellem «Rollenverhalten» – im Sinne einer reinen Überzeugungsarbeit an den Männern – gesprochen wird.

Ebenso fehlen jegliche Schätzungen, welche Kosten ein Bonus für die Anerkennung von Nichterwerbsarbeit (z.B. bei den Sozialversicherungen oder im Zusammenhang mit Steuerabzügen) verursachen würde.

Bezüglich der Kosten eines obligatorischen Gemeinschaftsdienstes liegen einzig die eher vagen Ausführungen bei Füglistaler/Pedergnana (1996) vor (vgl. 3.6.2.).

Einmal mehr ist als einziger konkret ausgearbeiteter Entwurf das Instrument des «Arbeitsmixbonus» der SPS zu nennen (vgl. 3.5.2.). Nach diesem Modell soll die Finanzierung über eine fiskalische Belastung aller Haushalte erreicht werden, und zwar über die direkte Bundessteuer. Die soziale Gerechtigkeit wird dadurch gewährleistet, dass die Abgabe nicht uniform sondern progressiv einkommensabhängig erhoben wird. Das Konzept rechnet vorerst mit einem Zuschlag in der Höhe von gut 15 Prozent auf dem Betrag der direkten Bundessteuer.

«Bezüglich dem Abgabesatz auf der direkten Bundessteuer folgt, dass dieser sich im Laufe der Zeit erhöhen muss, um bei der wachsenden Zahl von Bonusberechtigten die Funktion des Einkommensausgleichs weiter erfüllen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Alleinerziehenden infolge des Arbeitsmixbonus kaum ändern wird. Wenn die Zahl der bonusberechtigten Paarhaushalte sich verfünffacht, wäre für die Aufrechterhaltung einer gleichen Bonushöhe somit gut der doppelte Abgabesatz nötig, also gut 30 Prozent. Da aufgrund des Erwerbsarbeitsbonus die Normalarbeitszeit (bei gleichem Reallohn) kontinuierlich zurückgehen sollte, verringert sich der Verlust an Erwerbseinkommen beim Übergang zur doppelten 25-Stunden-Woche zudem laufend. Bei allen Unwägbarkeiten der in Gang kommenden Entwicklungen ist somit zu erwarten, dass der Abgabesatz nicht über 30 Prozent hinaus steigen müsste.» (SPS 1995a, 39f)

Beim Konzept des Arbeitsmixbonus handelt es sich demnach um ein kostenneutrales Instrument zur Umverteilung der Nichterwerbsarbeit, indem es von allen Bürgerinnen und Bürgern solidarisch getragen wird.

3.8. Modell der Vorschläge zur Umverteilung der Arbeit

Die in diesem Kapitel skizzierten Vorschläge zu den verschiedenen Aspekten der Umverteilung von Arbeit lassen sich in einem Modell graphisch zusammenfassen (vgl. Abbildung 2). Das Modell zeigt auf, welche Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeitszeitverkürzung, verschiedenen Anreizmechanismen, der Beseitigung von Hindernissen und einer egalitären Arbeitsteilung vermutet werden. Es verdeutlicht die impliziten (teilweise widersprüchlichen) Annahmen, die den verschiedenen Einzelforderungen unterliegen. Diese grundlegenden, aber oft nicht explizit gemachten Annahmen betreffen die folgenden Bereiche:

Erwerbsarbeitszeitverkürzung (vgl. 3.1.)

- Arbeitszeitverkürzung schafft mehr Arbeitsplätze.
- Arbeitsplätze mit kürzeren Arbeitszeiten erhöhen die Frauenerwerbsquoten.
- Kürzere Arbeitszeiten ermöglichen den Männern die Übernahme von mehr Nichterwerbsarbeit.

Angebot von kürzeren Arbeitszeiten (vgl. 3.2.)

- Kürzere Arbeitszeiten sind für die Arbeitgeber – wenigstens in Form von Teilzeitarbeit – profitabel.
- Arbeitgeber müssen folglich über ihre «wahren» Interessen «aufgeklärt» und überzeugt werden.
- Am überzeugendsten wirken positive und negative finanzielle Anreize in Form von Bonussystemen.
- Der Überzeugung muss mit Verpflichtung nachgeholfen werden: mit verbindlichen Regelungen der Arbeitszeit.

Nachfrage nach kürzeren Arbeitszeiten (vgl. 3.3.)

- Die Nachfrage der Männer nach individueller Arbeitszeitverkürzung muss durch Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit gesteigert werden.

- Die bereits vorhandene Nachfrage der *Frauen* nach individueller Arbeitszeitverkürzung muss durch Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit besser *honoriert* werden.
- Die Verkürzung der Normalarbeitszeit ist für die Mehrheit aller Beschäftigten nur ohne Lohn- einbussé akzeptabel und verkräftbar.
- Radikale Umverteilung aller Arbeiten ist nur mit radikal neuen Formen der Existenzsicherung erreichbar: mit Entkoppelung von Arbeit und Einkommen.

Umverteilung von Erwerbsarbeit (vgl. 3.4.)

- Für eine Gleichstellung in der Erwerbsarbeit müssen sich Frauen ein Stück weit an die «männliche» Berufsbiografie (Karriereorientierung) anpassen.
- Für eine Gleichstellung in der Erwerbsarbeit muss die Arbeitswelt der «weiblichen» Biografie angepasst werden, indem die Kontinuität der Erwerbsarbeit über alle Lebensphasen hinweg nicht mehr der «Normalfall», sondern die Ausnahme sein soll.
- Für eine Gleichstellung in der Erwerbsarbeit braucht es Ertragsgleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen müssen die gleichen Positionen und gleich hohe Löhne wie Männer erreichen können. Dies stellt eine unbedingte Voraussetzung dafür dar, dass sich das *Machtgefälle* zwischen Frauen und Männern abbaut, was erst eine gleichberechtigte Begegnung auch innerhalb der Familie ermöglicht und daher auch die Umverteilung der Haus- und Familienarbeit erleichtert.

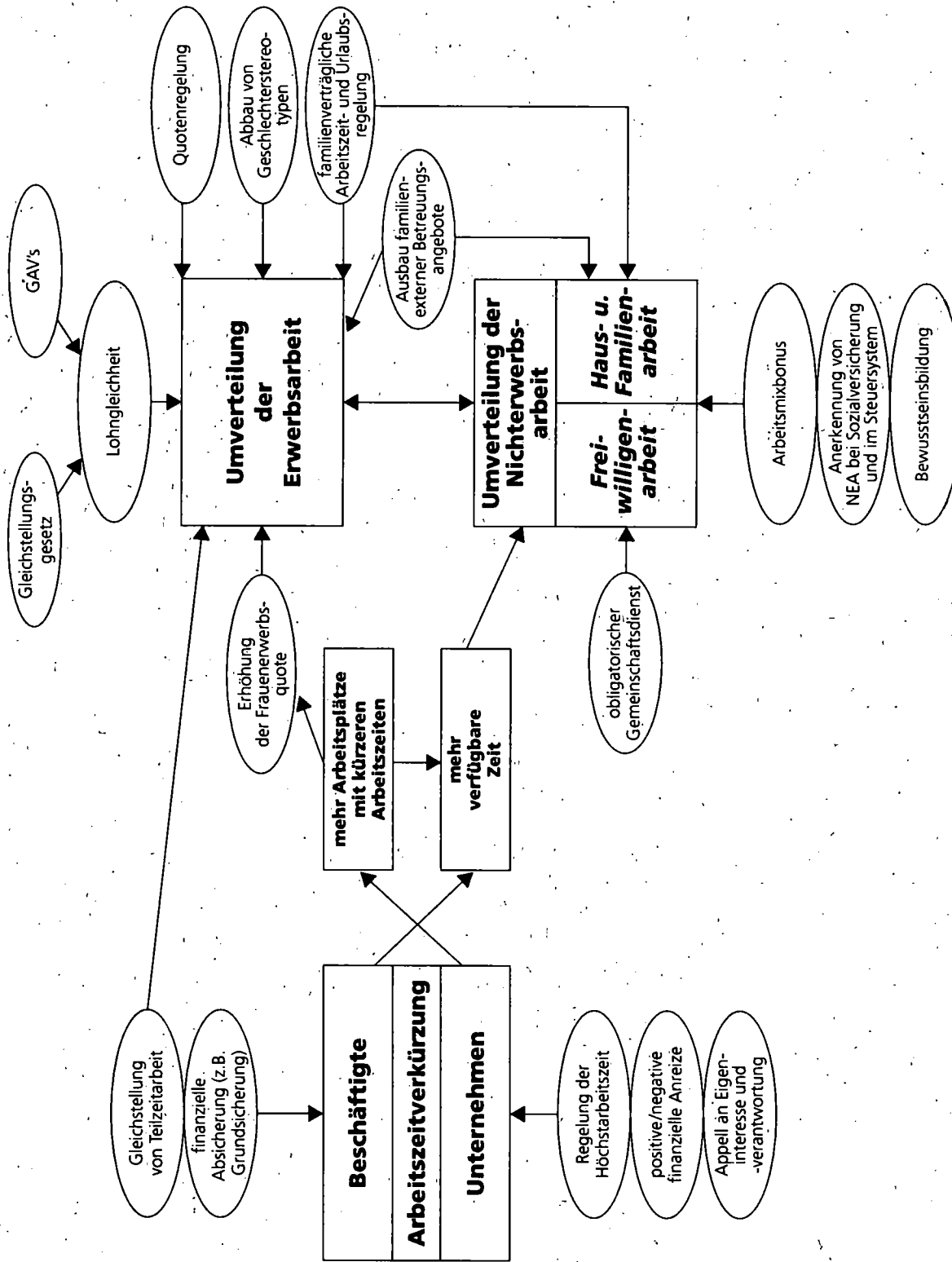
Umverteilung von Haus- und Familienarbeit (vgl. 3.5.)

- Männer sind sich zuwenig im Klaren über das Ausmass der Haus- und Familienarbeit, erstens aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation, die sie diesem Bereich eher fernhielt, und andererseits weil Haus- und Familienarbeit in unserer Gesellschaft «privat», «unsichtbar» und somit kein Gegenstand der öffentlichen Diskussion ist.
- Deshalb muss erstens Haus- und Familienarbeit öffentlich sichtbar gemacht und zweitens die geschlechtsspezifische Sozialisation abgebaut werden.
- Haus- und Familienarbeit ist unattraktiv, weil sie endlos (bzw. repetitiv), unbezahlt und arm an Prestige ist. Männer werden ihren Teil deshalb nur dann übernehmen, falls diese Arbeit zeitlich begrenzt ist, materiell honoriert wird sowie ein gewisses Sozialprestige einbringt.

Umverteilung von Freiwilligenarbeit (vgl. 3.6.)

- Das notwendige Potential für Solidarität ist in unserer Gesellschaft nicht mehr gewährleistet.
- Auch die Freiwilligenarbeit (öffentliche Nichterwerbsarbeit) ist ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt.
- Deshalb muss Freiwilligenarbeit – analog zur Haus- und Familienarbeit – aufgewertet und attraktiver werden.
- Wenn das nicht ausreicht, um den Bedarf an solidarischen Leistungen zu gewährleisten, muss Freiwilligenarbeit in Form eines obligatorischen Gemeinschaftsdienstes als verpflichtend erklärt werden.

Abbildung 2: Gesamtdarstellung der Vorschläge zur Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern



4. Politisches Handeln

Bisher sind generell relativ wenig konkrete politische Vorstösse zu einer Umsetzung der Forderungen nach der Umverteilung der Arbeit zu registrieren, was damit zu tun hat, dass kaum integrale Konzepte existieren. Der Aspekt der Bewusstmachung der zugrundeliegenden Problematik wurde allerdings bereits verschiedentlich im Rahmen von Tagungen, Publikationen, Resolutionen u.ä. bearbeitet – v.a. auch im Umfeld der Gleichstellungsfrage (vgl. 3.5.1.). Zahlreiche Beispiele für solche Aktivitäten lieferte – neben diversen anderen Organisationen – z.B. der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF):

- Tagung zur Teilzeitarbeit
- Tagung zur Förderung von Tagesschulen
- Forderung nach der Berücksichtigung berufsbedingter Kinderbetreuungskosten im Steuerrecht
- Tagung zur «Ausserhäuslichen Kinderbetreuung»
- Verschiedene Aktivitäten im Bereich der Wertschätzung der Haus- und Familienarbeit (Studien zur Wertschätzung der Hausarbeit und der monetären Bewertung von Haushaltsarbeit) sowie der freiwilligen und ehrenamtlichen Arbeit (Studie des BSF und der Zürcher Frauenzentrale: «Unbezahlt und unbezahlbar»)
- Forderung nach AHV-Gutschriften für freiwillige und ehrenamtliche Arbeit (Eingabe des BSF an parlamentarische Kommissionen)
- etc.

Derartige Bewusstseinsarbeit ist zweifellos dringend nötig und einer Umsetzung der Forderungen auch zuträglich, bleibt aber de facto relativ unverbindlich für die politischen Entscheidungsgremien. Im folgenden seien daher lediglich die konkretesten politischen Vorstösse (v.a. Volksinitiativen) aufgeführt, welche neben allgemeinen Forderungen auch entsprechende Modellvorstellungen beinhalten.

Neben den bereits in den einzelnen Abschnitten erwähnten Vorstössen (Motion Spoerry, Motion Brunner u.a.) finden sich nur wenige konkrete politische Schritte in Richtung einer grossen Umverteilung der Arbeit. Es gab verschiedene Vorstösse bezüglich einer Arbeitszeitreduktion (vgl. Tabelle 5). Es muss aber betont werden, dass eine massive Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zwar eine notwendige Voraussetzung für eine Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern darstellt, diese jedoch keineswegs gewährleisten kann. Hierzu sind konkreter auf dieses Ziel hin ausgerichtete Schritte nötig, die bis anhin grösstenteils noch ausstehen. Entsprechende Vorschläge sind meist jüngeren Datums und befinden sich mehrheitlich noch in der Vorbereitungsphase.

In den 70er und 80er Jahren wurde insgesamt fünfmal über Fragen der Arbeitszeitverkürzung abgestimmt. Dabei variierten die Möglichkeiten der Arbeitszeitsenkung, die Trägerschaft und die Ja-Anteile (VOX 1989, 20):

Tabelle 5: Volksabstimmungen zur Arbeitszeitverkürzung, 70er und 80er Jahre

Abstimmungsdatum	Variante	Trägerschaft	Ja-Stimmen
2.12.1976	40-Stunden-Woche	POCH	22 Prozent
26.2.1976	AHV-Alter 60	POCH	21 Prozent
10.3.1985	Ferien-Initiative	SGB/SPS	35 Prozent
12.6.1987	AHV-Alter 60/62	POCH	25 Prozent
4.12.1988	40-Stunden-Woche	SGB	34 Prozent

In allen Fällen wurden die Vorlagen nicht nur vom Souverän, sondern auch von Bundesrat und Parlament abgelehnt. Dabei wurde höchstens die kleine Umverteilung der Arbeit angestrebt («Voraussetzungen für die Vollbeschäftigung», Abstimmungstext der SBG-Initiative für die 40-Stunden-Woche), primär jedoch die Beteiligung der Lohnabhängigen am Produktivitätszuwachs durch eine Vermehrung der Freizeit. Laut der Analyse der Schweizerischen Gesellschaft für praktische Sozialforschung (GfS) finden sich in sämtlichen Fällen ähnliche Konfliktlinien, sowohl bezüglich der regionalen Streuung wie hinsichtlich der politischen und gesellschaftlichen Merkmalsgruppen. Der Ja-Stimmen-Anteil ist jeweils im Tessin am höchsten, gefolgt von der französischen und der deutschen Schweiz; letztere wies stets die höchste Ablehnungsquote auf. Die Linke ist das vorrangige Potential der Vorlagen zur Arbeitszeitverkürzung, während das bürgerliche Lager zu den Gegnern zählt, genau wie Landwirte und Selbständigerwerbende. Quantitativ ausschlaggebend jedoch war – nach der VOX-Analyse – jedesmal die Ablehnung durch die Nicht-Erwerbstätigen, v.a. die Rentnerinnen und Rentner.

