

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Detje, Richard (Ed.); Stamm, Sybille (Ed.); Wilde, Florian (Ed.)

Book

Kämpfe um Zeit : Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive

Provided in Cooperation with:

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin und Brüssel

Reference: (2014). Kämpfe um Zeit : Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Berlin : Rosa-Luxemburg-Stiftung.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/2006>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte. Alle auf diesem Vorblatt angegebenen Informationen einschließlich der Rechteinformationen (z.B. Nennung einer Creative Commons Lizenz) wurden automatisch generiert und müssen durch Nutzer:innen vor einer Nachnutzung sorgfältig überprüft werden. Die Lizenzangaben stammen aus Publikationsmetadaten und können Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten.

<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence. All information provided on this publication cover sheet, including copyright details (e.g. indication of a Creative Commons license), was automatically generated and must be carefully reviewed by users prior to reuse. The license information is derived from publication metadata and may contain errors or inaccuracies.

Richard Detje, Sybille Stamm, Florian Wilde (Hrsg.)

KÄMPFE UM ZEIT

BAUSTEINE FÜR EINE NEUE
(ARBEITS-)ZEITPOLITISCHE OFFENSIVE

10

MANUSKRIPTE NEUE FOLGE
ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Kämpfe um Zeit

Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive

Richard Detje, Sybille Stamm, Florian Wilde (Hrsg.)

KÄMPFE UM ZEIT

BAUSTEINE FÜR EINE NEUE

(ARBEITS-)ZEITPOLITISCHE OFFENSIVE

Rosa-Luxemburg-Stiftung
Institut für Gesellschaftsanalyse
& WISSENTTransfer e. V.

IMPRESSUM

MANUSKRIPTE – Neue Folge wird herausgegeben
von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
V.i.S.d.P.: Martin Beck

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2194-864X · Redaktionsschluss: September 2014

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

INHALT

Einleitung	7
------------	---

TEIL 1: ARBEITSZEITVERKÜRZUNG: GEMEINSAME ZIELE, VERSCHIEDENE ZUGÄNGE

Sybille Stamm und Richard Detje «Kämpfe um Zeit»	12
Zur Strategieberatung Rosa-Luxemburg-Stiftung/WISSENTTransfer	
Stephan Krull Arbeit fair teilen: Kurze Vollzeit für alle!	18

TEIL 2: WANDEL DER ARBEITSZEIT - WANDEL DER ZEITWÜNSCHE. EMPIRISCHE BEFUNDE

Christina Klenner Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche	24
Lucie Billmann Junge Beschäftigte im Dienstleistungsbereich und ihr Umgang mit Zeit und Zeitdruck	33

TEIL 3: BESTANDSAUFNAHME UND PERSPEKTIVEN GEWERKSCHAFTLICHER ARBEITSZEITPOLITIK

Jörg Wiedemuth	
Perspektiven für eine neue Arbeitszeitinitiative von ver.di	42
Schlussfolgerungen aus der Arbeitszeitemfrage 2012	
Hilde Wagner	
Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben	47
Renaissance der Arbeitszeitpolitik	

TEIL 4: GESETZLICH, TARIFLICH, BETRIEBLICH: STRATEGIEN FÜR EINE REREGULIERUNG DER ARBEITSZEIT

Steffen Lehdorff	
Arbeitszeitregulierung per Gesetz?	62
Erfahrungen aus Frankreich und Anregungen für Deutschland	
Jutta Krellmann	
Gute Arbeitszeiten als strategischer Schwerpunkt der Anti-Stress-Politik	69
Günter Busch	
Gesetzliche Personalbemessung in Krankenhäusern?	74

TEIL 5: DOKUMENTIERT - DIE ARBEITSZEITDEBATTE DER ZEITSCHRIFT LUXEMBURG

Eva Bockenheimer und Stephan Siemens	
Arbeitszeit und indirekte Steuerung	86
Bernd Riexinger im Gespräch	
Arbeitszeitverkürzung	91
Neue Perspektiven aus den Kämpfen entwickeln	
Sybille Stamm	
Wem gehört die Zeit?	95
Katja Kipping	
Ökonomie der Zeit	100
Stephan Krull	
Radikale Arbeitszeitverkürzung – Zwischen Traum und Albtraum	104
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	108

EINLEITUNG

«Konsequente Arbeitszeitpolitik [ist] unter Bedingungen, die durch soziale und politische Kämpfe bestimmt sind, nur [vorstellbar], wenn sie auch als politischer Machtkampf verstanden wird, als Kampf nicht nur um eine gleichmäßige Verteilung vorhandener Arbeit, sondern als Kampf um die Prinzipien gesellschaftlicher Organisation von Arbeit, ja einer freien und gerechten Gesellschaft selbst.» (Oskar Negt 1987)

Kämpfe um Zeit begleiten die Arbeiterbewegung seit ihrer Entstehung. Lange standen dabei die Dauer des Arbeitstages beziehungsweise der Arbeitswoche im Fokus oft hart geführter Auseinandersetzungen. So konnte zunächst der 10-Stunden-Tag, dann der 8-Stunden-Tag durchgesetzt werden. In den 1980er Jahren kam es zu einer breiten Bewegung für die 35-Stunden-Woche, die am Ende in der Metall- und Elektroindustrie eingeführt wurde. Auch der Erholungsurlaub war immer ein umstrittenes und durch Kämpfe ausgedehntes Feld. 1903 wurde er erstmals in Deutschland in einem Tarifvertrag festgelegt: auf damals drei bezahlte Urlaubstage im Jahr. Gewerkschaftlichen Organisationserfolgen und dem davon ausgehenden gesellschaftlichen Druck ist es zu verdanken, dass daraus heute in Deutschland durchschnittlich fast 30 Tage im Jahre geworden sind.

Auch wenn die Reduzierung der Arbeitszeit als eines fremdbestimmten und oft entfremdet erlebten Teils des Lebens den Kern dieser Kämpfe bildete, so wiesen sie doch immer auch darüber hinaus: auf ein Mehr an freier Zeit für die eigene und familiäre Reproduktion, für politisches und gesellschaftliches Engagement, für Muße und Erholung. Kämpfe um Zeit waren so immer auch Kämpfe um menschliche Emanzipation – Emanzipation von der Lohnarbeit, aber auch Emanzipation in der Lohnarbeitszeit. Denn auch die Ausgestaltung der zu arbeitenden Zeit selbst war immer schon umkämpft. Dem Interesse der Unternehmer nach einer Steigerung der Produktion durch Intensivierung und Verdichtung des Arbeitsprozesses steht das Be-

dürfnis der Arbeitenden nach Erholung und Pausen auch innerhalb der Arbeitszeit entgegen. 1973 etwa konnte die IG Metall eine fünfminütige Pause pro Arbeitsstunde (Steinkühler-Pause genannt) für jeden Akkordarbeiter durchsetzen.

Die Kämpfe um Zeit fanden ihren Ausgangspunkt meist in der Arbeitswelt und wurden wesentlich von den Organisationen der Arbeiterbewegung, vor allem den Gewerkschaften, geführt. Und doch waren sie dabei immer auch in breitere gesellschaftliche Konflikte und Bewegungen eingebettet. Nicht zufällig brachte erst die Novemberrevolution 1918 den ArbeiterInnen den 8-Stunden-Tag. Der Aufbruch gesellschaftlicher und betrieblicher Protestbewegungen nach 1968 und das damit einhergehende Erstarken der Gewerkschaften schufen den Rahmen, der neben vielen anderen Erfolgen auch die Durchsetzung der »Steinkühler-Pause« ermöglichte. Und die Protestdynamik der 1970er Jahre und die damals entstehende neue Frauenbewegung bildeten einen wichtigen Hintergrund für den leidenschaftlich geführten Kampf um die 35-Stunden-Woche.

Doch seit den 1990er Jahren scheinen die Kämpfe um Zeit ins Stocken geraten zu sein. Die von manchen gehegte Erwartung, dass steigende Produktivität weiterhin tendenziell zu geringeren Arbeitszeiten führen müsse, bewahrheitete sich nicht. Im Gegenteil: Seit mehr als zwei Dekaden nimmt die Arbeitszeit für viele Beschäftigte wieder zu. Dies gilt auch für tarifgebundene Branchen: Sollte die Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie laut Tarifvertrag bei 35 Stunden pro Woche im Westen beziehungsweise 38 Stunden im Osten liegen, beträgt die faktische Arbeitszeit oft mehr als 40 Wochenstunden. Noch stärker ist die wachsende Zahl nicht tarifgebundener Betriebe von dieser Entwicklung betroffen. Außerdem werden immer mehr Überstunden geleistet: Mit 47,3 Überstunden im Jahr ist Deutschland in dieser Kategorie europäischer Spitzenreiter. Mehr als die Hälfte dieser Überstunden wird unentgeltlich geleistet.¹ Gleichzeitig wird die Arbeit durch die rasante Entwicklung der Kommunikationsmittel und durch steigende Anforderungen der Arbeitgeber immer entgrenzter: Das Bearbeiten von E-Mails in Freizeit und Urlaub gehört für viele Beschäftigte mittlerweile zum Alltag. Dabei wird die Arbeitszeit im Zeichen von Vertrauensarbeitszeit und indirekter Steuerung nicht mehr primär durch Anordnung von Überstunden, sondern auch von den Beschäftigten zunehmend selbst entgrenzt, um den eigenen wie den Fremdanforderungen überhaupt noch gerecht werden zu können. Die rasante Zunahme von stressbedingten psychischen Erkrankungen wie Depressionen und Burn-out – und dies sind nur die sichtbarsten Konsequenzen dieser Entwicklung – hat die Krise des Zeitregimes in der Arbeitswelt zu einem Medienthema gemacht.

Und doch ist die strukturelle Überarbeitung bei vielen ArbeitnehmerInnen nur die eine Seite dieser Krise. Die andere Seite ist die strukturelle Unterbeschäftigung von (oft weiblichen) Teilzeitkräften und eine weiterhin hohe Arbeitslosigkeit – Phä-

1 Vgl. www.welt.de/wirtschaft/article131993796/Die-Deutschen-leisten-die-meisten-Ueberstunden.html.

nomene, die die Betroffenen ebenfalls oft krank machen. Dringend gefordert sind deshalb offensive Antworten auf diese Krise des Zeitregimes durch Gewerkschaften und die politische Linke. Doch bei der Formulierung von betrieblich wie gesamtgesellschaftlich mobilisierungsfähigen Forderungen stehen sie vor dem Problem einer immer mehr zerklüfteten Arbeitswelt, in der unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen zu unterschiedlichen Zeitwünschen führen. Geringfügig Beschäftigte wünschen sich oft mehr statt weniger Arbeitsstunden, um besser über die Runden zu kommen. Aber auch bei einer unbezahlte Überstunden leistenden Vollzeitbeschäftigten könnten Forderungen nach einer pauschalen Arbeitszeitverkürzung Angst vor einer weiteren Verdichtung ihrer Arbeit schüren. Bei Werksvertrags- und Projektarbeit werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden oft gar nicht mehr erfasst. Hinzu kommt, dass sich die Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften – bedingt durch Mitgliederschwund, abnehmende Tarifbindung, den Druck prekärer Beschäftigung und Hartz IV – in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen deutlich verschlechtert hat, was zeitpolitische Neuaufbrüche ebenfalls erschwert.

Wie aber kann unter diesen Bedingungen ein neuer (arbeits-)zeitpolitischer Aufbruch gelingen? Wie lässt sich dieser mit den breit geführten Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung verbinden? Um diese Frage zu diskutieren und Antworten auf sie zu entwickeln, luden die Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Verein WISSENTransfer² Akteure aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft seit 2012 zu mehreren zeitpolitischen Strategieberatungen ein. Aus diesen ist die vorliegende Broschüre hervorgegangen, die verschiedene ihrer Beiträge dokumentiert.

Im ersten Teil der Broschüre werden zunächst zwei unterschiedliche strategische Zugänge zum gemeinsamen Ziel Arbeitszeitverkürzung präsentiert, die stellvertretend für weitverbreitete linke Ansätze in diesem Feld stehen. Es folgen zwei Texte, die empirische Befunde zu den sich analog zum Wandel der Arbeitswelt verändernden Zeitwünschen von Beschäftigten darstellen und diskutieren. Eine Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik und einen Ausblick auf ihre Perspektiven liefert je ein Beitrag aus der IG Metall und einer aus ver.di. Anschließend werden Strategien für eine Reregulierung der Arbeitszeit auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene vorgestellt. Den Abschluss der Broschüre bildet eine Dokumentation der Arbeitszeitdebatte der Zeitschrift *LuXemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*, die vom Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegeben wird.

Die HerausgeberInnen dieser Broschüre hoffen, mit dieser Publikation Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Diskussion und Offensive zu liefern.

Florian Wilde für die HerausgeberInnen
Berlin, September 2014

2 WISSENTransfer. Wissenschaftliche Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik e.V. ist ein seit 2002 bestehender Verein linker politischer Bildungsarbeit (www.wissenstransfer.info).

TEIL 1:
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG:
GEMEINSAME ZIELE,
VERSCHIEDENE ZUGÄNGE

Sybille Stamm und Richard Detje

«KÄMPFE UM ZEIT»

ZUR STRATEGIEBERATUNG ROSA-LUXEMBURG-STIFTUNG/
WISSENTANSFER

1. Auch in Deutschland – nicht nur in den sogenannten Krisenstaaten der Europäischen Union – ist Arbeitslosigkeit eine Geißel und schwere Hypothek für die gesellschaftliche, politische und ökonomische Entwicklung. Dabei hat sich zu Beginn der Krise 2008/09 gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung ein probates Mittel ist, mit dem ein Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert, erheblicher «Angstrostoff» (Negt 2001) aus dem betrieblichen und gesellschaftlichen Leben genommen und zugleich die Nachfrage auf dem Binnenmarkt stabilisiert werden kann. Doch diese Erfahrung war nur von kurzer Dauer. Erneute Arbeitszeitverlängerung und das Umschalten auf eine rigide Austeritätspolitik haben zahlreiche Staaten der europäischen Währungsunion erneut in den Krisenmodus zurückfallen lassen. Ist Um*fair*teilung von Arbeitszeit also das Gebot der Stunde? Gehört die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich umgehend auf die gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Tagesordnung, um ein Zeichen zu setzen gegen die Ignoranz der Politik gegenüber dem millionenfachen Schicksal derjenigen, die von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind?

2. Vor, während und nach der Krise ist die Produktivität der Arbeit enorm gesteigert, Poren im Arbeitstag sind geschlossen worden. Doch anstatt die Arbeitszeit wie in einem System kommunizierender Röhren der Produktivität anzupassen, ging die Intensivierung der Arbeit mit einem widersprüchlichen Prozess der Verlängerung und Kappung der Arbeitszeiten einher: Verlängerung von Vollzeitarbeit auf über 40 Wochenstunden auf der einen, Ausweitung kurzer Teilzeitarbeit bis in die unteren Bereiche geringfügiger Beschäftigung hinein auf der anderen Seite. Heinz Bontrup und Mohssen Massarrat (2012) fordern als Antwort auf diese Entwicklung die Einführung einer 30-Stunden-Woche als neue Normarbeitszeit, was den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten nach längerer Arbeitszeit ebenso wie denen der Vollzeitbeschäftigten nach kürzerer Arbeitszeit entgegenkommen soll (vgl. auch Offener Brief 2013).

Die Erfahrung, dass Arbeitszeitverkürzung Beschäftigung sichert und Arbeitsumverteilung die Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose verbessert, steht dabei im Zentrum der Argumentation. Daran ist auch nicht zu deuteln. Zu Recht verweist Karl Georg Zinn (2008) auf die Unterscheidung zweier sozioökonomischer Kontexte von «Unterbeschäftigung» im Werk von John Maynard Keynes: zum einen Arbeitslosigkeit als «Normalzustand jeder Laisser-faire-Ordnung» mit periodischen Depressionen, zum anderen Arbeitslosigkeit in einer Situation überzyklisch stagnierender Kapitalakkumulation. Dem hätte die Schwerpunktsetzung alternativer Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu entsprechen: «In der Depression geht es um massive Nachfrageexpansion, um zum Vollbeschäftigungswachstum zurückzukehren; in der Stagnation wird hingegen allenfalls kurz- bis mittelfristig Nachfragepolitik noch in sinnvoller Weise möglich sein, auf Dauer stehen hingegen Arbeitszeitverkürzungen im Vordergrund.» Säkulare Stagnation als Gegenwartsanalyse des Kapitalismus in den Metropolen, die bei Wachstumsabschwächung in den BRICS-Staaten – von Russland über Brasilien, Südafrika und Indien bis hin zu China – nicht mehr dynamisiert wird, ist ein starkes Argument für Arbeitszeitverkürzung. Insofern kann es keinen Pro-contra-Streit geben. Die entscheidende Frage ist: Wie kann es zu einer neuen gesellschaftlichen Bewegung für die Verkürzung der Arbeitszeit und damit der Neu- ausbalancierung von Arbeits- und Lebenszeit kommen?

Im Kern geht es um den Zugang zur Arbeitszeitpolitik. Unbestritten ist, dass Arbeitszeitverkürzung Beschäftigung überall dort sichert, wo der Personalbestand das Auftrags- bzw. Arbeitsvolumen überschreitet. Arbeitszeiten reduzieren, statt Leute zu entlassen, lautet in diesem Fall die richtige Forderung. Doch die betriebliche Realität sieht häufig anders aus. Es finden auf breiter Front Rationalisierungsprozesse statt, in denen Produktivitätssteigerungen nicht durch weitergehende Automatisierung, sondern durch eine fortschreitende Erhöhung des Leistungsdrucks und eine «Personalpolitik der untersten Linie» erfolgen. Dies ist oft mit einer «Finalisierung» der Leistungs politik (Wagner 2013, Schwitzer u. a. 2010) verbunden: Nicht die Arbeitsleistung pro Stunde, sondern das Arbeitsergebnis, entsprechend Budgetvorgaben in einer festgelegten Zeit, ist die entscheidende Kennziffer. Um das geforderte Arbeitspensum trotz geringer Personaldecke schaffen zu können, wird dann oft länger gearbeitet. Arbeitszeitverkürzung allein bietet keine Lösung für dieses Problem. Vielmehr nehmen dadurch die Befürchtungen noch zu, dass das Leistungsregime und die Arbeitsbelastungen weiter verschärft werden könnten. Wir folgern daraus, dass die Zusammenhänge von Arbeitszeitpolitik, Beschäftigungssicherung und Rationalisierung genauer zu klären sind.

3. Mit Begriffen wie Vermarktlichung, indirekte Steuerung und Flexibilisierung (Sauer 2013) werden Steuerungsprozesse in Unternehmen und Betrieben gefasst, die das Verhältnis von Arbeit und Leistung «verflüssigen», und dies mit weitreichenden Folgen:

- a) Vor die Festlegung der Arbeitszeit schieben sich die Leistungsbedingungen. Damit wird die Regulierung der Leistungsbedingungen zum Kern von Konflikten und Auseinandersetzungen.
- b) In Bereichen, in denen die Unternehmenssteuerung auf «indirekte» Weise (Marktsteuerung, entsprechende Kennziffersysteme, Budgetvorgaben etc.) erfolgt, stellt sich die Frage, wie die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Personalausgleich realisiert werden soll. Wie soll tariflich ein Personalausgleich geregelt werden, solange es keine verlässlichen und kollektiv kontrollierbaren Methoden der Personalbemessung und damit keine solide Grundlage für einen Personalausgleich gibt?

Für eine neue arbeitszeitpolitische Offensive halten wir es für dringend erforderlich, die gegenwärtigen Leistungsregime – ihre Wirkungsweisen und Folgen – näher zu betrachten. Die Kontrolle der Leistungsbedingungen – damit auch des Verhältnisses von kollektiven und individuellen Steuerungsformen – scheint uns dabei eine zentrale Stellschraube zu sein. Daran gekoppelt ist die zweite Stellschraube: die Personalpolitik.

4. Hier wird deutlich, dass nicht eine Maßnahme allein, sondern ein Bündel von Alternativen erforderlich ist. Als Antwort auf die verschiedenen Rationalisierungsstrategien bedarf es neben Arbeitszeitverkürzung bei Personalüberhang einer Politik des Abbaus von Zeitnot, also einer «Entdichtung» der Arbeitsprozesse, einer Lockerung der Leistungsschrauben und schließlich einer offensiven Personalpolitik. Antworten auf die Arbeitsmarktp Probleme müssen ebenfalls über den Aspekt der Arbeitsumverteilung hinausgehen. Hier kommt dem weiten Feld der öffentlichen Daseinsvorsorge eine zentrale Bedeutung zu: zum einen im Hinblick auf die traditionell unterversorgten Bereiche wie Kinderbetreuung, Bildung und Gesundheit, zum anderen hinsichtlich einer geschlechterdemokratischen Neuverteilung der Arbeit.

Anders formuliert: Der gesellschaftliche Widerspruch zwischen erzwungener Arbeitslosigkeit auf der einen und zunehmender Überarbeitung auf der anderen Seite ist heute nicht allein durch die Konzentration der «Kämpfe um Zeit» auf die Forderung nach umgehender Wochenarbeitszeitverkürzung aufzubrechen.

5. Die Forderung nach einer *allgemeinen* Arbeitszeitverkürzung (Einführung einer 35-Stunden-Woche) stand Mitte der 1980er Jahre im Zentrum der «Kämpfe um Zeit»; gewerkschaftliche Fraueninitiativen forderten den 7-Stunden-Tag. Die seitdem erfolgte massive Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse lassen es fraglich erscheinen, dass nun lediglich mit einer neuen Maßzahl der Wochenarbeitszeit – 30 Stunden – eine ähnliche Fokussierung und Bündelung gelingen kann. Zu divers erscheinen die Rahmenbedingungen: von der Projektarbeit in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und weiten Bereichen der Arbeitsvorbereitung über Service- und Dienstleistungstätigkeiten bis hin zu Teilzeitarbeit sowie geringfügiger und temporärer Beschäftigung.

Richtig ist: Es gibt einen weitverbreiteten Wunsch nach kurzer Vollzeit. Doch um dieses Ziel zu erreichen, müssen unterschiedliche Wege eingeschlagen werden. Einige Schlaglichter: Müllarbeiter wären aufgrund der hohen körperlichen Belastungen froh um jede Minute, die sie weniger arbeiten müssten. Pflegekräfte verzichten reihenweise auf Geld, weil sie ihren Beruf nur in Teilzeit verrichten wollen oder können. Andererseits werden Einzelhandelskauffrauen zu Teilzeitarbeit genötigt, während Beschäftigte in Forschungs- und Entwicklungsbereichen angesichts massiver Überarbeit von so etwas wie «Work-Life-Balance» nur träumen können. Neue «Leitplanken» und «Haltegriffe» sind erforderlich (vgl. zu den hinter diesen Begriffen stehenden Konzepten Lehdorff 2010).

6. In den betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen hat sich ein Bündel unterschiedlicher Problemlagen und Forderungen herauskristallisiert:
- zunehmende Gesundheitsbelastungen durch wachsenden Arbeitsstress bei gleichzeitiger Extensivierung und Flexibilisierung der Arbeit – damit die Forderung nach «Guter Arbeit»;
 - die Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67) bei progressivem Verschleiß aufgrund nicht alternsgerechter Arbeitsbedingungen – damit die Forderung nach flexiblen Altersübergängen;
 - eklatante Probleme bei der Vereinbarung von Familie und Beruf sowie massive Ungleichgewichte bei der Arbeits- und Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern – damit die Forderung nach einer besseren «Work-Life-Balance» und mehr Geschlechterdemokratie.

Mit diesen Problemlagen stehen wiederum besonders belastete Personengruppen im Fokus. Ebenso wie sich Regelungen zur Arbeitszeit (in Bezug auf Intensität, absolute Größe, Lage, Verteilung etc.) an individuellen Ansprüchen und Bedürfnissen messen lassen müssen, ist bei der Wiederaneignung der Zeit von unterschiedlichen Zugängen und Problemlagen und -sichten auszugehen. Neue gesellschaftliche Normierungen und Standards können, sollen sie mehr sein als eine blutleere Durchschnittsberechnung, nicht Voraussetzung, sondern nur Resultat von «Kämpfen um Zeit» sein.

7. Die zentralen Topoi – sichere Arbeitsplätze, Gesundheit, demografische Entwicklung, Geschlechterfrage – verweisen darauf, dass die Wiederaneignung der Zeit gleichermaßen ein arbeits- wie ein gesellschaftspolitisches Projekt ist. Dies war es bereits in den 1980er Jahren bei den Kämpfen um die 35-Stunden-Woche.

Wichtig ist für die «Kämpfe um Zeit», alle gesellschaftlichen Arbeiten und Tätigkeiten zu berücksichtigen, wie dies unter anderem bei der «Vier-in-einem-Perspektive» (Frigga Haug) der Fall ist. Es geht nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern darüber hinaus um Zeit für menschliche Entwicklung und politische Gestaltung. Bei dieser erweiterten Perspektive gerät auch die Verknüpfung der verschiedenen Lebensbereiche in den Blick: also nicht nur eine Verkürzung der Er-

werbsarbeitszeit, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen, sondern um mehr Zeit zu haben für Fürsorge und Solidarität, für die persönliche Entwicklung und für demokratische Teilhabe. Dabei sind diese Bereiche auf das Engste miteinander verbunden. Initiativen in Richtung einer menschlichen Gesellschaft müssen diese Aspekte zusammendenken. So wäre ein Ziel, eine neue Qualität von Lebenskompetenz zu erzeugen, die die Gewichtung der verschiedenen Lebensbereiche selbst zu steuern vermag – von Arbeit, Lernen, Kunst, Kultur, Muße und Genuss. Damit die Entwicklung eines jeden die Entwicklung aller befördern kann.

8. Die Deregulierung der betrieblichen Zeitregime – auch aufgrund gesetzlicher Änderungen (z. B. Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen) und einer dramatisch abnehmenden Tarifbindung der Betriebe – wirft erneut und dringlich die Frage auf, wie die Konkurrenz oder Kluft zwischen Zeitregelungen in Tarifverträgen und gesetzlichen Möglichkeiten zu verkleinern ist. Dabei kann der Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich, wo die 35-Stunden-Woche, wenn auch in aufgeweichter Form, gesetzlich vorgeschrieben ist, lehrreich sein. Denn trotz erheblich niedrigerer Tarifbindung ist in Frankreich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit kürzer. Das Arbeitszeitgesetz in Deutschland lässt hingegen eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, auf das gesamte Jahr verteilt von 60 Stunden im Halbjahresrhythmus zu – ein ständiger Anreiz für Arbeitgeber, Tarifflicht zu begehen.

Der Widerstand gegen Verschlechterungen durch das Arbeitszeitgesetz von 1994, das von den Gewerkschaften aufgrund der erfolgten Änderungen bei den Höchstarbeitszeiten und der Einführung umfassender Flexibilisierungsmöglichkeiten abgelehnt wurde, blieb leider wirkungslos. Vereinzelte Initiativen im letzten Jahrzehnt aus den Reihen der Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft, die Regelarbeitszeit in Deutschland wenn schon nicht auf 35 Wochenstunden wie in Frankreich, dann doch zumindest auf 40 Wochenstunden zu begrenzen, stießen ebenfalls auf wenig Resonanz. Im gegenwärtigen Koalitionsvertrag findet das umstrittene Arbeitszeitgesetz mit keinem Wort Erwähnung.