Es ist denkbar, dass ein zukünftiger Vorstoss, welcher konkret die Förderung der grossen Umverteilung der Arbeit zum Ziel hat, in der Wählerschaft zu einer anderen Stimmverteilung führt, potentiell also eine grössere Chance zur Annahme hat – immerhin wären die Frauen (zumindest theoretisch) in der Lage, einen solchen Abstimmungserfolg «im Alleingang» herbeizuführen. Hierbei wäre unbedingt auf die bisherigen Erfahrungen Rücksicht zu nehmen: Rentnerinnen und Rentner dürften keinesfalls unter der neuen Organisation des Arbeitsmarktes zu leiden haben.

Die Grünen lancierten 1994 die Tandeminitiative für ein flexibles Rentenalter und die langfristige Finanzierung der AHV über eine Besteuerung der Energie statt der Arbeit. Die vorgeschlagenen Verfassungstexte lauten wie folgt:

Art. 32quater Abs. 8 (neu)

Altersrenten werden ab dem vollendeten 62. Altersjahr gewährt. Bei Erwerbstätigkeit nach dem vollendeten 62. Altersjahr legt das Gesetz fest, wann der Anspruch ohne die Bedingung der Erwerbsaufgabe entsteht, und regelt den Teilanspruch auf Renten bei teilweiser Erwerbsaufgabe. Es kann die Altersgrenzen herabsetzen und unter bestimmten Bedingungen einen Vorbezug vorsehen.

Art. 41quater (neu)

*Der Bund erhebt zur teilweisen oder vollständigen Finanzierung der Sozialversicherungen eine Steuer auf nicht erneuerbare Energieträger und auf Elektrizität von Wasserkraftwerken mit mehr als 1 Megawatt Leistung.
Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt ergänzt:*

Art. 24 (neu)

1 Bei einer Herabsetzung des Rentenalters werden mit dem Erlös der Energiesteuer nach Artikel 41quater die entstehenden Mehrkosten gedeckt.

- 2 *Der Erlös der Energiesteuer wird darüber hinaus zur sozialverträglichen Reduktion der Beiträge der Arbeitnehmerinnen und ArbeitgeberInnen für AHV, IV, EO und ALV sowie der Beiträge der Selbständigerwerbenden für AHV, IV und EO verwendet. Nichterwerbstätige, die ein im Gesetz bestimmtes Mindesteinkommen nicht erreichen, erhalten im Umfang der durchschnittlichen energiesteuerbedingten Mehrbelastung eine Steuerrückerstattung.*
- 3 *Die Energiesteuer wird in regelmässigen, voraussehbaren Schritten eingeführt. Das Gesetz kann für Härtefälle befristete Steuererleichterungen vorsehen.*

Die Tandeminitiative verfolgt das Ziel, die mit der 10. AHV-Revision einhergehende Erhöhung des Rentenalters rückgängig zu machen, ohne die grossen sozialen Verbesserungen der Revision zu gefährden, welche v.a. den Frauen und den Rentnerinnen mit kleinerem Einkommen zugute kommen (Splitting, Betreuungs- und Erziehungsgutschrift, verbesserte Rentenformel, Vorbezugsrecht). Einen direkten Beitrag zur grossen Umverteilung der Arbeit vermag allerdings auch diese Vorlage nicht zu leisten.

Zur Zeit befinden sich zudem verschiedene Initiativprojekte in Vorbereitung: Die Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung (GeGAV) hat eine Volksinitiative zur Arbeitsverteilung ausgearbeitet. Der Initiativtext ist bereits bei der Bundeskanzlei deponiert. Die Unterschriftensammlung soll im Sommer 1997 beginnen. Der vorgeschlagene Verfassungstext lautet wie folgt:

BV Art. 34octies: Arbeitsverteilung

Der Bund trifft Vorkehrungen, damit

- a) *alle Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter ihren Unterhalt durch bezahlte Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können – nötigenfalls unter Verkürzung der Arbeitszeiten;*
- b) *eine gleichberechtigte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Nichterwerbsarbeit sowie von Diensten im Interesse der Allgemeinheit zwischen den Geschlechtern ohne soziale und berufliche Benachteiligung möglich ist;*
- c) *allen Menschen im erwerbsfähigen Alter eine angemessene berufliche Weiterbildung oder Umschulung ermöglicht wird.*

Die Initiative würde eine verfassungsmässige Grundlage für eine Umverteilung liefern, an die konkretere Vorschläge anknüpfen können.

Die Initiative wird ideell von der SPS unterstützt, welche jedoch auch ein eigenes Initiativprojekt verfolgt, nämlich eine «Volksinitiative gegen (Jugend-)Arbeitslosigkeit». Unter diesem Titel wird eine flexible Implementierung der grossen und kleinen Verteilung der Erwerbsarbeitszeiten angestrebt. Die inhaltliche Stossrichtung des Vorhabens wird wie folgt beschrieben (SPS 1995b):

«Wenn mehr als 50'000 Menschen in der Schweiz arbeitslos sind, können Lohnabhängige über 60 Jahren auf Kosten der Arbeitslosenversicherung in den vorzeitigen Ruhestand treten.

Diese Massnahme wird durch jene Unternehmen finanziert, welche im vorangegangenen Jahr die Arbeitszeiten nicht durchschnittlich um mindestens eine halbe Stunde pro Woche und Lohnabhängigen gesenkt haben. Der Bund erlässt Bestimmungen gegen den Missbrauch.

Der Bund sorgt für die Bereitstellung einer genügenden Zahl von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen. Zu diesem Zweck kann er einen Lastenausgleich zwischen Branchen und Betrieben, welche unterschiedlich viele Lehrstellen und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, einführen.

Der Bundesrat regelt bis zum Inkrafttreten eines Gesetzes den vorzeitigen Ruhestand auf dem Verordnungsweg. Er kann die getroffene Regelung auf Selbständig-erwerbende ausdehnen.»

Im Rahmen der Evaluation verschiedener Möglichkeiten präsentierte die paritätische Arbeitsgruppe SPS/SGB im April 1996 ein «Modul-Papier» (SPS 1996), in dem die möglichen Bestandteile des Initiativprojekts vorgestellt wurden. Es werden an dieser Stelle nur jene Module ausführlicher dargestellt, welche relativ direkt die «grosse» Umverteilung betreffen.

Modul A) Überstundenabbau

«Textvorschlag: Überstunden, die 5% der Jahresarbeitszeit einer vollen Stelle überschreiten, sind nur durch Freizeit abzugelten.» (SPS 1996, 2)

Modul B) Teilzeitarbeit

«Die Teilzeitarbeit und die Stellenteilung werden vom Bund gefördert. Dabei sind verschiedene Modelle realisierbar, die je nach Branche ausgestaltet werden. Als Lenkungsinstrument ist eine Abgabe auf der Lohnsumme vorgesehen, die an jene Betriebe zurückerstattet wird, welche Teilzeitstellen bereitstellen.

(...) Denkbar ist auch ein simpler Steuerabzug oder eine Differenzierung der Direktbeiträge an die ALV. Gegen Lohndumping bei Tieflohnjobs soll der Bundesrat Mindeststandards (Mindestlöhne) erlassen.» (ibd., 3)

Modul D) Grosse Umverteilung der Arbeit

«Die sogenannte Tandem-Initiative «Zusammen arbeiten» ist ein Resultat der SP-Arbeitsgruppe, die sich mit der Verteilung der Arbeit auf Frauen und Männer befasste. (...) Der Bund soll die schrittweise Reduktion der Erwerbsarbeit bis auf 30 Wochenstunden mittels einer Lenkungsabgabe fördern. Gleichzeitig soll mit einer Lenkungsabgabe die Hausarbeit auf die erwachsenen Partner verteilt werden.

Textvorschlag: a) Bezahlte Arbeit für alle

- 1. Der Bund trifft Massnahmen mit dem Ziel, dass alle arbeitsfähigen Frauen und Männer, die weder in Ausbildung noch im Rentenalter stehen, ihren Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit verdienen können.*
- 2. Zu diesem Zweck erhebt der Bund eine Lenkungsabgabe proportional zu deren Lohnsumme. Diese Mittel werden den Betrieben nach Massgabe der betrieblich verwirklichten Arbeitszeitverkürzung vollumfänglich zurückerstattet. Der Bund erlässt Bestimmungen gegen den Missbrauch.*
- 3. Die Lenkungsabgabe läuft aus, wenn die gesamtwirtschaftliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit 30 Stunden erreicht hat. (...)*

b) Alle für unbezahlte Arbeit

- 1. Der Bund trifft Massnahmen zur Förderung der gleichmässigen Übernahme von Haus- und Betreuungsarbeit durch Männer und Frauen.**
- 2. Zu diesem Zweck erhebt er einen Zuschlag zur direkten Bundessteuer. Diese Mittel werden vollumfänglich denjenigen Haushalten zurückerstattet, deren erwachsene Mitglieder die bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichmässig unter sich aufteilen. Der Bund erlässt Bestimmungen gegen den Missbrauch. (...)» (ebd., 5)**

Modul E) Kinderfreundliche Arbeitszeitverkürzung

«Textvorschlag: Initiative zur kinderfreundlichen Arbeitszeitverkürzung

- 1. Wenn in der Schweiz mehr als 80'000 Menschen als arbeitslos registriert sind, können Arbeitnehmende mit Kindern unter 5 Jahren ihre Erwerbsarbeit auf bis zu 20 Wochenstunden auf Kosten der Arbeitslosenversicherung reduzieren. Die Arbeitslosenversicherung kompensiert nach Massgabe der Lohnhöhe und der Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Eltern zwischen 50 bis 100 Prozent des Lohnausfalls.**
- 2. Diese Massnahme wird durch jene Unternehmen finanziert, welche überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten aufweisen und die Arbeitszeiten im vorangegangenen Jahr nicht durchschnittlich um mindestens eine halbe Stunde pro Woche und arbeitnehmende Person gesenkt haben. Der Bund erlässt Bestimmungen gegen den Missbrauch.» (ebd., 6)**

Modul F) Genfer Vorschlag (Ziel: 32-Stundenwoche)

Modul G) SGB-Vorschlag (Schrittweise Reduktion auf 37-Stundenwoche)

Modul H) GeGAV-Initiative (siehe oben)

Diese Vorschläge befindet sich momentan in der Vernehmlassung. Für die weitere Diskussion soll die Zahl der Projekte auf maximal drei reduziert werden, wobei die aktive Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit Bestandteil der zu verfolgenden Vorschläge bleiben muss. Die Entscheidung über eine allfällige Lancierung sowie den Zeitpunkt wird am nächsten Parteitag im Frühjahr 1997 getroffen.

Auch der SGB plant parallel zu den Verhandlungen in einzelnen Branchen eine «Volksinitiative zur Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit»; die momentan in den einzelnen Gewerkschaften diskutiert wird. Im Entwurf heisst es u.a.: «Die Arbeitszeitverkürzung darf keine Lohnkürzungen zur Folge haben.» Trotzdem wird als Variante vorgeschlagen, diese Forderung auf jene Arbeitnehmenden zu beschränken, die weniger als der Durchschnitt verdienen (d.h. weniger als 4800 Franken). Der Entwurf der SGB sieht vor, die gesetzliche Arbeitszeit auf 37 Stunden zu senken, wobei eine noch nicht näher bestimmte Anzahl von Überstunden möglich bliebe. Die Sozialpartner könnten ausserdem auch flexiblere Arbeitszeiten vereinbaren, jedoch unter Einhaltung der 37 Stunden im Jahresmittel. Die Finanzierung der Arbeitszeitverkürzung soll aus dem kontinuierlichen Produktivitätsfortschritt erfolgen, der – wie der SGB betont – auch den Arbeitnehmenden zugute kommen müsse. Die SGB-Initiative wird frühestens in der zweiten Hälfte 1997 lanciert werden (Tagesanzeiger, 9. Januar 1997, 1 und 11).

5. Offene Fragen und Probleme

Wie bereits mehrfach erwähnt, handelt sich bei den Vorschlägen zur Umverteilung von Arbeit grösstenteils um höchstens lose zusammenhängende Kataloge von Einzelforderungen, nicht aber um integrierte Konzepte, die spezifisch auf diese Problematik hin entwickelt worden sind. Die Wechselwirkungen der einzelnen Vorschläge bleiben weitgehend unbeachtet. Diese mangelnde Integration gilt es bei der abschliessenden Diskussion der wichtigsten offenen Fragen und Probleme der erhobenen Forderungen zu bedenken. Aus Frauensicht zentral ist sicher die Tatsache, dass die Umverteilungsfrage bei vielen nicht im Kontext von Gleichstellung sondern anderer prioritärer Ziele steht (5.1.). Weil Umverteilung von Arbeit oft sozusagen «nebenher» läuft, werden die entsprechenden Forderungen zu wenig detailliert ausgearbeitet (5.2.). Besonders unterbelichtet bleibt dabei neben der privaten Reproduktionsarbeit der Bereich der öffentlichen Nichterwerbsarbeit, in dem die Diskussion vorwiegend von Wunschen den geprägt ist (5.3.). Die Umverteilungsdiskussion wird auf der Basis der impliziten Annahme vom «Ende der Arbeitsgesellschaft» geführt. Denkt man die Konzepte konsequent zu Ende, müsste man allerdings eher von einer Ausweitung der Arbeitsgesellschaft sprechen (5.4).

5.1. Geschlechterverhältnisse und Umverteilung

Untersucht man die Begründungen, die für eine Umverteilung von Arbeit geliefert werden, zeigt sich, dass die Umverteilung zwischen den Geschlechtern gerade in den Kreisen, die sich aktuell am intensivsten mit einem grundlegenden Wandel der Arbeitsgesellschaft befassen, ein «Anhängsel» anderer Ziele ist (vgl. 2.2.). Im Vordergrund stehen die Probleme Erwerbslosigkeit (v.a. für die Gewerkschaften) oder auch eine ökologische Neuorientierung der Gesellschaft (z.B. bei Hans Ruh). Wie so oft wird damit die «Frauenfrage» zur untergeordneten Nebensache – mit entsprechenden Konsequenzen für die aus diesen Zielen abgeleiteten Forderungen. Dies gilt nicht für den momentan am weitesten ausgearbeiteten Vorschlag zur Umverteilung, das SPS-Modell der doppelten 25-Stunden-Woche.³⁸ Umgekehrt bleiben allerdings bei den Frauenverbänden, die die Gleichstellung der Geschlechter ins Zentrum stellen, volkswirtschaftliche Fragen wie Erwerbslosigkeit oder weitergehende Überlegungen zur wirtschaftlichen Basis bzw. den Auswirkungen der von ihnen erhobenen Forderungen weitgehend ausgeblendet.