9. «Kämpfe um Zeit» sind soziale Auseinandersetzungen, die nur in breiten Bündnissen erfolgreich geführt werden können. Die Schwerpunkte der zivilgesellschaftlichen Akteure sind dabei jeweils spezifisch, und es muss ausgelotet werden, wo verbindende Punkte und Interessen bestehen. Dabei gibt es auch politisch-regulative Hierarchien von Akteuren. So ist in allen Fragen der Arbeitszeit – oder allgemeiner: der zeitpolitischen Neuvermessung der Arbeitsgesellschaft – die Debatte in Gewerkschaften und Betrieben ausschlaggebend. Deshalb muss die Diskussion darüber, wie die Defensive der Gewerkschaften in der Arbeitszeitfrage überwunden werden kann, vertieft werden. Ein Rückblick auf die Kämpfe um die 35-Stunden-Woche kann dabei hilfreich sein. Bereits damals hat Detlef Henschke, von 1992 bis 2001 Vorsitzender der IG Medien, kritisch festgestellt, dass die «soziale Bewegung nicht so, wie wir es wünsch-

ten, zustande gekommen ist» und dass es nicht gelungen sei, «den Kampf um die Köpfe» zufriedenstellend zu gewinnen. Und weiter: «Wir sind in der Überbetonung der Arbeitszeitverkürzung als Ersatz für Beschäftigungspolitik etwas mehr in die Defensive geraten, als uns allen gut tat. Die bessere Verteilung des Mangels stand im Vordergrund. Dass die Arbeitstage kürzer werden müssen, dass die Arbeitnehmer mit der Freizeit mehr anfangen wollen und dass Arbeitszeitverkürzung notwendig dazu führen muss, die Arbeitsbedingungen nicht zu verschärfen, sondern zu verbessern, also die Verfügungsgewalt der Arbeitnehmer über die Arbeit zu vergrößern – all das ist zwar gesagt und geschrieben worden, hat aber in den Auseinandersetzungen keine große Rolle gespielt.» (Hensche 1985)

«Kämpfe um Zeit» sind anspruchsvoller und komplexer geworden. Entsprechendes gilt für die Durchsetzungsbedingungen. Die Wiederaneignung der Zeit ist zentral in einem finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregime, dessen Verwertungsansprüche mehr als je zuvor auf dem Raubbau an lebendiger Arbeit basieren. Galt von Beginn des Kapitalismus an, dass der Kampf um die Regulierung der Arbeitszeit ein Kampf um die politische Ökonomie in Gänze war, so gilt dies heute im Besonderen. Dabei geht es um Hegemonie im eminenten Sinne – nicht um Themen-Setting. Soll die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung viele Menschen mobilisieren und handlungsorientierend sein, braucht es Brücken zu den heutigen Realitäten der Arbeitszeit- und Leistungsregime.

Literatur

- Bontrup, Heinz J./Massarrat, Mohssen (2012): Arbeitszeitverkürzung jetzt! 30-Stunden-Woche fordern. Mit dem Manifest zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, Bergkamen.
- Hensche, Detlef (1985): Aktive Gegenwehr, in: Ferlemann, Erwin/Janßen, Hans (Hrsg.): Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, Hamburg, S. 83–93.
- Lehndorff, Steffen (2010): Arbeitszeitpolitik nach der Kurzarbeit, in: Schwitzer, Helga/Ohl, Kay/Rohnert, Richard/Wagner, Hilde (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungs politik, Hamburg, S. 39–62.
- Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde, Göttingen.
- Offener Brief (2013): 30-Stunden-Woche fordern! Ohne Arbeitszeitverkürzung nie wieder Vollbeschäftigung. Offener Brief an die Vorstände der Gewerkschaften, Parteien, Sozial- und Umweltverbände und Kirchenleitungen in Deutschland, o.O.
- Sauer, Dieter (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hamburg.
- Schwitzer, Helga/Ohl, Kay/Rohnert, Richard/Wagner, Hilde (Hrsg.) (2010): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungs politik, Hamburg.
- Wagner, Hilde (2013): Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: «Zeit, dass wir was drehen!», in: Sozialismus 5/2013, S. 37–43.
- Zinn, Karl Georg (2008): Die Keynesse Alternative. Beiträge zur Keynesse Stagnationstheorie, zur Geschichtsvergessenheit der Ökonomik und zur Frage einer linken Wirtschaftsethik, Hamburg.

Stephan Krull

ARBEIT FAIR TEILEN: KURZE VOLLZEIT FÜR ALLE!

Beim Kampf um die Arbeitszeit geht es um Macht und Profit, um Produktion, Rationalisierung und Beschäftigung, um mehr Autonomie der Beschäftigten oder mehr Fremdbestimmung durch Arbeitgeber. Der in der kapitalistischen Ökonomie untrennbare Zusammenhang zwischen den genannten ökonomischen Kategorien liegt nach zwei Jahrhunderten industrieller Entwicklung auf der Hand: Durch neue Verfahren, Fertigkeiten und Werkstoffe werden in kürzerer Zeit mehr Produkte hergestellt, dafür werden tendenziell weniger Beschäftigte benötigt, die Profitrate sinkt tendenziell, weil die Verausgabung für konstantes Kapital steigt. Für Unternehmen und Gesellschaften mit dem Primat der Profitmaximierung ergibt sich daraus die Notwendigkeit zur Ausweitung und Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten. Für die arbeitenden Klassen und ihre Organisationen ergibt sich daraus die Notwendigkeit zur Begrenzung und Verkürzung der Zeit, in der der Unternehmer über die Arbeitskraft verfügt (Direktionsrecht) und diese durch Aneignung des Mehrproduktes ausbeutet. Das ist der sichtbare, offen zutage liegende Klassenantagonismus.

Arbeitsum*fair*teilung als gesellschaftliches Projekt

Ausgangspunkt für unsere Überlegungen ist neben diesen ökonomischen Erkenntnissen die Tatsache, dass Arbeitszeitpolitik seit der Niederlage der Gewerkschaften im Kampf um die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland in Abwehrkämpfen bestand, die oft nicht gewonnen werden konnten. Gewerkschaften brauchen dringend gesellschaftliche und politische Unterstützung in diesem neben der Lohnfrage wichtigsten Teil der Klassenauseinandersetzungen. Ausgangspunkt ist darüber hinaus die Erkenntnis, dass der Kampf um Zeit weit mehr ist als ein ökonomisches und gewerkschaftliches Projekt.

- Arbeitsum*fair*teilung ist ein ökologisches Projekt, weil die Grenzen des industriellen Wachstums in den entwickelten Ländern, die Endlichkeit der natürlichen Res-

ourcen sowie die Belastungen des Klimas eine Reduktion industrieller Produktion erfordern.

- Arbeitsum*fair*teilung ist ein soziales Projekt, weil immer weniger Menschen benötigt werden zur Produktion von Gütern, die zur Bedürfnisbefriedigung erforderlich sind. Ohne Verkürzung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte sind prekäre Arbeitsverhältnisse und die Erwerbslosigkeit nicht zu überwinden. Die gesamte Erwerbsarbeitszeit in Deutschland hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten trotz Exportboom erheblich reduziert – von 60 Milliarden Stunden 1991 auf 58 Milliarden Stunden 2012.
- Arbeitsum*fair*teilung ist ein emanzipatorisches Projekt, weil die den arbeitenden Klassen zugehörigen Menschen mehr Zeit und Muße bekommen, sich in der Gesellschaft zu engagieren und sich ihrer individuellen Entfaltung zu widmen.
- Arbeitsum*fair*teilung ist ein Projekt zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, weil vor allem Frauen in prekäre Jobs gezwungen werden, während Männer überwiegend in eine Unkultur langer Arbeitszeit gedrängt werden. Insbesondere aufgrund von Reallohnsenkungen in den zurückliegenden Jahren ergibt sich für viele Menschen der Zwang, durch längere Arbeitszeiten das Einkommen zu erhöhen.

Weil das Projekt so vielfältig ist – die europäischen und globalen Dimensionen sind unbedingt zu ergänzen –, ist es ein gesamtgesellschaftliches Projekt. Gewerkschaften sind ein besonders wichtiger Akteur, weil sich die Arbeitszeiten nach gesetzlichen Vorgaben, den Tarifverträgen und der Praxis in den Betrieben richten. Es sind aber auch viele betroffen, die freiwillig oder unfreiwillig nicht in den Betrieben vertreten sind und somit dort auch nicht ihre Interessen und Rechte vertreten können: Familien, Kinder, Erwerbslose, Sportvereine, Kirchen, WachstumskritikerInnen, WissenschaftlerInnen, Gleichstellungsbeauftragte, Krankenversicherungen, soziale und ökologische Bewegungen und viele weitere, von denen sich einige in der «Allianz für den freien Sonntag» engagieren. Die Trägerorganisationen dieses 2006 gegründeten Bündnisses mit jeweils eigenen Positionen zur Arbeitszeitverkürzung sind unter anderen die Katholische Arbeitnehmerbewegung,¹ der evangelische Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der Bund für Umwelt- und Naturschutz, der Paritätische Wohlfahrtsverband, das Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie,² das Wissenschaftszentrum Berlin und viele mehr – also dieselben gesellschaftlichen Kräfte, die schon im Kampf um die 35-Stunden-Woche an der Seite der Gewerkschaften gestanden haben. Ohne dieses breite Bündnis wäre auch vor drei Jahrzehnten kein erfolgreicher Arbeitszeitkampf zu führen gewesen. All diesen Kräften ist aber völlig bewusst, dass es letztlich auf die Gewerkschaften ankommt, den Kampf um Arbeitszeitverkürzung voranzutreiben.

1 Vgl. www.kab.de/mm/Diskussionspapier_arbeitszeit.pdf.

2 Vgl. http://hamburg.brot-fuer-die-welt.de/uploads/tx_templavoila/Zukunftsfaehiges_Hamburg_DuG.pdf.

Die Beschlusslagen

Es war eine Initiative der Gewerkschaftsfrauen, durchgesetzt mit überzeugenden Argumenten gegen die Absichten des Gewerkschaftsvorstandes, die vor mehr als 30 Jahren dazu führte, dass der Kampf um die 35-Stunden-Woche aufgenommen wurde. Ähnlich ist heute die Situation beim DGB, bei der IG Metall und auch bei ver.di: Gegen die Empfehlungen der Gewerkschaftsspitze wurde von den Delegiertenkonferenzen in den letzten Jahren beschlossen, die Arbeitszeitdebatte mit dem Ziel der weiteren Verkürzung der Arbeitszeit wieder aufzunehmen. Sichtbar lustlos, mit großer Verzögerung und Umwegen über die Themen «Flexibilität» und «Autonomie» wird diese Diskussion nun tatsächlich geführt.³ Die jüngste Beschäftigtenumfrage der IG Metall bringt den Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach kürzerer Arbeitszeit zum Ausdruck.⁴ Ein kleiner Lichtblick ist die zu Beginn des Jahres begonnene Auseinandersetzung um kurze Vollzeit für Familien mit kleinen Kindern, und es bleibt zu hoffen, dass den Ankündigungen in der kommenden Tarifrunde konkrete Taten folgen werden.⁵

Es ist noch nicht allzu zu lange her, dass die SPD für eine konsequente Arbeitszeitverkürzung eintrat. In ihrem Berliner Programm von 1998 heißt es, Arbeitszeitverkürzung sei ein Beitrag zur Vollbeschäftigung und sollte durch den 6-Stunden-Tag umgesetzt werden: «Wir erstreben als Regel zunächst den sechsstündigen Arbeitstag in der 5-Tage-Woche.»⁶ Im Erfurter Programm der LINKEN gibt es hierzu widersprüchliche Formulierungen: «Wir wollen die Arbeitszeiten bei vollem Lohn- und Personalausgleich verkürzen. Gute Arbeit für alle, aber weniger Arbeit für die Einzelnen – das wollen wir als neue Vollbeschäftigung.» Und weiter: «Perspektivisch streben wir eine Obergrenze von 35 Stunden, längerfristig von 30 Stunden an». Hinzu kommt die Absichtserklärung, mit einer Reform des Arbeitszeitgesetzes die Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden begrenzen zu wollen.

Unstrittig ist bei all diesen Positionen, dass es um Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich gehen muss – und dass dies in unserem reichen Land auch möglich ist. Meist kommt die Forderung nach einem weitgehenden Personalausgleich hinzu – außer in Bereichen, die wie zum Beispiel die Kriegswaffenproduktion ohnehin schrumpfen sollen. Selbst die GRÜNEN sprechen sich im Bundestag und im Europäischen Parlament für Arbeitszeitverkürzungen als ein Instrument der Wachstumsbegrenzung aus, wenn auch nicht so laut und entschieden. Nun sind Beschlüsse und programmatische Erklärungen noch keine praktische Politik – bei SPD und GRÜNEN verwundert das niemanden, bei der LINKEN jedoch sollten Worte und Taten übereinstimmen.

3 Vgl. www.wiki-gute-arbeit.de/index.php/Arbeitszeit#gewerkschaftliche_Dokumente.

4 Vgl. www.igmetall.de/SID-B3966998-F0A1C0F3/internet/docs_13_6_18_Ergebnis_Befragung_final_51c49e134f92b4922b442d7ee4a00465d8c15626.pdf.

5 Vgl. www.welt.de/wirtschaft/article124237668/IG-Metall-fordert-fuer-Familien-30-Stunden-Woche.html.

6 Vgl. www.spd.de/linkableblob/1812/data/berliner_programm.pdf.

Das Dilemma

Das Problem linker GewerkschafterInnen und in deren Gefolge das Problem für die Partei DIE LINKE besteht in einer verengten Sicht auf die betrieblichen Realitäten, die jedoch durch einige empirische Befunde gestützt wird. Arbeitszeitverkürzung wird von vielen Beschäftigten nicht als Priorität genannt oder gar abgelehnt, weil damit schlechte Erfahrungen verbunden sind: nämlich zunehmender Leistungsdruck und weniger Einkommen. Die Prekarisierung steht der Arbeitszeitverkürzung im Wege. Aber welche politischen und ökonomischen Schlussfolgerungen sind aus diesen Befunden zu ziehen? Eva Bockenheimer und Stephan Siemens beschreiben seltene und seltsame Erscheinungen: «Wir versuchen einen Auftrag zu bekommen [...] Um in Konkurrenz zu anderen Anbietern zu bestehen, machen wir straffe Terminzusagen [...] wir planen unsere Freizeit und die unserer Kollegen mit ein.» Wenn ich das meinen Kolleginnen und Kollegen – ich war Betriebsratsmitglied sowohl in einer Fließbandmontage als auch in einer Entwicklungsabteilung – vorgetragen hätte, hätten die mich für verrückt erklärt, wenngleich sie auch unter Zeitdruck und Stress zu leiden haben. Ich weiß, dass es solche Erscheinungen, wie von Bockenheimer und Siemens beschrieben, gibt. Aber solche Überlegungen dominieren nicht das Denken und Handeln unserer Kolleginnen und Kollegen. Sie sind deshalb auch nicht ausschlaggebend für die Kämpfe um Zeit. Ausschlaggebend sind das Bewusstsein und die Erkenntnis der Fremdbestimmung während der Arbeitszeit. Je kürzer der Arbeitstag, je kürzer die Arbeitswoche, desto geringer ist der Einfluss des Unternehmens auf das Leben der Beschäftigten – ein zum guten Leben ausreichender Lohn natürlich vorausgesetzt.

Ausschlaggebend wäre eine entsprechende Strategie von Gewerkschaften, die aber, wie Bernd Riexinger richtig feststellt, gegenwärtig nicht vorhanden ist: «Eine gewerkschaftliche Strategie zur Arbeitszeitverkürzung existiert derzeit nicht; zwar gibt es einzelne Versuche, der Entgrenzung der Arbeitszeit entgegenzuwirken, aber von einem gewerkschaftlichen Konzept zur Arbeitszeitpolitik lässt sich kaum sprechen. Das wäre jedoch dringend notwendig, denn die Regulierungsfähigkeit der Gewerkschaften ist in dem Bereich dramatisch erodiert.»⁷ Linke können sich nicht darauf beschränken, empirische Untersuchungen mit eingeschränkten Fragestellungen durchzuführen und die Ergebnisse dann als die unveränderliche Realität gesellschaftlichen Bewusstseins darzustellen. Linke können sich auch nicht darauf beschränken, mit Verweis auf die Unübersichtlichkeit der verschiedenen Interessen auf andere Felder von Auseinandersetzungen wie zum Beispiel Gesundheit und «Gute Arbeit» auszuweichen. Aufgabe linker Strategiebildung wäre es vielmehr, von dieser Realität ausgehend Gewerkschaften und ihren Bündnispartnern für Kampagnen zur Verkürzung der Arbeitszeit politische und ökonomische Argumente zu liefern⁸ und unter Mitgliedern, Sympathisierenden und WählerInnen für das Projekt «kurze Vollzeit zu mobilisieren.

7 Interview mit Bernd Riexinger zu Arbeitszeitverkürzung, in: Zeitschrift LuXemburg 4/2012, S. 88.

8 Vgl. www.alternative-wirtschaftspolitik.de/andere_veroeffentlichungen/2011_/4749621.html.

Nur so können prekäre Arbeitsverhältnisse und die strategische Defensive der Gewerkschaften und damit auch der Linken in diesem Bereich überwunden werden. Das gesellschaftliche Projekt der fairen Teilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen, zwischen Jüngeren und Älteren und zwischen den Regionen zumindest innerhalb Europas ist eines der Schlüsselprojekte zur Veränderung des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses. Zugegeben ein sehr dickes Brett. Aber mit dem Bohren nicht zu beginnen, wäre ein strategischer Fehler.

TEIL 2:
WANDEL DER ARBEITSZEIT -
WANDEL DER ZEITWÜNSCHE.
EMPIRISCHE BEFUNDE

Christina Klenner

VERÄNDERTE LEBENS- UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE - GEWANDELTE ZEITWÜNSCHE

1 Einleitung

Seit mehr als 150 Jahren finden um Arbeitszeiten harte, vor allem gewerkschaftliche Kämpfe statt. Zum Teil hat auch der Staat hier regulierend eingegriffen. Seit rund 20 Jahren ist die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik weniger von großen erfolgreichen Offensiven für Arbeitszeitverkürzung denn von Abwehrkämpfen – unter anderem gegen Arbeitszeitverlängerung und die unsozialen Folgen der Flexibilisierung – gekennzeichnet. In dieser Zeit kam es zu gravierenden Veränderungen bei der Arbeitszeitrealität, aber auch bei den Bedürfnissen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit. Mittlerweile gibt es Anzeichen dafür, dass zumindest im Ansatz eine neue öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung begonnen hat. Hat eine Politik für kürzere Arbeitszeiten, für die es aus vielen Perspektiven gute Gründe gibt, wieder eine Chance? Diese Frage muss vor dem Hintergrund eines weitreichenden Wandels der Lebensverhältnisse und der Erwerbsarbeit gesehen werden.

Ich werde im Folgenden nur die Dimension der Arbeitszeitdauer behandeln.¹ Die Forschung hat seit Langem nachgewiesen, dass für viele abhängig Beschäftigte die Dauer ihrer realen Arbeitszeiten nicht optimal ist. Dabei sind aber zwei Umstände zu berücksichtigen. Erstens weisen Arbeitszeitwünsche, die in Befragungen geäußert werden, in verschiedene Richtungen: Ein beachtlicher Teil von Frauen und Männern möchte lieber kürzer arbeiten, ein anderer Teil aber möchte die eigene Arbeitszeit ausweiten. Zweitens schlagen sich Wünsche nicht unmittelbar im Handeln nieder. Die

1 Eigentlich kann die Arbeitszeitdauer nicht unabhängig von den anderen Dimensionen der Arbeitszeit betrachtet werden. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, ihre Flexibilität und Planbarkeit, die Intensität der Arbeit wie auch die zunehmend schwierige Abgrenzung von Arbeitszeit und anderen Zeiten stehen in einem engen Zusammenhang zu Arbeitszeitwünschen. Zu diesen Umbrüchen gab es in den letzten Jahren eine umfangreiche wissenschaftliche Debatte, die hier nicht nachgezeichnet werden kann (vgl. beispielhaft Jurczyk/Rerrich 1993; Hildebrandt/Linne 2000; Seifert 2005; Groß/Seifert 2010; Lehndorff 2006).

Mitglieder von Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren kaum für tarifliche Auseinandersetzungen um kürzere Arbeitszeiten stark gemacht.

Warum ist es noch zu keiner breiten Bewegung für kürzere Arbeitszeiten gekommen, obwohl viele Beschäftigte kürzere Arbeitszeiten anstreben?

Die Wandlungsprozesse, auf die ich eingehen werde, lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Wünsche bezüglich der Arbeitszeitdauer sind stark von der aktuellen Arbeitszeitdauer abhängig. Die Arbeitszeitrealität hat sich erheblich ausdifferenziert. Zu einem Teil sind Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten individuell über Teilzeit realisiert worden.
- Die Präferenz für kürzere Arbeitszeiten variiert mit dem Nettoäquivalenzeinkommen der Haushalte.
- Arbeitszeitwünsche variieren nicht nur nach Geschlecht, sondern in Paarhaushalten vor allem nach Geschlechterarrangements.
- Atypisch Beschäftigte stellen oft Wünsche nach Arbeitszeitverkürzung hinter andere Belange zurück.

Ich werde zuerst Arbeitszeitwünsche und Erkenntnisse hierzu aus der vorliegenden Forschung skizzieren und anschließend anhand neuer Daten zeigen, dass es in den letzten Jahren eine Fülle an Veränderungen bei den Erklärungsfaktoren sowie allgemein in den Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen der Menschen gegeben hat. So wird verständlich, dass sich die Interessen der Menschen in Bezug auf die Arbeitszeit noch weiter ausdifferenziert haben und warum die Verwirklichung von Wünschen, die sie «eigentlich» haben, mitunter nicht gelingt.

2 Arbeitszeitwünsche und ihre Erklärung

Arbeitszeitwünsche und -realitäten unterscheiden sich nach Geschlecht. Während Männer 2009 im Durchschnitt tatsächlich 42,8 Stunden arbeiteten, waren es bei Frauen nur 32,2 Stunden (Holst/Seifert 2012: 145). Im Allgemeinen wollen abhängig Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verkürzen, aber es existieren große Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten: Vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland arbeiteten durchschnittlich 4,7 Stunden länger als gewünscht; in Ostdeutschland betrug die Differenz 5,2 Stunden. Dagegen hätten Frauen mit einer Teilzeitstelle ihre tatsächliche Arbeitszeit gern um rund drei Stunden ausgeweitet (ebd.: 146). Wie die multivariate Analyse zeigt, ist die bisher geleistete faktische Arbeitszeit der bedeutendste Faktor zur Erklärung von Wünschen nach kürzeren oder längeren Arbeitszeiten (Grözinger u. a. 2008: 8). Weniger arbeiten wollen zudem vor allem Ältere, Frauen, in Westdeutschland Lebende sowie diejenigen, die einen festen Lebenspartner haben oder in einem Haushalt mit einem höheren Haushaltseinkommen leben, aber selbst nur einen vergleichsweise niedrigen Stundenlohn beziehen. Auf der anderen Seite bevorzugen einige Beschäftigte längere Arbeitszeiten. «Besonders viel mehr arbeiten möchten die eher Jüngeren, stärker auch die Männer, die Erwerbstäti-

gen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die Bewohner Ostdeutschlands, die nicht mit einem Lebens- oder Ehepartner zusammenwohnen, die nicht mit Kindern in einem Haushalt wohnen, die ein niedriges Haushaltseinkommen, aber einen höheren Stundenlohn haben, und die vor allem jetzt wenig arbeiten» (ebd.). Es gibt also durchaus vielfältige Faktoren, die sich auf Arbeitszeitwünsche auswirken.

Eine andere Analyse zeigt, dass faktisch vor allem diejenigen besonders lange arbeiten, die im Niedriglohnbereich tätig sind (Brenke 2012: 6). Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnsektor, die im Schnitt 5,30 Euro pro Stunde verdienen, arbeiten durchschnittlich 44,9 Stunden pro Woche (2010). Vor diesem Hintergrund ist ihr Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit nur zu verständlich. Auch NiedriglöhnerInnen mit Teilzeit- oder Minijob-Vertrag arbeiten weitaus länger als andere Teilzeitbeschäftigte (ebd.).

Nach der multivariaten SOEP-Analyse verstärken Kinder im Haushalt hochsignifikant den Wunsch nach Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Grözinger u. a. 2008). Eine andere Befragung hat ergeben, dass viele berufstätige Eltern der Aussage zustimmen: «Die optimale Wochenarbeitszeit wäre kürzer als die gegenwärtige Arbeitszeit.» Das sagten 60 Prozent der Väter und 41 Prozent der Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren. Doch auch unter den Eltern gibt es etliche, die lieber länger arbeiten wollen: 20 Prozent der Mütter und 5 Prozent der Väter gaben dies an (Institut für Demoskopie Allensbach 2010). Hier spielt unfreiwillige Teilzeitarbeit, die zu ungenügendem Einkommen und auch zu mangelnder Alterssicherung führt, eine wichtige Rolle.

3 Gewandelte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen Zeitwünsche

In diesem Abschnitt wird auf einige Entwicklungstendenzen hingewiesen, die Veränderungen bei den oben genannten Erklärungsfaktoren betreffen. Weitere Wandlungsprozesse können zur zusätzlichen Ausdifferenzierung von Arbeitszeitwünschen beitragen. Für die politische Debatte über «Kämpfe um Zeit» können die im Folgenden skizzierten Veränderungen vielleicht Anknüpfungspunkte bieten, um besser zu erkennen, wer welche Interessen hat. Die Bereitschaft zum Engagement für kürzere Arbeitszeiten dürfte erheblich variieren.

3.1 Tatsächliche Arbeitszeiten stark ausdifferenziert

Als Erstes sei darauf hingewiesen, dass die faktischen Arbeitszeiten sich in den letzten Jahren hochgradig ausdifferenziert haben. Arbeitete zu Beginn der 1990er Jahre die deutliche Mehrheit aller männlich Beschäftigten (83,3 Prozent) durchschnittlich noch zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche, so war diese Gruppe 2011 auf 64,2 Prozent geschrumpft (WSI 2013a). Auffällig ist, dass sich der Anteil der Männer, der deutlich länger (zwischen 45 und 54 Stunden) arbeitet, in diesem Zeitraum in etwa verdoppelt hat (er wuchs von 5,5 auf 10,1 Prozent; ebd.). Bei den weiblichen Beschäftigten zeigt sich im Zeitverlauf vor allem, dass der Anteil der Teilzeitarbeiten-

den stark zugenommen hat. Arbeiteten 1991 noch etwa 30 Prozent aller beschäftigten Frauen in Deutschland weniger als 30 Wochenstunden, so ist dieser Anteil inzwischen auf um die 50 Prozent angestiegen (WSI 2013b). Von einer Normalarbeitszeit lässt sich kaum noch sprechen. Das ist vorwiegend damit zu erklären, dass die erwerbstätige Bevölkerung heute diverser ist als in früheren Jahrzehnten – sie ist weiblicher, älter und in ethnischer Hinsicht vielfältiger geworden. Das zieht eine Varianz bei den Arbeitszeitwünschen nach sich. Arbeitszeiten haben sich aber auch unter dem Einfluss der unterschiedlichen Arbeitszeitregulierungen ausdifferenziert: Die Arbeitszeitdauer unterscheidet sich zwischen verschiedenen Tarifverträgen, und es gibt Abweichungsmöglichkeiten innerhalb von Tarifverträgen (Hans-Böckler-Stiftung 2013). So sind beispielsweise im öffentlichen Dienst Arbeitszeiten teilweise wieder verlängert worden. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten sind auch von der allgemein abnehmenden Tarifbindung beeinflusst (Ellguth/Kohaut 2012), da in nicht tarifgebundenen Betrieben im Allgemeinen länger gearbeitet wird.

Auffällig ist, dass nur ein sehr kleiner Teil sowohl der Frauen als auch der Männer im Bereich «kurzer Vollzeit» zwischen 32 und 35 Stunden arbeitet, also gerade in dem Korridor, in dem sich die durchschnittlichen Arbeitszeitwünsche bewegen (Holst/Seifert 2012). Ein großer Teil derjenigen, die an kürzeren Arbeitszeiten besonders interessiert sind, hat diese Arbeitszeiten bereits realisiert, indem individuell auf Teilzeit gewechselt wurde. Vielen Frauen war eine Arbeitsaufnahme überhaupt nur in Form von Teilzeitarbeit möglich (Klammer/Tillmann 2001). Zusätzlich sind durch die Gesetzgebung massive (Fehl-)Anreize für «sehr kurze Teilzeit» in Form von Minijobs gesetzt worden (Voss/Weinkopf 2012; Klenner/Schmidt 2012).

Diese starke Ausdifferenzierung führt zu sehr unterschiedlichen Wünschen in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Jede politische Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung trifft also auf Menschen mit weit auseinander liegenden Arbeitszeiten. Für die einen würde zum Beispiel eine 30-Stunden-Woche eine starke oder leichte Verkürzung, für die anderen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit bedeuten oder sie gar nicht berühren. Je nach Vertragsform bedeutet für viele Teilzeitbeschäftigte eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung eine weitere Kürzung ihrer vertraglich geregelten Stunden (wenn sie einen Prozentanteil an Vollzeit vereinbart haben). Haben sie eine fixierte Stundenzahl vereinbart, würde eine Verkürzung des Vollzeitstandards zu einer Erhöhung ihres Stundenlohns führen. Sie hätten jedenfalls keinen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit, solange bestehendes Recht nicht verändert wird. Für sie gälte eine neue Norm von beispielsweise 30 Stunden zunächst nicht.

Die tatsächliche Arbeitszeitdauer variiert auch stark mit der beruflichen Qualifikation, wie das WSI-GenderDatenPortal zeigt. Forschungsergebnissen zufolge spielt für einen wachsenden Teil von Beschäftigten – und hier besonders für die Hochqualifizierten – die vertraglich geregelte Arbeitszeit nur eine untergeordnete Rolle für die Länge des Arbeitstages (vgl. zur Debatte um indirekte Steuerung, Entgrenzung und Subjektivierung stellvertretend Kratzer 2003).

3.2 Wohlstandslagen der Haushalte – die Schere ist auseinandergegangen

Die Präferenz für kürzere Arbeitszeiten variiert mit dem Einkommen der Haushalte. Bisher wurden Arbeitszeitwünsche immer vor dem Hintergrund erfragt, dass für kürzere Arbeitszeiten auch mit einer entsprechenden Einkommensreduzierung gerechnet werden muss. Wenn das Eintreten für kürzere Arbeitszeiten auch von der persönlichen Zeit-Geld-Präferenz abhängt, dann wird diese von der Wohlstandslage des Haushaltes mit geprägt. Eine wichtige Größe ist hier das sogenannte Nettoäquivalenzeinkommen, das auch diejenigen Haushaltsmitglieder in die Berechnung einbezieht, die über kein eigenes Einkommen verfügen. Ein voller oder teilweiser Einkommensausgleich, der mit einer verkürzten Arbeitszeit verknüpft wäre, ist je nach Wohlstandslage von sehr unterschiedlicher Bedeutung. Ärmere Haushalte können sich Einkommenseinbußen schlicht nicht leisten. Niedrige Einkommen haben bei ArbeitnehmerInnen auch den Wunsch nach längeren Arbeitszeiten geweckt.

Tendenziell hat die Verteilungsungleichheit in Deutschland in den letzten 20 Jahren – zumindest bis 2005 – zugenommen (Grabka u. a. 2013). Auch die Struktur der Haushalte hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert, sodass in Abhängigkeit davon sowohl die Arbeitszeitwünsche als auch der Geldbedarf zur Versorgung des Haushaltes variieren. Knapp ein Drittel aller Haushalte mit Erwerbspersonen sind Single-Haushalte, während in den anderen Haushalten Erwachsene mit Kind(ern) und/oder PartnerInnen zusammenleben (Brehmer u. a. 2010). Beides beeinflusst die Zeitinteressen, aber auch – bei gleichem individuellem Einkommen – die Wohlstandslage.

3.3 Arbeitszeitwünsche variieren nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Geschlechterarrangement

Arbeitszeitwünsche variieren nicht nur nach Geschlecht, sondern in Paarhaushalten auch nach dem jeweiligen Geschlechterarrangement und den Vorstellungen beider PartnerInnen hinsichtlich der Geschlechterrollen. Sowohl die Einstellungen als auch die tatsächlichen Arrangements verändern sich derzeit und führen zu ganz unterschiedlichen Interessenlagen. Männer, die nach dem traditionellen Familienmodell (als Alleinverdiener und häuslich weitgehend entlastet) leben, möchten zwar auch oft mehr Zeit mit der Familie verbringen, aber ihr Einkommen ist zentral für den Lebensstandard der ganzen Familie, sodass Zeitwünsche eher zurückgestellt werden (müssen). Zeitnot hingegen kann vor allem bei denjenigen auftreten, die die häusliche Arbeit mit einer (vollzeit-)erwerbstätigen Partnerin teilen. Das Modell des männlichen Familiernährers dominiert zwar noch, doch es ist deutlich im Rückgang begriffen. Es gibt inzwischen sowohl mehr «egalitäre Partnerschaften» als auch Familien/Haushalte mit Frauen als Haupternährerinnen (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Erwerbsmuster in Paarhaushalten in Deutschland 2007, in Prozent

	alle Paarhaushalte			darunter mit Kind(er)		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Erwerbskonstellationen:						
1 beide Vollzeit	24,0	21,3	37,6	15,4	10,9	37,0
2 Mann: Vollzeit / Frau: Teilzeit	34,7	36,7	24,7	44,6	47,5	31,0
3 Mann: Vollzeit / Frau: nicht erwerbstätig	18,8	21,3	6,6	23,0	26,2	7,2
4 Mann: Vollzeit / Frau: arbeitslos	3,7	3,0	7,0	3,8	2,9	8,0
5 Mann: Teilzeit / Frau: Teilzeit oder Vollzeit	4,0	4,3	2,9	3,1	3,2	2,6
6 Mann: nicht erwerbstätig / Frau: Vollzeit oder Teilzeit	7,3	7,2	8,2	4,2	4,0	5,2
7 Mann: arbeitslos / Frau: Vollzeit oder Teilzeit	2,9	2,6	4,6	2,4	2,2	3,5
8 beide nicht erwerbstätig oder arbeitslos	3,1	2,8	6,2	2,6	2,2	4,5
9 restliche Konstellationen	1,3	1,2	1,8	1,0	1,0	1,0
Gesamt	100	100	100	100	100	100
Weibliche Einkommenseinkünfte (Summe Zeilen 6 und 7)	10,2	9,8	12,8	6,6	6,2	8,7
Alle Zweierverdienereinkünfte (Summe Zeilen 1,2,5)	62,7	62,3	65,4	63,1	61,6	70,6

Quelle: SOEP 2007, gewichtet, n=4.708

Dabei ergab eine Befragung von Eltern, dass oft eine große Lücke zwischen dem gewünschten und dem realisierten Modell klafft. Während viele ein Modell bevorzugen, bei dem beide etwa 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind (38 Prozent der Befragten), sind es nur 6 Prozent, die dies tatsächlich umsetzen (ELTERN-Studie 2013). Es besteht zudem ein großes Missverhältnis zwischen dem Anteil, der inzwischen das «Hausfrauen-Modell» für sich ablehnt, es aber dennoch in dieser Konstellation lebt. Für diese Diskrepanz geben die meisten Befragten Einkommensgründe an.

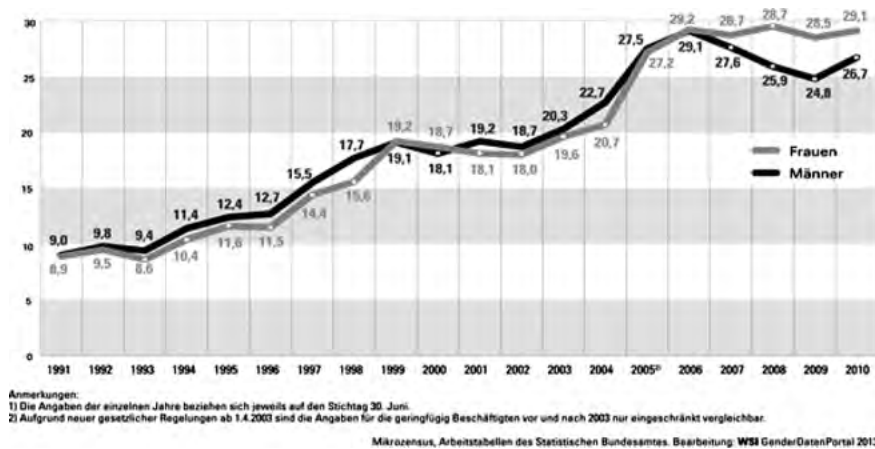
Veränderungen in den Geschlechterarrangements und Paarkonstellationen vollziehen sich vor allem vor dem Hintergrund von drei Wandlungsprozessen: erstens dem gestiegenen Bildungsniveau der Frauen, zweitens der Prekarisierung (auch) männlicher Erwerbsarbeit (vgl. Brehmer u. a. 2010) und drittens den rasch gewandelten Leitbildern bei den Geschlechterrollen. Heute teilen viel mehr Menschen moderne geschlechterpolitische Einstellungen (das heißt, sie akzeptieren die Erwerbstätigkeit von Frauen und gehen von einer grundsätzlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus) als noch zu Beginn der 1990er Jahre (vgl. Destatis/WZB 2011). Dies gilt vor allem für die Jüngeren. Unter den 18- bis 30-Jährigen gab 2012 die überwiegende Mehrheit (87 Prozent im Westen, 92 Prozent im Osten Deutschlands) an, moderne Leitbilder zu unterstützen. Ähnlich hoch ist der Anteil modern Denkender unter den 31- bis 45-Jährigen, bei den Älteren (gerade im Westen) liegt der Anteil doch deutlich darunter. Hiermit dürften auch unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen bei den verschiedenen Generationen verbunden sein.

Es kommt also auch bei den Arbeitszeit(verkürzungs)wünschen immer auf den Haushaltszusammenhang an. Je nachdem, wie lange der Partner oder die Partnerin arbeitet, wie viel er oder sie verdient, welches Gewicht das persönliche Einkommen im Haushaltskontext hat und wie die häusliche Arbeitsteilung gestaltet ist, variieren die Arbeitszeitwünsche.

3.4 Atypische Beschäftigung

In den letzten Jahren hat die Zahl der atypisch Beschäftigten deutlich zugenommen. Zur atypischen Beschäftigung zählen neben der schon erwähnten Teilzeitarbeit vor allem befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie Solo-Selbstständigkeit. Besonders betroffen sind hiervon junge ArbeitnehmerInnen. Abbildung 1 zeigt, wie der Anteil von Befristungen bei Arbeitsverträgen unter den 15- bis 24-Jährigen seit Anfang der 1990er Jahre zugenommen hat.

Abbildung 1: Anteil der 15- bis 24-Jährigen an den befristet Beschäftigten (1991–2010), in Prozent



Für befristet Beschäftigte zählt eine Verkürzung der Arbeitszeit meist nicht zu den obersten Prioritäten. Besonders leiden sie unter der Unsicherheit ihrer Arbeitsverhältnisse und der fehlenden Planbarkeit. Hinzu kommt, dass eventuell erworbene Ansprüche auf Arbeitslosengeld I von der Höhe des zuvor erzielten Einkommens abhängen, genauso wie die Möglichkeit, ein finanzielles Polster anzusparen. Deswegen treten bei dieser Gruppe aufgrund ihrer unsicheren Lebenssituation Wünsche nach einer bestimmten Arbeitszeit gegenüber der Existenzsicherung eher in den Hintergrund.

Abschließend kann hier nur noch darauf hingewiesen werden, dass für einen Teil der Beschäftigten die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Arbeit zu «unsozialen Zeiten», zum Beispiel am Abend, in der Nacht und am Wochenende – sowie

die starke Leistungsverdichtung neue drängende Probleme mit sich gebracht haben, die nur bedingt mit der Arbeitszeitdauer im Zusammenhang stehen. So sehen nicht wenige ArbeitnehmerInnen andere arbeitszeitpolitische Anliegen inzwischen als prioritär an, etwa gesundheitserhaltende oder altersgerechte Arbeitszeiten (vgl. zu den arbeitszeitpolitischen Diskussionen in ver.di Wiedemuth 2010).

4 Schlussfolgerungen

Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche unterscheiden sich stark nach sozialen Gruppen und Lebensphasen. Ein Teil der Beschäftigten hat so kurze Arbeitszeiten oder so wenig Einkommen, dass er lieber seine Arbeitszeit verlängern will (oder muss). Die Bereitschaft, sich für kürzere Arbeitszeit zu engagieren beziehungsweise Einkommenseinbußen oder reduzierte Einkommenssteigerungen hinzunehmen, ist je nach sozialer Lage, Geschlecht und dem jeweiligen Geschlechterarrangement in den Beziehungen und Familien sehr unterschiedlich ausgeprägt. Auch diejenigen, die sich «eigentlich» eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünschen, können sich in einer Situation befinden, in der andere arbeitszeit- oder einkommensbezogene Probleme schwerer wiegen als die vertragliche Dauer der Arbeitszeit. Das alles hebt die guten Argumente für kürzere Arbeitszeiten nicht auf, macht es aber komplizierter, Mehrheiten für die politische Umsetzung zu finden.

Literatur

- Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der «Familienernährerin», WSI-Diskussionspapier 170, Düsseldorf.
- Brenke, Karl (2012): Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten, DIW-Wochenbericht 12, Berlin.
- Destatis/WZB (2011) (Hrsg.): Datenreport. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Band II, Berlin.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, in: WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 281–288.
- ELTERN-Studie (2013): «Wenn Eltern die Wahl haben.» Eine repräsentative Forsa-Studie, 9. April 2013, unter: www.eltern.de/c/pdf/ELTERN_forsa-Studie_Wahl.pdf.
- Grabka, Markus M./Goebel, Jan/Schupp, Jürgen (2013): Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten?, in: DIW-Wochenbericht 46, S. 13–23.
- Grözinger, Gert/Matiasko, Wenzel/Tobsch, Verena (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik, SOEP Papers, Berlin.
- Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2013): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013, unter: www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2013.pdf.
- Hildebrandt, Eckart/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin.
- Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 141–149.
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Leben[s]führung, Freiburg.
- Klammer, Ute/Tillmann, Katja (2001): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum «Adult-Worker-Model», in: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 22–31.

- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Berlin.
- Lehndorff, Steffen (2006): Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen. Über Krise und Reformen der Arbeitszeitregulierung, in: ders. (Hrsg.): *Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung*, Berlin, S. 157–194.
- Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2005): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Campus-Forschung 877, Frankfurt am Main.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): «Monitor Familienleben 2010», unter: www.ifd-allensbach.de/pdf/Ber_Monitor_Familienleben_2010.pdf.
- Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob, in: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 5–12.
- Wiedemuth, Jörg (2010): Arbeitszeitpolitische Diskussionen in ver.di, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Berlin, S. 359–377.
- WSI (2013a): GenderDatenPortal: Frauen arbeiten zunehmend kürzer, unter: www.boeckler.de/40244.htm.
- WSI (2013b): GenderDatenPortal: Männer arbeiten zunehmend lange, unter: www.boeckler.de/40232.htm.

Lucie Billmann

JUNGE BESCHÄFTIGTE IM DIENSTLEISTUNGS- BEREICH UND IHR UMGANG MIT ZEIT UND ZEITDRUCK

Der Kritische Psychologe Klaus Holzkamp (1995: 845) hat darauf hingewiesen, dass die alltägliche Lebensführung «nicht schon das «ganze Leben» sein kann». Jeder Mensch strebt nach einem «eigentlichen Leben», nach Sinnerfüllung, Glück und Produktivität. Die Zeit zu haben, Aspekte dieses «eigentlichen Lebens» umzusetzen, ist daher eine wesentliche Frage der Lebensführung. Die Diskussion über eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit¹ ist häufig eine Debatte über gesellschaftliche Strukturen, darüber zum Beispiel, wie Arbeitslosigkeit überwunden oder zumindest reduziert und prekäre Beschäftigung abgebaut werden kann (vgl. z. B. Bontrup u. a. 2012). In diesem Beitrag wird es vor allem um den subjektiven Umgang mit der Lebens- und Arbeitszeit gehen. Im Projekt «Lebensführung und solidarisches Handeln junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich – U35» der sogenannten Tübinger Forschungsgruppe,² auf deren Ergebnisse sich die folgenden Ausführungen stützen, wurde unter anderem nach individuellen Strategien in Bezug auf Zeitressourcen und Zeitdruck gefragt. Bei den in die Untersuchung einbezogenen Beschäftigten handelt es sich um junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren, die sich aus gewerkschaftlicher Sicht dadurch auszeichnen, dass sie als Gewerkschaftsmitglieder und als gewerkschaftlich Aktive im

1 Im Text wird bewusst der Begriff Erwerbsarbeitszeit verwendet, um deutlich zu machen, dass der Arbeitsalltag gewöhnlich auch Haushaltsarbeiten, die Betreuung und Versorgung von Angehörigen sowie ehrenamtliches und politisches Engagement umfasst.

2 Die Tübinger Forschungsgruppe unter der Leitung von Josef Held setzt sich unter anderem mit politischen Orientierungen jugendlicher ArbeitnehmerInnen auseinander. Das von 2007 bis 2011 durchgeführte Forschungsprojekt «Lebensführung und solidarisches Handeln junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich – U35» wurde von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert. Dabei wurden über 1.290 junge Beschäftigte in vier verschiedenen Branchen (Gesundheitswesen, öffentlicher Dienst, IT und Banken) mit einem Fragebogen zu ihrer Lebens- und Berufsorientierung, ihrer Berufs- und Lebenssituation, ihrem Umgang mit «Modernisierungsdruck» und solidarischem Handeln befragt (vgl. Held u. a. 2011). Darüber hinaus wurden 47 qualitative Interviews, Fokusgruppen-Diskussionen und teilnehmende Beobachtungen durchgeführt.

Vergleich zu anderen Altersgruppen kaum in Erscheinung treten. Daher lag der Fokus der Forschungsgruppe vor allem auf der Frage, wie diese jungen Erwachsenen ihre Lebensführung gestalten, was sie «bewegt».

«Lebensführung»

Das Konzept der Lebensführung, mit dem die Tübinger Forschungsgruppe gearbeitet hat, basiert auf Überlegungen von Münchner SoziologInnen aus dem Sonderforschungsbereich «Arbeiten und Leben» (vgl. u. a. Kudera/Voß 2000). Der Tübinger Forschungsgruppe war es wichtig, Lebensführung nicht nur als Arrangement zu betrachten oder als eine Frage der Alltagsorganisation. Ihre Analyse richtete sich auf den grundlegenden Widerspruch zwischen dem Streben nach Autonomie und Selbstbestimmung einerseits und Fremdbestimmung andererseits (vgl. Held u. a. 2011: 22 ff.; vgl. auch Abb. 1). Ein wesentlicher Aspekt der Fremdbestimmung sind nicht zuletzt die vorgegebenen Erwerbsarbeitszeiten, die gerade bei Beschäftigten im Gesundheitswesen durch Wochenend- und Schichtdienste in besonderer Weise die Lebensführung prägen. Diese Erwerbsarbeitszeiten sind jedoch nicht nur ein Element der Fremdbestimmung – sie geben der Lebensführung auch eine Struktur. Darüber hinaus sind sie Teil eines Beschäftigungsverhältnisses, das ein reguläres Einkommen einbringt und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht. Daher ist die «Identifikation mit der Arbeit» von großer Bedeutung bei der Lebensführung junger Beschäftigter.

Abbildung 1: Lebensführung



Quelle: Held u. a. 2011: 24

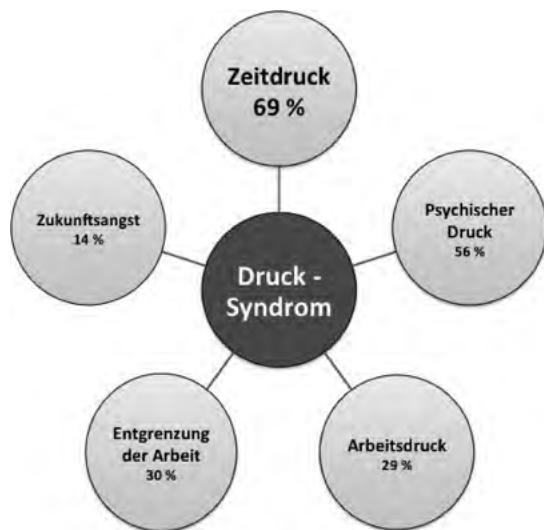
Das führt zu dem Phänomen, dass viele selbst die Erwerbsarbeitszeit als selbstbestimmt erleben. Der Anspruch, alle Facetten seiner Lebensführung als selbstbestimmt wahrzunehmen, ist jedoch längst «zu einem institutionalisierten Erwartungsmuster der sozialen Reproduktion geworden» (Honneth 2002: 146). Das heißt, es wird letztlich auch erwartet, dass man seinen Fähigkeiten und Ressourcen entsprechend alle Chancen nutzt, dass man sein Leben selbst in die Hand nimmt, um erfolgreich zu sein. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, erscheint Selbstbestimmung als eine Form von «Selbstdisziplinierung», mit der man versucht, sich den Erfordernissen des Arbeitsmarktes flexibel anzupassen (vgl. Osterkamp 2001: 4). Dies gilt auch für das «Privatleben» oder die Reproduktionssphäre. Hier ist es der Wunsch, mit den Anforderungen eines «gut geführten Haushalts», einschließlich «wohlerzogener Kinder» und/oder einer aktiven Freizeitsphäre selbstbestimmt umgehen zu können. Diese Ansprüche an sich selbst sind widersprüchlich und können Gefühle der Überforderung auslösen, was zu Versagensängsten und Depressionen führen kann (vgl. Honneth 2002: 146; Baur 2008: 9 ff.). In der Debatte um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit braucht es daher eine Selbstverständigung sowohl über die gesellschaftlichen Bedingungen, die diese Überforderung erzeugen, als auch über die individuellen Verstrickungen, die zur Reproduktion dieser Bedingungen beitragen.

Die Lebensführung ist als ein «Möglichkeitsraum» (Holzkamp) zu betrachten. Solidarisches und widerständiges Handeln ist als Handlungsmöglichkeit Teil der Lebensführung. Wenn man darüber nachdenkt, wie eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wieder ein Thema in öffentlichen Debatten werden kann, dann ist es wichtig, an den Widersprüchen in der Lebensführung und den Fähigkeiten zu solidarischem und widerständigem Handeln anzuknüpfen.

«Modernisierungsdruck»

Aufgrund einer angenommenen grundlegenden Spannung in der Lebensführung wurde in dem Forschungsprojekt von der Hypothese ausgegangen, dass die 25- bis 35-Jährigen sehr stark unter Zeitdruck, psychischem Druck, Arbeitsdruck und Entgrenzung der Arbeit leiden und dass sie im hohen Maß Zukunftsangst entwickeln. Dies trifft aber nur bedingt zu.

Abbildung 2: Modernisierungsdruck



Quelle: Held u. a. 2011: 57

Nur 29 Prozent der Befragten gaben an, unter Arbeitsdruck zu stehen, Entgrenzung der Arbeit wurde nur von 30 Prozent als ein Problem genannt. Noch geringer – 14 Prozent – war der Anteil derjenigen, die sich zu Zukunftsangst bekannten. Auffallend ist, dass zwei Drittel der Befragten angaben, unter Zeitdruck in verschiedenen Lebensbereichen zu stehen. Über die Hälfte der Befragten empfindet «starken psychischen Druck». Dieser Zeitdruck setzt sich aus verschiedenen Aspekten zusammen: Es wurde nach Zeit für Freizeitaktivitäten, Zeit für Familie/Partner, Zeit für Freunde und Zeit für sich selbst gefragt. Alle Faktoren hängen miteinander zusammen, das heißt, psychischer Druck, Zeitdruck und Entgrenzung der Arbeit bedingen sich gegenseitig (vgl. Held u. a. 2011: 57 ff.).

Zeitdruck: ausgewählte Befunde

Im Forschungsprojekt wurde davon ausgegangen, dass vor allem die Befragten mit Familien aufgrund der Problematik, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu müssen, besonders stark unter Zeitdruck stehen. In der Auswertung der Fragebögen wurde allerdings deutlich, dass diejenigen, die allein leben, sehr viel häufiger angaben, unter Zeitdruck zu stehen. Sie bekannten sich auch häufiger dazu, unter einer «Entgrenzung der Arbeit» zu leiden – sprich regelmäßig ihre regulären Arbeitszeiten zu überschreiten und/oder zu Hause weiter zu arbeiten. Die Gründe hierfür können nicht nur in der Lebensform liegen, sondern hängen wahrscheinlich mit den Branchen zusammen, in denen die Befragten vorwiegend arbeiten: das

Gesundheitswesen und der IT-Bereich. Zudem geht die Gruppe der Alleinlebenden in der Regel einer Vollzeittätigkeit nach und hat häufiger befristete Arbeitsverträge. Unter Umständen werden sie in Betrieben stärker mit überzogenen Anforderungen konfrontiert als diejenigen, die familiäre Verpflichtungen haben. Anders formuliert: Wenn man keine Verpflichtungen außerhalb der Erwerbssphäre – wie die Versorgung von Familienangehörigen – hat, dann ist es offensichtlich schwieriger, sich gegenüber den Anforderungen aus der Erwerbssphäre abzugrenzen (vgl. ebd.: 57 ff. u. 259 ff.).

Aus den Interviews mit den Beschäftigten geht jedoch hervor, dass vor allem junge Mütter auf Teilzeitstellen unter Zeitdruck leiden. Hier zeigt sich der enorme Organisationsaufwand, der nötig ist, um Familienarbeit und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bekommen (ebd.: 263 ff.). Eine Sozialpädagogin, verheiratet, einen Jungen im Kindergartenalter, antwortet auf die Frage, vor welchen Herausforderungen sie heute steht:

«Die Herausforderung ist eigentlich, den Alltag mit Familie und einer Teilzeitstelle von 50 Prozent so gut wie möglich zu vereinbaren, sodass letztlich niemand das Gefühl hat, er leidet darunter, oder aber auch wirklich allen Bereichen gerecht zu werden, der Familie, [...] dem Kind im Speziellen, sich selbst, als Paar. Ja, seinen Freizeitbereich, den möchte man ja auch nicht vergessen, etwa die Zeit zu zweit, die Zeit als Familie. Und dann braucht man noch genügend Energie für den Job und alles, was man drum herum noch organisieren muss. [...] Also das ist ein Balanceakt, den man immer wieder versuchen muss zu strukturieren.» (I-31: 48–66)

Eine Sparkassenfachwirtin mit zwei Kindern erzählt von dem «wahnsinnigen Organisationsanstrengungen» und davon, wie eng bemessen ihre «Zeitfenster» sind. Sie mag ihre Berufstätigkeit – auch weil sie sich von ihrem Familienleben so sehr unterscheidet. Wenn sie nach Hause kommt, sind ihre beiden Kinder bereits da und wollen versorgt werden. Es gibt «eigentlich [...] keine Pause für mich», sagt sie (vgl. I-14: 178–213).