Dass die Gleichstellung der Geschlechter nur ein Anhängsel anderer Prioritäten ist, äussert sich zunächst einmal darin, dass die Umverteilung der Nichterwerbsarbeit als quasi automatische Folge einer allgemeinen Arbeitszeitreduktion betrachtet wird: Wenn die Männer erst einmal weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden müssen, werden sie sich automatisch auch mehr an Haus- und Familienarbeit beteiligen. Dass dem nicht so ist, zeigt jede Befragung zur Arbeitsteilung in Familien und jede Zeitbudgetstudie. Konsequenz dieser vereinfachenden, ja naiven Unterstellung ist der wohl gravierendste Mangel der bisherigen Umverteilungsdiskussion: Es werden – mit Ausnahme des SPS-Modells – keine spezifischen Mechanismen entwickelt, die aktiv auf eine Gleichverteilung der privaten Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern hinwirken könnten. Die Vorschläge bewegen sich auf der unverbindlichen Ebene der Bewusstseinsbildung bzw. auf der Ebene der Beseitigung von Hindernissen. Als einziger Vorschlag eines Anreizsystems steht somit bis jetzt der Arbeitsmixbonus der SPS im Raum. Der Arbeitsmixbonus wirkt auf den ersten Blick bestechend einfach und einleuchtend; das Modell hat zudem den Vorzug, mit einem zweiten Mechanismus zur Steuerung des Angebots an kurzen Erwerbsarbeitszeiten gekoppelt zu sein, sich also nicht einseitig auf die Ebene der individuellen Nachfrage nach kürzeren Arbeitszeiten zu beschränken. Doch auch der Arbeitsmixbonus ist mit einigen Problemen behaftet.³⁹

38 Bei den Gewerkschaftsfrauen ist die Geschlechterfrage ebenfalls zentral; ihre Forderungen sind denn auch radikaler als diejenigen der jeweiligen Gewerkschaften.

39 Zur Kritik am Erwerbsarbeitsbonus vgl. 3.2.2.

Arbeitsmixbonus

Damit der Arbeitsmixbonus funktionieren kann, muss die Familie bzw. ein Paar als eine Einheit mit übereinstimmenden Interessen gesehen werden. Eine solche Annahme wurde lange in der traditionellen Familiensoziologie gepflegt und unterliegt auch den ökonomischen Familienmodellen, die von einer gemeinsamen «Nutzenfunktion» ausgehen. Die Frauenforschung hat gezeigt, dass diese Annahme nicht haltbar ist, sondern innerhalb der Familie Interessenkonflikte bestehen – und Konflikte um die Arbeitsteilung sind ja gerade der Ausgangspunkt der Debatte um eine Umverteilung der Reproduktionsarbeit. Das doch sehr optimistisch harmonische Familienbild des SPS-Modells zeigt sich deutlich in einem der drei Rechenbeispiele zur Funktionsweise des Bonus (SPS 1995a, 39):

«Beispiel: Ein Paar in günstigen finanziellen Verhältnissen, Mann vollzeit, Frau teilzeit erwerbstätig:

Situation vorher:

- *Erwerbseinkommen Mann (40 Std./Woche)* Fr. 7'000
- *Erwerbseinkommen Frau (30 Std./Woche)* Fr. 3'000
- *Gesamterwerbseinkommen* Fr. 10'000

Situation nachher:

- *Erwerbseinkommen Mann (30 Std./Woche)* Fr. 5'250
 - *Erwerbseinkommen Frau (30 Std./Woche)* Fr. 3'000
 - *Arbeitsmixbonus (2 mal 600.—)* Fr. 1'200
 - *Gesamteinkommen* Fr. 9'450
- (geringfügige Einbusse gegenüber vorher)»*

In diesem Beispiel verliert der Mann 1'750 Franken Erwerbseinkommen; nach Bezug des Arbeitsmixbonus immer noch 1'150 Franken. Die Frau gewinnt 600 Franken dazu. Als Familie büssen sie insgesamt immer noch 550 Franken ein. Selbst wenn man annimmt, dass die Familie als Ganze zu einem Einkommensverzicht in dieser Grössenordnung bereit ist, kann man doch daran zweifeln, ob der Mann als Individuum freiwillig auf eine so radikale Umverteilung innerhalb der Partnerschaft eingeht. Denn im Austausch für den Einkommensverlust gewinnt er nicht Freizeit hinzu – ein beliebtes Argument für partiellen Lohnverzicht bei Arbeitszeitverkürzungen –, sondern nur eine andere (gesellschaftlich wenig geschätzte) Art von Arbeit: Haus- und Familienarbeit anstatt seiner beruflichen Tätigkeit. In diesem Beispiel ist also kaum einzusehen, inwiefern der Arbeitsmixbonus ein wirksamerer Anreiz zu einer Verhaltensänderung des Mannes sein soll als die pure Überzeugungskraft von Gerechtigkeitsargumenten. Die implizite Annahme der gleichgerichteten Interessen unterschlägt die Machtfrage zwischen den Geschlechtern (vgl. unten).

Ein zweites Problem des Arbeitsmixbonus besteht auf der Verfahrensebene darin, dass die Familie sozusagen eine «black box» bildet. Kriterium für die Bonusberechtigung ist der Umfang der Erwerbsarbeit der (Ehe-)Partner und die Existenz von Kindern unter 16 Jahren. Die Annahme ist die, dass Paare, die beide Teilzeit arbeiten, sich auch tatsächlich die Haus- und Familienarbeit aufteilen. Dies muss nicht zwingend der Fall sein. Die faktische Arbeitsteilung kann jedoch mit vernünftigem Aufwand und unter Wahrung der persönlichen Freiheit der Bürgerinnen und Bürger nicht überprüft werden, was auch der SPS-Arbeitsgruppe durchaus bewusst ist (SPS 1995a, 38). Dieses Argument trifft allerdings nicht nur den Arbeitsmixbonus, sondern jeden Mechanismus, der in die Privatsphäre der Familie eingreift: Eine echte Kontrolle von aussen ist schwer möglich und wohl auch nicht wünschbar. In dieser Hinsicht würde auch ein «Zwangsmechanismus», wie z.B. eine Neuformulierung der Pflichten der Ehepartner im Eherecht, die als Gedankenspiel in einigen Dokumenten auftaucht, aber von keiner Organisation ernsthaft vertreten wird, nicht weiterführen. Wenn, wie beim Arbeitsmixbonus, staatliche Zahlungen ins Spiel kommen, wird sich die Kontrollfrage allerdings nicht ganz umgehen lassen (vgl. 5.2.).

Wie bei der Vorstellung des Arbeitsmixbonus bereits bemerkt (vgl. 3.5.2.), wird auch hier vor allem von Erziehungs- und Betreuungsarbeit gesprochen, und innerhalb der Kernfamilie kann nur Betreuungsarbeit mit einem Bonus entschädigt werden. Sowohl bei Paaren ohne Kinder wie bei Paaren mit Kindern kann die materielle Hausarbeit weiterhin einseitig der Frau angelastet werden. Für erstere gibt es keinen vergleichbaren Anreizmechanismus zur Aufteilung der Hausarbeit, für letztere reichen Teilzeitarbeit und Existenz von Kindern für eine Bezugsberechtigung aus. Da empirisch gesehen nicht nur der Zeitaufwand für private Reproduktionsarbeit, sondern auch die Aufgabenzuteilung im Haushalt geschlechtsspezifisch ist (vgl. Berk 1985) und Männer eher bei der Kinderbetreuung helfen als z.B. beim Putzen, ist eine weitere Ungleichheit der Lasten sogar sehr wahrscheinlich.⁴⁰ Auch dieser Einwand bezieht sich nicht allein auf den Arbeitsmixbonus, sondern betrifft auch andere momentan aktuelle Formen der Forderung nach materieller Honorierung von Familienarbeit. Unserer Ansicht nach findet hier ein gefährlicher Rückschritt in der Diskussion um die unbezahlte Arbeit von Frauen statt. Nachdem die feministische Kontroverse um die Hausarbeit in den 70er und frühen 80er Jahren die Hausarbeit klar und deutlich als Arbeit sichtbar gemacht hat, trägt die Fokussierung auf «höherwertige» Erziehungs- und Betreuungsarbeit in der gegenwärtigen Debatte dazu bei, einen (Gross-)Teil der privaten Reproduktionsarbeit wieder zum Verschwinden zu bringen. Kinderbetreuung wird offensichtlich für diskussionswürdiger und «salonfähiger» gehalten als Waschen, Putzen, Kochen. Die simple Forderung, jede erwachsene Person könne und solle die anfallende materielle Hausarbeit selbst erledigen, hilft hier sicher nicht weiter.

Mascha Madörin (1996, 139) weist noch auf eine weitere grundsätzliche Gefahr hin, nämlich die «staatliche Verpflichtung zu Arbeit ohne Lohn». Sie sieht den Arbeitsmixbonus im Umfeld der Tendenz, Sozialleistungen wie z.B. Arbeitslosenhilfe oder Fürsorgeunterstützung zunehmend an Leistungen für die Gemeinschaft zu knüpfen. Diese Gegenleistungen stellen ein sehr ungleiches Tauschverhältnis dar: Arbeit wird nicht zu marktüblichen Preisen entlohnt, sondern nur durch (minimale) Lebensunterhaltskosten abgegolten. Mit einem Arbeitsmixbonus würde ebenfalls, so die Kritik von Madörin, die Aufstockung des Einkommens an Leistungen im Nichterwerbsbereich gekoppelt. Der Arbeitsmixbonus wäre nur ein Beitrag an die «Subsistenzkapitalkosten» (ebd., 138), d.h. an die Kosten für die Produktionsmittel im Haushalt wie Nahrungsmittel, Obdach etc., also an den Unterhalt, entspräche aber nicht einer Bezahlung der «Subsistenzarbeitskosten» (ebd.), d.h. der Kosten für die Arbeitskraft. Die Arbeitsleistung, die heute ganz ohne Lohn erbracht wird, wäre auch mit einem Bonus von 600 Franken (bzw. 1'200 Franken bei einem Paar) unterbezahlt. Diese Kritik ist sicher bedenkenswert. Allerdings ist der Arbeitsmixbonus wohl nicht so direkt mit den von Madörin erwähnten Leistungen (Arbeitslosenhilfe, Fürsorge, Erziehungsgelder o.ä.) zu vergleichen, denn das Modell geht von einer freien Wahl aus und wendet sich nicht in erster Linie an Personen in einer prekären finanziellen Lage. Familien können sich weiterhin für eine traditionelle Arbeitsteilung oder für eine «Doppelverdiener»-Partnerschaft mit teilweiser Externalisierung von Haus- und Familienarbeit entscheiden.⁴¹ Nicht von der Hand zu weisen wäre die Gefahr der zwangsweisen Koppelung von Nichterwerbsarbeit und «Überlebenspauschalen» (ebd. 140), wenn zusätzlich die Kritik von Serge Gaillard am Erwerbsarbeitsbonus zutreffen würde (vgl. 3.2.2.): Wenn dieser Bonus dazu führen würde, dass vor allem bei den schlecht bezahlten Arbeitsplätzen mit anspruchlosen Tätigkeiten die Arbeitszeit reduziert würde. In diesem Falle könnten die Betroffenen tatsächlich vor der «Wahl» stehen, sich einen Zweitjob zu suchen oder ihr niedriges Einkommen mit dem Arbeitsmixbonus aufzubessern.

40 Ganz abgesehen davon, dass die Verantwortung für die Organisation des Haushaltes u.U. ebenfalls weiterhin bei der Frau bleiben kann.

41 In diesem Zusammenhang ist eher auf die Gefahr einer Zunahme von Einkommensungleichheit hinzuweisen. Wenn die individuelle Wahlfreiheit weiterbesteht (was im SP-Modell selbstverständlich der Fall ist, ebenso bei Verfechtern individueller Arbeitszeitreduktionen wie den Grünen oder den bürgerlichen Parteien), wächst das Gefälle zwischen Singles/Familien, die insgesamt mehr Erwerbsarbeit leisten (und für Haus- und Familienarbeit bezahlte externe Dienste in Anspruch nehmen, z.B. eine Putzfrau oder eine Kinderkrippe) und Familien, die eine egalitäre Arbeitsteilung praktizieren.

Arbeitsteilung, Ungleichheit und Geschlechterdifferenz

Dass die Gleichstellung der Geschlechter oft nicht das primäre Ziel der Umverteilungskonzepte ist, äussert sich auch darin, dass den ungleichen Machtverhältnissen zwischen Mann und Frau zu wenig Beachtung geschenkt und die Komplexität der Geschlechterbeziehungen nicht angemessen reflektiert wird. Eine radikale Veränderung der Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt und in der unbezahlten Arbeit käme einer Revolution der Geschlechterverhältnisse gleich: Sie tangiert sowohl die *Ungleichheit* zwischen Frau und Mann wie die *Geschlechterdifferenz* als solche. Arbeitsteilung ist ein soziales Tauschverhältnis, beruhend auf Kooperation und gegenseitiger Abhängigkeit. Im Gegensatz zum ökonomischen Tausch, bei dem eine Leistung eine genau spezifizierte und durchsetzbare Gegenleistung auslöst, erzeugt der soziale Tausch eine diffuse Schuld, die zu einem unbestimmten Zeitpunkt eingelöst werden muss. In einem ungleichen Tauschverhältnis, in das die eine Seite kontinuierlich mehr gesellschaftlich hochbewertete Ressourcen einbringt (in unserer Gesellschaft: Geld), die der anderen Seite nicht zur Verfügung stehen, löst diese ihre diffuse Schuldverpflichtung mit Entgegenkommen und Unterwerfung ein (vgl. Chafetz 1990). Die traditionelle Arbeitsteilung mit dem Mann als «Ernährer» und der Frau als unbezahlter Arbeitskraft in der Familie stellt ein solches Machtungleichgewicht her, das auch in der «moderner» Variante, in der die Frau Teilzeit erwerbstätig ist und immer noch bedeutend weniger Ressourcen einbringt, nicht völlig aufgelöst werden kann. Die Frau «bezahlt» folglich auch mit ihrer Arbeit im Haushalt. Eine Gleichverteilung der Erträge auf dem Arbeitsmarkt ist damit Voraussetzung für eine gleichgewichtige Arbeitsteilung in der Familie. Solange die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht verwirklicht ist, läuft jede Massnahme zur materiellen oder immateriellen Aufwertung von Hausarbeit Gefahr, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eher noch zu verfestigen. Eine solche Umverteilung würde allerdings die Männer gleichzeitig ihren Machtvorsprung kosten. Dieser Punkt wird vor allem von jenen unterschlagen, die einfach an individuelle Bewusstseinsveränderungen appellieren, bleibt aber auch bei einem Anreizsystem wie dem SPS-Arbeitsmixbonus ein grosses Problem. Sind 600 Franken tatsächlich eine Kompensation für die Aufgabe bequemer Privilegien?