Familienleben lässt sich nur bis zu einem gewissen Grad «organisieren» und planen. Krankheit, familiäre Konflikte oder individuelle Bedürfnisse von Familienmitgliedern brauchen eigene Zeitressourcen, die oft mit den Anforderungen aus der Berufssphäre kollidieren. Das führt zu einer ambivalenten Gemengelage von Gefühlen (vgl. auch Becker-Schmidt 2003: 121). Eine wichtige Rolle spielen hier auch die gestiegenen Anforderungen an die Haushaltsführung und vor allem an die Förderung des Nachwuchses. Dies macht die Familienführung immer anspruchsvoller und die Zeitpläne immer dichter. Die Notwendigkeit eines guten öffentlichen Betreuungssystems ist daher bei allen interviewten Frauen mit Kindern ein großes Thema. Kindergärten oder das Schulwesen sind jedoch letztlich immer noch darauf ausgerichtet, dass es eine Person gibt, der vollkommen frei die Betreuung der Kinder zur Verfügung steht (vgl. Jurczyk 2000: 231; Jurczyk u. a. 2005: 16). Darüber hinaus sind die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen nicht mit den Arbeitszeiten im Gesundheitswesen oder in anderen sozialen Berufen kompatibel. Eine Heilerziehungspflegerin bezeichnet das al-

les als sehr widersprüchlich: «Dass dann die Arbeitszeiten, die meine Arbeitgeber mir anbieten, dass die dann passen mit den Betreuungszeiten von den Kindern, das finde ich alles höchst kompliziert» (I-35: 90–95). Einige Frauen berichten, dass Zeit für sie ein kostbares Gut ist und hart erkämpft werden muss und dass sie den Zeitdruck nur durch eine äußerst genaue Durchorganisation des Alltags bewältigen können. Jede Stunde ist durchgetaktet. Dabei geht es nicht nur um die beruflichen oder familiären Anforderungen, sondern um die Anforderungen, denen sie sich darüber hinaus ausgesetzt fühlen, beziehungsweise um die Ansprüche, die sie selbst an sich stellen.

Druck aus der Erwerbsarbeit – eine persönliche Herausforderung

Ein Drittel aller Befragten gab an, dass der Druck und die Entgrenzung in der Erwerbsarbeit stark bis sehr stark zugenommen hätten. In den meisten Interviews – unabhängig davon, in welcher Branche die Befragten arbeiten – ist davon die Rede, dass die Anforderungen in der Berufswelt gestiegen sind. Dieser wachsende Arbeitsdruck drückt sich nicht unbedingt in längeren Arbeitszeiten aus, sondern ist das Ergebnis von immer mehr Aufgaben und immer höheren Ansprüchen an die Arbeitsqualität. Bei den ErzieherInnen haben die Anforderungen durch die gewandelte Bedeutung von frühkindlicher Erziehung zugenommen, die sich in länderspezifischen Bildungsprogrammen für den Elementarbereich widerspiegelt (vgl. Roos u.a. 2007: 456f.; Wildgruber/Becker-Stoll 2011: 61). Die Befragten, die im Gesundheitswesen tätig sind, nennen als Problem vor allem die Arbeitsverdichtung, die aufgrund des strukturellen Personalabbaus den Arbeitsalltag präge. Oftmals begreifen die Interviewten dies jedoch nicht als eine gesellschaftliche, sondern als eine persönliche Herausforderung. So auch eine alleinerziehende Altenpflegerin, die aufgrund ihres Kindes nur nachts arbeiten und während ihrer Schichten allein für ein Haus mit 36 BewohnerInnen verantwortlich ist. Sie ist stolz darauf, dass sie diese Anforderungen meistert und morgens dafür von ihren KollegInnen Anerkennung erfährt (vgl. I-29: 467). Eine andere Befragte, die mit einem außertariflichen Vertrag in der IT-Abteilung einer großen Firma tätig ist und häufig abends oder am Wochenende arbeitet, beschreibt die Belastung folgendermaßen:

«Also manchmal habe ich das Gefühl, dass ich schon einem großen Druck ausgesetzt bin, wobei dieser Druck jetzt eher nicht von der Industrie oder der Wirtschaft herrührt oder von der Angst, jetzt keinen Arbeitsplatz zu haben, sondern eher so ein persönlicher Anspruch ist, dass ich die Sache nicht gut mache.» (I-21: 440–452)

Diese Internalisierung des äußeren Drucks (oder auch die Umdeutung) hat sehr viel mit der starken Identifizierung der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit zu tun. 90 Prozent der Befragten stimmten zu, dass sie sich mit ihrem Beruf verbunden fühlen, dass dieser ihnen Spaß macht und dass sie die Selbstbestimmung in ihrer Arbeit schätzen (vgl. Held u.a. 2011: 64ff.). Dies fördert bei den jungen Beschäftigten die Bereitschaft, «auch einmal» über die eigentliche Erwerbsarbeitszeit hinaus präsent zu sein und mehr zu leisten.

Die Auswertung der statistischen Zusammenhänge zwischen dem Index «Identifizierung mit der Arbeit» und anderen Indizes des Fragebogens hat gezeigt, dass unterschiedliche Orientierungen zu einer hohen Identifizierung mit der Erwerbsarbeit führen (vgl. auch Held/Billmann 2014). Man könnte sogar von zwei Tendenzen sprechen: Beschäftigte, die ihre Erwerbstätigkeit als individuelle Weiterentwicklung betrachten und die sich, um ihre persönlichen Karriereziele zu erreichen, den gegebenen Strukturen unterordnen. Dabei werden schlechte und/oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse eher hingenommen. Auch gesellschaftliche ungerechte Strukturen werden tendenziell «schöngeredet», ignoriert, verdrängt oder schlicht nicht gesehen – ein Phänomen, das im Forschungsprojekt als «Gerechte-Welt-Glaube» bezeichnet wurde (vgl. ebd.; Dalbert 1992). Aber es gibt auch die Tendenz bei den Beschäftigten, sich vor allem über die Qualität ihrer eigenen Arbeit mit dem Beruf zu identifizieren. Sie setzen sich kritisch mit ihren Arbeitsbedingungen auseinander und sind eher bereit, sich auf Kämpfe für bessere Arbeitsbedingungen einzulassen.

Schlussfolgerungen

Wenn das Ziel ist, Arbeitszeitverkürzung in betrieblichen und gewerkschaftlichen Debatten wieder zu einem wichtigen Thema zu machen, dann sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: Die hohe Identifizierung mit dem Beruf ist gleichzeitig Chance und Hemmnis in der Auseinandersetzung um eine Verkürzung der Erwerbsarbeit. Das Hemmnis besteht darin, dass der individuellen Selbstverantwortung für den Lebensverlauf und die Karriere ein hoher Stellenwert zugemessen wird. Es werden eher individuelle Lösungs- und Bewältigungsstrategien entwickelt. Eine Konsequenz ist, dass oft Begründungen aus Standort- und Wettbewerbsdiskursen übernommen werden beziehungsweise im öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen das Argument, dass einfach kein Geld da ist und gespart werden muss. Die Chance liegt darin, dass sich viele über die Qualität ihrer Arbeit identifizieren. Es gilt zu vermitteln: Wenn mehr Zeit für andere Lebensbereiche bleibt, dann wird es auch möglich, die Qualität der Erwerbstätigkeit zu steigern.

Es braucht darüber hinaus eine kritische gesellschaftliche Auseinandersetzung darüber, wie sehr Erwerbsarbeit unsere Lebensführung bestimmt (alles andere muss sich dem unterordnen). Dazu gehört auch eine Debatte über die Bedeutung und Anerkennung anderer Lebensbereiche, zum Beispiel die Fürsorgearbeit für Angehörige und Freunde oder auch die «Sorge» um sich, um etwa Zeit zu haben, darüber nachzudenken, was für einen das «eigentliche Leben» wäre. Die Frage nach Alternativen kann man sich jedoch erst stellen, wenn man ökonomisch abgesichert ist. Daher ist der Aspekt des vollen Lohnausgleichs bei Arbeitszeitverkürzungen nicht zu vernachlässigen. Die Interviewaussagen der jungen Frauen, die Kinder zu versorgen haben, zeigen, dass es nicht ausreicht, eine Verkürzung der Erwerbsarbeit zu fordern. Vielmehr geht es darum, auch die anderen Lebensbereiche in den Blick zu nehmen. Letztlich muss es um eine allgemeine gesellschaftliche Diskussion gehen, was es für «ein gutes

Leben» braucht. Dabei ist die Verkürzung der Erwerbsarbeit ein Baustein. Weitere Bausteine wären beispielsweise der Ausbau der Kinderbetreuung oder die gesetzliche Personalbemessung in Krankenhäusern, um die Beschäftigten im Alltag zu entlasten und ihre Arbeit zu «entdichten» (vgl. den Beitrag von Günter Busch in dieser Broschüre). Im Grunde genommen muss die gesamte öffentliche Daseinsfürsorge neu zur Diskussion gestellt werden, denn die zahlreichen Sparrunden und Kürzungen in diesem Bereich haben zu einer «Erschöpfung des Sozialen» beigetragen (vgl. Winker 2012). Eine politische Kehrtwende in diesem Bereich könnte auch dazu beitragen, die Beschäftigungsverhältnisse im sozialen Sektor, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, aufzuwerten.

Literatur

- Baur, Reiner (2008): Das permanent überforderte Subjekt. Sozialpädagogik und die Zumutungen der Moderne, Tübingen.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, S. 101–132.
- Bontrup, Heinz-Josef/Krull, Stephan/Massarar, Mohssen/Steinrücke, Margarete (2012): Schluss mit prekärer Arbeit. Arbeit fair teilen – jetzt! Flugblatt des Bündnisses für Arbeitszeitverkürzung – Jetzt!
- Dalbert, Claudia (1992): Der Glaube an die gerechte Welt: Differenzierung und Validierung eines Konstrukts, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie 23, S. 268–276.
- Held, Josef/Bibouche, Seddik/Billmann, Lucie/Holbein, Melanie/Kempf, Martina/Kröll, Tobias (2011): Was bewegt junge Menschen? Lebensführung und solidarisches Handeln junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich, Wiesbaden.
- Held, Josef/Billmann, Lucie (2014): Solidarisches Handeln entsteht in der Praxis. Zur Identifizierung mit Arbeit und Selbstverwirklichung im Beruf, in: Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabea (Hrsg.): Erneuerung durch Streik – Die eigene Stärke nutzen, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Materialien, Berlin, S. 32–38.
- Holzkamp, Klaus (1995): Alltägliche Lebensführung als subjektwissenschaftliches Grundkonzept, in: Das Argument 212, Hamburg, S. 817–846.
- Honneth, Axel (2002): Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung, in: ders. (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main/New York, S. 141–158.
- Jurczyk, Karin (2000): Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen, in: Kudera, Werner/Voß, Günter G. (Hrsg.): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen, S. 219–246.
- Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Szymenderski, Peggy (2005): Zwiespältige Entgrenzungen: Chancen und Risiken neuer Konstellationen zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit, in: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hrsg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?, Wiesbaden, S. 13–33.
- Kudera, Werner/Voß, Günter G. (Hrsg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen.
- Osterkamp, Ute (2001): Lebensführung als Problematik der Subjektwissenschaft, in: Forum Kritische Psychologie 43, S. 4–36.
- Roos, Jeannette/Grau, Andrea/Heck, Margareta/Schöler, Hermann (2007): Professionalisierung von Erzieherinnen und Erziehern bei der Implementierung von Bildungsplänen am Beispiel von QUASI Heidelberg, in: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Heft 4, S. 455–468.
- Wildgruber, Andreas/Becker-Stoll, Fabienne (2011): Die Entdeckung der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit. Professionalisierungsstrategien und -konsequenzen, in: Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 57 (Pädagogische Professionalität), S. 60–76.
- Winker, Gabriele (2012): Erschöpfung des Sozialen, in: Zeitschrift LuXemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis 4/2012, S. 9–13.

TEIL 3:
BESTANDSAUFNAHME
UND PERSPEKTIVEN
GEWERKSCHAFTLICHER
ARBEITSZEITPOLITIK

Jörg Wiedemuth

PERSPEKTIVEN FÜR EINE NEUE ARBEITSZEIT-INITIATIVE VON VER.DI

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER ARBEITSZEITUMFRAGE 2012

Die tarifpolitische Grundsatzabteilung beim Bundesvorstand von ver.di rief bereits 2002 eine breite arbeitszeitpolitische Initiative ins Leben. Diese hatte zum Ziel, die schon Ende der 1990er Jahre feststellbare arbeitszeitpolitische Defensive der Gewerkschaften zu überwinden und Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung wieder zu einem zentralen und mobilisierungsfähigen tarifpolitischen Thema von ver.di zu machen. Diese Initiative war von vornherein bis 2005 angelegt. Zwar hat diese Arbeitszeitinitiative zu einer breiten Debatte und zu vielen Einzelaktivitäten geführt, die Zielsetzung, die Initiative am Ende in eine übergreifende tarifpolitische Offensive münden zu lassen, schlug jedoch fehl, da die ver.di-Fachbereiche eigenen tarifpolitischen Prioritäten den Vorzug gaben.¹ Auch wenn das Ziel somit nicht erreicht werden konnte, wurde das Thema ab 2005 insbesondere unter dem Blickwinkel einer biographieorientierten Arbeitszeitpolitik in ihren unterschiedlichen Facetten und unter dem Fokus Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter bearbeitet.

Auf dem Bundeskongress von ver.di 2011 gab es eine Reihe von Anträgen, die vorschlugen, das Thema Arbeitszeit wieder in den Mittelpunkt der ver.di-Politik zu rücken. Es wurde unter anderem in einer arbeitszeitpolitischen Entschließung und in einer Reihe von dazu angenommenen Anträgen beschlossen, die Arbeitszeitverlängerung zu stoppen und Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung zu ergreifen. Zudem wurde der Bundesvorstand aufgefordert, die erforderlichen Bedingungen für eine intensive Diskussion über die Gestaltung der Arbeitszeit zu organisieren. In einem Antrag heißt es: Deshalb beginnt ver.di eine eigenständige bundesweite Debatte zur Arbeitszeitverkürzung über alle Fachbereiche und Ebenen hinweg.

1 Vgl. ausführlich zu den Erfahrungen und Schlussfolgerungen Wiedemuth 2010 und Sterkel/Wiedemuth 2007.

Gemeinsam ist den Anträgen, dass keine vorzeitige Fokussierung auf eine bestimmte Form der Arbeitszeitverkürzung vorgenommen wurde. Vielmehr ging es zum Beispiel um die Frage, wie Arbeitszeitverkürzung mit anderen Forderungen nach Veränderungen der Arbeitsbedingungen verknüpft werden sollte, oder darum, welche Voraussetzungen notwendig wären, um Arbeitszeitverkürzung wieder zu einem mobilisierungsfähigen Thema zu machen. Anträge, die pauschal eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit forderten (zwischen 35 und 30 Stunden), wurden angenommen und an den Bundesvorstand von ver.di zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet. In diesen Anträgen wurden damit im Prinzip dieselben Fragen aufgeworfen, die bereits die Arbeitszeitinitiative von ver.di 2002 angetrieben hatten.

Auf der Grundlage dieser Anträge führte ver.di eine kleine Arbeitszeitbefragung durch. Mit ihr sollte geklärt werden, welche Diskussionen es dazu in den Landesbezirken und Fachbereichen gibt, sowie der Stellenwert, den das Thema Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung in der Gesamtorganisation einnimmt. Befragt wurden also nicht Gewerkschaftsmitglieder, sondern politische MultiplikatorInnen und gewählte beziehungsweise hauptamtliche FunktionärInnen (BundesfachbereichsleiterInnen, BundestarifkoordinatorInnen, LandesfachbereichsleiterInnen, TarifkoordinatorInnen der Länder, Landesleitungen, BundesfachgruppenleiterInnen und Gruppenvorstände Frauen, Jugend und ArbeiterInnen). Hinter der Befragung stand der Wunsch, mehr Gewissheit darüber zu erhalten, wie die verantwortlichen ver.di-FunktionärInnen die betriebs- und tarifpolitische Relevanz des Themas einschätzten, da sie letztendlich auch wichtige MeinungsmacherInnen und -trägerInnen sein würden, sollte das Thema wieder ganz oben auf die politische Agenda gelangen.

Gefragt wurde nicht nach den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. Dies hatten wir bereits im Rahmen der Arbeitszeitinitiative in Form einer breiten Mitgliederbefragung getan (vgl. Lehnendorff 2005). Außerdem gibt es viele Untersuchungen, die ausreichend Aufschluss über die differenzierten Arbeitszeitwünsche einzelner Beschäftigtengruppen geben. Zusammengefasst lassen sich die Ergebnisse der kleinen Umfrage, die im statistischen Sinne nicht repräsentativ ist, die aber nach meiner Einschätzung ein zutreffendes Bild über die Verankerung des Themas in den Gliederungen der Organisation liefert, folgendermaßen auf den Punkt bringen: Arbeitszeitfragen werden unter dem Gesichtspunkt der konkreten Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben und Verwaltungen diskutiert. Als tarifpolitisches Thema spielt Arbeitszeitverkürzung derzeit jedoch kaum eine Rolle. Mobilisierungsbereitschaft für die Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung existiert zurzeit nicht.

Dieser Befund wird von einigen, die die Reanimierung der Forderung nach Einführung einer 30-Stunden-Wochen politisch befürworten, als defätistisch angegriffen. Hinweise auf Arbeitszeitwünsche von Beschäftigtengruppen sollten ihn widerlegen. In der Tat diskutieren Gewerkschaftsaktive und engagierte Mitglieder auf verschiedenen Ebenen, wie Arbeitszeitverkürzung insbesondere angesichts der Notwendigkeit

der Umverteilung von Arbeit wieder eine größere Bedeutung erlangen kann. Unsere Befragung wesentlicher FunktionsträgerInnen zielte jedoch darauf ab, mehr Gewissheit darüber zu bekommen, ob und unter welchen Bedingungen aus ihrer Sicht die Gewerkschaftsmitglieder bereit wären, die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung auch durch Arbeitskampfmaßnahmen zu unterstützen. Es ging nicht darum, herauszufinden, welche Arbeitszeitwünsche sie haben. Aus den Erfahrungen mit der Arbeitszeitinitiative 2002 bis 2005 haben wir gelernt, dass die Wünsche und Interessen von Betroffenen allein noch keine ausreichende Klarheit und Handlungsorientierung hervorbringen, sondern die politisch ausschlaggebenden Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen der Gesamtorganisation die Forderung aufgreifen und zu ihrem Thema machen müssen, um die notwendige Schlagkraft zu entwickeln.

Wir haben die Umfrageergebnisse aber keineswegs zum Anlass genommen, um uns bequem zurückzulehnen und zu sagen: Da können wir als Organisation, die die Interessen und Meinungen wichtiger Funktionäre ernst nimmt, eben nichts machen. Wir haben vielmehr entschieden, die Aktiven, die auch die Arbeitszeitanträge an den Kongress gestellt haben, zu Workshops einzuladen, um gemeinsam mit ihnen zu diskutieren, wie wir die angenommenen Anträge zum Kongress umsetzen können. Inhaltlich ging es darum, welche strategischen Ansatzpunkte sie sehen, die arbeitszeitpolitische Debatte in den Organisationsgliederungen von ver.di wieder voranzubringen und sie so zu führen, dass sich daraus eine gestaltungsfähige soziale Kraft entwickeln lässt.

Sowohl die arbeitszeitpolitische EntschlieÙung als auch die beiden ausführlicheren Arbeitszeitanträge haben sich analytisch und strategisch mit der arbeitszeitpolitischen Situation im Dienstleistungsbereich auseinandergesetzt und verschiedene Handlungsfelder einer zukünftigen Arbeitszeitpolitik identifiziert. Es sind dies im Einzelnen:

- Arbeitszeitverlängerung stoppen und die Tür für Arbeitszeitverkürzung öffnen,
- Arbeitszeit human gestalten,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Chiffre für die Verbindung von Arbeiten und Leben durch Arbeitszeitpolitik unterstützen,
- alters- und alternsgerechte Arbeit durch Arbeitszeitpolitik gestalten,
- flexible Übergänge in die Rente durch Arbeitszeitpolitik ermöglichen,
- Qualifikation und Weiterbildung mit Zeitressourcen ausstatten.

Jenseits der Frage, ob es sinnvoll ist, die Forderung nach der 30-Stunden-Woche wieder auf die politische Agenda zu setzen, sind wir uns in der Arbeitsgruppe weitgehend darin einig, dass wir differenzierte Formen der Ansprache für die Beschäftigtengruppen benötigen und dass wir an konkreten Arbeitszeitinteressen und Wünschen der ArbeitnehmerInnen anknüpfen müssen. Darüber hinaus braucht es zugleich eine übergreifende inhaltliche Klammer und eine auch in der öffentlichen Auseinandersetzung vermittelbare und anschlussfähige Botschaft, um bei der Arbeitszeitpolitik wieder in die Offensive zu kommen.

Dies ist leichter gesagt als getan. Ich will hier deshalb einige zugespitzte Überlegungen vorstellen, die wir seit Jahren in der tarifpolitischen Grundsatzabteilung (vgl.

hierzu ausführlicher ver.di-Bundesverwaltung 2009) verfolgen, die man unter die Überschrift stellen kann: «Die Zeiten ändern sich – Zeiten im Lebensverlauf»:

- 1) Eine gut gemeinte plakative Forderung nach der Einführung der 30-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und Personalausgleich, die allein mit theoretischen und empirischen ökonomischen Argumenten unterfüttert ist, wird nicht zu einer hinreichenden Mobilisierung in den Gewerkschaften führen, die aber nötig ist, um ein machtpolitisch plausibles Durchsetzungsszenario zu entwickeln. Das Arbeitsumverteilungsargument allein ist nicht hinreichend eingängig und meinungs(um)bildend.
- 2) Eine neue soziale Bewegung für kürzere und humanere Arbeitszeiten muss an der differenzierten Lebenswirklichkeit der Menschen ansetzen und diese bei ihren Forderungen und Argumentationen berücksichtigen. Dabei spielen verschiedene Dimensionen eine Rolle:
 - a) die sich wandelnden Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitinteressen der Menschen im Lebensverlauf,
 - b) die unterschiedlichen Interessen der Geschlechter und Generationen,
 - c) die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen und Bereichen.
- 3) Eine neue Initiative der Gewerkschaften muss versuchen, Handlungsfelder einer vernetzten Arbeitszeitverkürzungs- und Gestaltungsoffensive zu identifizieren, die im gesellschaftspolitischen Diskurs anschlussfähig sind.
 - a) Erstes Handlungsfeld: Das bedeutet zum Beispiel das Thema von alters- und alternsgerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen («Gute Arbeit») mit Arbeitszeitforderungen zu verknüpfen (Belastungsreduzierung als Ansatz).
 - b) Zweites Handlungsfeld ist die Organisation von differenzierten Übergängen aus dem Erwerbsleben in die Rente unter sozial akzeptablen Bedingungen. Hier ist zu fragen, welche Rolle Arbeitszeit spielen kann (verkürzte Arbeitszeiten in Kombination mit Zeitwertkonten).
 - c) Drittes Handlungsfeld ist die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Anforderungen aus der Organisation des Alltags mit den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit – also von Privatleben und Erwerbsarbeit.

Die umfassenden Herausforderungen der demografischen Entwicklung (Entwicklung der Beschäftigtenstrukturen) wären ein weiteres Handlungsfeld, das inhaltlich mit den ersten drei Feldern verknüpft ist. In der Summe und Konsequenz von mehreren verfolgten Ansätzen könnte sich eine Reduzierung der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit für Vollzeitkräfte ergeben und damit auch Chancen für eine (gewünschte) Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte. Soziologisch gedacht könnten Lernerfahrungen mit einer anderen (verkürzten) Arbeitszeit und einer anderen Zeitkultur auch für größere Kollektive wieder andere Arbeitszeithorizonte eröffnen. In einem weiteren Schritt wären dann auch allgemeinere Formen der Verkürzung der Arbeitszeit wie zum Beispiel Entlastungszeiten oder Entlastungstage denkbar, die universell gelten würden. Vielleicht wäre das eine Überlegung, wie ausgehend von der oben

skizzierten Lebenslaufperspektive man wieder breitere Beschäftigtengruppen für die Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung begeistern und mobilisieren könnte.

Literatur

- Lehndorff, Steffen (2005): Herausforderungen an die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften, in: Bsirske, Frank/Mönig-Raane, Margret/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Perspektive neue Zeitverteilung. Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen, Hamburg, S. 56–71.
- Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (2007): Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik – eine perspektivische Bilanz der ver.di-Arbeitszeitinitiative, in: WSI-Mitteilungen 4/2007, S. 216–220.
- ver.di-Bundesverwaltung (2009): Tarifpolitische Grundsatzabteilung: Die Zeiten ändern sich – Zeiten im Lebensverlauf, Berlin 2009.
- Wiedemuth, Jörg (2010): Arbeitszeitpolitische Diskussionen in ver.di, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, S. 359–376.

Hilde Wagner

MEINE ARBEIT - MEINE ZEIT - MEIN LEBEN¹

RENAISSANCE DER ARBEITSZEITPOLITIK

In die Debatte um Arbeitszeit ist in jüngster Zeit Bewegung gekommen – in den Betrieben, in den Gewerkschaften, in den Arbeitgeberverbänden und in der Politik. Dabei stehen insbesondere zwei Schwerpunkte im Vordergrund: die Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (bzw. von Beruf und Familie) sowie altersgerechte und gesundheitsförderliche Arbeit und Arbeitszeit.

Beide Schwerpunkte sind eng mit Entwicklungen in der Arbeitswelt, mit Bedarfen der Unternehmen, aber auch mit Wünschen der Beschäftigten verknüpft. So ist für viele Beschäftigte die Balance zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund der Leistungsverdichtung in den Betrieben und ausufernder Arbeitszeiten schon längst aus den Fugen geraten. Die Unternehmen werden angesichts des demografischen Wandels und aufgrund ihrer Sorge um genügend Fachkräfte zukünftig verstärkt auf die Beschäftigung von Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen setzen. Dabei liegt auf der Hand, dass es für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen nicht möglich sein wird, zu zweit ohne Ende zu arbeiten, und dass es angesichts alternierender Belegschaften und insbesondere zunehmender psychischer Belastungen aus der Arbeit unumgänglich werden wird, gesundheitsförderliche Aspekte stärker zu berücksichtigen.

Dieser Einsicht können sich auch die Arbeitgeberverbände nicht vollständig entziehen. Dies erklärt, warum in jüngster Zeit selbst Arbeitgebervertreter wie der Vorsitzende des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), Eric Schweitzer, offensichtlich einer 35-Stunden-Woche für Väter und Mütter etwas abgewinnen können. «Wir müssen von Modellen wegkommen, bei denen der eine Partner Vollzeit arbeitet und der andere Teilzeit mit wenigen Stunden», sagte Schweitzer in einem

1 «Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben» lautet der Titel einer Arbeitshilfe der IG Metall (2012) mit Gestaltungshinweisen zur Arbeitszeit für die Praxis.

Interview mit der *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung* (5.4.2014). «Wenn man es sinnvoll organisiert, dann könnte der eine auf 35 Stunden reduzieren und der andere auf 35 Stunden aufstocken. In der Summe ist das immer noch mehr, als wenn der Mann 40 Stunden arbeitet und die Frau nur halbtags.» Schweitzer begründete seinen Vorstoß mit dem drohenden Mangel an Arbeitskräften und der Notwendigkeit, den Erwerbsanteil von Frauen zu erhöhen. Woran Herr Schweitzer sich offenbar aber nur schwer erinnern kann, ist, dass für die Metall- und Elektroindustrie West vor 30 Jahren der Einstieg in die tarifliche 35-Stunden-Woche erkämpft wurde und diese tarifliche Arbeitszeit dort in der Regel seit 20 Jahren gilt. Es wäre bereits ein erheblicher Fortschritt, wenn in den Unternehmen darauf geachtet würde, die tariflichen Arbeitszeiten einzuhalten.

Was die Wünsche der Beschäftigten angeht, sind der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 mit über 500.000 Rückmeldungen aussagekräftige Ergebnisse zu entnehmen. An oberster Stelle der Prioritätenliste der Beschäftigten stehen ein unbefristeter Arbeitsvertrag und ein ausreichendes und verlässliches Einkommen. Daneben haben die Ergebnisse zwei Themen in den Mittelpunkt der Wahrnehmung gerückt: Die Beschäftigten wollen ihre individuellen Lebensentwürfe und die Interessen ihres Privatlebens auch in der Arbeitswelt respektiert wissen. Und sie wollen nach interessanter Arbeit in einem guten Betriebsklima gesund und unter akzeptablen Bedingungen in die Phase der Altersrente eintreten können.

Beide Themen spielen gegenwärtig auch in der politischen und öffentlichen Debatte eine bemerkenswerte Rolle. So wurde zum Beispiel von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, das Konzept der Familienarbeitszeit mit materieller Unterstützung (wenn beide Eltern zeitlich befristet ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit reduzieren) ins Spiel gebracht, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Zwar hat es dieser Vorschlag nicht in die Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien² geschafft, er wurde aber von den Gewerkschaften positiv aufgegriffen und ist in der gesellschaftspolitischen Debatte weiterhin präsent.

Es gibt ferner eine politische Auseinandersetzung über den Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung, um Gefährdungen aufgrund psychischer Belastungen in der Arbeitswelt einzudämmen. Darüber hinaus sind – jenseits der beschlossenen Rente mit 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren – verschiedene Konzepte eines früheren, flexiblen Übergangs in die Altersrente im Gespräch. Für beide Schwerpunkte – eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben wie für alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten – gilt es, den Rückenwind aus dem politischen und öffentlichen Raum zu nutzen. Eine wirkungsvolle arbeitszeitpolitische Intervention in beiden

2 In der Koalitionsvereinbarung sind lediglich einige wenige Punkte enthalten, die die Vereinbarkeit erleichtern können: ein erweitertes Rückkehrrecht bei Teilzeit sowie kleinere Verbesserungen beim Elterngeld und bei den Pflegezeiten.

Handlungsbereichen muss jedoch an den Arbeitszeitrealitäten der Beschäftigten und ihren Interessenlagen ansetzen.

Neue Ansätze in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik

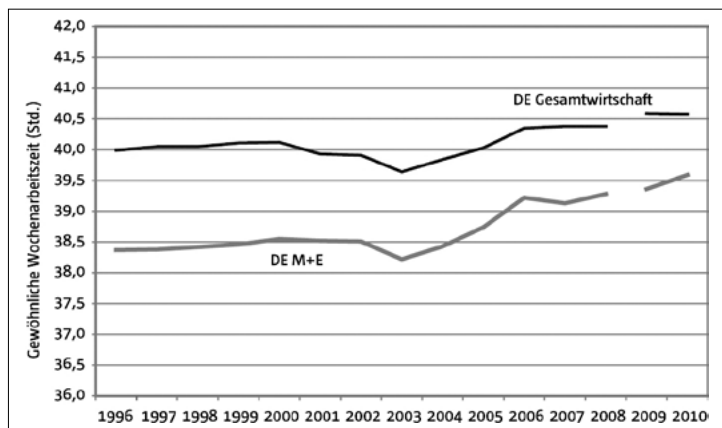
Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, will sie erfolgreich sein, muss Antworten auf prägende Entwicklungen in der Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten geben und Veränderungen im Arbeitnehmerbewusstsein reflektieren. Sie muss die Lebensentwürfe der Beschäftigten und deren Lebensumstände anerkennen und sie ebenso wie die Arbeitsrealitäten zum Ausgangspunkt von unterstützender Regulierung machen. Dabei steht für die übergroße Anzahl der Beschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung, die mit einem existenzsichernden Einkommen verbunden ist, im Vordergrund. Die Mehrzahl der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall wünscht sich den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung zufolge Arbeitszeiten von 35 Stunden in der Woche und darunter, während die faktischen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten weit darüber liegen. Die Beschäftigten wünschen sich ferner planbare Arbeitszeiten, akzeptieren aber gleichzeitig betriebliche Forderungen nach Flexibilität, und zwar dann, wenn ihrer eigenen Lebensinteressen dabei berücksichtigt werden und die Unternehmen Gegenleistungen bieten für ihre Akzeptanz betrieblicher Flexibilität. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik muss sich den damit verbundenen Ambivalenzen stellen und die dahinterliegenden Interessenlagen der Beschäftigten aufspüren und als Ausgangspunkt berücksichtigen.

Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit eindämmen

Erhebungen der tatsächlichen und der tariflichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie werfen ein bezeichnendes Licht darauf, wie weit die Arbeitszeiten inzwischen bereits entgrenzt sind. Laut einer Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen auf Basis des Mikrozensus liegt die «gewöhnliche» Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie inzwischen im Durchschnitt bei 39,6 Stunden (vgl. Abb. 1), die «tatsächliche»³ bei 40,2 Stunden (vgl. Abb. 2) und damit deutlich über der tariflichen 35-Stunden-Woche West und der tariflichen 38-Stunden-Woche Ost.

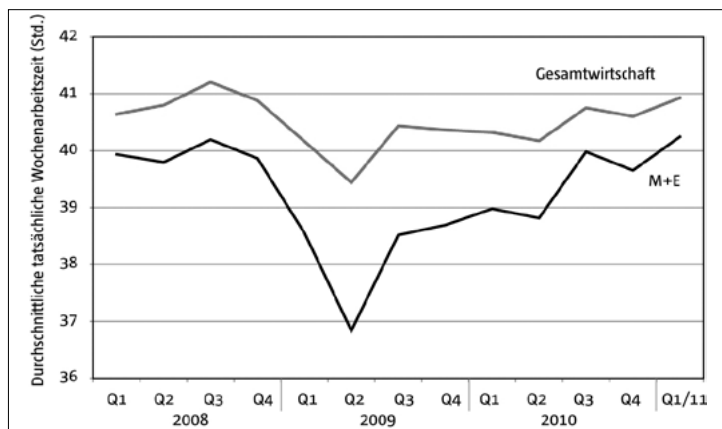
3 Im Mikrozensus werden zwei Fragen zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gestellt: Einmal wird nach den «normalerweise pro Woche» gearbeiteten Stunden gefragt, hier als «gewöhnliche Wochenarbeitszeit» bezeichnet, zum Zweiten wird nach den «in der vergangenen Woche tatsächlich» gearbeiteten Stunden gefragt.

Abbildung 1: Gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten



Metall- und Elektroindustrie und Gesamtwirtschaft, Deutschland, 1996–2010

Abbildung 2: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten



Metall- und Elektroindustrie und Gesamtwirtschaft, Deutschland, Quartalsdaten, Q1/2008–Q1/2011

Zusätzlich zu den Unterschieden zwischen den tatsächlichen und den tariflichen Arbeitszeiten ist den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall auch noch die Kluft zu entnehmen, die es insbesondere zwischen den tatsächlichen Arbeitszeiten und den Wünschen der Beschäftigten gibt. So wünschen sich etwa 70 Prozent der Beschäftigten im gesamten Organisationsbereich der IG Metall (inklusive Ost und alle Branchen) Wochenarbeitszeiten von bis zu 35 Stunden, wobei bei Frauen der Wunsch

nach wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 21 und 34 Stunden deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern (vgl. Abb. 3 und 4). Das wirft die Frage nach den Ursachen dieser enormen Kluft auf und nicht zuletzt die Frage nach den Gründen für ihre Akzeptanz aufseiten der Beschäftigten.

Abbildung 3: Arbeitszeit von Männern – Wunsch und Wirklichkeit

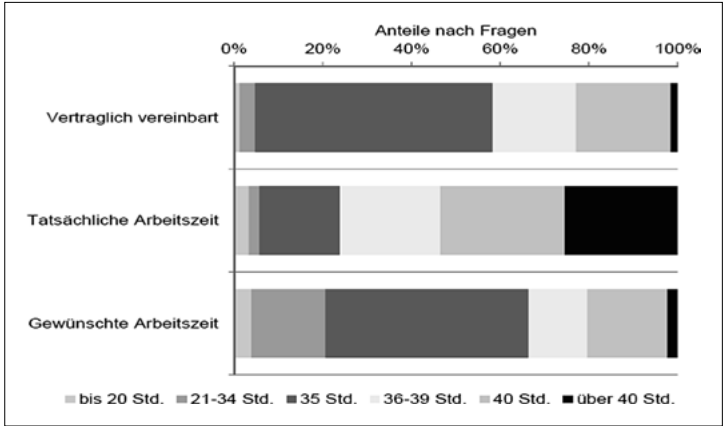
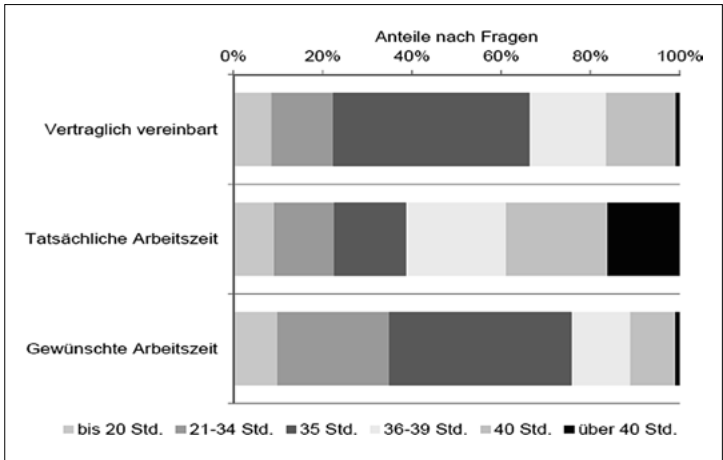


Abbildung 4: Arbeitszeit von Frauen – Wunsch und Wirklichkeit



Unter den Prämissen globaler Konkurrenz, übersteigerter Renditeorientierungen und Kurzfristökonomie haben sich die Arbeits- und Leistungsbedingungen in den letzten Jahren im Organisationsbereich der IG Metall erheblich verschärft. Im Rahmen um-

fangreicher Umstrukturierungsmaßnahmen wurden Belegschaften ausgedünnt und häufig durch den Ausbau prekärer Beschäftigung unter Druck gesetzt. Neue unternehmerische Steuerungsformen (IG Metall 2009a) zielen darauf ab, die Beschäftigten möglichst unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes zu konfrontieren und sie selbst für eine Bewältigung des permanenten Marktdrucks verantwortlich zu machen. Sie übertragen den Beschäftigten zunehmend die Verantwortung für Arbeitsergebnisse und Folgeaufträge. Betriebsräte und Beschäftigte werden selbst verstärkt zu Akteuren im Wettbewerb. Unter diesen Vorzeichen wird Maßlosigkeit zum dominierenden Prinzip, Leistung und Arbeitszeit ufern aus.

Die konkreten Ausprägungen ausufernder Arbeitszeiten sind vielfältig: Arbeitszeiten über dem tariflichen Niveau werden teilweise erfasst und wandern auf Arbeitszeitkonten oder werden teilweise ausbezahlt, ein Teil der Arbeitszeiten verfällt auf Basis von Kappungsgrenzen in betrieblichen Gleitzeitkonten, ein Teil der Arbeitszeiten wird in den Betrieben nicht einmal erfasst und verfällt, ohne vergütet zu werden. Auch unter den Prämissen von Vertrauensarbeitszeit, die in der Metall- und Elektroindustrie bislang wenig verbreitet ist, verfällt meist Arbeitszeit, weil häufig über die arbeitsvertraglich geschuldete Zeit hinaus gearbeitet wird, abgesehen davon, dass ohne Zeiterfassung die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats ausgehebelt werden.

Entgrenzung und Verfall von Arbeitszeit sind ein deutlicher Indikator dafür, dass mit den Arbeits- und Leistungsbedingungen etwas nicht stimmt. Werden zum Beispiel Kontengrenzen überschritten, ist dies häufig ein Reflex auf mangelhafte betriebliche Rahmenbedingungen, etwa auf eine zu knappe Personaldecke oder überbordende Leistungsanforderungen. Unter den Bedingungen neuer unternehmerischer Steuerungsformen wird den Beschäftigten zwar eine höhere Selbstorganisation zugestanden oder abverlangt, entscheidender Einfluss auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit bleibt ihnen aber verwehrt. Deshalb geht es unter den Voraussetzungen der indirekten Steuerung verstärkt darum, die *Rahmenbedingungen von Arbeit und Leistung* zu thematisieren und mit den Beschäftigten gemeinsam Ansätze und Maßnahmen zu entwickeln, um auf diese Einfluss zu nehmen.

Gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik kommt dabei zusätzlich eine neue Aufgabe zu: Sie muss den Beschäftigten *Hilfe zur Selbsthilfe* anbieten. Die Instrumente, die das ermöglichen, müssen so gestaltet sein, dass die Beschäftigten sie leicht nutzen können und dass sie in ihren Interessen unterstützt werden. Bei dem Instrument Arbeitszeitkonten sind etwa Ampelkonten hilfreich, denen zufolge beim Erreichen definierter Schwellenwerte zunächst Beschäftigte und Vorgesetzte Abbaumaßnahmen vereinbaren müssen und in einer weiteren Stufe der Betriebsrat unterstützende Interventionsrechte beziehungsweise erweiterte Mitbestimmungsrechte bezogen auf Leistungsbedingungen und die Personalbesetzung bekommt.

All dies zeigt: Fragen der Arbeitszeitdauer und der Entgrenzung von Arbeit sind eng mit der Unternehmenspolitik und der betrieblichen Arbeits- und Leistungs-

tuation verbunden. Ohne Bearbeitung dieses Zusammenhangs und ohne verstärkte Einflussnahme auf die Arbeits- und Leistungsbedingungen wird es keine nachhaltige Umkehr bei der Entgrenzung der Arbeitszeit geben. Gewerkschaftliche Arbeitszeit- und Leistungspolitik muss künftig die Beschäftigten verstärkt dabei unterstützen, der Maßlosigkeit von Leistung und Arbeitszeit selbst Grenzen zu setzen.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Zeitsouveränität für die Beschäftigten

Die großen Industrieunternehmen in der Metall- und Elektroindustrie sind seit Jahren Vorreiter bei den flexiblen Arbeitszeiten. Dabei ist der Druck, eine noch weitere Flexibilisierung zu akzeptieren, groß und steigt gegenwärtig insbesondere in den Fällen, in denen Unternehmen die externe Flexibilisierung (z. B. über Leiharbeit) partiell zurücknehmen und im Gegenzug die interne Flexibilisierung ausdehnen. Gleichzeitig thematisieren die Beschäftigten – trotz teils größerer Handlungsspielräume im betrieblichen Prozess – das Problem zu geringer Zeitsouveränität. Familiäre und freizeitbezogene Interessen lassen sich mit den Anforderungen aus der Arbeit oft kaum noch vereinbaren. Die Flexibilisierung bedroht die gemeinsamen Zeiten mit dem Partner/der Partnerin beziehungsweise mit den Kindern, den gemeinsamen Feierabend und die freien Wochenenden, die den Beschäftigten nach wie vor wichtig sind.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sprechen hierzu eine klare Sprache: 92 Prozent der Befragten betonen, Flexibilität dürfe nicht dazu führen, das die Arbeit ihr Privatleben stark beeinträchtigt. Ein weiteres Ergebnis sticht dabei ins Auge: Die Beschäftigten arbeiten nicht nur sehr flexibel, sie akzeptieren zum großen Teil die betrieblichen Anforderungen an Flexibilität und gehen damit pragmatisch um. Gleichzeitig wollen sie ihre Lebensinteressen berücksichtigt sehen und fordern von den Unternehmen verbindliche Gegenleistungen für ihren flexiblen Arbeitseinsatz in Form von Beschäftigungssicherheit, mehr Freizeit, genügenden Ankündigungsfristen sowie Entgeltzuschlägen.

Die geltenden tariflichen Regelungen geben den Beschäftigten hierbei nur bedingt Unterstützung und Schutz. Wünsche der Beschäftigten nach individueller Arbeitszeitgestaltung wurden lange Zeit vor allem als Kontrollverlust empfunden.⁴ Dieser Fehler muss korrigiert werden. Es gilt, die individuellen Ansprüche der Beschäftigten anzuerkennen und ihnen durch eine kollektive Regulierung Gewicht und Durchsetzungskraft zu verschaffen, etwa durch gute tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Die Arbeitgeber und ihre Verbände müssen sich in dieser Frage bewegen.

Die zunehmende Flexibilisierung ist mit einer weiteren Aufgabe verbunden, die es zu bewältigen gilt. Arbeit entgrenzt zeitlich und räumlich. *Ständige Erreichbarkeit* und *mobiles Arbeiten* sind dafür die Stichpunkte. Beides wird durch die Kommunikationsmedien wie Smartphones, Tablets oder Laptops für immer mehr Beschäftigte

⁴ Die Auseinandersetzung um Gleitzeit ist ein Musterbeispiel dafür, mit dem Ergebnis, dass es nur in einem einzigen Tarifgebiet der Metall- und Elektroindustrie bislang tarifliche Regelungen dazu gibt.

ermöglicht beziehungsweise erleichtert. Dabei gilt es auseinanderzuhalten: Ständige Erreichbarkeit beschreibt das Phänomen der Ausdehnung der Erwerbsarbeit auf Zeiten nach der regulären Arbeitszeit, während es sich bei mobiler Arbeit um Arbeit in der regulären Arbeitszeit handelt oder handeln kann. Bei dem Phänomen der ständigen Erreichbarkeit ist zu berücksichtigen, dass diese häufig nicht nur auf direkten Vorgaben oder Erwartungen der Arbeitgeber beruht; gestiegen ist auch die Bereitschaft der Beschäftigten selbst, außerhalb der regulären Arbeitszeit für Belange des Unternehmens zur Verfügung zu stehen. Um die Beschäftigten vor dem Übergriff der Arbeit in die Privatsphäre zu schützen oder ihnen zu helfen, sich selbst zu schützen, haben Betriebsräte inzwischen in einigen Unternehmen Regelungen abgeschlossen, die den digitalen Zugang zur Unternehmenskommunikation begrenzen (z. B. bei VW ab einer halben Stunde nach Dienstschluss, bei Mercedes im Urlaub).

Bei mobiler Arbeit ist ebenfalls zu beachten, dass sie nicht nur von einzelnen Unternehmen vorangetrieben wird. Auch viele Beschäftigte, zum Beispiel aus Forschungs- und Entwicklungsbereichen, leisten sie bereits und wollen sie nicht missen. Mobiles Arbeiten kann im Vergleich mit Büroarbeit mit stärkerer Selbstbestimmung verknüpft sein. Allerdings sind damit auch Risiken verbunden, die es einzugrenzen gilt. So ist bei mobiler Arbeit auf die vollständige Erfassung aller Arbeitszeiten und ihre Vergütung in Form von möglichem Freizeitausgleich und Entgelt zu achten. Zu überprüfen ist, ob gesetzliche und tarifliche Schutzbestimmungen eingehalten werden und ob sie für diese Form des Arbeitens ausreichen. Zu beantworten ist nicht zuletzt die Frage: Wann kann und darf das Handy, der PC oder das Tablet abgeschaltet werden? Wichtig ist, dass die Beschäftigten nicht nur das formale Recht zur mobilen Arbeit bekommen, sondern tatsächlich selbstbestimmt im Rahmen von Korridoren entscheiden können, wann und wo sie arbeiten. Dazu gibt es erste beispielhafte Betriebsvereinbarungen (z. B. bei BMW und Bosch) und Eckpunkte der IG Metall.

Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen müssen die Beschäftigten reale Chancen auf eine höhere *Zeitsouveränität und individuelle Wahlmöglichkeiten* erhalten. Es geht um mehr Selbstbestimmung über die Lage und Verteilung wie auch über die Länge ihrer Arbeitszeit. Um die Möglichkeit wirklicher Zeitsouveränität zu erhöhen, sind individuelle und verbindliche Gestaltungs-, Anspruchs- und Verfügungsrechte kollektiv zu verankern. Bezogen auf Arbeitszeitmodelle können beispielsweise die Wahlmöglichkeiten ausgeweitet werden. So könnten bei Arbeitszeitkonten die individuellen Verfügungsrechte der Beschäftigten über ihre angesparten Zeitguthaben gestärkt werden. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sollten hierfür einen verbindlichen Rahmen abstecken.

Lebenslaufforientierte Arbeitszeiten für Frauen und Männer

Dass von Gleichberechtigung in Familie und Beruf längst noch keine Rede sein kann, ist unter anderem der schwierigen Vereinbarkeit von Vollzeitarbeit – wie sie derzeit in der betrieblichen Praxis vorherrscht – mit Familienaufgaben geschuldet. Frauen und

Männer nehmen auch heute alles andere als gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit und an den Aufgaben im privaten und familiären Bereich teil. Seit Mitte der 1990er Jahre ist vielmehr zu beobachten, dass der Anteil der männlichen Vollzeitbeschäftigten mit immer längeren durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten zunimmt, während gleichzeitig der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit mit sinkenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten steigt. Die Teilzeitquote liegt in der Metall- und Elektroindustrie bei den Frauen zwar mit 27 Prozent um 20 Prozentpunkte niedriger als in der Gesamtwirtschaft, ist aber in den letzten zehn Jahren auch hier um 4 Prozent gestiegen. In der gleichen Zeitspanne stieg die Teilzeitquote der Männer von 1,4 auf 2,3 Prozent (IG Metall/IAQ 2012). Das Zuverdienermodell ist meist der Situation geschuldet, dass doppelte Vollerwerbstätigkeit mit langen Arbeitszeiten nicht mit Familienaufgaben zu vereinbaren ist und Frauen im Vergleich mit ihren Partnern häufig weniger Geld nach Hause bringen. Das Alleinverdienermodell wird nur noch von einer Minderheit als Lebensentwurf angestrebt. Angesichts dieser Situation ist es eine zentrale arbeitszeitpolitische Aufgabe, die Wünsche der Frauen nach existenzsichernder Arbeit und Arbeitszeit und die Wünsche der Männer nach mehr Zeit für Familie, Beziehungen und private Aktivitäten wahrzunehmen, zu bestärken und in der Arbeitszeitpolitik aufzugreifen.

Im Lebensverlauf verändern sich die Arbeitszeitbedürfnisse meist abhängig von den spezifischen Lebensphasen und -umständen. Deshalb sind die Möglichkeiten für *lebenslauforientierte Arbeitszeiten für Männer und Frauen* auszubauen. Wenn für Frauen und Männer realisierbare Möglichkeiten bestünden, je nach Bedarf ihre Erwerbstätigkeit im Umfang zu variieren oder phasenweise ganz zu unterbrechen (z. B. für Pflege oder Kindererziehung) und später wieder auf die gewünschte Arbeitszeit oder in das gewünschte Arbeitszeitmodell zurückzukehren, würde dies die Balance zwischen Arbeit und Privatleben erheblich verbessern. Richtig sind deshalb Vorschläge in Richtung zeitlich befristeter, kürzerer Arbeitszeiten für beide. Die Möglichkeit *kürzerer Vollzeit* eröffnet Männern und Frauen die Chance auf gleichberechtigte und existenzsichernde Erwerbsarbeit und auf eine geschlechtergerechte Aufteilung der Arbeit im Privatbereich. Modelle, die Möglichkeiten kürzerer Vollzeit für beide schaffen, sollten deshalb gesellschafts- und sozialpolitisch unterstützt werden. Ein erster Ansatz könnte anlassbezogen ein *individueller Anspruch auf weniger Arbeitszeit* sein, der die kollektive Kurzarbeit oder geförderte Altersteilzeit als Vorbild nimmt. So könnten familienfreundliche «Optionsmodelle der Arbeitszeitverkürzung» auch für andere persönliche Auszeiten ausgebaut und materiell durch Teilentgeltausgleich und politische materielle Zusatzleistungen gefördert werden.

Ob es um Kindererziehung und Pflege oder um berufliche Entwicklung (Stichwort: Bildungsteilzeit) oder um den Erhalt der Gesundheit geht: Benötigt werden verbindliche Ansprüche und Rechte, die Arbeitszeit temporär verkürzen zu können. Damit wird eine Grundlage geschaffen, die es den Beschäftigten erlaubt, ihre Arbeits- und Lebensinteressen besser in Einklang zu bringen.

Altersgerechte Arbeitszeiten und Regenerationszeiten

Atypische Arbeitszeiten nehmen weiter zu – in der Metall- und Elektroindustrie insbesondere Abend- und Samstagsarbeit. Aufgrund der wachsenden Erwerbsunfähigkeit unter Beschäftigten in besonders belastenden Tätigkeitsfeldern ist inzwischen nicht mehr von der Hand zu weisen, dass zumindest älteren Beschäftigten verbindliche Wahlmöglichkeiten zum Ausstieg aus Schichtarbeit und Ausgleichsmöglichkeiten in Form von freien Tagen zugestanden werden sollten. Mit erhöhten Belastungen und Gesundheitsrisiken geht auch die Arbeit in Projekten einher, die meist unter hohem Kosten- und Zeitdruck stattfindet. Immer dann, wenn Gesundheitsgefährdungen auftreten,⁵ geht es darum, die Forderung nach ausreichenden *Regenerations- und Erholzeiten* wieder aufzugreifen. Für Beschäftigte mit besonders belastenden Tätigkeiten sind zusätzliche freie Tage zur Regeneration anzustreben.

In der Metall- und Elektroindustrie sind gegenwärtig nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit lediglich 5 Prozent der Beschäftigten älter als 60 Jahre. Dies ist nicht einfach ein Resultat früherer Vorruhestandsregelungen, wie der Arbeitgeberverband Gesamtmetall behauptet, sondern Ausdruck stark belastender Arbeits- und Leistungsbedingungen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre ignoriert diesen Tatbestand, sie muss zurückgenommen werden. Damit die Beschäftigten überhaupt bis zur Altersrente arbeiten können, ist es notwendig, die Arbeit für alle gesundheits- und altersgerechter zu gestalten. Notwendig ist auch eine Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben und einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Arbeitszeit und Entgelt

Fragen der Arbeitszeit sind Verteilungsfragen, die von Einkommensverhältnissen nicht zu trennen sind. Reduzierte Arbeitszeiten mit proportionalen Einkommensverlusten können sich Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen oder mit prekären Beschäftigungsverhältnissen meist nicht vorstellen beziehungsweise leisten. Keineswegs ist es so, dass die Arbeitszeiten «nur» der Hochqualifizierten gestiegen sind, erhöht haben sich auch die gewöhnlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten mit niedrigen Qualifikationen und die der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation sind sogar überdurchschnittlich gestiegen (IG Metall/IAQ 2012). Dies ist ein deutliches Signal dafür, dass Fragen der Dauer der Arbeitszeit auch mit Einkommensfragen zusammenhängen. Die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sehen häufig keine andere Möglichkeit, als ihr Einkommen durch längere Arbeitszeiten aufzubessern. Entgeltsteigerungen und arbeitszeitverkürzende Schritte mit vollständigem oder teilweisem Entgeltausgleich werden in Tarifverhandlungen ebenfalls stets im Paket verhandelt. Weil beides in den Auseinandersetzungen um Verteilung gegeneinander ins Feld ge-

5 Um zu prüfen, ob Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitszeit in den Betrieben vorliegen, hat die IG Metall als Handlungshilfe für Betriebsräte und Beschäftigte den Arbeitszeit-TÜV entwickelt (IG Metall 2009b).

führt wird, kann für Arbeitszeitverkürzungen mit Entgeltausgleich in ökonomisch prosperierenden Zeiten leichter mobilisiert werden. In Krisenzeiten bestehen dagegen geringe Chancen, Arbeitszeitverkürzungen mit Entgeltausgleich durchzusetzen. Dieser Zusammenhang muss im Auge behalten werden, wenn es um arbeitszeitverkürzende Schritte und die notwendige Mobilisierung dafür geht.