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Beruf und Haushalt ist zudem ein wichtiger Mechanismus zur Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz als solcher. Die Frauenforschung und mit ihr die Frauenbewegung gingen zum Verständnis der Geschlechterverhältnisse lange von der Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) aus: Das biologische Geschlecht wurde im Einklang mit dem Alltagsverständnis als gegeben und unveränderlich betrachtet, während das soziale Geschlecht die je nach Gesellschaft unterschiedlichen Rollenerwartungen, Verhaltensweisen und sozialen Identitäten bezeichnete. In der neueren Geschlechterforschung wird diese Unterscheidung aus verschiedenen Gründen in Frage gestellt: Nun wird auch die Tatsache, dass wir zwei und nur zwei Geschlechter unterscheiden und die Geschlechterdifferenz gerade an körperlichen Merkmalen «ablesen», als eine kulturell geformte Konvention betrachtet.⁴² Geschlechtszugehörigkeit wird als kulturell erworbene Verhaltensform aufgefasst; sie muss in sozialen Situationen, in der Begegnung mit anderen, wechselseitig dargestellt und zugewiesen werden. Menschen «haben» nicht einfach ein Geschlecht, sondern stellen sich mit ihrem Körper (mit Blicken, Bewegungen, Sprache, Stimme, Kleidung etc.) als Frauen oder Männer dar. Als Geschlechtszeichen können u.a. auch die Tätigkeiten dienen, die eine Person ausübt. Arbeit – sowohl die bezahlte wie die unbezahlte – ist eine zentrale Arena der Geschlechterdarstellung und -zuweisung. Die Segregation des Arbeitsmarkts, also die weitgehende Trennung in weibliche und männliche Arbeitsbereiche, trägt dazu bei, die Geschlechterdifferenz zu akzentuieren und als «natürlich» erscheinen zu lassen: Wenn ein bestimmter Beruf nur von Frauen bzw. nur von Männern ausgeübt wird, scheint sich dies mit einer grundlegenden Differenz zwischen den Geschlechtern erklären zu lassen. Frauen «sind» eben anders und interessieren sich deshalb «naturgemäss» für anderes als Männer. Weil Segregation immer auch mit Hierarchie verbunden ist, erscheint so auch diese Ungleichheit zwischen den

42 Vgl. zur Entwicklung des Geschlechterbegriffs in der Frauenforschung ausführlicher Heintz 1993.

Geschlechtern durch ihr je anderes «Wesen» legitimiert (vgl. Heintz et al. 1997). Ähnlich verhält es sich mit der rigiden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt. In der Hausarbeit werden nicht nur Güter und Dienstleistungen produziert, sondern auch Geschlechtszugehörigkeit (Berk 1985).

«Im Haushalt gelingt es Männern durch die systematische Pflege von kleinen praktischen Idiotien (Formen des «Arbeitsunvermögens» gewissermassen) bestimmte Tätigkeiten weiblich zu konnotieren und durch ihre Behandlung als «wesensfremde» Arbeit auch eine männliche Essenz darzustellen. Die triviale Vermeidung bestimmter Hausarbeiten stellt so in einem Zug Mann-Sein, Männlichkeit, Weiblichkeit bestimmter Tätigkeiten und eine Ungleichheit der Arbeitsverteilung her.» (Hirschauer 1994, 689)

Diese enge Verknüpfung von Arbeit, Reproduktion der Geschlechterdifferenz und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist es, was die Umverteilung von Arbeit zu einem so schwierigen Unterfangen macht. Es geht dabei eben nicht nur um die Arbeitsbelastung an sich oder um die Frage, ob Männer nicht auch Spass am Kochen und Waschen haben könnten, sondern auch um die Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz und -hierarchie. Die fortwährende Unterscheidung der Menschen in zwei Geschlechter ist eine fundamentale Voraussetzung für Ungleichheit. Damit eine Hierarchie zwischen Männern und Frauen bestehen kann, müssen sie erst einmal und immer wieder unterscheidbar sein.

Egalitäts- versus Differenzmodell der Gleichstellung

Angesichts der komplexen Verschränkung von Arbeit und Geschlecht lassen sich nicht nur Zweifel am Interesse der Männer an einer echten Umverteilung anmelden. Es fragt sich auch, inwiefern die Frauen für radikale Umverteilung zu gewinnen sind. Inwiefern entspricht dem «objektiven» Interesse der Frauen an einer Umverteilung von Arbeit auch der subjektive Wunsch danach? Diese unbequeme, aber zentrale Frage wird in den meisten Konzepten praktisch ausgeblendet bzw. mit Appellen an Bewusstseinsänderungen zugedeckt. Die Wünschbarkeit von Umverteilung für Frauen wird diskussionslos als evident gesetzt – überzeugt werden müssen in dieser Logik vor allem die Männer bzw. die Arbeitgeber, die die Erwerbsarbeitszeit verkürzen sollen. Eine umwälzende Neuverteilung von Arbeit würde für viele Frauen allerdings eine ebenso grosse Umorientierung bedeuten wie für Männer, und auch sie sind mit den oben skizzierten Fragen der Aufrechterhaltung der Geschlechtsidentität konfrontiert. Konsequenterweise gedacht, führt die Abschaffung der «Ernährerehe», die sich bei einer egalitären Verteilung von Arbeit und Einkommen ergibt, natürlich auch zur Abschaffung der Option «Hausfrau» (vgl. 5.4.) – einer Option, die heute in der Schweiz von einer nicht zu unterschätzenden Anzahl Frauen (zumindest phasenweise) immer noch gelebt wird. Kampagnen zur Bewusstseinsänderung müssten sich sicher ebenso sehr an Frauen richten wie an Männer – wenn auch mit anderen Inhalten.

Modellen wie der doppelten 25-Stunden-Woche und Vorstellungen zur Gleichverteilung von Arbeit liegt ein ausgeprägtes Egalitätsmodell der Gleichstellung zugrunde. Egalität nicht mehr im Sinne der Anpassung weiblicher Lebensläufe an diejenigen der Männer, wie es das liberale Gleichberechtigungsmodell vorsieht, sondern eine modifizierte, gewissermassen «androgyn» Variante mit «weiblichen» und «männlichen» Elementen: Mit Erwerbs- und Familienlaufbahn. Dennoch sind solche Konzepte eine Absage an das (vor allem in den 70er Jahren aufgekommene) Differenzmodell der Gleichberechtigung, das von einer «weiblichen Kultur» und einem spezifisch «weiblichen Lebenszusammenhang» ausgeht, die es zu entfalten und vor allem aufzuwerten gelte.

5.2. Konkretisierungsmängel

Das Grundproblem des Fehlens kohärenter Konzepte zur Umverteilung von Arbeit hat zur Folge, dass auch nur wenige Konkretisierungen bezüglich der praktischen Realisierung der zahlreichen disparaten Vorschläge bestehen. Dieser Mangel betrifft erstens die Kosten (vgl. auch 3.7.),

zweitens die Organisation und Integration der zur Diskussion stehenden Umverteilungsmodelle, und schliesslich die konkreten Strategien der Umsetzung (Implementierung, Übergangsbestimmungen etc.).

Zur Umverteilung der Erwerbsarbeit existieren bezeichnenderweise die ausgereiftesten Vorstellungen, gefolgt von den Ideen zur Umverteilung der öffentlichen Nichterwerbsarbeit (Freiwilligenarbeit). Am wenigsten konkret präsentieren sich die (wenigen) Vorschläge zu einer Umverteilung der privaten Nichterwerbsarbeit (Haus- und Familienarbeit). Diese Rangfolge ist umso gravierender, als die Haus- und Familienarbeit quantitativ ebenso bedeutend ist wie die Erwerbsarbeit und die Arbeit in diesem Bereich ausserdem am einseitigsten verteilt ist. Im Rahmen der Zielsetzung einer grossen Umverteilung der Arbeit müssten die Modelle aber genau hier ansetzen, da sonst die Gefahr besteht, dass Vorstösse in den anderen Arbeitsbereichen Strukturen schaffen (oder erhalten), die mit der paritätischen Verteilung der privaten Nichterwerbsarbeit nur ungenügend vereinbar sind.

Kosten-/Finanzierungsfrage

Wie bereits erwähnt, fehlen zuverlässige und seriöse Schätzungen und Modellrechnungen zu der Frage, welche Kosten eine Umverteilung der Arbeit – je nach Konzept – verursachen würde. Unklar ist auch, ob und inwiefern allfälligen Mehrkosten tatsächlich Einsparungen in anderen Bereichen gegenüberstünden (z.B. eine Reduktion der Aufwendungen der ALV durch die potentiell verringerte Erwerbslosenquote bei einer Arbeitszeitreduktion). Dieser Unsicherheitsfaktor betrifft zwar alle Arbeitsbereiche, in besonderer Deutlichkeit aber das Feld der privaten und öffentlichen Nichterwerbsarbeit. Zwei Gründe lassen sich dafür verantwortlich machen: Einerseits trägt selbstverständlich die ungenügende Datenlage zu Volumen und monetärem Wert von Nichterwerbsarbeit zu diesem Missstand bei: Zum anderen wird aus den Antworten in unserer Umfrage deutlich, dass sich die einzelnen Organisationen in ihren Überlegungen zumeist auf einen Arbeitsbereich beschränken und die anderen mehr oder weniger ausser acht lassen. So beschäftigen sich die Gewerkschaften primär mit der Umverteilung der Erwerbsarbeit, während die bürgerlichen Frauenverbände am Bereich der Freiwilligenarbeit interessiert sind.

Obwohl also praktikable Lösungen nur von integralen Konzepten zur Verteilung sämtlicher in einer Gesellschaft anfallenden Arbeiten zu erwarten sind, fehlen gerade die umfassenden Modelle, welche auch die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Bereichen berücksichtigen könnten. Ganzheitliche Konzepte finden sich noch am ehesten bei den Sozialethikern und in der ökologisch orientierten Linken. Allerdings fehlt auch diesen Modellen die Detailarbeit. Es bleibt beispielsweise unklar, welche Auswirkungen ein obligatorischer Sozialdienst hätte. Spart er Arbeitskosten? Konkurrenzieren privatwirtschaftliche Arbeitsplätze und trägt damit zu einem Lohnzerfall bei? Fördert er dadurch womöglich die Zunahme der Erwerbslosigkeit und verursacht zusätzliche statt reduzierte Kosten? Besteht überhaupt ein Bedarf dafür? (vgl. 5.3.) Für die verschiedenen Szenarien sind also unbedingt sorgfältige Kosten-Nutzen-Analysen anzustreben. Ohne eine fundierte Evaluation der Risiken ist an eine Umsetzung entsprechender Vorschläge nicht zu denken.

Die ungeklärte Kostenfrage ist v.a. auch an das grundsätzliche und politisch heikle Problem der Einkommensumverteilung gekoppelt. Die unabdingbare (Erwerbs-)Arbeitszeitreduktion kann nur in Verbindung mit einer massiven Umverteilung der Einkommen realisiert werden, indem mindestens die unteren Einkommen in irgendeiner Form Ausgleichszahlungen beziehen müssten. Gesamtwirtschaftlich kostenneutrale Modelle von Bonuszahlungen, wie z.B. das SPS-Modell des doppelten Arbeitsbonus, belasten Unternehmen bzw. Haushalte mit «unerwünschtem Verhalten» zusätzlich, um diejenigen, die das «erwünschte Verhalten» zeigen, zu belohnen. Das heisst, dass es notwendigerweise GewinnerInnen und VerliererInnen geben wird und damit grosse politische Widerstände zu erwarten wären. Klar ist auch, dass die konkrete Einlösung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (v.a. Stichwort «Lohnleichheit») massgebliche Kosten nach sich ziehen wird – auch hier ist davon auszugehen, dass dies nicht ohne Verluste für die Männer

ausgehen kann. Das Beispiel der 10. AHV-Revision verdeutlicht allerdings die Richtung, in welche die anfallenden Kosten für Umverteilung tendenziell auch «umgelagert» werden könnten: Der Betreuungsbonus wird von den Frauen mit einer Erhöhung des Rentenalters erkaufte. Die Finanzierungsfrage muss aus all diesen Gründen und Indizien als ein zentrales Problem einer Umverteilung der Arbeit betrachtet und ernst genommen werden. Sowohl zu diesem Punkt wie auch zu weiteren volkswirtschaftlichen Problemen der verschiedenen Modelle sind fundierte ökonomische Studien vonnöten, für die wiederum die einschlägige Datengrundlage erst noch zu schaffen ist.

Organisation von Umverteilungsmassnahmen

Auch zur Frage, wie entsprechende Massnahmen effizient zu organisieren wären, sind eher vage Ideen anzutreffen. Wie sollen beispielsweise Bonus-Systeme praktisch (logistisch) aussehen? Wie soll ein obligatorischer Gemeinschaftsdienst konkret funktionieren? Vorherrschend ist diesbezüglich die Argumentation, durch Abwicklung einer geplanten Massnahme über bestehende Institutionen (z.B. AHV-Ausgleichskassen o.ä.) entstünde kein, oder nur ein geringer Mehraufwand. Dies mag zutreffen für neue Formen von Transferleistungen, ist aber z.B. bei der Einrichtung eines Gemeinschaftsdienstes sicher eine Unterschätzung der komplexen Aufgabe.

Bei Bonus-Modellen im Bereich der Nichterwerbsarbeit stellt sich ausserdem die Frage der Kontrolle. Wo und in welcher Weise sind staatliche Eingriffe und Kontrollmechanismen zulässig? (vgl. 5.1.) Zwar ist die Feststellung der Anspruchsberechtigung auch bei anderen Sozialleistungen ein Problem, etwa bei der Fürsorge oder den Ergänzungsleistungen. Im Gegensatz zu solchen Leistungen müssten bei Bonusmechanismen wie dem Arbeitsmixbonus zwar nicht die finanziellen Verhältnisse offengelegt werden. Es genügen Angaben über Erwerbsumfang und Kinder. Eine echte Kontrolle der faktischen Arbeitsteilung in der Familie würde allerdings die Privatsphäre viel direkter tangieren, indem das persönliche Verhalten offengelegt werden müsste. Dies ist nicht praktikabel. Hält man sich die häufig erregten Debatten über echte oder vermeintliche Missbräuche beim Bezug von Sozialleistungen vor Augen, kann aber nicht erwartet werden, dass in diesem Bereich Kontrolle nicht zum Thema würde.

Im selben Zusammenhang ist es nicht auszuschliessen, dass irgendwann Gegenleistungen im Sinne von «Leistungsanforderungen» und «Qualitätskontrollen» thematisiert werden könnten. Soll die Anspruchsberechtigung vom «Erfolg» der familialen Arbeit abhängig gemacht werden? Verfällt die Bonusberechtigung bei «krassem Versagen», z.B. bei Familien, deren Kinder verhaltensauffällig, delinquent oder psychisch krank sind? Bei der heute zu beobachtenden Tendenz, staatliche Transferzahlungen an Gegenleistungen zu knüpfen, wäre eine solche Entwicklung auch im Bereich monetäre Anerkennung von Haus- und Familienarbeit nicht völlig auszuschliessen. Sie wäre in diesem Bereich besonders verhängnisvoll, denn die Besonderheit der privaten Reproduktionsarbeit besteht gerade in ihrer Gegensätzlichkeit zu den Strukturen der Erwerbsarbeit, die auf Leistung und universalistischen Massstäben beruht (vgl. Ostner 1978).

Umsetzungsstrategien

Die Planung konkreter Schritte und der zeitlichen Abfolge derselben (inkl. Übergangsregelungen etc.) sowie ein Zeithorizont für die Realisierung der definierten Ziele fehlen in der Mehrzahl der Vorschläge für die Umverteilung der Arbeit. Auch dies ist u.a. durch die Abwesenheit kohärenter Modelle mitbedingt, ebenso aber auch durch die Tatsache, dass die Prioritäten der Zielsetzungen nicht deutlich herausgearbeitet werden. Eine Ausnahme bildet hier (wiederum) das Konzept der doppelten 25-Stunden-Woche der SPS (1995a, 22f), in welchem die Zielprioritäten explizit formuliert werden (langfristige vs. mittelfristige Zielvorstellungen), und wo ausserdem klargelegt wird, zu wessen Gunsten bei Zielkonflikten entschieden werden soll (vgl. auch das Zitat in Abschnitt 2.2.). Ansonsten werden langfristige Strategien, z.B. für eine zeitlich gestaffelte Umsetzung der Forderungen vernachlässigt. Zu fördern wäre also eine breite gesellschaftliche Diskussion über die angestrebten Ziele und Prioritäten im Zusammenhang mit einer Umverteilung von Arbeit. Erst vor einem solchen Hintergrund können konkrete Massnahmen bewertet und deren «Zumutbarkeit» für verschiedene gesellschaftliche Gruppen beurteilt werden.

So wie der Festlegung von Prioritäten und einer möglichen Abfolge von Realisierungsschritten zu wenig Beachtung geschenkt wird, so wird auch zu wenig reflektiert, welches relative Gewicht den verschiedenen möglichen Interventionsebenen (z.B. individuellen Verhaltensänderungen, betrieblichen Regelungen, Gesetzen o.ä.) zukommen könnte. Auf welcher Ebene liegen die zentralen Ansatzpunkte für eine Umverteilung der Arbeit? Welche Veränderungen lassen sich schnell erreichen? Wo sind kurzfristig und langfristig die effektivsten Auswirkungen zu erwarten (Kosten-Nutzen-Aspekt)? Auch diese Fragen sind im Vorfeld einer Implementierung notwendigerweise zu klären.

5.3. Sozialzeit bzw. Freiwilligenarbeit

Bezüglich der Umverteilung der Arbeit im Bereich der öffentlichen Nichterwerbsarbeit ist die Diskussion besonders stark von idealistischen Annahmen und oft auch von puren Vermutungen geprägt. Diese Einschätzung lässt sich schon anhand der Grundsatzfrage verdeutlichen, ob *Freiwilligenarbeit* als obligatorisch erklärt werden soll oder nicht. Oft wird in diesem Zusammenhang mit Bedarfs- oder Kostengründen argumentiert. Vermutlich ist aber ein Obligatorium nur dann politisch durchsetzbar, wenn damit auch eine entsprechende monetäre Abgeltung (Erwerbsersatz) verknüpft wird. Demgegenüber wird als wegweisendes Motiv für die Umverteilung auf freiwilliger Basis in eher undifferenzierter Weise der Begriff der «Solidarität» bemüht. Es ist jedoch fraglich, ob ein Obligatorium für öffentliche Nichterwerbsarbeit die gesellschaftliche Solidarität tatsächlich fördern oder aber weiter untergraben würde. Eine positive Auswirkung ist jedenfalls nur dann wahrscheinlich, wenn parallel auch die Umverteilung in den anderen Bereichen der Arbeit gewährleistet wird.

In diesem Zusammenhang sind die Argumente der Studienkommission Allgemeine Dienstpflicht (SKAD), die sich in ihrem Abschlussbericht an den Bundesrat klar gegen eine Ausweitung der Dienstpflicht stellt, aufschlussreich. Die SKAD (1996) hält erstens einen Bedarf für einen obligatorischen Gemeinschaftsdienst in absehbarer Zeit nicht für gegeben, und meldet zweitens Zweifel am Nutzen bzw. der Effizienz eines solchen Dienstes an. Die Dienstpflichtigen wären im allgemeinen eher für unqualifizierte Aufgaben einzusetzen, ausserdem bestünde die Gefahr der Konkurrenzierung von Arbeitsplätzen und von Lohndumping.

«Ein Gemeinschaftsdienst widerspricht elementaren ökonomischen Erkenntnissen, weil er den Grundsätzen des effizienten Mitteleinsatzes, der Arbeitsteilung und der Spezialisierung aufgrund individueller Fähigkeiten und Neigungen zuwiderläuft.» (SKAD 1996, 31)

Die Kommission führt ausserdem Bedenken rechtlicher Art an. Da eine staatlich verordnete Dienstpflicht einen schweren Eingriff in die Freiheit des Individuums darstelle, sei sie nur unter drei Voraussetzungen akzeptabel: Es brauche eine gesetzliche Grundlage, es müsse ein öffentliches Interesse gegeben sein, und die Verpflichtung müsse verhältnismässig sein. Insbesondere die Verhältnismässigkeit wird verneint:

«Die blosse Wünschbarkeit einer Aufstockung von personell unterdotierten Spitälern oder Pflegeheimen mit Dienstpflichtigen oder die Nützlichkeit obligatorischer Sanitätskurse für Erwachsene oder der abstrakte Hinweis auf den Gedanken der Solidarität (...) vermögen keine Dienstpflichten zu begründen.» (ebd., 28)

Offene Fragen bestehen weiter bezüglich der Inhalte der zu fördernden öffentlichen Nichterwerbsarbeit. Gemeinhin wird für eine Anerkennung von «gesellschaftlich nützlichen» Arbeiten plädiert. Aber was ist gesellschaftlich sinnvoll und nützlich? Es handelt sich dabei um eine definitorische Frage, deren Beantwortung nur durch eine Klärung der gesellschaftlichen Werte gelingen kann. Dies ist der wohl heikelste Punkt in der Diskussion um die Einführung jeglicher Form der Anerkennung von Nichterwerbsarbeit – und insbesondere des Gemeinschaftsdienstes. Wie brisant das Problem tatsächlich ist, lässt sich daran erkennen, dass es meist durch willkürli-

che Setzungen auf deklaratorischer Ebene «gelöst» oder überhaupt nicht explizit erwähnt wird. Meist wird als nützliche Arbeit definiert, was sozialen und/oder ökologischen Nutzen verspricht. Implizit wird schlicht als sinnvoll bzw. nicht sinnvoll betrachtet, was ins jeweilige politische Credo passt.

Wenn es um einen Gemeinschaftsdienst geht, werden insbesondere die folgenden Bereiche kontrovers diskutiert:

- **Militärdienst:** Soll der Militärdienst angerechnet werden oder nicht? Geht man davon aus, dass die Entscheidung über «gesellschaftlich nützliche» Tätigkeiten demokratisch gefällt werden müsste, müsste der Militärdienst Bestandteil eines obligatorischen Gemeinschaftsdienstes sein. Solange der Souverän die Milizarmee nicht abschafft, resp. sie in eine Berufsarmee umwandelt, ist der dort geleistete Arbeitsaufwand konsequenterweise der zu-verteilenden Arbeit zuzurechnen und daher auch in einen allfälligen Gemeinschaftsdienst zu integrieren. Obwohl der Nutzen der Armee in verschiedenen Organisationen strittig ist, weist die deutliche Verwerfung der Armeeabschaffungs-Initiative implizit darauf hin, dass das Militär zum gegenwärtigen Zeitpunkt als gesellschaftlich notwendig angesehen wird. Hinzu kommt, dass die Ausschliessung des obligatorischen Militärdienstes aus dem Konzept eines Gemeinschaftsdienstes die Männer benachteiligen würde, da sich für sie faktisch eine Doppelbelastung ergäbe – immer vorausgesetzt, die übrige private Reproduktionsarbeit würde ebenfalls gerecht verteilt. Dieses Argument ist allerdings nur bezüglich des Arbeitsaufwandes gültig, nicht bezüglich der mangelnden materiellen Honorierung von Nichterwerbsarbeit, da der Erwerbsausfall beim Militärdienst ja bereits finanziell entschädigt wird.
- **Familienarbeit/Kinderbetreuung:** Hier sind Überschneidungen mit Massnahmen im Bereich der privaten Nichterwerbsarbeit möglich: Falls die familiäre Arbeit bereits durch ein Bonussystem (via Sozialversicherungen oder Steuern) honoriert wird, führt deren Anerkennung als Bestandteil des Gemeinschaftsdienstes zu einer doppelten Privilegierung der betroffenen Personen. Zusätzlich ergäbe sich hier wieder das Problem der fehlenden Transparenz: Welche Leistung in einer ausserfamiliären Tätigkeit im Rahmen eines Gemeinschaftsdienstes erbracht wird, ist sichtbar und überprüfbar, für Familienarbeit gilt das nicht.
- **Anderes:** Nur selten wird darüber nachgedacht, ob das Engagement in der Politik oder in Kultur- und Sportvereinen u.ä. zu einem Gemeinschaftsdienst gerechnet werden sollte. Im Gegensatz zu den Kategorien «soziale» und «ökologische» Dienste, deren Nutzen offensichtlich als unmittelbar einleuchtend gilt, auch wenn ihre Inhalte nicht näher definiert werden, stehen Kultur, Sport und Politik im Ruch des bloss Eigennützigen: Sei es, dass sie als privates Hobby und Vergnügen betrachtet werden, oder als nur dem persönlichen Ehrgeiz und Machtstreben dienend. Die Eingrenzung auf «Soziales» und allenfalls «Ökologie» verdeckt die übrige Freiwilligenarbeit und die Notwendigkeit einer systematischen Definition der «nützlichen» Arbeit.

Aus der Perspektive einer gerechten Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern geht es bei der Umverteilung öffentlicher Nichterwerbsarbeit vor allem darum, die geschlechtsspezifische Segregation dieses Bereich aufzulösen. Anders als bei der Haus- und Familienarbeit ist der zeitliche Anteil der Männer und Frauen etwa gleich gross bzw. leisten Männer eher etwas mehr.⁴³ Die Aufgabe besteht hier also darin, die Arbeitsinhalte anders aufzuteilen: Männer dazu zu bringen, auch soziale Aufgaben zu übernehmen, Frauen den Zugang zu Politik oder Ehrenämtern in Kultur, Sport o.ä. zu ebnen. Wenn das Ziel die konsequente Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern ist – und nicht einfach eine ideelle oder materielle Aufwertung sozialer

⁴³ Sicher dann, wenn auch der Militärdienst eingerechnet würde.

Freiwilligenarbeit -, dann genügte ein Obligatorium nicht. Es müsste ausserdem ein «Obligatorium innerhalb des Obligatoriums» geschaffen werden, und zwar hinsichtlich der Inhalte der zu leistenden Arbeit. Diese Auflage könnte beispielsweise durch konkrete Bestimmungen bezüglich der inhaltlichen Zusammensetzung eines Gemeinschaftsdienstes aus dem Katalog anerkannter Tätigkeiten umgesetzt werden, dass also z.B. ein Teil des Dienstes im Militär, ein Teil im ökologischen Bereich und ein Teil in kommunalen Milizämtern o.ä. geleistet werden müsste. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Frauen weiterhin die Sozialarbeit leisten und die Männer sich mit dem Engagement in Militär, Politik und Vereinswesen gesellschaftliches Prestige zu sichern suchen.

Auch im Fall der Einführung von abgeschwächten Formen der Umverteilung von öffentlicher Nichterwerbsarbeit (etwa durch Begünstigungen im Rahmen der Sozialversicherungen oder der Steuern) sind Steuerungsmechanismen einzubauen, die eine Gleichbehandlung aller Arbeiten gewährleisten. Damit Freiwilligenarbeit von den Steuern abgezogen oder bei Sozialversicherungen angerechnet werden kann, muss sie monetär bewertet werden. Im Bereich Freiwilligenarbeit werden Tätigkeiten auf ganz unterschiedlichem Qualifikationsniveau ausgeübt. Damit sich hier nicht geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewertungen einschleichen, müsste eine qualifikationsunabhängige Umrechnung von Zeit in Geld vorgenommen werden. Durch ein solches Vorgehen würde zudem der Wille zu solidarischem Handeln honoriert, statt eine nach zweckrationalen Kriterien gemessene Leistung.

5.4. Stellenwert von Arbeit

Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit der Umverteilung der Arbeit ist, ob die Existenzsicherung an die Erwerbsarbeit gekoppelt bleiben soll oder nicht. Hierzu sind mindestens zwei diametral entgegengesetzte Positionen auszumachen:

- Denke man die verschiedenen Vorschläge und deren wahrscheinliche Auswirkungen konsequent durch, dann sei eine Entkoppelung unumgänglich. Nur unter dieser Voraussetzung bestünde hinsichtlich der Kombination verschiedener (bezahlter und unbezahlter) Arbeitsformen eine echte Wahlfreiheit (vgl. auch Madörin 1996). Auch zur Förderung der Gleichwertigkeit aller Arbeiten sei eine von Erwerbsarbeit unabhängige Existenzsicherung deshalb die effektivste Lösungsvariante. Kritisch anzumerken ist allerdings, dass auch bei einer finanziellen Sicherung durch ein – wie auch immer ausgestaltetes – Grundeinkommen, ein Nichterwerbsbonus o.ä. die Gefahr der sozialen Ausgrenzung der Nichterwerbstätigen bestehen bleibt. Menschen, die sich mit einem Lebensstandard zufriedengeben, der wohl ungefähr durch das Existenzminimum definiert würde, und die sonst keiner Erwerbsarbeit nachgingen, könnten auch weiterhin als Profiteure angesehen werden, unabhängig von ihrem Engagement in anderen Arbeitsbereichen.
- Die andere Position setzt sich dafür ein, dass die Erwerbsarbeit weiterhin die Grundlage der Existenzsicherung bildet. Diese Forderung setzt eine veränderte Organisation des (Erwerbs-)Arbeitsmarktes voraus, die sämtlichen arbeitsfähigen Personen die Teilnahme an der Erwerbsarbeit ermöglicht («Vollbeschäftigung»). Wäre dieser Zugang zur Erwerbsarbeit gewährleistet, stellt sich die Frage, ob es Nichterwerbstätigkeit als Option überhaupt noch gäbe. Denn damit würde auch der «Familienernährer» abgeschafft. Jeder und jede sollte sich selbst durch Erwerbsarbeit ernähren können (vgl. z.B. Meier 1993). Wenn (z.B. im Modell der SPS) Erwerbsarbeit und Familie dank 25-Stundenwoche und unterstützenden flankierenden Massnahmen bestens vereinbar sein werden, gibt es keinen Grund mehr, weshalb nicht alle Erwachsenen erwerbstätig sein sollten bzw. sogar müssten. Explizit formuliert wird diese radikale Folgerung nur selten. In einem Referat an einer internen Tagung der Arbeitsgruppe Umverteilung der SPS (1994) wies Patricia Schulz auf die Konsequenzen eines solches Modells hin:

«Avec un tel horaire et sauf pour les personnes s'occupant de très jeunes enfants ou d'autres personnes à charge, chacun-e peut exercer une activité rémunérée, à raison de 25 heures/semaine, à condition que quelques autres mesures de politique sociale soient prises – mais elles le seraient nécessairement si le modèle entrait en vigueur (crèches, harmonisation des scolaires et professionnels, etc.).

(...)

Il me semble que pour le modèle des 25 heures fonctionne sur un plan économique et pour qu'il ait un effet antidiscriminatoire, il faut remplir deux conditions vu le choix de fonder la protection sociale sur le travail, même redéfini: ceci pose la question du choix de la contrainte.

Il faut d'une part forcer les hommes à assumer une part égalitaire du TF [travail familial], ce qui permettrait aux femmes de diminuer leur part de TF, d'augmenter si nécessaire leur TR [travail rémunérée] et surtout de bénéficier de conditions égalitaires dans la formation et l'emploi. Il faut d'autre part interdire aux femmes le choix entre TF et TR et les contraindre à exercer le TR, ce qui empêcherait aussi les hommes de choisir une implication unique dans le TR.» (Eckklammern P.G.)