Unterschiedliche Ausgangs- und gemeinsame Interessenlagen

In das Reich der Mythen gehört, dass die unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten der Beschäftigten gemeinsame arbeitszeitpolitische Schwerpunktsetzungen verhindern würden. Dennoch dürfen die differenzierten Ausgangslagen nicht aus dem Blick geraten, wenn es um eine Wiederbelebung der Arbeitszeitpolitik geht. Die Arbeitszeitlandschaft in Deutschland und auch in einzelnen gewerkschaftlichen Organisationsbereichen ist alles andere als einheitlich. In vielen Wirtschaftszweigen sind die tariflichen Arbeitszeiten erheblich höher als in der Metall- und Elektroindustrie. Für die zuständigen Gewerkschaften und die Beschäftigten in diesen Bereichen wäre die Einführung einer tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche bereits ein großer Erfolg. Auch im Organisationsbereich der IG Metall ist die 35-Stunden-Woche nicht durchgehend tariflicher Standard.

Unterschiedliche arbeitszeitpolitische Interessenlagen ergeben sich außerdem aus den verschiedenen Arbeits(zeit)konstellationen, also daraus, ob Beschäftigte zum Beispiel in Schichtarbeit, in Teilzeit oder in verschiedenen Kontenmodellen arbeiten. Arbeitszeitverkürzende Maßnahmen können zum Beispiel für ältere SchichtarbeiterInnen von großer Bedeutung sein, während sie für Frauen, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, keine Lösung bieten. Die Forderung nach einer einzigen Form allgemeiner tariflicher Arbeitszeitverkürzung für alle auf eine gleiche Arbeitszeithöhe für alle, wird deshalb gegenwärtig weder den *unterschiedlichen tariflichen Ausgangslagen in den verschiedenen Branchen und Organisationsbereichen* gerecht, noch berücksichtigt sie die unterschiedlichen Arbeits(zeit)konstellationen der Beschäftigten – und sie trägt auch nicht der vorhandenen Kluft zwischen den tariflichen und den effektiven Arbeitszeiten Rechnung. Letzteres spricht dafür, die Auseinandersetzung *gegen ausufernde Arbeitszeiten und den Verfall von Arbeitszeit* als Voraussetzung für weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung mit hoher Priorität in Angriff zu nehmen. Die unterschiedlichen Arbeitszeitkonstellationen können dadurch berücksichtigt werden, dass arbeitszeitverkürzende Schritte an der jeweiligen Ausgangslage ansetzen, also *Arbeitszeitverkürzungen im Plural*. Damit werden zugleich die Unterschiede in der Ausgangslage beachtet und Schritte in die richtige Richtung unternommen.

Der gestiegene Handlungsdruck in den Betrieben führt in der IG Metall schon seit einiger Zeit wieder zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit Fragen der Arbeitszeit. Dies drückt sich unter anderem in zahlreichen Anträgen zur Arbeitszeit- und Leistungs politik auf den beiden ordentlichen Gewerkschaftstagen 2007 und 2011 aus. So wurde beschlossen, die Handlungsbereiche Arbeitszeit und Leistung, orien-

tiert an inhaltlichen Vorstellungen eines alternsgerechten Arbeitens und an den Wünschen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität und einer besseren Balance von Arbeit, wieder stärker in den Mittelpunkt der Betriebs- und Tarifpolitik zu stellen. In einer entsprechenden arbeitszeit- und leistungspolitischen Initiative sollten diese beiden Schwerpunkte – und als Voraussetzung für diese beiden Schwerpunkte Maßnahmen gegen den Verfall von Arbeitszeit und für eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeiten auf die tariflich vereinbarten – im Vordergrund stehen. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2013 haben die Angemessenheit dieser beiden Schwerpunktsetzungen, die an die gemeinsamen Interessenlagen der Beschäftigten anknüpfen, nachdrücklich bestätigt. Dennoch wird nicht alles auf einmal – und schon gar nicht ohne Kampf – zu erreichen sein. Deshalb gilt es den Willensbildungsprozess darüber voranzutreiben, in welcher Weise und mit welchen Schritten diese gemeinsamen Zielsetzungen anzugehen sind.

Arbeitszeitverkürzung als gewerkschaftliches und gesellschaftspolitisches Projekt

Das Projekt Arbeitszeitverkürzung, bei dem es um Zeit als Raum für menschliche Entwicklung geht, ist gleichzeitig ein gewerkschaftliches und gesellschaftspolitisches Projekt. Arbeitszeitverkürzung erhöht bei fremdbestimmter Erwerbsarbeit den Anteil an selbstbestimmter Zeit der Beschäftigten und geht mit einer Erweiterung ihrer Eingriffsmöglichkeiten in die gesellschaftliche Entwicklung und Krisendynamik einher. So ist Oskar Negt (1987: 13) zuzustimmen: «Konsequente Arbeitszeitpolitik [ist] unter Bedingungen, die durch soziale und politische Kämpfe bestimmt sind, nur [vorstellbar], wenn sie auch als politischer Machtkampf verstanden wird, als Kampf nicht nur um eine gleichmäßige Verteilung vorhandener Arbeit, sondern als Kampf um die Prinzipien gesellschaftlicher Organisation von Arbeit, ja einer freien und gerechten Gesellschaft selbst.» Seitdem es die Arbeiterbewegung gibt, war der Kampf um kürzere Arbeitszeiten immer ein begleitendes und bestimmendes Element. Nur durch den Kampf der Belegschaften und Gewerkschaften für die Verkürzung der Arbeitszeit konnten die großen Schritte zur Zehnstundenbill, zum Achtstundentag und schließlich zur 35-Stunden-Woche realisiert werden. Sie wurzelten in den betrieblichen Verhältnissen und wurden entscheidend von den Organisationen der ArbeitnehmerInnen vorangetrieben, wären aber auch in der Vergangenheit ohne politische Einbettung nicht erreichbar gewesen. Arbeitszeitverkürzungen haben immer auch gesellschaftspolitischen Charakter und wirkten sich auf das gesellschaftliche Machtgefüge und die gesellschaftlichen Zeitstrukturen aus. Im Wissen darum wurde bei der Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche von den Gewerkschaften bewusst darauf abgehoben, dass Arbeitszeitverkürzung eine beschäftigungspolitische, eine humanisierende sowie eine gesellschaftspolitische und lebensweltliche Bedeutung hat. Die drei guten Gründe für die 35-Stunden-Woche lauteten: «Arbeitsplätze sichern und schaffen, Arbeit humani-

sieren sowie Leben und Gesellschaft gestalten.»⁶ Obgleich sich die Bedingungen und Ausgangslagen für Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitverkürzung seither grundlegend verändert haben, gelten alle drei guten Gründe heute nach wie vor.

Auch wenn das Ausmaß der Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzung bis heute umstritten ist, bleibt Arbeitszeitverkürzung in langfristiger Perspektive doch ein wesentlicher Baustein, um bei weiter steigender Arbeitsproduktivität die Arbeit umzuverteilen. Dass arbeitszeitverkürzende Maßnahmen auch in kurzfristiger Perspektive zur Beschäftigungssicherung beitragen können, hat sich jüngst in dem Kriseneinbruch 2008/09 eindrucksvoll bestätigt. So wichtig beschäftigungspolitische Begründungen deshalb auch in Zukunft bleiben, eine neue gewerkschaftliche Arbeitszeitinitiative wird heute keine Anziehungs- und Durchschlagskraft entwickeln, wenn sie die Wünsche der Beschäftigten nach gesundheitserhaltender, guter Arbeit und einem gelungenen sozialen Leben nicht zum Thema macht.

Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik neu begründen und gemeinsam angehen

In der Arbeitszeitpolitik geht es heute in neuer Weise um mehr Freiheit bei der Arbeit, die über die Versprechungen der Arbeitgeber hinausgehen, um mehr wirkliche Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, um Einflussnahme auf die eigenen Arbeits- und Leistungsbedingungen, die ein gesundes und erfülltes Arbeiten und Leben erlauben. Der Kampf um Arbeitszeit, um Zeitsouveränität der Beschäftigten, ist eine Gegenbewegung zur totalen Ökonomisierung des Lebens.

Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik muss dort Schwerpunkte setzen, wo für die Beschäftigten der Handlungsdruck am größten ist. Wenn die Beschäftigten darunter leiden, dass die Arbeit ihr soziales Leben und ihre Gesundheit gefährdet, und sich für viele die Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Lebenszeit auflösen, treten diese Handlungsfelder in den Vordergrund:

- Stärkung des Einflusses der Beschäftigten auf ihre eigene Zeit – mehr Zeitautonomie für eine gute Balance von Arbeit und Privatleben;
- existenzsichernde Arbeitsverhältnisse für alle, Kampf gegen Arbeitszeitverlängerungen und den Verfall von Arbeitszeit;
- arbeitszeitverkürzende Schritte in definierten Bereichen;
- Leistung und Arbeitszeit wieder ein gesundes Maß geben durch erweiterte Mitbestimmung unter anderem bei der Personalbesetzung und bei den Erhol- und Regenerationszeiten;
- Beteiligungszeiten als Voraussetzung einer Demokratisierung von Arbeit.

In diesen Handlungsfeldern gilt es, die Konfliktfähigkeit der Belegschaften zu stärken. Sie zeigen, dass es jenseits aller Differenzierungen noch Themenfelder gibt, auf die

6 Sybille Stamm (2013) weist darauf hin, dass die Losung der Frauen im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche lautete: «Wir wollen mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen», und damit eine Melodie ertönte, die das ganze Leben in den Blick nahm.

sich gemeinsame Interessenlagen der Beschäftigten beziehen. Auf sie bezogen besteht die Möglichkeit, eine *mobilisierungsfähige Basis* zu schaffen. Der *gemeinsame Nenner* besteht in der Orientierung, die individuellen Anspruchs- und Verfügungsrechte und die individuellen Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Arbeitszeit durch kollektive Mitbestimmung und tarifliche Regulierung zu stärken.

Arbeitszeit- und Leistungs politik hat sich deutlich auf die Betriebsebene verlagert und die Betriebsräte zu wichtigen Akteuren gemacht. Diese können in zunehmendem Maße ihrer Aufgabe als Interessenvertreter im Bereich Arbeitszeit allerdings nur nachkommen, wenn sie ihr Rollenverständnis in Richtung Unterstützer der Beschäftigten (und nicht in erster Linie als Kontrolleure) weiterentwickeln. Darüber hinaus sind auch in Zukunft *betriebsübergreifende Regulierungen* notwendig und wichtig, sie entlasten sowohl Betriebsräte als auch Beschäftigte vom unmittelbaren Wettbewerbsdruck und bieten verbindliche Rechte. Für die *tarifpolitische Aneignung betrieblicher Themen* spricht: «Jeder Schritt, der den sozialen Konflikt im Betrieb [...] in die Hände der Tarifpolitik (zurück-)legt, erweitert nicht nur das Feld demokratischer, selbstbestimmter Interessenwahrnehmung, sondern nimmt den Betriebsräten einen Teil des Drucks von den Schultern, ihre betrieblichen Mitwirkungsrechte dem Kostenwettbewerb dienstbar zu machen.» (Hensche 2012: 250)

Die beschriebenen Handlungsfelder werden – wie erwähnt – unter den gegenwärtigen Ausgangsbedingungen nicht alle auf einmal und nicht in einem einzigen Großprojekt angegangen oder erkämpft werden können. Fragen der Arbeitszeit sind und bleiben Verteilungsfragen, die nur über Machtkämpfe zu bewegen sind. Allerdings, das sollte deutlich geworden sein, gibt es die Chance einer Renaissance gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Was jetzt in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft ansteht, ist, den Willensbildungsprozess darüber zu forcieren, dass und wie die genannten Zielsetzungen zu erreichen sind. Es gilt, sich auf den Weg zu machen, um ans Ziel zu kommen.

Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Familienreport 2012, Berlin.
- Hensche, Detlef (2012): Markt und Mitbestimmung – Ansatzpunkte demokratischer Arbeit und überbetrieblicher Ausgleichsmacht, in: Fricke, Werner/Wagner, Hilde (Hrsg.): Demokratisierung der Arbeit. Neuansätze für Humanisierung und Wirtschaftsdemokratie, Hamburg, S. 239–257.
- IG Metall [FB Tarifpolitik] (2012): Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, Frankfurt am Main.
- IG Metall/IAQ [Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen] (2012): Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie, Frankfurt am Main.
- IG Metall [FB Tarifpolitik] (2009a): Indirekte Steuerung. Eine gewerkschaftspolitische Herausforderung, Frankfurt am Main.
- IG Metall [FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung und FB Tarifpolitik] (2009b): Arbeitszeit-TÜV: Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten? Frankfurt am Main.
- Lehndorff, Steffen (2010): Renaissance der Arbeitszeitverkürzung, in: Sozialismus 9/2010, S. 33–38.
- Negt, Oskar (1987): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um Arbeitszeit, Frankfurt am Main.
- Stamm, Sybille (2013): Wem gehört die Zeit? In: LuXemburg 1/2013, S. 100–107.
- Wagner, Hilde (2013): Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: «Zeit dass wir was drehen!», in: Sozialismus 5/2013, S. 37–43.

TEIL 4:
GESETZLICH, TARIFLICH,
BETRIEBLICH: STRATEGIEN
FÜR EINE REREGULIERUNG
DER ARBEITSZEIT

Steffen Lehdorff

ARBEITSZEITREGULIERUNG PER GESETZ?

ERFAHRUNGEN AUS FRANKREICH UND ANREGUNGEN FÜR DEUTSCHLAND¹

Die Auseinandersetzungen um den gesetzlichen Mindestlohn haben ein in Deutschland lange Zeit wenig beachtetes Thema auf die Tagesordnung gesetzt: das Verhältnis von gesetzlicher und kollektivvertraglicher Normensetzung. Je mehr der Einfluss der Tarifvertragsparteien auf ihre angestammten Verantwortungsfelder erodiert, desto wichtiger wird ein stärkeres staatliches Engagement für die Festlegung von Mindestarbeitsstandards. Ist das, was im Bereich der Lohnpolitik nunmehr auch in Deutschland Einzug hält, möglicherweise ein Vorbild für die Arbeitszeitpolitik?

Bei der Arbeitszeit hat sich in Deutschland über die Jahrzehnte hinweg eine Arbeitsteilung zwischen Gesetz und Tarifvertrag eingebürgert. Das Arbeitszeitgesetz definiert eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, die aus zwei Elementen besteht: einer Höchstdauer mit definierten Ausnahmetatbeständen sowie einer Regelarbeitszeit von acht Stunden, die im Durchschnitt von sechs Monaten nicht überschritten werden darf.² Die Tarifverträge dagegen definieren deutlich kürzere wöchentliche Regelarbeitszeiten, sodass das Gesetz im Alltag häufig in den Hintergrund tritt. Mit abnehmender Tarifbindung und mit abnehmender Wirkung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf die tatsächlichen Arbeitszeiten bestimmter Beschäftigtengruppen kann die Bedeutung der gesetzlichen Regulierung jedoch zunehmen. Das uns vertraute Nebeneinander von Gesetz und Tarifvertrag ist deshalb nicht in Stein gemeißelt.

Wer etwas über die möglichen Wirkungen enger gesetzlicher Begrenzungen der Arbeitszeit erfahren will, muss nach Frankreich schauen. Dort kann man aber auch

1 Der folgende Text beruht auf zwei ausführlicheren Analysen (Lehdorff u. a. 2010; Lehdorff 2011). Auf detaillierte Literaturangaben wird hier deshalb verzichtet.

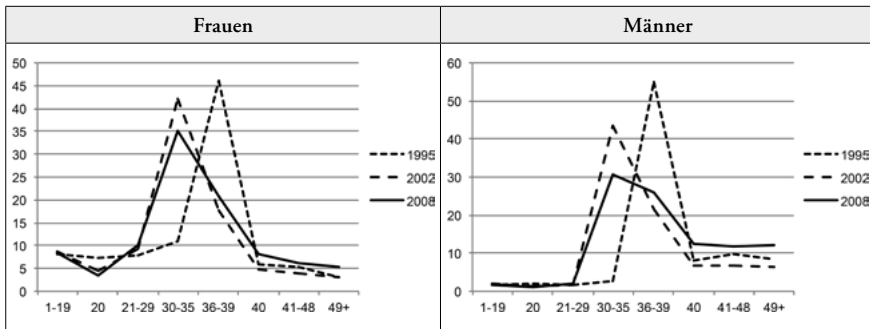
2 Das deutsche Arbeitszeitgesetz enthält keine ausdrückliche Definition der wöchentlichen Regelarbeitszeit. Da sich die tägliche Arbeitszeitbegrenzung auf zehn beziehungsweise acht Stunden auf sechs Werktage pro Woche bezieht, ergibt sich implizit eine gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt von sechs Monaten.

beobachten, dass die gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit Tarifverträge keineswegs überflüssig macht. Eher ist das Gegenteil der Fall.

Die 35-Stunden-Woche in Frankreich

Die Regulierung der Arbeitszeit primär durch gesetzliche Norm ist in Frankreich eine ebenfalls jahrzehntealte Tradition. Zwar konnte es einige Zeit dauern, bis sich Veränderungen der gesetzlichen Arbeitszeit im Alltag niederschlugen, aber in den 1990er Jahren waren die tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten weithin geprägt von der Einführung der 39-Stunden-Woche durch die erste Mitterrand-Regierung im Jahr 1981. Die Jospin-Regierung verkürzte dann zum Jahresbeginn 2000 (nach einer freiwilligen Vorlaufphase von zwei Jahren) die gesetzliche Arbeitszeit in allen Privatunternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten von 39 auf 35 Stunden pro Woche.³ Ab 2003 gab es aber unter der Präsidentschaft von Sarkozy eine Serie von Gesetzen zur Arbeitszeit, die zwar die gesetzliche Arbeitszeit nicht verlängerten, aber die 35-Stunden-Woche durchlöchern sollten.⁴ Abbildung 1 zeigt, wie sich die Verteilung der normalerweise tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten im Zuge dieses Hin und Her der Arbeitszeitgesetzgebung verändert hat.

Abbildung 1: Verteilung der gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten auf Stundenintervalle (Frankreich 1995, 2002 und 2008)



Lesehilfe: 2008 arbeiteten etwa 35 Prozent der Frauen gewöhnlich zwischen 30 und 35 Stunden pro Woche.

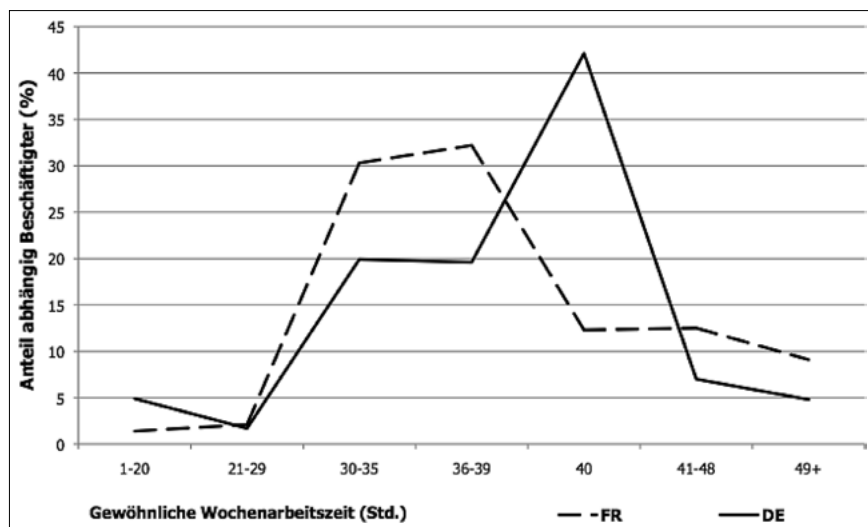
Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe/Auswertung IAQ

- 3 Arbeitszeiten oberhalb der gesetzlichen Arbeitszeit gelten als zuschlagpflichtige Überstunden, sofern keine abweichenden Vereinbarungen auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene getroffen werden. Die zulässige Höchst-arbeitszeit beträgt 44 Wochenstunden (im Durchschnitt von zwölf Wochen), in definierten Ausnahmefällen 46 Stunden.
- 4 Überstunden wurden für Beschäftigte oder Arbeitgeber attraktiver gemacht, und Flexibilisierungen wurden insbesondere im Bereich höherer Angestellter erweitert.

Die große Veränderung ist die «Linksverschiebung» des Stundenintervalls, in dem die große Mehrzahl der abhängig Beschäftigten arbeitet. Die Wochenarbeitszeit der meisten Vollzeitbeschäftigten ist also trotz der gegenläufigen Bemühungen der Regierungen unter Sarkozy deutlich kürzer als in den 1990er Jahren. Der teilweise Rückgang der ursprünglichen Effekte der Arbeitszeitverkürzung geht im Wesentlichen auf Arbeitszeitverlängerungen bei hoch qualifizierten Beschäftigten zurück. Im Ergebnis der gegenläufigen Entwicklungen liegt der «Netto-Effekt» der Absenkung der gesetzlichen Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden im Durchschnitt bei ungefähr 1,5 Wochenstunden.

Abbildung 1 zeigt auch die vergleichsweise ausgeglichene Arbeitszeitverteilung zwischen Männern und Frauen. Angesichts von rund 35 Prozent weiblicher Beschäftigter mit Arbeitszeiten von 30 bis 35 Wochenstunden kann kurze oder reduzierte Vollzeit mit Einschränkungen als der am stärksten verbreitete Arbeitszeitstandard unter französischen Frauen bezeichnet werden. Allerdings nimmt längere Vollzeit auch bei ihnen an Bedeutung zu. Bei den Männern dagegen streuen die tatsächlich gearbeiteten Wochenstunden von Vollzeitbeschäftigten deutlich stärker. Dennoch zeigt ein Vergleich der Arbeitszeitprofile der französischen und der deutschen Metallindustrie die insgesamt größere Breitenwirkung einer gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzung (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Gewöhnliche Wochenarbeitszeit in Deutschland und Frankreich, Metall- und Elektroindustrie, 2010



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe/Auswertung IAQ

Die 35-Stunden-Woche hat nach weithin geteilter Einschätzung zu der positiven Beschäftigungsentwicklung beigetragen, die in Frankreich im Zeitraum ihrer Einführung zu beobachten war. Es war eine Zeit, in der es wegen der expansiv ausgerichteten und den Binnenmarkt stärkenden Wirtschaftspolitik der Jospin-Regierung zu deutlich höhere Raten wirtschaftlichen Wachstums kam als zum Beispiel in Deutschland. Dies bildete die Basis für eine überdurchschnittlich positive Entwicklung der Beschäftigung, und die Arbeitszeitverkürzung verstärkte diesen Effekt erheblich. Zwischen 1997 und 2001 wuchs die Zahl der Beschäftigten in Frankreich um mehr als 7 Prozent – und zwar anders, als wir das aus Deutschland kennen, ohne Minijobs und mit nur mäßiger Erhöhung der Teilzeitquote. Es wird geschätzt, dass die Einführung der 35-Stunden-Woche zu 400.000 bis 500.000 zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen geführt hat.

Die gesetzliche 35-Stunden-Woche löste zugleich eine Zunahme von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit aus. Anlass war zunächst das erste Arbeitszeitgesetz von 1998, das die freiwillige Einführung der 35-Stunden-Woche auf der Basis von Betriebsvereinbarungen durch die Gewährung öffentlicher Zuschüsse (in Form ermäßigter Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber) attraktiv machte. In den folgenden Jahren gab es dann vielfältige betriebliche Flexibilisierungen mit all der Zwiespältigkeit, die wir aus Deutschland kennen. Doch festzuhalten bleibt: In sehr vielen Betrieben wurde Arbeitszeit zum ersten Mal überhaupt zu einem Verhandlungsgegenstand. Und ausgelöst wurde dies durch einen eng gestalteten gesetzlichen Rahmen. Was lässt sich aus dieser Erfahrung für Deutschland lernen?

«Aktivierende» Arbeitszeitregulierung in Deutschland

Es wäre weder möglich noch letztlich erstrebenswert, Praktiken anderer Länder zu kopieren. Arbeitszeitpolitik in Deutschland muss an den hierzulande gesammelten Erfahrungen anknüpfen und die in Jahrzehnten erarbeiteten Stärken tarifvertraglicher und betrieblicher Arbeitszeitpolitik ausbauen. Doch dabei kann staatliche Arbeitszeitpolitik wesentlich wirkungsvoller helfen als bisher. Die neuen Möglichkeiten staatlicher Arbeitszeitpolitik in Deutschland werden erkennbar, wenn man über zwei Fragen nachdenkt: Wie kann staatliche Arbeitszeitpolitik dazu beitragen, überlange Arbeitszeiten zu einem Konfliktthema zu machen? Und: Wie kann staatliche Arbeitszeitpolitik dabei helfen, kurze Vollzeit attraktiver zu machen?

Lange Vollzeit zum Konfliktthema machen

Gesetzliche Höchst- und Regelarbeitszeiten können helfen, überlange Wochenarbeitszeiten bestimmter Beschäftigtengruppen zu einem Thema in der Öffentlichkeit und im Betrieb zu machen. Dies bestätigt sogar das Beispiel Großbritanniens mit seinen im Durchschnitt immer noch besonders langen Wochenarbeitszeiten. Erst 1998 wurde dort nach zähem Ringen die EU-Arbeitszeitrichtlinie, die eine Regelarbeitszeit von 48 Wochenstunden vorsieht, in nationales Recht übertragen. Das britische Gesetz

bietet zudem große Schlupflöcher. So können Arbeitnehmer mit ihren Arbeitgebern «freiwillig» und schriftlich ein *Opt-out* aus der 48-Stunden-Begrenzung vereinbaren. Da kann es nicht überraschen, dass zehn Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes noch 13 Prozent der abhängig Beschäftigten normalerweise länger als 48 Wochenstunden arbeiteten (unter den männlichen Beschäftigten waren es sogar fast 20 Prozent). Dennoch: Der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten ist seit 2000 um immerhin 7 Prozentpunkte zurückgegangen. Dazu beigetragen haben die vielfältigen öffentlichen und betrieblichen Auseinandersetzungen rund um die Einführung und Durchsetzung des britischen Arbeitszeitgesetzes. Selbst ein lockerer gesetzlicher Rahmen bietet Chancen zur Veränderung der gesellschaftlichen Praxis, wenn er von betrieblichen oder kollektivvertraglichen Akteuren genutzt wird.

Noch wirkungsvoller aber ist ein enger gesetzlicher Rahmen – selbst wenn er nicht so eng ist wie in Frankreich. Dies zeigt das Beispiel Österreichs. Das dortige Arbeitszeitgesetz schreibt (ebenso wie in einer Reihe weiterer EU-Länder) die 40-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit vor. Es bietet aber die Möglichkeit, auf der Basis von Tarifverträgen flexible betriebliche Arbeitszeitregelungen einzuführen, die zu einer zeitweiligen Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden im Rahmen längerer Ausgleichszeiträume führen. Im Ergebnis entstand in der österreichischen IT-Wirtschaft ein System von Branchentarifverträgen mit einer Tarifbindung von nahezu 100 Prozent (Hermann/Flecker 2006). Staatliche Arbeitszeitregulierung kann also selbst in einer Branche wie dieser die Herausbildung eines Tarifvertragssystems provozieren.

In dem Maße, wie neu geschaffene gesetzliche Normen mit bestehenden Praktiken der Arbeitszeitorganisation kollidieren, die von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen als problematisch betrachtet werden, bieten sich neue Möglichkeiten der kollektivvertraglichen Interessenpolitik unter den jeweiligen betriebs- oder branchenspezifischen Bedingungen. Selbstverständlich wird die bloße Existenz eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung die betriebliche Wirklichkeit noch nicht verändern – ebenso wenig wie die eines Gesetzes. Doch besteht der Gedanke *aktivierender Regulierung* ja gerade darin, Akteuren auf verschiedenen Handlungsebenen Instrumente überhaupt erst einmal an die Hand zu geben. Sie zu nutzen, liegt dann in deren Verantwortung. Anreize können aber auch von *indirekter* staatlicher Regulierung ausgehen, die gewöhnlich nicht als Arbeitszeitregulierung begriffen wird. Dies betrifft vor allem die Förderung von kurzer Vollzeit, der eine Schlüsselrolle bei der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben zukommt.

Kurze Vollzeit attraktiv machen

Indirekte Formen staatlicher Arbeitszeitregulierung definieren keine Höchstarbeitszeiten, sondern machen kürzere (oder auch längere) Arbeitszeiten attraktiv. Ein eindrucksvolles Beispiel für die Wirksamkeit solcher institutionellen Anreizsysteme in Deutschland sind die im Vergleich mit anderen europäischen Ländern besonders

kurzen Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen von durchschnittlich rund 18 Wochenstunden. Die Weichen werden hier zumeist in der sogenannten Familienphase gestellt. Sie lenkt viele Frauen bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit in Teilzeitbahnen mit langfristigem «Klebeffekt», der im zurückliegenden Jahrzehnt sogar noch stärker geworden ist. Zu diesen institutionellen Anreizen gehören Umfang und Qualität der öffentlichen Kinderbetreuung, Minijobs, Ehegattensplitting sowie die beitragsfreie Mitversicherung der nicht erwerbstätigen Ehefrau in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Gegenläufige, aber bislang wesentlich schwächer wirkende Anreize gehen vom Elterngeld aus. Die in der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen eines «ElterngeldPlus» und eines «Partnerschaftsbonus» können, wenn sie tatsächlich umgesetzt werden, wichtige zusätzliche Anreize zur stärkeren Verbreitung von längerer Teilzeit unter Frauen und kurzer Vollzeit (vor allem) unter Männern bilden.⁵ Noch weiter in dieselbe Richtung geht der von der Friedrich-Ebert-Stiftung angeregte Ausbau des Partnerschaftsbonus zu einer Lohnersatzleistung bei kurzer Vollzeit in Paarhaushalten mit Kindern (Müller u. a. 2013). Und bereits im Gleichstellungsbericht der letzten Bundesregierung wurde ein «Gesetz über Wahlarbeitszeiten» vorgeschlagen, das Optionen für einen Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit oder vollzeitnaher Tätigkeit zusammenfasst und den Tarifvertragsparteien entsprechende eigene, an die Branchenbedingungen angepasste Initiativen nahelegt (Sachverständigenkommission 2011: 222). All dies sind Varianten aktivierender – diesmal indirekter – staatlicher Regulierung, die von den Tarif- und Betriebsparteien aufgegriffen werden könnten und die allmähliche Veränderung eingefahrener betrieblicher Arbeitszeit- und Anwesenheitskulturen attraktiver machen würden.

Schlussfolgerung

Auch für die Bundesrepublik Deutschland mit ihren starken Traditionen tarifvertraglicher Arbeitszeitregulierung ist es sinnvoll, über die vertrauten Muster der Arbeitsteilung zwischen Staat und Tarifvertragsparteien hinauszudenken. Staatliche Regulierung kann die Initiative der Tarifvertrags- und Betriebsparteien fördern. Eine gesetzliche 40-Stunden-Woche würde helfen, überlange Arbeitszeiten zum Gegenstand von Auseinandersetzungen in vielen Betrieben und in der Öffentlichkeit zu machen. Kurze Vollzeit würde demgegenüber durch staatliche Anreize insbesondere auf dem Feld der Gleichstellungspolitik attraktiver gemacht, an denen die tarifvertraglichen und betrieblichen Akteure anknüpfen könnten.

5 Der Demografie-Tarifvertrag für die Chemieindustrie mit seiner Option einer zeitweilig auf 80 Prozent reduzierten Vollzeit (RV 80) ist ein Beispiel dafür, wie kollektivvertragliche Fondslösungen zukünftig unmittelbar an gesetzlichen Anreizen anknüpfen können.

Literatur

- Hermann, Christoph/Flecker, Jörg (2006): Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen – Erfahrungen aus Österreich, in: WSI-Mitteilungen 7/2006, S. 396–402.
- Lehndorff, Steffen (2011): Im Spannungsfeld von Staat und Tarifvertrag: Arbeitszeitregulierung in Europa, in: Sozialer Fortschritt 60 (10), S. 239–247.
- Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra/Franz, Christine (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa, Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL, Brüssel, unter: www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf.
- Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael/Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit, DIW-Wochenbericht 46, Berlin.
- Sachverständigenkommission (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Jutta Krellmann

GUTE ARBEITSZEITEN ALS STRATEGISCHER SCHWERPUNKT DER ANTI-STRESS-POLITIK

Arbeitszeitpolitik spielt wieder eine Rolle in der öffentlichen und politischen Auseinandersetzung. Die IG Metall will sie zu einem Thema in der Tarifrunde 2015 machen, im letzten Bundestagswahlkampf wurde darüber gestritten, und Anfang 2013 hatte eine Initiative von über 100 namhaften WissenschaftlerInnen und PolitikerInnen in einem offenen Brief die Einführung der 30-Stunden-Woche gefordert. Jahrelang waren es fast ausschließlich auf Leistungen bezogene Forderungen, die im Mittelpunkt gewerkschaftlicher und linker Arbeitspolitik standen. Das Thema Arbeitszeiten hingegen wurde von den Arbeitgebern auf die Agenda gesetzt, und das war in der Regel mit Verschlechterungen für die Beschäftigten verbunden. Was als «Beschäftigungssicherung» verkauft wurde, bedeutete faktisch Mehrarbeit und damit am Ende die Ausweitung der Regelarbeitszeiten, oftmals ohne Lohnausgleich. Diese Entwicklung setzte bereits vor der neoliberalen Wende auf dem Arbeitsmarkt ein, wurde durch die «Hartz-Reformen» aber nochmals verschärft. Auch im Schatten der Finanz- und Wirtschaftskrise kam es zu arbeitszeitpolitischen Rückschritten: Während der Einsatz von Kurzarbeit in einigen Branchen durchaus erfolgreich war, nutzten die Arbeitgeber die Krise, um insbesondere in den Dienstleistungsbereichen die Arbeitsverdichtung voranzutreiben und die Unternehmen auf noch mehr «Zeiteffizienz» zu trimmen. Das alles geschieht zulasten der Beschäftigten. Es ist wichtig, diese Entwicklung umzukehren, verlorenes Terrain zurückzuerobern und offensiv für Verbesserungen zu streiten.

Psychische Belastungen

Die Revitalisierung der Arbeitszeitpolitik ist vor allem das Ergebnis einer sehr beunruhigenden Entwicklung: der massiven Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastungserkrankungen. Deshalb hatte sich die Bundestagsfraktion der LINKEN dem Thema bereits in der letzten Legislaturperiode im Rahmen ihrer Anti-Stress-Politik

angenommen. Seit Jahren steigen die Zahlen der Stresserkrankungen, Depressionen und Burn-out-Diagnosen rasant an. Neben Prekarisierungstendenzen, der Angst vor Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen finanziellen und psychologischen Problemen sind als Ursachen dieser Entwicklung vor allem die Arbeitsverdichtung, Mehrarbeit und die Entgrenzung der Arbeitszeiten, gesteigerter Leistungsdruck und schlechte Arbeitsbedingungen auszumachen.

Wie groß der sich daraus ergebene politische Handlungsbedarf inzwischen ist, belegt nicht allein die umfängliche Berichterstattung in den Medien. Tagtäglich ist jede und jeder von uns mit Beispielen in seinem beruflichen und privaten Umfeld konfrontiert. Auch die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage meiner Fraktion mit dem Titel «Psychische Belastungen in der Arbeitswelt» (BT-Drucksache 17/9287) vom April 2012 legt dar, wie gravierend das Problem inzwischen ist. So nahm die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage für psychische und Verhaltensstörungen von 33,6 Millionen im Jahr 2001 auf 53,5 Millionen im Jahr 2010 zu, was eine Steigerung um fast 60 Prozent in knapp zehn Jahren bedeutet. Inzwischen geht jeder siebte bis achte Arbeitsunfähigkeitstag auf psychische Erkrankungen zurück. Noch im Jahr 2001 war es lediglich jeder fünfzehnte. Interessant ist die Verteilung nach Geschlecht und Berufsgruppen. Dabei fällt auf, dass die Durchschnittszahlen bei Frauen und bei den von ihnen dominierten Berufen besonders hoch sind. Auf 100 Versicherte entfielen bei den Frauen im Jahr 2010 durchschnittlich 242 Arbeitsunfähigkeitstage, bei den Männern waren es 138. Nach den Sozial- und Erziehungsberufen (299) wiesen die Gesundheitsberufe (247) im Jahr 2010 die höchste Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen auf, gefolgt von Berufen in der Papierherstellung und im Druckgewerbe (240; alle nach der Kennzahl «Tage je 100 Versicherte»). Hierbei handelt es sich um den offiziellen Krankenstand. Durch den sogenannten Präsentismus – also den Umstand, dass viele Beschäftigte trotz Krankheit am Arbeitsplatz anwesend sind – müssen wir von erheblich höheren Dunkelziffern ausgehen. Befragungen zufolge gehen etwa zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland mindestens einmal im Jahr trotz Erkrankung zur Arbeit.

Noch höhere prozentuale Zuwächse gab es im selben Zeitraum bei denjenigen, die aufgrund psychischer Erkrankungen Rentenleistungen aufgrund von Erwerbsminderung beantragen. Bei den Männern ist diese Zahl um 66 Prozent angestiegen, bei den Frauen hat sie sich sogar nahezu verdoppelt. Bezeichnend ist, dass das Risiko der psychisch bedingten Frühverrentung bei den älteren Beschäftigtengruppen in absoluten Zahlen zwar am höchsten ist. In dem genannten Zeitraum holten jedoch die mittleren Jahrgänge (zwischen 40 und 50 Lebensjahren) am schnellsten auf. Bei den Männern dieser Altersgruppe hat sich die Zahl derjenigen, die nicht mehr arbeiten können und Erwerbsminderungsrente beziehen, verdoppelt, bei den Frauen kam es sogar zu einer Steigerung von etwa 140 Prozent. Skandalös ist, dass das Durchschnittsalter bei dieser Form der Frühverrentung lediglich 48 Jahre beträgt.

Entgrenzung

Ein Zusammenhang zwischen dieser Entwicklung psychischer Krankenstände und dem Arbeitsleben kann spätestens seit der vom DGB im März 2012 vorgestellten Umfrage unter Beschäftigten – «Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung» – nicht mehr abgestritten werden. Die Hälfte der Befragten fühlt sich demnach bei der Arbeit gehetzt. Zwei von drei Beschäftigten geben an, seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Weiterhin hat sich gezeigt, dass zwei Drittel der Beschäftigten Überstunden ableisten, jede/r Fünfte mehr als zehn Überstunden in der Woche – Stichwort «Entgrenzung der Arbeit». Viele Beschäftigte arbeiten häufig in der Freizeit (15 Prozent), und noch mehr müssen oft in der Freizeit erreichbar sein (27 Prozent).

Die Formen der Entgrenzung von Arbeit sind vielfältig: Arbeit auf Abruf, mit wechselnden Einsatzorten und auch von zu Hause aus, die Anforderung, ständig erreichbar und permanent auf dem aktuellen Stand zu sein, ob im Urlaub oder während einer Erkrankung. Zwar gibt es aktuell einige Unternehmen, die mit positivem Beispiel vorangehen und zum Beispiel geschäftlichen E-Mail-Verkehr nach Feierabend unterbinden wollen, bezogen auf die Gesamtzahl der Betroffenen sind diese Initiativen aber vollkommen ungenügend. Nach einer Befragung des BKK-Bundesverbandes waren im Jahr 2010 84 Prozent der Berufstätigen zwischen 18 und 64 Jahren außerhalb der regulären Arbeitszeit für ihren Arbeitgeber oder auch für Kunden oder Kollegen erreichbar. 51 Prozent gaben sogar an, jederzeit – also auch am Wochenende oder am Abend – in beruflichen Angelegenheiten erreichbar zu sein. Mit 86 Prozent ist dabei die Alterskohorte der 40- bis 49-Jährigen abermals überdurchschnittlich stark Opfer dieser Entwicklung (vgl. BT-Drucksache 17/9287).

Es findet auch seit Längerem eine Ausweitung der Arbeitszeiten statt. Bei einer Befragung von Erwerbstätigen aus dem Jahr 2012, durchgeführt von der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, gaben 64 Prozent der Befragten an, regelmäßig oder gelegentlich an Samstagen zu arbeiten. Das waren 6 Prozent mehr als in der Befragung sechs Jahre zuvor. 27 Prozent gaben an, in Schichtarbeit zu arbeiten, und 16 Prozent, dass sie tatsächlich mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten. Die gesellschaftlichen Kosten dieses Verschleißes von Arbeitskraft sind enorm. Nach der Krankheitskostenrechnung des Statistischen Bundesamtes lagen die direkten Folgekosten von psychischen Erkrankungen – also für Krankheitsbehandlung, Prävention, Rehabilitation, Pflege und Verwaltung – im Jahr 2008 bereits bei 28,6 Milliarden Euro. Mit einem Anteil von 11,3 Prozent an den Gesamtkrankheitskosten ist das Platz drei auf der Liste der größten Verursacher. Noch einmal höher waren die indirekten Kosten: Der Produktionsausfall infolge von psychischen Erkrankungen wurde für 2008 auf 26 Milliarden Euro und der Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 45 Milliarden Euro geschätzt. Das entsprach 1,8 Prozent des damaligen Bruttoinlandprodukts.

Arbeitszeiten an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten

Diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Wir brauchen daher in Deutschland unverzüglich konkrete Schritte und klare Regelungen, die für alle gelten, um dem massiven Anstieg arbeitsverursachter psychischer Erkrankungen entgegenzuwirken. Hierbei spielen der Arbeitsschutz und die Arbeitszeitpolitik jeweils eine besondere Rolle. Ein erster wichtiger Schritt wäre ohne Zweifel der Erlass einer Anti-Stress-Verordnung, mit der eine Regelungslücke im deutschen Arbeitsschutz geschlossen würde. Einen entsprechenden Entwurf hat die IG Metall bereits vorgelegt. Wenn wir uns jedoch die Aussagen der letzten und die der neuen Bundesregierung anschauen, dann wimmelt es von Appellen und substanzlosen Absichtserklärungen. Das betrifft auch die gesetzliche Regulierung der Arbeitszeiten. Der Vorschlag von Familienministerin Manuela Schwesig, für Mütter und Väter kleinerer Kinder eine 32-Stunden-Woche ohne Lohneinbußen einzuführen, wurde von der Kanzlerin sofort verworfen. Stattdessen wurde eine ressortübergreifende Initiative mit dem wohlklingenden Titel «Gutes Leben – Lebensqualität in Deutschland» auf den Weg gebracht. Dabei geht es beim Thema Arbeitszeit eben nicht allein um Fragen der Lebensqualität, sondern um dramatisch angestiegene Stresserkrankungen, die Ausdruck einer völlig aus dem Gleichgewicht geratenen Arbeitswelt sind, in der sich Berufstätigkeit und Familienleben immer weniger vereinbaren lassen.

Im Arbeitszeitgesetz müsste konkretisiert werden, wann tatsächlich Freizeit beginnt. Ebenso müssten Regelungen aufgenommen werden, um Überstunden zu begrenzen und festzuschreiben, dass Beschäftigte in ihrer Freizeit weder erreichbar noch auf Abruf bereit stehen müssen. Meine Fraktion fordert überdies eine Verringerung der erlaubten Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche und eine strikte Begrenzung der Möglichkeiten, hiervon abzuweichen. Arbeitszeitpolitik ist ein wichtiger Teil von Anti-Stress-Politik. Ziel muss es sein, nicht nur Auswüchse bei der Entgrenzung von Arbeitszeiten einzudämmen, sondern politisch die Entwicklung umzudrehen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten muss in Zukunft den Interessen der Beschäftigten dienen. So könnten im Arbeitszeitgesetz zum Beispiel verbindliche Ansprüche auf arbeitnehmerbestimmte flexible Arbeitszeiten verankert werden. Dies wäre auch ein Weg, um die Arbeitswelt familiengerechter zu gestalten.

Zudem werden Arbeitsschutzregeln, wie sie der erwähnte Entwurf der IG Metall enthält, auch in Zukunft ein wichtiges Feld der Auseinandersetzung um eine Anti-Stress-Politik bleiben. Wie bei der Arbeitszeitpolitik zielen unsere Vorschläge hier darauf ab, die Kapital- und Arbeitgeberinteressen zugunsten einer gesünderen und humaneren Arbeitswelt zu beschneiden. Dabei ist mit massiven Widerständen zu rechnen und mit einer SPD, die sich offenbar bei diesem Thema nicht die Finger verbrennen will. Umso wichtiger ist es, die begonnene öffentliche Debatte zu forcieren und gerade die Arbeitszeitpolitik mit anderen Auseinandersetzungen zu verbinden. Arbeitszeitpolitik ist in gewisser Weise ein Türöffner, sie betrifft alle Beschäftigten,

und die angestrebten Reformen für eine arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitflexibilität könnten eine weitreichende Sprengkraft entfalten.

Die Kämpfe für «Gute Arbeit» aufeinander zu beziehen, bedeutet, die unterschiedlich gelagerten Interessen der Beschäftigten aufzugreifen und Forderungen zu entwickeln, die möglichst vielen entgegenkommen. Dabei könnte sich die Frage der Arbeitszeiten zu einem strategischen Zentrum der Auseinandersetzungen entwickeln, weil gerade hiermit auch jene Beschäftigtengruppen angesprochen werden, die wir bislang in die Kämpfe gegen Prekarisierung oder für einen besseren Arbeitsschutz nicht einbinden konnten. Wenn uns diese Bündelung der Kämpfe gelingt und wir damit auch den öffentlichen Druck weiter erhöhen können, sind wir auf einem guten Weg.

Günter Busch

GESETZLICHE PERSONALBEMESSUNG IN KRANKENHÄUSERN?

Verschiedene Akteure im Gesundheitswesen haben sich inzwischen der Forderung von ver.di nach einer gesetzlichen Personalbemessung in allen Akutkrankenhäusern angeschlossen, so auch der Deutsche Pflegerat und die Bundesärztekammer. Die Festlegung personeller Mindeststandards ist erforderlich, weil die ab 2004 erfolgte Umstellung des Finanzierungssystems auf Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups/ DRG)¹ in den Krankenhäusern inzwischen zu Arbeitsplatzabbau bei höheren Fallzahlen, zu einer schlechteren Patientenversorgung und zu extremer Arbeitsbelastung des Personals geführt hat. Nach einer hochgerechneten Stichprobe von ver.di bedarf es für eine ausreichende bedarfsgerechte Versorgung 70.000 zusätzlicher Pflegekräfte und 92.000 weiterer Krankenhausmitarbeiter, also fehlen insgesamt 162.000 Stellen. Die Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung findet sich auch in den Programmen der SPD, der LINKEN und der GRÜNEN zur letzten Bundestagswahl. Die mögliche parlamentarische Mehrheit zu ihrer Durchsetzung wurde erwartungsgemäß nicht genutzt.

Personalbemessung im Koalitionsvertrag

Stattdessen hat die Forderung in einer interpretationsbedürftigen Form Eingang in den CDU-SPD-Koalitionsvertrag gefunden:

1 Bis zum Jahr 2003 wurden stationäre Krankenhausleistungen über Pflegesätze vergütet, die je Tag des Krankenhausaufenthaltes zu zahlen waren. Seitdem wurde schrittweise ein DRG-Fallpauschalen-System eingeführt, wie es zum Beispiel in den USA, in Australien und etlichen anderen europäischen Staaten angewandt wird. Das DRG-System ist ein pauschaliertes Abrechnungsverfahren, mit dem Krankenhauspatienten beziehungsweise deren Behandlung bestimmten Diagnosen und Prozeduren (Behandlungsschemata) mit ähnlichen Kosten zugeordnet werden. Die Grundlage für die Abrechnung bildet eine sogenannte Basisrate (vgl. hierzu weiter unten). Dieses Fallpauschalen-System übt grundsätzlich einen Anreiz aus, die Verweildauer der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus zu verkürzen

«Eine sichere Behandlung ist aber nur dort möglich, wo das ärztliche und pflegerische Personal nicht über Gebühr belastet wird. Wir wollen gewährleisten, dass auf Ebene der DRG-Kalkulation die Personalkosten, insbesondere die der Pflege, in ausreichender Höhe und Gewichtung berücksichtigt werden.»

Die Formulierung «Belastung nicht über Gebühr» unterstellt, dass es so etwas wie eine «Normalbelastung» der Krankenhausangestellten gäbe, was aber schon längst nicht mehr der Fall ist. Die Pflegepersonalregelung (PPR), die wenigstens eine Mindestpersonalausstattung vorsah, ist mit der Einführung des DRG-basierten Fallpauschalensystems abgeschafft worden. Und eine Abbildung der Personalkosten in der DRG-Kalkulation liegt längst vor. Die DRG-Berechnung basiert auf standardisiert ermittelten Behandlungskosten von Kalkulationskrankenhäusern, in die die durchschnittlichen Personalkosten einfließen. Die DRG selbst sind keine Geldbeträge, sondern Relativgewichte (Bewertungsrelationen), die die Wertigkeit der verschiedenen DRG untereinander angeben. Teil dieser Wertigkeiten sind die bei den Therapien anfallenden Personalkosten. Die Multiplikation des DRG-Relativgewichts für einen Fall mit dem bundeslandspezifischen Landesbasisfallwert ergibt den Zahlbetrag für eine DRG in Euro. Die Summe aller Relativgewichte mal Landesbasisfallwert eines Hauses ergibt dessen DRG-Budget. Außerhalb des DRG-Budgets haben Krankenhäuser noch weitere Einnahmen, die aber von der Größenordnung her weniger relevant sind. Die Beträge bilden die Behandlungskosten ab, aber nicht für das jeweilige Krankenhaus, sondern für die durchschnittlichen Kosten einer Vielzahl von Krankenhäusern.

Wie man aus einer solchen Ex-post-Betrachtung von Ist-Kosten zu einer Soll-Betrachtung für eine «ausreichende Höhe und Gewichtung» von Personalkosten kommen kann, bleibt das Geheimnis der Koalitionäre. Das DRG-System gibt ein solches Verfahren jedenfalls nicht her. Um an mehr Geld für mehr Personal zu kommen, bedürfte es dagegen einer erheblichen Erhöhung der Landesbasisfallwerte (siehe weiter unten).

Es ist also noch nicht entschieden, ob eine gesetzliche Personalbemessung im Rahmen der Krankenhausreform 2015 durchgesetzt werden kann. Im Koalitionsvertrag war die Einsetzung einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe vereinbart worden, die bis Ende 2014 ein Eckpunktepapier zur Reform der Krankenhausversorgung in Deutschland nach den Vorgaben der Koalitionsvereinbarung erarbeiten soll. Die Arbeitsgruppe tagte am 26. Mai 2014 zum ersten Mal und hat zwei weitere Termine im September und November 2014. Vertreten sind darin neben dem Gesundheitsministerium Vertreterinnen und Vertreter aus acht Bundesländern, die Vorsitzende der Gesundheitsministerkonferenz sowie Vertreterinnen und Vertreter der Koalitionsfraktionen der CDU/CSU und SPD.

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe hat inzwischen die angespannte Personalsituation in der Krankenpflege als Thema aufgenommen und wird sie zu einem zentralen Punkt der Herbstsitzung machen. Schon das ist ein Erfolg. Es ist zu erwarten, dass

im endgültigen Eckpunktepapier auch Aussagen zur gesetzlichen Personalbemessung gemacht werden. Dieses Papier soll als Grundlage für ein vom Bundesgesundheitsministerium zu startendes Gesetzgebungsverfahren zur Krankenhausreform dienen. Ein Ressortentwurf muss dann zunächst in die regierungsinterne Abstimmung, bevor es als Kabinettsentwurf dem Parlament zugeleitet werden kann. Bei der internen Abstimmung werden sicherlich die zu erwartenden Kosten und damit das Finanz- und das Wirtschaftsministerium eine entscheidende Rolle spielen. Ob die Frage, was das kosten wird und wer das bezahlen muss, in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe behandelt wird, ist nicht bekannt. Im Koalitionsvertrag steht dazu nichts, dafür aber etwas zur Einhaltung der «Schuldenbremse». Bei den Gesetzen und deren Umsetzung müssen auch die Länder über den Bundesrat beteiligt werden.

Finanzierung und Arbeitsbelastung

Der springende Punkt ist ein Finanzierungssystem der Krankenhäuser, das nicht lediglich den Ist-Zustand bei der Personalausstattung dokumentiert und eine Tendenz zur Personalkostensenkung hat wie das DRG-System, sondern für zukünftige qualitative Entwicklungen und Verbesserungen offen ist, die sich an Bedarfen und nicht nur an Kosten zu orientieren hätten. Bei einem Personalkostenanteil von 60 Prozent in deutschen Akutkrankenhäusern ist klar, dass Einspar- und Rationalisierungspotenziale überwiegend beim Personal gesehen werden.² Das betrifft alle Beschäftigten, mit Ausnahme des ärztlichen Bereichs.

Die DRG bilden die Diagnosen und notwendigen Therapien des jeweiligen Falls ab, nicht jedoch die übrigen zur Heilung notwendigen Tätigkeiten. Letztere werden jedoch auch aus der Fallpauschale bezahlt. Da die Ärztinnen und Ärzte, allen voran die Chirurginnen und Chirurgen, die Diagnosen stellen und die Therapien veranlassen, sitzen sie wirtschaftlich gesehen an der Kasse des jeweiligen Krankenhauses. Durch Ausweitung des ärztlichen Bereichs und durch Tarifierhöhungen sind die Arztkosten zwischen 2002 und 2012 um 72 Prozent gestiegen, also durchschnittlich um 7,2 Prozent pro Jahr. Der Anteil der Pflegekräfte wurde im Gegenzug deutlich abgebaut, und auch die Tarifsteigerungen waren im Pflegebereich geringer. Das führte im Saldo im selben Zeitraum zu Kostensteigerungen im Pflegedienst um lediglich 13 Prozent oder 1,3 Prozent pro Jahr – deutlich unterhalb der Budgetsteigerungen in den Krankenhäusern.

Ein Personalabbau oder steigende Fallzahlen bei gleichem Personalstand führen in den patientenbezogenen Bereichen (Pflege, medizinische Fachtätigkeiten außerhalb des ärztlichen Bereichs, patientennahe Servicedienste) meist unmittelbar zu höherer Arbeitsbelastung und zu Qualitätseinbußen. Das hat mit einer Besonderheit von Humandienstleistungen zu tun. Interaktionsarbeit bildet den Kern personenbezogener

2 Diese und alle weiteren Daten stammen aus: Penter, Volker/Arnold, Christoph/Friedrich, Stefan/Eichhorst, Sören: Zukunft deutsches Krankenhaus 2020: Thesen, Analysen, Potenziale, 2. Auflage, Bamberg 2014.