Ob als Zwang oder auch nur als Wunschmodell: die Verallgemeinerung der Erwerbsbeteiligung stellt paradoxerweise faktisch eine Ausweitung der Arbeits- und Leistungsgesellschaft dar. Entgegen dem Bild des (erwünschten) Bedeutungsverlustes von Erwerbsarbeit, erfährt diese im Gegenteil eine massive Ausbreitung: Sehr viel mehr Menschen wären in diesem Fall in den Arbeitsmarkt integriert.⁴⁴

Im Bereich der Haus- und Familienarbeit fällt mit individualisierten Arbeitszeitmodellen ebenfalls mehr Arbeit an. Rerrich (1994) hat in einer empirischen Studie gezeigt, dass die Organisation der alltäglichen Lebensführung immer aufwendiger wird. Je flexibler und individueller die Arbeits- und Lebensmodelle ausgestaltet sind, umso mehr Zeit muss innerhalb der Familien für die Koordination von Zeitplänen und Aktivitäten der einzelnen Familienmitglieder aufgewendet werden. Dieser Mehraufwand fällt – wie die Verantwortung der Haus- und Familienarbeit überhaupt – vor allem den Frauen als zusätzliche Arbeit zu.

Die Bedeutung von Arbeit nimmt tendenziell zudem auch dadurch eher zu als ab, indem der Arbeitsbegriff ausgedehnt wird. Tätigkeiten, die bis anhin der Rechenhaftigkeit des Arbeitsmarkts entzogen waren und im öffentlichen Bewusstsein nicht als «richtige» Arbeit galten, werden nun gezählt, bewertet und als Leistung beurteilt, denn nur dann können sie als gesellschaftliche Leistung materiell anerkannt und in allfällige Ausgleichssysteme einbezogen werden. Damit wächst auch der soziale Druck bzw. die Verpflichtung zur Arbeit in der «Freizeit» (Stichwort «Sozialzeit»). Bei der Einführung eines obligatorischen Gemeinschaftsdienstes etwa wären solche Folgen kaum zu umgehen. Die Diskussion über den Stellenwert der Arbeit und entsprechende zukünftige Entwicklungsszenarien wurde bisher v.a. in idealisierender Weise geführt. Die mit den verschiedenen Vorschlägen zur Umverteilung von Arbeit verbundenen Folgen müssten konsequenter «zu Ende gedacht» werden und zum Thema einer breiten öffentlichen Debatte über die anzustrebenden gesellschaftlichen Werte und Ziele gemacht werden.

⁴⁴ Hondrich (1988) kommt in ähnlicher Weise bei der Überprüfung der These vom «Ende der Leistungsgesellschaft» zum Schluss, dass heute z.B. die Familie als Ganzes mehr Erwerbsarbeit leistet als früher: zwar nimmt mit kürzeren «Normalarbeitszeiten» das Arbeitsvolumen der Männer ab; dafür werden Frauen vermehrt erwerbstätig, wenn auch oft Teilzeit. Insgesamt ergibt sich ein grösseres Arbeitsangebot.

6. Literaturverzeichnis

6.1. Dokumente der angefragten Organisationen

- ADF/SVF (Association suisse pour les droits de la femme/Schweizerischer Verband für Frauenrechte) (1986): Frau und Arbeit in Vergangenheit und Zukunft, Referate des SVF-Forums «Frau und Arbeit» vom 18. Januar 1986, Bern.
- Bänziger, Annik und Sabine Stebler (1994): Frau und Mann in Wirtschaft und Gesellschaft der Schweiz. Von der Geschlechterdifferenzierung zur Gleichstellung. Eine Pilotstudie im Auftrag der FDP Schweiz unter Leitung von Prof. Dr. Hans Würzler, Zürich.
- Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF) (1994): Tagungsrückblick, in: *BSF-Info 3/94*.
- Caritas Schweiz, Carlo Knöpfel/Marcela Hohl (1995a): Soziale Sicherheit in Gefahr. Positionspapier 4 der Caritas Schweiz zu einer notwendigen Reform der Sozialpolitik, Caritas-Verlag, Luzern.
- Caritas Schweiz, Marcela Hohl (1995b): Armut und garantiertes Grundeinkommen. Entwicklungen und Modelle, Positionspapier 2, Luzern: Caritas-Verlag.
- Caritas Schweiz, Olivier Arnet/Carlo Knöpfel (1995c): Die Zukunft der Familie. Die Vielfalt familiärer Lebensformen und die Notwendigkeit einer umfassenden Familienpolitik, Diskussionspapier 2; Caritas-Verlag, Luzern.
- Caritas Schweiz (1994a): Langzeitarbeitslosigkeit. Acht sozialpolitische Vorschläge der Caritas Schweiz, Positionspapier 1, Caritas-Verlag, Luzern.
- Caritas Schweiz, Carlo Knöpfel (1994b): Arbeitslos – aussichtslos? Überlegungen zu einer menschengerechten Strukturpolitik in der Schweiz, Diskussionspapier 1, Caritas-Verlag, Luzern.
- CNG (Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz) (1996): Resolution des Workshops des CNG am 5. Schweizerischen Frauenkongress, Bern.
- CVP (Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz) (1996): Arbeitslosigkeit muss nicht sein! Lösungswege der CVP, Bern.
- CVP (Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz) (1994): Die Schwerpunkte christlichdemokratischer Politik, Bern.
- CVP-Frauen (1995): Umverteilung der Arbeit, Klausurtagung der CVP-Frauen der Schweiz vom 24./25. März; Medieninformation.
- FDP (Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz) (1995): Perspektiven liberaler Lebensgestaltung, Positionspapier, Luzern.
- FGS (Frauengewerkschaft Schweiz) (1993): Wir wollen endlich unseren Teil von diesem Land!, Flugblatt.
- GBI (Gewerkschaft Bau & Industrie) (1994): Arbeit umverteilen, Publikation Nr. 2, Zürich.
- GBI (1996), Zukunft der Arbeit, Publikation Nr. 3 (Entwurf).
- GeGAV (Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung) (1995): Initiativtext für eine eidgenössische Volksinitiative zur gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.
- GPS (Grüne Partei der Schweiz) (1995): Wirtschaftskommission der Schweizer Grünen, Anders leben – besser arbeiten. Bern.
- Institut für Sozialethik der SEK/Justitia et Pax (1993): Soll sich unsere Gesellschaft mit der Arbeitslosigkeit abfinden? 12. Plenargespräch Kirchen/Gewerkschaften, 29. April 1993.
- Justitia et Pax und Institut für Sozialethik der SEK (Hrsg.) (1994): Zusammenarbeiten. Die gesellschaftliche Herausforderung der Arbeitslosigkeit, NZN Buchverlag, Zürich.
- Pro Familia (1994): Vereinbarkeit des Familienlebens mit der Berufsarbeit, Beiträge zur Umsetzung von neuen Lebens- und Arbeitsformen, Bern.
- Pro Familia (1994b): Für eine Neuorientierung der Familienpolitik in der Schweiz, Resolution und Forderungen der Nationalen Kommission für das Internationale Jahr der Familie 1994, Bern.
- Pro Familia, Lucrezia Meier-Schatz, Zentralsekretärin (o.J.): Auswirkungen der Umverteilung der Arbeit auf die Familien.
- SBG (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) (1996): Flexible Arbeitszeitmodelle unter der Lupe, Dokumentation Nr. 38.
- SBG (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) (1994): Thesen des schweizerischen Gewerkschaftsbundes zu Arbeitslosigkeit und Arbeitszeit.
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) (1993): Ergebnisse des 5. SGB-Frauenkongresses vom

- 19./20. März 1993 in Basel, Dokumentation Nr. 13, Bern.
- SGF (Schweizerischer Gemeinnütziger Frauenverein) (1996): Resolution des SGF-Workshops «Selbstverständlich freiwillig?» am 5. Schweizer Frauenkongress, Bern.
- SEK (Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund), Frauenkommission (1992): Freiwillige in der Kirche, Studientagung.
- SKV (Schweizerischer Kaufmännischer Verband) (o.J.): Gleichstellungspolitik des SKV, Zürich.
- SMUV (Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen) (1996): Thesen zur Wirtschaftspolitik, Dokument für den SMUV-Kongress vom 7.-9. November 1996.
- SMUV (Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen) (1994): Umfrage zu Arbeit und Familie.
- SPS (Sozialdemokratische Partei der Schweiz) (1996): Initiative gegen Arbeitslosigkeit, Werkstattbericht zuhanden des Parteivorstandes, unveröffentlichtes Diskussionspapier.
- SPS (1995a): Wege zur doppelten 25-Stunden-Woche. Vorschläge zur Umverteilung von Arbeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern. Schlussbericht der Arbeitsgruppe «Umverteilung der Arbeit» zuhanden der sozialpolitischen Kommission der SP Schweiz, Bern.
- SPS (1995b): AG Umverteilung der Arbeit der SPS, Bezahlte und unbezahlte Arbeit umverteilen – per Anreiz oder Zwang? Tagungsdossier zur Tagung vom 11.11.95 in Bern.
- SPS (1995c): SP-Frauen reden Klartext. Von A-Z, Wahlplattform – Frauenlegislatur 1995 bis 1999.
- SPS (1991): Arbeitsgruppe Sozialpolitik der sozialpolitischen Kommission, Garantiertes Mindesteinkommen (GME).
- VHTL (Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel) (1996): Existenzsichernde Löhne jetzt! Material zum Workshop der VHTL-Frauen am 5. Schweizerischen Frauenkongress.
- VPOD (Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste) (1996a): VPOD-Schwerpunkte 1995 – 1999, Gewerkschaftliche Stellungnahmen und Forderungen, Zürich.
- VPOD (1996b): Teilzeitarbeit – gleiche Rechte, Zürich (4. Auflage).
- VPOD (1991): VPOD-Standpunkte, Gewerkschaftliche Stellungnahmen und prioritäre Forderungen, Zürich.
- VPOD (o.J.): Arbeitsmappe zur geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung.

6.2. Sonstige Literatur

- Baillod Jürg, Toni Holenweger, Katharina Ley, Peter Saxerhofer (1993): Handbuch Arbeitszeit, vdf, Zürich.
- BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (1996): Kinder, Zeit und Geld, unveröffentlichter Zwischenbericht zuhanden des BSV, Bern.
- Bauer, Tobias (1995): Modelle zu einem Garantierten Mindesteinkommen. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, die Arbeitnehmenden und Versicherten sowie das System der Sozialversicherungen, im Auftrag des BSV.
- Baumann, Beat, Tobias Bauer, Bettina Nyffeler und Stefan Spycher (1995): Gesamtarbeitsverträge – (k)eine Männersache. Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft, Rüegger, Chur/Zürich.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth und Ilona Ostner (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von «Frau und Beruf», in: *Soziale Welt*, 29, 257 – 287.
- Beiträge zur 2. Berliner Sommeruniversität für Frauen (1978): Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte, Berlin.
- Berk, Sarah Fenstermaker (1985): *The Gender Factory. The Apportionment of Work in American Households*, Plenum Press, New York.
- Biderbost, Salomon, Bruno Meili und Urs Ruckstuhl (1993): Sozialzeit – ein Begriff lernt laufen. in: *Integro* 1993/10, 6 – 8.
- Bock, Gisela und Barbara Duden (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus, in: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen 1976: Frauen und Wissenschaft, Berlin, 118 – 199.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (1995): 10. AHV-Revision tritt definitiv auf 1. Januar 1997 in Kraft, Pressemitteilung November 1995, BSV, Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (1996): Soziale Sicherheit, *Zeitschrift des Bundesamtes für Sozialversicherungen* 5/96, BSV, Bern.

- Bundesamt für Statistik (BFS) (1996): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz aus statistischer Sicht, Zweiter statistischer Bericht, Bern.
- Bundesamt für Statistik (1981): Zeitverwendung in der Schweiz. Bericht 1 der GVF-Haushaltsbefragung 1979/80, Bern.
- Chadeau, Ann (1992): Que vaut la production non marchand des ménages? in: *Revue économique de l'OCDE* No. 18, Paris.
- Chafetz, Janet Saltzman (1990): Gender Equity. An Integrated Theory of Stability and Change, Sage, Newbury Park.
- Charles, Maria (1995): Berufliche Gleichstellung – ein Mythos, Bundesamt für Statistik, Bern.
- Courage (1977/3), Lohn für Hausarbeit.
- Dumont, Patricia und Christine Dellsperger (1994): La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. Une analyse des données de l'enquête suisse sur la population active 1991, Bundesamt für Statistik, Bern.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1989): Frauenförderung nach Frauenförderung. Ein Leitfadens zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, EDMZ, Bern.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (1992): Familienexterne Kinderbetreuung. Bericht, Kurzfassung (Pressemitteilung). EDMZ, Bern.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (1995): Viel erreicht – wenig verändert? Zur Situation der Frauen in der Schweiz, Bern.
- Erb Egli, Daniela (1994): Ersetzt der Markt die Nächstenliebe? Einfluss des Alters auf die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen (Studienreihe Strukturberichterstattung, hrsg. vom Bundesamt für Konjunkturfragen), Adliswil.
- Hungerbühler, Ruth (1988): Unsichtbar – unschätzbar: Haus- und Familienarbeit am Beispiel der Schweiz, Rüegger, Grösch.
- Füglister-Wasmer, Peter und Maurice Pedergrana-Fehr (1996): Vision einer sozialen Schweiz. Zum Umbau der Sozialpolitik. Haupt, Bern/Stuttgart/Wien.
- Gaillard, Serge (1993): Wie beschäftigungswirksam sind Arbeitszeitverkürzungen?, in: *Gewerkschaftliche Rundschau* Nr. 3.
- Gewerkschaftliche Rundschau* (6/1991): Zur Diskussion gestellt: Das garantierte Mindesteinkommen (GME), SGB, Bern.
- Goldschmidt-Clermont, Luisella und Elisabetta Pagnossin-Aligisakis (1995): Measures of unrecorded economic activities in fourteen countries, Human Development Report Office Occasional Papers 20, UNDP, New York.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer und Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts, Campus, Frankfurt (im Druck).
- Heintz Bettina (1993), Die Auflösung der Geschlechterdifferenz. Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter, in: Elisabeth Bühler, Heidi Meyer, Dagmar Reichert, Andrea Scheller (Hg.): Ortssuche. Zur Geographie der Geschlechterdifferenz, Zürich/Dortmund: eF&F-Verlag, 17–48.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 46, 4, 668–670.
- Hondrich, Karl-Otto et al. (1988): Krise der Leistungsgesellschaft? Empirische Analysen zum Engagement in Arbeit, Familie und Politik, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Institut für Erwachsenenbildung der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Zürich (1994): Freiwillige in der Kirche.
- Knöpfel, Carlo (1996): Zweiter Arbeitsmarkt oder Soziale Ökonomie? Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz und Neugestaltung der Arbeit, in: *Widerspruch* 31, 163–175.
- Littmann-Wernli, Sabina (1996): Bericht zum Forschungsprojekt «Arbeitszeitflexibilisierung», Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Zürich.
- Madörin, Mascha (1996): Der kleine Unterschied – in Milliarden Franken. Überlegungen zur Umverteilung von Arbeit und Einkommen aus feministischer Sicht, in: *Widerspruch* 31, 127–142.

- McKinsey&Company (1994): Teilen und Gewinnen. Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung.
- Meier, Irène (1993): Das Fatale der Ernährerlohnpolitik. Oder: Wie stürzen die Frauen den Alleinverdiener vom Sockel?, in: *Widerspruch* 25, 134 – 141.
- Meier, Markus B. (1994): Eine Reduktion der Arbeitszeit auf 27 Stunden. Versuch einer sozialen und ökonomischen Betrachtung. Zürich (Seminararbeit, Historisches Seminar, Universität Zürich).
- Mosimann, Hans-Jakob (1994): Arbeitszeitverkürzung: Wie wär's mit einem Arbeitszeitbonus? in: *Tages-Anzeiger* vom 15.2.94.
- Nadai, Eva (1996): Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich, Haupt, Bern/Stuttgart/Wien.
- Ostner, Ilória (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Campus, Frankfurt/New York.
- Rerrich, Maria S. (1994): Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen, in: Beck, Ulrich und Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): *Riskante Freiheiten*, Suhrkamp, Frankfurt, 201–218.
- Resch, Marianne G. (1991): Haushalt und Familie: der zweite Arbeitsplatz. Analyse der Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie auf Grundlage der Handlungsregulationstheorie. Verlag Hans Huber, Bern/Göttingen/Toronto.
- Rieger, Andreas (1996): Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit. Zur arbeitszeitpolitischen Debatte aus gewerkschaftlicher Sicht. in: *Widerspruch* 31, 143–153.
- Rieger, Andreas (1993): Arbeit umverteilen – Arbeitszeit verkürzen, in: *Widerspruch* 25, 6 – 98.
- Rossi, Martino (1991): Wäre ein existenzsicherndes Grundeinkommen finanzierbar?, in: Caritas (1991): *Existenzsicherndes Grundeinkommen?*, Tagungsbericht, Luzern, 89–104.
- Ruh, Hans (1996a): Anders, aber besser. Die Arbeit neu erfinden – für eine solidarische und überlebensfähige Welt, Verlag im Waldgut, Frauenfeld.
- Ruh, Hans (1996b): Zeit für neue Zeitökonomie. Modell und Perspektiven; in: *Widerspruch* 31, 155 – 161.
- Ruh, Hans (1994): Modell einer neuen Zeiteinteilung für das Tätigsein des Menschen. Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, in: ders. u.a. (Hg.): *Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz*, vdf, Zürich, 135 – 153.
- Ruh, Hans, Jakob Schaad, Patrik Schellenberger, Eberhard Ulich und Hans Würzler (Hrsg.) (1994): *Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz*, vdf, Zürich.
- SAKE (1996a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1995. Kommentierte Tabellen und Ergebnisse, Bundesamt für Statistik (BFS), Bern.
- SAKE (1996b): Niedrige Einkommen, ungeschützte Arbeitsverhältnisse und Ausschluss vom Arbeitsmarkt, *SAKE-News Nr. 5/96*, Bundesamt für Statistik (BFS), Bern.
- SAKE (1996c): Pressemitteilung – Arbeitsvolumen 1994, *SAKE-News Nr. 1/96*, Bundesamt für Statistik (BFS), Bern.
- Schellenbauer, Patrick und Sabina Merk (1994): Bewertung der Haushalts-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA), Bern.
- Schweizerische Gesellschaft für praktische Sozialforschung (GfS) (1989): (VOX-)Analyse der eidgenössischen Abstimmung vom 4. Dezember 1988, *Publikation Nr. 36*.
- Spescha, Plasch (1992): Sozialzeit. Eine Idee auf dem Prüfstand, in: *Integro* 3, 6 – 7.
- Spescha, Plasch (1981): Arbeit – Freizeit – Sozialzeit. Die Zeitstruktur des Alltags als Problem ethischer Verantwortung, Europäische Hochschulschriften XXIII/156, Bern.
- SPS (1994): Referate einer Sitzung der Arbeitsgruppe Neuverteilung der Arbeit.
- Spycher, Stefan, Tobias Bauer und Beat Baumann (1995): Die Schweiz und ihre Kinder. Private Kosten und staatliche Unterstützungsleistungen, Rüegger, Chur/Zürich.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1995): Die Zeitverwendung der Bevölkerung: Methode und erste Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. Tabellenband I, Wiesbaden.
- Straumann, Leila D., Monika Hirt und Werner Müller (1995): Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen, Zürich.

- Studienkommission Allgemeine Dienstpflicht (SKAD) (1996): Schlussbericht zur Frage, ob die Wehr- und Schutzdienstpflicht durch eine Allgemeine Dienstpflicht abgelöst werden soll, Bern.
- Ulich, Eberhard, (1994): Schwindende Erwerbsarbeit als Chance?, in: Ruh Hans u.a. 1994, 115-133.
- Wallimann, Isidor (1993): Freiwillig Tätige im Sozialbereich und in anderen Bereichen: Ergebnisse aus einer nationalen Befragung. Höhere Fachschule für Sozialarbeit, Basel.
- Zurkinden, Bernadette (1991): Sozialzeit – Zeit der sozialen Verantwortung. *Information 1991/5* (Informationsstelle des Zürcher Sozialwesens).

Anhang

Organisationen mit auswertbaren Antworten:

ADF/SVF	Association suisse pour les droits de la femme/Schweizerischer Verband für Frauenrechte
BSF	Bund Schweizerischer Frauenorganisationen
Caritas	
CNG	Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
CVP	Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz
EFS	Evangelischer Frauenbund der Schweiz
EKF	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
FDP	Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz
FGS	Frauengewerkschaft Schweiz
Föderativverband des Personals öffentlicher Dienste	
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie
GPS	Grüne Partei der Schweiz
GeGAV	Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung
JP/IES	Justitia et Pax, zusammen mit dem Institut für Sozialethik des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds
Pro Familia	
SEK	Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund, Frauenkommission
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGF	Schweizerischer Gemeinnütziger Frauenverein
SKF	Schweizerischer Katholischer Frauenbund
SKV	Schweizerischer Kaufmännischer Verband
SMUV	Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen
SPS	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
VHTL	Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel
VPOD	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

Fazit der Eidg. Kommission für Frauenfragen

Die gerechtere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern ist eine der zentralen Forderungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Damit Frauen und Männer im Erwerbsleben tatsächlich gleichgestellt und gleichberechtigt sind, müssen Arbeitsformen gefunden werden, mit denen beide Geschlechter ihre Verantwortung sowohl für Betreuungs- und Hausarbeit wie für Erwerbsarbeit wahrnehmen können.

In der politischen Diskussion sind einzelne Elemente einer Arbeitsumverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitszeitreduktion, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Rahmenbedingungen) heftig umstritten. Ausgeklammert bleiben dabei allerdings häufig die frauen- und gleichstellungsspolitisch relevanten Elemente einer solchen Umverteilung. Unter Arbeit wird nur bezahlte Arbeit verstanden, und Arbeitsumverteilung wird ausschliesslich als Aufteilung der Arbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen bzw. -suchenden definiert.

In ihren Berichten und Stellungnahmen hat die Eidg. Kommission für Frauenfragen immer wieder auf verschiedene Möglichkeiten der Arbeitsumverteilung zwischen den Geschlechtern aufmerksam gemacht und Empfehlungen an verschiedene Adressatinnen und Adressaten formuliert. In ihrem Bericht «Viel erreicht – wenig verändert? Zur Situation der Frauen in der Schweiz» von 1995 hat sie darauf hingewiesen, dass die Frage, wer in einer Gesellschaft welche Arbeit zu welchen Bedingungen verrichtet, eine der Schlüsselfragen der Gleichstellung ist. Im Zusammenhang damit stehen die Rahmenbedingungen, unter welchen gesellschaftlich notwendige und sinnvolle Arbeit wie Kinderbetreuung, Pflege von kranken, behinderten oder älteren Personen geleistet werden kann. Angesichts der steigenden Erwerbslosigkeit und der Finanzknappheit von Bund, Kantonen und Gemeinden stellen sich diese Fragen heute mit grösserer Dringlichkeit denn je.

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen hat deshalb Eva Nadai und Peter Gerber beauftragt, bei wichtigen politischen AkteurInnen wie den Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgebern, den Frauenorganisationen sowie bei weiteren interessierten Kreisen nachzufragen, welche Ideen, Vorstellungen und Konzepte sie zur Arbeitsumverteilung zwischen den Geschlechtern entwickelt haben. Ihre mittels einer schriftlichen Erhebung durchgeführte Bestandesaufnahme zeigt auf, ob und inwieweit die Befragten die Forderung nach gerechter Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern in ihre Konzepte aufgenommen und die einzelnen Schritte auf diesem Weg konkretisiert haben.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Umverteilung von Arbeit in der politischen Agenda der Befragten einen unterschiedlichen Stellenwert einnimmt. Unter Arbeitsumverteilung wird nicht immer dasselbe verstanden. Unterschieden werden kann zwischen einer «grossen» und einer «kleinen» Umverteilung. Während die «grosse» Umverteilung die unbezahlte Arbeit miteinbezieht und auf eine gerechtere Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern zielt, meint die «kleine» Umverteilung die Verteilung der bezahlten Arbeit auf Erwerbstätige und Erwerbslose bzw. -suchende.

Auffallend ist, dass bei den befragten politischen AkteurInnen die Vorstellungen über die notwendigen Schritte häufig vage sind. Es fehlt am konsequenten Einbezug beider Aspekte von Arbeitsumverteilung in ein Gesamtkonzept, bei dem sowohl die Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern als auch die Verteilung der Arbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbssuchenden behandelt werden. Wenig Klarheit herrscht vor allem auch darüber, wie eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Arbeit gefördert und realisiert werden kann. Mit einer paritätischen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit auf beide Geschlechter ist eine ebensolche für die Haus- und Betreuungsarbeit noch nicht garantiert. In bezug auf öffentliche Nichterwerbsarbeit fehlen insbesondere Vorstellungen über Einsatzbereiche, Bedarf, Organisation, Kosten und Finanzierung. Ungeklärt ist zudem die Frage der Konkurrenzierung der Erwerbs-

arbeit durch obligatorisch verordnete und unentgeltlich zu leistende Dienste an der Gemeinschaft. Nicht untersucht sind die wechselseitigen Auswirkungen von Arbeitsumverteilung in den verschiedenen Bereichen auf die Lebenssituation von Frauen.

Jede Umverteilung von Arbeit führt zu neuen Zielkonflikten. Zielkonflikte deshalb, weil mit einer Neuverteilung von Arbeit nicht nur eine Umverteilung von Einkommen, sondern auch eine Veränderung von Macht- und Einflussbereichen stattfindet. Über die anzustrebenden Ziele und Prioritäten sowie über die Konsequenzen neuer Lösungen muss eine breite öffentliche Diskussion stattfinden. Über Umverteilung von Arbeit kann nicht gesprochen werden, ohne dass gleichzeitig über den Stellenwert von Arbeit in der Gesellschaft nachgedacht wird. Soll und kann Erwerbsarbeit weiterhin die Grundlage der Existenzsicherung darstellen? Gerade für Frauen geht es dabei ja auch um Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit bzw. um das Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit (vom Mann).

Von den verschiedenen (Volks-)Initiativen zur Arbeitsumverteilung sind neue Impulse zu erwarten. Die von ihnen ausgehenden Anregungen sollten aufgenommen und als Anlass zu einer breiten öffentlichen Diskussion genutzt werden.

Die politischen AkteurInnen sind aufgefordert, ihre Vorstellungen zu konkretisieren und Prioritäten zu bestimmen. Die verschiedenen Ansatzpunkte für eine Umverteilung der Arbeit sind weiterzuentwickeln und der Stellenwert betrieblicher und gesetzlicher Regelungen ist zu definieren. Um die politische Debatte voranzubringen, ist es vor allem wichtig, konkrete Vorschläge zu den einzelnen Realisierungsschritten und möglichen Interventionsebenen zu entwickeln. Besonders zu prüfen ist die Frage, inwieweit die Einzelnen mit einem (finanziellen) Anreizsystem zu einer anderen Arbeitsteilung zu bewegen sind. Auch der Kosten-Nutzen-Effekt (Aufwand und Ertrag) muss zur Diskussion gestellt werden.

Frauen- und gleichstellungspolitische Perspektiven müssen dringend in die laufende Diskussion über Arbeitsverteilung eingebracht werden. Eine aktive Mitgestaltung bei der (Weiter-)Entwicklung von Ideen und Konzepten ist unabdingbar.

Für die Eidg. Kommission für Frauenfragen stehen dabei die folgenden Fragen im Mittelpunkt:

1. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit neue Arbeitszeitmodelle zu einer gerechteren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit führen? Tragen die Vorschläge tatsächlich zum Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen bei?

2. Welche Arbeitszeitmodelle brauchen wir für Erziehende und Betreuende? Welche Formen kommen den Bedürfnissen von Beschäftigten entgegen, die für Kinder und pflegebedürftige Angehörige Betreuungsaufgaben wahrnehmen? Wie können diese Modelle finanziell und sozialversicherungsrechtlich abgesichert werden?

3. Wie kann sichergestellt werden, dass bei Arbeitszeitverkürzungen die Erwerbseinkommen noch existenzsichernd sind? Schon jetzt gibt es auch in der Schweiz zahlreiche Frauen und Männer, die trotz (Vollzeit)Erwerbstätigkeit so wenig verdienen, dass ihre Existenzsicherung nicht mehr gewährleistet ist («Working poor»). Frauen sind davon, nicht zuletzt aufgrund der traditionell niedrigeren Bewertung der typischen «Frauenberufe» und «Frauentätigkeiten» bereits in stärkerem Masse betroffen als Männer.

4. Wie können Männer motiviert werden, ihren Anteil an der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit zu übernehmen? Welche Strategien führen zu einer Erweiterung der tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten von Frauen?

5. Welche Folgen hat es für die Gesellschaft, die bezahlte und unbezahlte Arbeit nicht gerechter aufzuteilen? Welcher Stellenwert soll künftig welcher Arbeit beigemessen werden? Was ist als gesellschaftlich sinnvolle und notwendige Arbeit zu verstehen? Welche finanziellen und anderen Kosten entstehen einer Gesellschaft, wenn eine sinkende Anzahl Beschäftigter immer mehr bezahlte Arbeit übernehmen muss, während zunehmend mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter überhaupt keine oder keine existenzsichernde bezahlte Arbeit ausüben können?

Der Bericht von Eva Nadai und Peter Gerber gibt eine Übersicht über in der Schweiz vorhandene Ideen und Vorschläge und liefert Informationen und Kriterien, die für die produktive und kritische Bearbeitung der zentralen Fragen zur Umverteilung der Arbeit unentbehrlich sind.

Bilan de la Commission fédérale pour les questions féminines

Une plus juste répartition entre les femmes et les hommes du travail rémunéré et du travail non rémunéré est l'une des exigences fondamentales de la politique d'égalité. Afin que femmes et hommes soient effectivement égaux dans la vie active et jouissent des mêmes droits, il faut imaginer des formes de travail qui permettent à chacun des deux sexes de prendre conscience de ses responsabilités, aussi bien dans les tâches ménagères et éducatives que dans l'activité professionnelle.

Certains éléments de la nouvelle répartition du travail, tels que flexibilité et réduction du temps de travail, conditions-cadres du marché du travail et de la politique sociale, font l'objet d'après discussions politiques. Mais les éléments de cette redistribution qui relèvent d'une politique des femmes et de l'égalité sont fréquemment passés sous silence. On n'entend par travail que le travail rétribué, et par nouvelle répartition du travail qu'un partage entre travailleurs et chômeurs ou demandeurs d'emploi.

Dans ses rapports et prises de position, la Commission fédérale pour les questions féminines n'a cessé d'attirer l'attention sur diverses possibilités de redistribution des tâches entre les sexes, et d'adresser des recommandations à différent-e-s destinataires. Dans son étude parue en 1995 et intitulée «Des acquis – mais peu de changements? La situation des femmes en Suisse»; elle a montré que la question de savoir qui dans une société accomplit quel travail et à quelles conditions est l'un des problèmes-clés de l'égalité. Cette problématique renvoie aux conditions-cadres dans lesquelles des tâches socialement importantes et utiles comme la garde des enfants, les soins aux malades, aux handicapés et aux personnes âgées peuvent être effectuées. Compte tenu de l'aggravation du chômage et des restrictions financières imposées par la Confédération, les cantons et les communes, ces questions se posent aujourd'hui avec une urgence plus grande que jamais.

C'est pourquoi la Commission fédérale pour les questions féminines a chargé Dr. Eva Nadai et Peter Gerber d'enquêter auprès de partenaires politiques importants, tels que partis, syndicats et employeurs, organisations de femmes et autres cercles intéressés, pour savoir comment ils conçoivent la redistribution du travail entre les sexes et quelles idées ils ont développées à ce sujet. Cette enquête, effectuée au moyen d'un sondage écrit, montre dans quelle mesure les organes sollicités ont (ou non) tenu compte de l'exigence d'une plus juste répartition du travail entre les sexes et quels pas ils ont faits dans cette direction.

Les résultats accusent des différences importantes selon les instances consultées: le terme «redistribution du travail» n'est pas toujours entendu de la même manière. On peut distinguer entre une «grande» redistribution – qui inclut le travail non rémunéré et vise à une répartition plus juste entre les sexes – et une «petite» redistribution – qui ne s'opérerait qu'entre les travailleurs et les chômeurs ou demandeurs d'emploi.

Il est frappant de constater que, parmi les personnes interrogées, la façon dont chacune se représente les pas à faire est souvent bien vague. En fait, il manque une conception d'ensemble qui intégrerait les deux aspects d'une nouvelle répartition des tâches: entre femmes et hommes (travail rémunéré et travail non rémunéré) et entre les personnes actives et celles en recherche d'emploi. Et surtout, on ne voit pas très bien comment une plus juste répartition du travail non rémunéré pourrait être encouragée et réalisée. Une répartition égale du temps de travail professionnel entre les deux sexes ne garantit pas la même parité dans les tâches éducatives et ménagères. Tout ce qui touche au travail non professionnel public est particulièrement mal défini: domaines d'insertion, besoins, organisation, coût, financement. On ne sait pas grand-chose non plus sur la concurrence que peuvent se faire un service obligatoire gratuit à la communauté et un

travail rémunéré. Et on n'en sait guère plus sur les effets réciproques qu'ont sur les conditions de vie des femmes de nouvelles répartitions du travail, et cela quel que soit le domaine.

Toute redistribution du travail, dans la mesure où elle ne se traduit pas seulement par une nouvelle répartition des revenus, mais aussi par une modification des rapports de pouvoir et d'influence, conduit à des conflits sur les buts à atteindre. Sur ces buts et sur les priorités, de même que sur les conséquences de nouvelles solutions, une discussion ouverte doit avoir lieu. On ne peut parler d'une redistribution du travail sans en même temps réfléchir à la place que celui-ci occupe dans la société. Peut-il et doit-il continuer de représenter le fondement de notre sécurité économique? Pour les femmes, en particulier, il y va aussi de l'auto-détermination, de la liberté de décision et de l'objectif d'indépendance économique (par rapport au mari).

On peut attendre de nouvelles impulsions des diverses initiatives populaires sur la redistribution du travail. Les idées qui en découlent devraient être reçues et utilisées comme autant d'occasions d'ouvrir une large discussion publique.

Les partenaires politiques sont invités à concrétiser leurs conceptions et à définir leurs priorités. Il s'agit de pousser plus avant la réflexion sur ce remodelage et de préciser la valeur des réglementations en matière de lois et d'entreprises. Pour faire avancer le débat politique, il importe de développer des projets concrets pour chacun des pas à réaliser et aux différents niveaux d'interventions possibles. Il importe surtout de se demander dans quelle mesure un système (financier) d'encouragement pourrait inciter les particuliers à adopter une autre division du travail. L'effet coût-profit (dépenses et revenus) doit aussi être débattu.

Dans ces discussions en cours, les perspectives de la politique d'égalité doivent à tout prix être introduites. On ne saurait pousser plus loin les idées et les concepts sans une active collaboration des femmes.

La Commission fédérale pour les questions féminines considère comme fondamentaux les points suivants:

1. A quelles conditions les nouveaux modèles de temps de travail peuvent-ils conduire à une plus juste répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré? Les propositions présentées contribuent-elles effectivement à abolir l'habitude d'attribuer les rôles en fonction du sexe?

2. Quels modèles de temps de travail devons-nous développer pour les personnes qui assument des tâches éducatives et de prise en charge de personnes dépendantes? Et sous quelles formes répondre aux besoins de celles et ceux qui prennent en charge les personnes nécessitant des soins (enfants, personnes dépendantes)? Comment ces modèles peuvent-ils être couverts financièrement et sur le plan des assurances sociales?

3. Comment peut-on garantir que, en cas de diminution du temps de travail, les revenus correspondront encore au minimum vital? Aujourd'hui déjà, il y a en Suisse un grand nombre de femmes et d'hommes qui, bien qu'employés à plein temps, gagnent si peu que leurs moyens d'existence ne sont plus assurés («working poor»). Et si les femmes sont plus touchées que les hommes, c'est aussi à cause de la dépréciation dont pâtissent traditionnellement les professions et les activités dites «typiquement féminines».

4. Comment peut-on motiver les hommes à assumer leur part des tâches éducatives et domestiques, lesquelles ne sont pas rétribuées? Quelles stratégies conduisent-elles à une extension de la marge de manœuvre décisionnelle des femmes?

5. Quelles conséquences la répartition inéquitable du travail rétribué et du travail non rétribué peut-elle avoir pour la société? Quelle valeur faudra-t-il dans l'avenir attribuer à quel travail? Qu'entend-on par travail nécessaire et signifiant pour la société? A quelles conséquences financières et à quels coûts supplémentaires une société doit-elle faire face lorsqu'un nombre décroissant de travailleuses et de travailleurs doit assumer toujours plus d'activités rémunérées, tandis qu'un nombre croissant de personnes en âge d'être actives ne trouve plus de travail du tout, ou n'en trouvent aucun qui leur garantisse des moyens d'existence?

Le rapport d'Eva Nadai et de Peter Gerber donne une vue d'ensemble des idées et des projets qui ont cours en Suisse; il fournit également des informations et des critères dont ne saurait se passer une réflexion productive et critique sur les questions centrales que pose la redistribution du travail.

Conclusioni della Commissione federale per i problemi della donna

Una ripartizione più equa del lavoro retribuito e non retribuito tra donne e uomini costituisce una delle rivendicazioni centrali della politica delle donne e della politica delle pari opportunità. Ma affinché le donne e gli uomini godano davvero di pari opportunità e pari diritti nella vita professionale occorre trovare delle modalità di lavoro che consentano a entrambi i sessi di assumere le proprie responsabilità per quanto concerne sia il lavoro domestico e di cura, sia l'attività lucrativa.

Nel dibattito politico la controversia infierisce su taluni elementi riguardanti la redistribuzione del lavoro (flessibilizzazione del tempo di lavoro, riduzione del tempo di lavoro, condizioni-quadro occupazionali e sociopolitiche). Spesso e volentieri si dimenticano tuttavia completamente gli aspetti rilevanti sotto il profilo della politica delle donne e delle pari opportunità. Per lavoro si intende solo il lavoro retribuito, e per redistribuzione del lavoro si intende esclusivamente la ripartizione del lavoro tra persone occupate e persone disoccupate risp. in cerca di occupazione.

Nei suoi rapporti e nelle sue prese di posizione, la Commissione federale per i problemi della donna ha sempre attirato l'attenzione sulle possibilità di ripartire il lavoro tra i sessi. Essa ha pure emesso raccomandazioni all'indirizzo di vari destinatari e destinatarie. Nel rapporto «Molte realizzazioni – pochi cambiamenti? La situazione delle donne in Svizzera», pubblicato nel 1995, ha evidenziato che la questione di chi fa quale lavoro e a quali condizioni in una determinata società è cruciale ai fini delle pari opportunità. Essa è legata alle condizioni-quadro entro le quali si svolge il lavoro socialmente utile e necessario, p. es. la sorveglianza della prole, la cura delle persone ammalate, invalide o anziane. Di fronte alla crescente disoccupazione e alle ristrettezze finanziarie della Confederazione, dei cantoni e dei comuni, la questione si pone oggi con più urgenza che mai.

La Commissione federale per i problemi della donna ha pertanto incaricato la sociologa Eva Nadai e il ricercatore Peter Gerber di indagare presso i maggiori attori politici – segnatamente i partiti, i sindacati e i datori di lavoro, le organizzazioni delle donne, e ulteriori cerchie interessate – quali idee e progetti hanno sviluppato per quanto riguarda la redistribuzione del lavoro tra i sessi. L'inventario allestito con un'indagine mediante questionario evidenzia se e in quale misura le persone e organizzazioni interpellate hanno recepito la rivendicazione dell'equa ripartizione del lavoro tra i sessi e quali passi concreti hanno compiuto verso l'attuazione.

I risultati dell'indagine mostrano che la redistribuzione del lavoro occupa un posto più o meno rilevante nell'agenda politica delle persone interpellate. Per redistribuzione del lavoro non si intende sempre la stessa cosa. Può infatti trattarsi di una «grande» o di una «piccola» redistribuzione. Mentre la «grande» redistribuzione ingloba il lavoro non retribuito e mira a una ripartizione più equa del lavoro tra i sessi, per «piccola» redistribuzione si intende la ripartizione del lavoro retribuito tra persone occupate e persone disoccupate risp. in cerca di lavoro.

Significativo è il fatto che tra chi opera in campo politico le idee sui passi da compiere sono del tutto vaghe. Manca l'inserimento sistematico di entrambi gli aspetti della redistribuzione del lavoro in un piano globale che consideri sia la ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito tra i sessi sia la ripartizione del lavoro tra persone occupate e persone in cerca di occupazione. Manca inoltre chiarezza su come promuovere e realizzare una distribuzione più equa del lavoro non retribuito. Suddividendo semplicemente in modo paritario tra i sessi il tempo dedicato al lavoro retribuito non è ancora garantito che si suddivida in modo altrettanto paritario il lavoro domestico e di cura. Per quanto riguarda il lavoro non retribuito a carattere pubblico, mancano soprattutto delle idee sui campi di intervento, il fabbisogno, l'organizzazione, i costi e il finanziamento. Per nulla chiara è inoltre la questione di come evitare che il lavoro retribuito sia sotto-

posto alla concorrenza da parte di servizi alla comunità, imposti obbligatoriamente e da prestare gratuitamente. Non si sono analizzate neppure le ripercussioni e gli effetti sinergici che la ridistribuzione del lavoro nei vari settori può avere sulla situazione delle donne.

Ogni redistribuzione del lavoro provoca nuovi conflitti riguardo agli obiettivi. E questo perché ogni nuova ripartizione del lavoro non comporta solo una redistribuzione del reddito, bensì anche un cambiamento delle sfere di potere e di influenza. E' necessario che vi sia un ampio dibattito pubblico sugli obiettivi e le priorità, ma anche sulle conseguenze delle soluzioni preconizzate. Non si può parlare di redistribuzione del lavoro senza nel contempo riflettere sulla posizione che il lavoro occupa nella scala di valori della società. L'attività lucrativa può e deve continuare a essere il fattore basilare della sicurezza esistenziale? Per le donne in particolare la questione rimanda a criteri quali l'autodeterminazione e la libertà decisionale risp. rimanda all'obiettivo dell'indipendenza economica (dall'uomo).

Dalle varie iniziative popolari sulla redistribuzione del lavoro giungeranno nuovi impulsi. Sarà opportuno raccogliere gli spunti che offrono per avviare un ampio dibattito pubblico.

Chi agisce in campo politico dovrà concretizzare le proprie idee e darsi delle priorità. E' necessario elaborare ulteriormente i vari modelli di redistribuzione del lavoro e occorre definire la portata delle regolamentazioni aziendali e legali. Per far progredire il dibattito pubblico è necessario soprattutto elaborare proposte concrete per ogni singola tappa realizzativa e ogni possibile livello d'intervento. Bisogna in particolare verificare in che misura si può stimolare la singola persona a accettare una diversa ripartizione del lavoro con un sistema di incentivi (finanziari). Il dibattito deve estendersi anche all'analisi dei costi e dei benefici.

Nel dibattito in corso sulla redistribuzione del lavoro è urgente integrare le esigenze derivanti dalla politica delle donne e delle pari opportunità. E' indispensabile partecipare attivamente all'elaborazione delle idee e dei piani realizzativi.

In questo ambito, la Commissione federale per i problemi della donna pone al centro l'attenzione i seguenti interrogativi:

1. Quali sono le condizioni da adempiere affinché i nuovi modelli di gestione del tempo di lavoro conducano a una distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito? Quanto alle proposte avanzate, contribuiscono effettivamente a ridurre le attribuzioni di ruolo sessuate?

2. Quali modelli di gestione del tempo di lavoro occorrono per le persone con oneri educativi e di cura? Quali modalità soddisfano meglio le esigenze delle persone occupate che assistono la prole o parenti bisognosi di cure? Come si possono conferire a tali modelli basi solide sotto il profilo finanziario e delle assicurazioni sociali?

3. Come garantire che in caso di riduzione del tempo di lavoro i redditi da attività lucrativa siano ancora sufficienti per il sostentamento? Già oggi si conta in Svizzera un numero cospicuo di donne e uomini che malgrado un'attività lucrativa (a tempo pieno) guadagnano così poco da non poter sopperire ai propri bisogni («working poors»). Le donne risultano molto più colpite degli uomini, dato che le professioni e le attività tipicamente «femminili» sono tradizionalmente sottovalutate.

4. Come si possono motivare gli uomini affinché si accollino la loro quota di lavoro domestico e di cura non retribuito? Quali strategie conducono a un ampliamento delle reali possibilità d'azione delle donne?

5. Quali conseguenze vi sono per la società se non si riesce a ripartire in modo più equo il lavoro retribuito e non retribuito? Che importanza si vuole attribuire in futuro al lavoro? Che cosa si intende per lavoro utile e necessario alla società? Quali costi finanziari e di altra natura sussistono per una società qualora un numero sempre più piccolo di persone occupate deve sobbarcarsi sempre più lavoro retribuito, mentre sempre più persone in età da attività lucrativa non trovano lavoro o non trovano un lavoro retribuito sufficientemente, così da poter assicurare l'esistenza?

Il rapporto di Eva Nadai e Peter Gerber offre una panoramica delle idee e delle proposte che circolano in Svizzera. Inoltre fornisce informazioni e criteri indispensabili per elaborare in modo produttivo e critico le questioni essenziali inerenti alla redistribuzione del lavoro.