Die DRG-Finanzierung

Die DRG sind eigentlich kein Preissystem, sondern bilden lediglich Relativegewichte auf der Ebene des einzelnen Krankenhauses ab, nämlich die Zahl der behandelten Fälle und deren durchschnittlicher Schweregrad, bezogen auf das einzelne Krankenhaus. Der durchschnittliche Schweregrad aller Krankenhausfälle in Deutschland ist gleich 1. Steigen die Schweregrade überall gleichmäßig an, bleibt der durchschnittliche Schweregrad immer noch bei 1. Das einzelne Krankenhaus steht mit dem Schweregrad seiner Fälle unter 1 (meist Krankenhäuser der Regelversorgung) oder über 1 (meist Universitätskliniken, Maximalversorger). Zahl der Fälle und Schweregrad ergeben die Maßzahl für das einzelne Krankenhaus, die dann mit dem Landesbasisfallwert multipliziert wird. Erst durch die Inbezugnahme des Landesbasisfallwertes, der in Euro ausgewiesen wird, werden die DRG zu Geld. Der Landesbasisfallwert ist der Geldwert, den ein Krankenhaus für einen Fall mit dem Schweregrad 1 bekommt. Dieser Wert wird jedes Jahr neu verhandelt. In ihn fließen nicht nur die Preis- und Kostenentwicklungen des Krankenhaussektors eines Bundeslandes ein, sondern auch die Krankenhausstruktur, das Verhältnis von ambulanter zu stationärer Versorgung und vor allem die Mengenentwicklung, also die Zahl aller Krankenhausfälle eines Bundeslandes. Der Landesbasisfallwert ist keine einfache Rechengröße, sondern auch Ergebnis eines politischen Aushandlungsprozesses. Die so ermittelten Krankenhausbudgets, die über das DRG-System abgerechnet werden, werden dann über die Krankenkassen aus dem Gesundheitsfonds überwiesen.

Bei der Kalkulation der DRG über ein dafür gegründetes Institut (InEK) gehen die Personalkosten als Rechengrößen ein, nicht aber als Standards, als Bemessungs- oder Qualitätsgrößen. Der Anteil der Kosten der einzelnen Berufsgruppen kann in den Berechnungen zwar nachvollzogen werden, die Durchschnitte werden dann im einzelnen Krankenhaus meist unter- oder überschritten. Es eignet sich aber nicht als zu definierender Maßstab, den die einzelnen Krankenhäuser dann erreichen müssen. Die DRG können vorhandene Kosten abbilden, nicht aber durch eine Vorgabe von Sollkosten die Personalpolitik einzelner Einrichtungen bestimmen. Das wäre systemfremd. Eine Personalbemessung durch DRG ist nicht möglich.

Dienstleistungen und kann deshalb nur begrenzt durch technisierte Verfahren ersetzt werden. Der persönliche Kontakt mit Patientinnen und Patienten ist entscheidend. Kommunikation und psychische Kompetenzen sind Teil pflegerischer Fachlichkeit. Empathie, Umgang mit Gefühlen und Reaktionen anderer und gleichzeitig mit den eigenen Emotionen sind Teil eines erfolgreichen Heilungsprozesses der Patientinnen und Patienten. Zum Teil ist der Zusammenhang sogar invers: Eine Zunahme von

Pflegeleistungen und patientennaher Dienste kann den Heilerfolg erhöhen. Angelsächsische Studien belegen, dass eine Verbesserung des Verhältnisses von Pflegepersonen zu PatientInnen Morbidität und Mortalität senkt. Gleichzeitig steigen dann natürlich die Kosten.

Steigende Arbeitsbelastung in den Krankenhäusern

Einerseits steigt die Zahl der behandelten Patientinnen und Patienten. 2011 wurden 18,3 Millionen «Fälle» gezählt, eine Million oder 5,8 Prozent mehr als im Jahr 2000. Andererseits steigt der Schweregrad der behandelten Krankheiten. Das hängt im Wesentlichen mit der sinkenden Verweildauer zusammen. Heute bleibt eine Patientin beziehungsweise ein Patient im Durchschnitt 7,7 Tage im Krankenhaus, vor 20 Jahren war das noch fast doppelt so lange. Wurden früher die Menschen – manchmal auch über das notwendige Maß hinaus – eher auskuriert, werden sie heute so früh entlassen, wie es geht. Die Kranken sind daher im Krankenhaus durchschnittlich kränker als früher. Logisch, dass mit sinkender Verweildauer auch weniger Betten benötigt werden. Der Rückgang bei der Zahl der Krankenhausbetten hat aber mit dem Rückgang der Verweildauer nicht Schritt gehalten. Die Bettenauslastung ist von 88 Prozent vor 15 Jahren auf heute 77 Prozent gesunken. Auf der anderen Seite sinkt mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte die Zahl der Beschäftigten. Die Zahl der Ärztinnen und Ärzte stieg zwischen dem Jahr 2000 und 2011 um fast 30.000 oder 27,5 Prozent, in allen übrigen Beschäftigtengruppen sank sie um 68.400 Vollkräfte oder 9,4 Prozent. Insbesondere bei der Pflege, aber auch in Diagnostik, Therapie und Hauswirtschaft wurden Stellen abgebaut.

Erhöhung der Produktivität

Trotz Grenzen der Technisierbarkeit ist die Produktivität des Personals in deutschen Krankenhäusern deutlich gestiegen. Im Jahr 2012 wurden pro Vollkraft 31 Prozent mehr Fälle behandelt als noch 1992. Mit weniger Betten und 5,1 Prozent weniger Personal sowie einem Rückgang der Verweildauer von 13,3 auf 7,7 Tagen, bei einer Steigerung der Behandlungsfälle um insgesamt 18 Prozent (bei gleichzeitiger Zunahme der Behandlungsschwere), arbeiten die Krankenhäuser heute um mehr als 60 Prozent produktiver als noch vor 20 Jahren. Zur Erklärung gibt es eine Reihe von Faktoren:

- Bei häufig vorkommenden Therapien werden zunehmend klinische Behandlungspfade angewandt. Diese evidenzbasierten standardisierten Behandlungsabläufe schaffen effektivere und vereinheitlichte Behandlungsprozesse. Hier werden industrielle Prozessabläufe im Dienstleistungsbereich nachvollzogen. Die Einführung von klinischen Behandlungspfaden verstärkt die Tendenz zur Spezialisierung von Krankenhäusern. Die Häuser versuchen, eine hohe Fallzahl gleichartiger Fälle zu gene-

rieren, um von den Größeneffekten zu profitieren. Dies ist ein Geschäftsmodell, das vor allem die privaten Kliniken eingeführt haben und das jetzt von Verbänden öffentlicher Kliniken kopiert wird.

- Medizinischer und pflegerischer Fortschritt ermöglichen effektivere Therapien auch mit Einsatz von weniger Personal. Viele Krankheiten, die früher zu stationären Einweisungen führten, werden inzwischen ambulant behandelt. Gleichzeitig werden aber auch Krankheiten therapiert, die früher nicht oder nur mit großem Aufwand behandelbar waren. Das ergibt dann mehr Fälle mit höherer Fallschwere.
- Wichtigster Faktor ist aber die Ökonomisierung des Personaleinsatzes. Durch Taylorisierung und Aufspaltung von Arbeitsabläufen, zum Beispiel durch die Abkehr von ganzheitlichen Pflegekonzepten, durch flexibleren Personaleinsatz (Springerdienste, Flexi-Reserven, Honorarkräfte, Ausdünnung von Randzeiten) und durch schlicht schnelleres Arbeiten wird die Arbeitskraft intensiver genutzt.

Wie bei der industriellen Fertigung werden die Lücken im Arbeitsablauf minimiert. Das geschieht aber nicht durch wissenschaftlich fundierte Methoden wie Refa oder MTM (analytische Systeme zur Optimierung von Arbeitsabläufen in der Produktion), sondern durch die Steigerung der Arbeitsmenge. Mit Einführung der DRG verlagert sich die Hoheit über die Festlegung der Arbeitsabläufe zunehmend weg von fachlichen Aspekten hin zu ökonomischen Kriterien. Die Fachkräfte verlieren einen Teil ihrer Autonomie. Über das Direktionsrecht werden die Bedingungen der effektiven Nutzung der Arbeitskraft immer mehr von oben gesetzt. Damit bekommt das Zeit- und Mengenregime im Krankenhaus einen völlig neuen Stellenwert. Gegen die Entgrenzung der Arbeit Grenzen ihrer Ökonomisierung einzuziehen, ist Aufgabe von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen. Beim Zeitregime geht es um Begrenzungen der Flexibilität, um verlässliche Zeitstrukturen und um familien- und altersgerechte Arbeitszeiten. Bei der Arbeitsmenge geht es um Personalbemessung und damit um die Festlegung der Arbeitsmenge pro Zeiteinheit.

Chancen und Grenzen gewerkschaftlicher Tarifarbeit

Beides sind Felder der gewerkschaftlichen Tarifarbeit. Bei der Personalbemessung gibt es aber eine in der Art der Finanzierung der Krankenhäuser begründete Besonderheit, die die tarifvertraglichen Möglichkeiten begrenzt: Wegen der festgelegten Fallpauschalen für gleichschwere Fälle ist es für die Krankenhäuser nicht oder nur begrenzt möglich, bei den erzielbaren Preisen und den Mengen (also die Fälle zu erhöhen, bei denen es in den DRG dann Mehrleistungsabschläge gibt) anzusetzen. Auch Qualitätsverbesserungen bewirken zwar eine Verbesserung des Images eines Krankenhauses, aber bringen nicht mehr Geld.

Eine tarifvertragliche Personalbemessung in einzelnen Krankenhäusern, in regionalen Krankenhausverbänden oder in Krankenhausketten würde lediglich die Krankenhäuser in zunehmende Defizite, wenn nicht gar in die Insolvenz treiben. Damit würde sich auch die stationäre Versorgung verschlechtern. Nach Angaben der Deut-

schen Krankenhausgesellschaft schreibt schon jetzt ein Drittel aller Krankenhäuser rote Zahlen. Eine tarifvertragliche Personalbemessung wäre nur sinnvoll bei einer gleichzeitigen Refinanzierung der dadurch entstehenden Kosten, die aber nur gesetzlich erfolgen kann. Eine solche Refinanzierung als Folge tarifvertraglicher Personalbemessung wäre möglich bei einer Regelung, die den gesamten Krankenhausbereich in Deutschland umfasst, also durch Abschluss eines Flächentarifvertrags. Damit würde der Druck auf Kostenträger und Gesetzgebung steigen. Aber für ein solches Vorgehen fehlt es sowohl an einer entsprechenden Arbeitgeberstruktur als auch an der nötigen flächendeckenden Tarfmächtigkeit der Gewerkschaften.

Die im Mai nach langem Kampf abgeschlossene tarifvertragliche Regelung zur Personalbemessung an der Charité in Berlin ist deshalb allein auf Dauer nicht haltbar. Die zunächst für 2014 erstrittenen zusätzlichen 80 Vollkräfte sind zwar besser als nichts, bewegen sich aber, bezogen auf die Gesamtpersonalausstattung, im Promillebereich. Die zusätzlichen Kosten von etwa 5 Millionen Euro müssen an anderer Stelle eingespart werden, zum Beispiel bei den Sachkosten oder durch Outsourcing. Oder das Land Berlin muss als Träger einspringen – angesichts der Schuldenbremse und der finanziellen Lage Berlins keine ausbaufähige Perspektive.

Durchsetzung einer gesetzlichen Personalbemessung

Also muss eine gesetzliche Personalbemessung her, die alle Krankenhäuser gleichen Bedingungen unterwirft und die gleichzeitig die Frage der Finanzierung klärt. Allerdings können Tarifverträge zur Personalbemessung besonders bei öffentlichen Trägern politischen Druck aufbauen, um zu einer gesetzlichen Regelung zu kommen. Deshalb sollte bei der Durchsetzung einer gesetzlichen Personalbemessung nicht allein auf den Gesetzgebungsprozess gesetzt, sondern sollten in weiteren Kliniken vergleichbare Tarifverträge erkämpft und öffentlicher Druck aufgebaut werden. Druck ist auch nötig, weil die Kosten für eine wirksame Personalbemessung erheblich sind. Die laut der Erhebung von ver.di fehlenden 162.000 Stellen kosten bei einem durchschnittlichen Arbeitgeberaufwand pro Vollkraft von 55.000 Euro und Jahr etwa 9 Milliarden Euro. Wenn die Stellen überwiegend in der Pflege aufgebaut werden, sind es etwa 9,5 Milliarden Euro. Allein die 70.000 fehlenden Pflegekräfte schlagen mit 4,5 Milliarden Euro zu Buche. Selbst nur der Aufbau der Hälfte des fehlenden Personals (entspricht etwa 10 Prozent des vorhandenen Krankenhauspersonals) würde mehr als 4,5 Milliarden Euro an Zusatzkosten verursachen. Weitere Kosteneffekte sind zu erwarten:

- Mehr Personal verbessert die Arbeitsmarktsituation insbesondere der Pflegekräfte und schafft Möglichkeiten einer besseren Bezahlung. Das Ziel von ver.di, für qualifizierte Pflegekräfte ein Mindestgehalt von 3.000 Euro zu erreichen, wäre leichter durchsetzbar.
- Andere Berufsgruppen, insbesondere die nicht medizinischen Fachberufe, müssten dann ebenfalls aufgewertet werden.

- Der ärztliche Bereich hat bisher immer auf ein deutliches Gehalts- und auch Stellenanzahldifferenzial gegenüber anderen Berufsgruppen geachtet. Zusätzliche Ansprüche wären zu erwarten.
- Wenn in den stationären Gesundheitsbereich mehr Geld fließt, setzen bisher die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte ihre Verbands- und Lobbymacht ein, um für den ambulanten Bereich Entsprechendes herauszuholen. Aktuell geht es mit vergleichbarer Begründung um eine Erhöhung des ambulanten Budgets um 5 Milliarden Euro.

Die Summen, um die es insgesamt geht, werden nicht aus den vorübergehenden Rücklagen des Gesundheitsfonds und der Krankenkassen aufzubringen sein. Bei Einführung einer gesetzlichen Personalbemessung, die den Namen auch verdient, muss zusätzliches Geld ins System fließen. Nach derzeitiger Logik der Finanzierung über die Krankenkassen müssten die Zusatzkosten allein von den Versicherten, also den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, getragen werden, da der Arbeitgeberbeitrag bei 7,3 Prozent des Bruttolohns gedeckelt ist. Der Arbeitnehmeranteil liegt derzeit bei 8,2 Prozent und müsste darüber hinaus steigen. Wenn nicht die Parität wieder eingeführt würde, scheint das politisch kaum durchsetzbar zu sein. Alternativ könnten die Zusatzkosten über Steuern finanziert werden. Schuldenbremse und Ende der Neuverschuldung setzen da Grenzen. Bei sprudelnden Steuereinnahmen aufgrund von Wirtschaftswachstum und bei guten Lohnerhöhungen könnte eine Personalbemessung auch aus zusätzlichen Steuern finanziert werden. Der derzeit sichtbare Wachstumsabschwung wird aber auch die Steuerzuwächse begrenzen.

Ausblick

Eine gesetzliche Personalbemessung ist also alles andere als ein Selbstläufer. Eine politische Entscheidung darüber steht Ende 2014/Anfang 2015 an. Gute Argumente, Lobbyarbeit und eine breite öffentliche Unterstützung für gute Krankenhäuser werden nicht ausreichen. Es braucht für die Finanzierung zusätzliche Einnahmen, die nur durch Eingriffe in die Verteilungsverhältnisse realisierbar sind. Die Wiedereinführung einer Vermögenssteuer wäre ein gangbarer Weg, den aber die Regierungskoalition bisher ausgeschlossen hat. Eine Änderung kann nur durch massiven Druck von Beschäftigten, Bevölkerung und gegebenenfalls auch den Arbeitgebern erzwungen werden. Dazu sind entsprechende Kampagnen und Mobilisierungen nötig. Mit einem gesetzlichen Placebo ohne erfahrbare Verbesserungen werden die Beschäftigten nicht leben wollen.

Personalbemessung im Krankenhaus – aber wie?

Eine Personalbemessung ist grundsätzlich auf zwei Wegen realisierbar:

- als analytisches System, in dem die notwendigen typischen Arbeitsabläufe untersucht und mit Zeitwerten hinterlegt werden. Die Zeitwerte werden dann bei den konkreten Arbeitsabläufen im einzelnen Krankenhaus zusammengesetzt und addiert. Damit ergibt sich der gesamte Zeitbedarf und bei feststehender Arbeitszeit auch das Arbeitsvolumen und der erforderliche Personalbedarf;
- oder durch eine pauschalierte Zuweisung von Arbeitsvolumina auf die einzelnen typisierten Tätigkeitsbereiche eines Krankenhauses (zum Beispiel OP, Intensiv, Normalstation, Röntgen, Labor). Das führt dann ebenfalls bei feststehenden Arbeitszeiten pro Person zu Anhaltszahlen für die verschiedenen Bereiche. Die drücken dann eine Mindestbesetzung aus, die unter besonderen Umständen auch überschritten, nicht jedoch unterschritten werden darf.

Derzeit gibt es auch wissenschaftlich keinen Konsens über die richtige Methode beziehungsweise darüber, wie diese beiden Methoden zu kombinieren wären. Eine im System der DRG ebenfalls schwer zu lösende Aufgabe ist die Aufteilung der zusätzlichen Finanzmittel auf die einzelnen Krankenhäuser im Zuge einer Personalbemessung. Systemkonform wäre ein Aufschlag auf die jeweiligen Landesbasisfallwerte als Grundlage der Berechnung des DRG-Budgets der einzelnen Krankenhäuser. Die Landesbasisfallwerte, die derzeit bei etwas unter und leicht über 3.000 Euro pro Fall mit einer durchschnittlichen Fallschwere liegen, müssten durchgängig um 350 bis 400 Euro erhöht werden, um das zusätzliche Personal finanzieren zu können.

Es ist aber nicht zu erwarten, dass alle Krankenhäuser die Verfahren gleichzeitig und flächendeckend umsetzen werden. Von der Psychiatrie-Personalverordnung (PPV) kennen wir den sogenannten Erfüllungsgrad. Keine Einrichtung setzt die PPV voll um, manche nur zu 85 oder 90 Prozent – trotz gesetzlicher Verpflichtung. Um also zu verhindern, dass im Akutbereich mit dem zusätzlichen Geld Gewinnaufbau oder Defizitabbau betrieben wird oder das Geld in Investitionen statt in Personal fließt, muss die zweckentsprechende Verwendung kontrolliert werden können. Das geht aber nur durch eine separate Finanzierung außerhalb der DRG-Budgets. Es muss also so etwas wie eine Teilselbstkostendeckung eingeführt werden, bei der die Krankenhäuser nur dann mehr Geld bekommen, wenn ihnen die zusätzlichen Kosten auch tatsächlich entstanden sind.

Patienten mit höherem Schweregrad ihrer Krankheiten bei weniger Personal erhöhen die Arbeitsbelastung, allein bezogen auf die Fallzahl in den vergangenen zehn Jahren betrug die Steigerung über 10 Prozent. Inzwischen liegt Deutschland

in Europa an der Spitze bei der Zahl der Patienten, die von einer Pflegekraft versorgt werden müssen. Hier sind es mittlerweile 10,3 Patienten pro Pflegekraft. Nur halb so viel sind es in Holland oder in der Schweiz, weniger auch in Griechenland oder Polen, deutlich weniger in Großbritannien, Irland und Schweden.

Steigende Arbeitsbelastung heißt nicht nur weitgehende Ausfüllung der Poren des Arbeitstages bis hin zur Arbeitshetze, mehr psychische Belastung durch immer mehr Überstunden und der Anforderung, ständig einspringen zu müssen, ganz abgesehen von vielen menschlichen Schicksalen, von schweren Krankheitsverläufen und von Sterbefällen, die man nicht einfach am Krankenhauseingang zurücklassen kann. Diese Belastung macht krank. Die Krankheitsquote von Pflegekräften liegt signifikant höher als die von anderen Berufsgruppen, die meisten halten nicht bis zum Rentenalter durch, und der Widerspruch zwischen ethischer Haltung und Wirklichkeit führt häufig zu Berufswechseln. Steigende Arbeitsbelastung senkt aber auch die Behandlungsqualität. Da es dazu keine verlässlichen Kennziffern gibt, muss man auf beschreibende Indikatoren zurückgreifen, wie es das Pflege thermometer von Michael Isfort tut. Danach gibt es in folgenden Bereichen Qualitätsprobleme: Führen von Patientengesprächen, Patientenberatung, Reaktionszeit auf Notfallmeldung von Patientinnen und Patienten, Mobilisierung, Hilfe bei der Essenaufnahme, Körperpflege, Lagerung, Verabreichung von Schmerzmitteln und Hilfen für verwirrte Patientinnen und Patienten. In den USA – in Deutschland gibt es leider kaum Studien zur Behandlungsqualität – ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Ausstattung mit Pflegepersonal und der Qualität der Patientenversorgung festgestellt worden. Sinkt die Zahl von Pflegestunden, dann

- verlängert sich die Verweildauer,
- gibt es mehr Harnwegsinfektionen,
- mehr Lungenentzündungen,
- mehr Magen-Darm-Blutungen und
- mehr Kreislaufkomplikationen.

Eine europäische Vergleichsstudie kommt zu dem Ergebnis, dass mehr Patienten pro Pflegekraft die Rate der Todesfälle im Krankenhaus deutlich erhöhen. Wenn die Folgen so gravierend und die Zusammenhänge so deutlich sind: warum dann nicht mehr und besser bezahltes Personal? Die Ursachen liegen in der Art der Krankenhausfinanzierung über die DRG und in dem Versuch, über die DRG die Kostenanstiege in den Krankenhäusern in den Griff zu bekommen und damit die Krankenkassenbeiträge als einen wesentlichen Teil der Lohnnebenkosten zu senken beziehungsweise wenigstens zu stabilisieren.

**TEIL 5:
DOKUMENTIERT -
DIE ARBEITSZEITDEBATTE
DER ZEITSCHRIFT LUXEMBURG**

Eva Bockenheimer und Stephan Siemens

ARBEITSZEIT UND INDIREKTE STEUERUNG

Arbeitszeitverkürzung gehört im Kapitalismus seit jeher zu den Kernthemen gewerkschaftlicher Kämpfe. Mit der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metallindustrie Anfang der 1990er Jahre konnten die Gewerkschaften einen beachtlichen Erfolg feiern. Doch seitdem wurde nicht nur die reelle, sondern auch die formelle Arbeitszeit in fast allen Branchen wieder verlängert. Heute arbeiten viele Beschäftigte «von selbst» weit über das gesunde Maß und die tariflich vereinbarten Zeiten hinaus. Bislang verfolgen die Gewerkschaften im Wesentlichen zwei Strategien, dem zu begegnen: Die Forderung nach einer 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich soll neben den überlangen Arbeitszeiten der Beschäftigten auch der Arbeitslosigkeit entgegenwirken (vgl. Bontrup/Massarrat 2013). VerfechterInnen der zweiten Strategie hingegen gehen davon aus, dass eine Verkürzung der formellen Wochenarbeitszeit weder aktuell durchsetzbar ist, noch positiven Einfluss auf die reale Arbeitszeit hätte. Sie favorisieren deshalb innerbetriebliche Maßnahmen, mit denen die individuelle Zeitsouveränität und die Selbstbestimmung der Beschäftigten gestärkt werden soll (vgl. Schwitzer u. a. 2010). Beide Strategien greifen zu kurz, denn sie befassen sich nicht ausreichend mit den Hintergründen und Ursachen überlanger Arbeitszeiten. Und sie übersehen häufig die neuen Kampfbedingungen, die eine andere gewerkschaftliche Antwort als die der 1980er Jahre erfordern.

Indirekte Steuerung

Früher traten die «Arbeitgeber» zwischen die Beschäftigten und den Markt. Sie steuerten direkt, indem sie den Beschäftigten sagten, was zu tun ist. Im Zweifel verliehen sie ihrem Anliegen durch Kontrolle und Zwangsmaßnahmen gewissen Nachdruck. Heutzutage steuern sie indirekt: Sie treten aus dieser Mittelstellung heraus und überlassen mehr und mehr den in Teams, Profitcentern und *business units* organisierten Beschäftigten die Unternehmerfunktionen. Die Beschäftigten stehen zugeschnitte-

nen, organisierten und segmentierten Märkten gegenüber. So bekämpfen sich zum Beispiel Saturn und Mediamarkt bis auf das Messer, immer für dieselbe Tasche: den Metrokonzern. Die Zusammenarbeit der Beschäftigten wird als Konkurrenz organisiert. Im Managementjargon wird dies *coopetition* genannt (eine Verknüpfung von *cooperation* und *competition*). Die Unternehmensleitungen wenden sich heute also nicht mehr an das Bewusstsein der Beschäftigten, sondern versuchen im Gegenteil durch unbewusst bleibende Steuerungsprozesse die Profitabilität zu erhöhen.

Damit sich die Teams und die *business units* wie von selbst für das entscheiden, was aus Sicht der Unternehmensführung am besten, das heißt am profitabelsten ist, wird hierfür eine entsprechende «Umwelt» geschaffen (Landy/Conte 2004). Das Management organisiert Anlässe, bei denen andere – KollegInnen, KundInnen oder LieferantInnen – die Beschäftigten in eine Situation bringen, für den gemeinsamen unternehmerischen Zweck etwas (mehr) zu tun. Denn was die Beschäftigten wollen, hängt von den Bedingungen ab, unter denen sie diese Entscheidung treffen. So kommen sie in eine Doppelrolle: Sie sind abhängige Beschäftigte und nehmen zugleich gemeinsam Unternehmerfunktionen wahr (Peters 2001: 18 ff.). Beide Rollen treten aber wieder auseinander: Wir gemeinsam als Team, als *business unit*, als Profitcenter haben die Unternehmerfunktion inne, aber ich, du, er, sie, es – dieselben wir, nur als Einzelne – müssen umsetzen, was wir zuvor gemeinsam beschlossen haben. Diese «Ich-wir-Struktur» bleibt unbewusst und treibt uns dazu an, länger zu arbeiten als tariflich erforderlich. Schließlich möchten wir das Team nicht hängen lassen, denn umgekehrt fordern auch wir von den anderen ihren Beitrag zum Teamerfolg. Neben diese allgemeine Tendenz tritt bei der Arbeitszeit ein besonderes Problem hinzu: die Diskrepanz zwischen der Idealität der Unternehmerfunktion und der Materialität der wirklichen Arbeit. Diese äußert sich zum Beispiel so: Wir versuchen einen Auftrag zu bekommen – der Liefertermin ist dabei entscheidend. Um in Konkurrenz mit anderen Anbietern zu bestehen, machen wir straffe Terminzusagen, die nur unter optimalen Bedingungen eingehalten werden können. Sie sind – wie alle unternehmerischen Vorgaben – ideelle Annahmen und erweisen sich in der Praxis oft als unrealistisch. Wir Beschäftigten wissen das unterschwellig und planen unsere Freizeit und die der KollegInnen mit ein. Und wir setzen dieses Verhalten – frei nach dem Motto «Das Wir entscheidet» – gegeneinander und gegen uns selbst durch. Der Unterschied zwischen den wirklichen Arbeitszeiten und den tariflich vereinbarten spiegelt also die Macht der – von der Unternehmensleitung organisierten und zur indirekten Steuerung genutzten – Gruppendynamik in den Teams. Überdies werden die Beschäftigten mit «zufällig» erscheinenden Anforderungen aus der sogenannten Umwelt konfrontiert, die schlecht abgelehnt werden können. Diese erscheinen uns deshalb als zufällig, weil sie nicht unmittelbar auf Aktionen des Managements zurückzuführen sind: Beispielsweise führt eine zu dünne Personaldecke immer wieder dazu, dass KollegInnen füreinander einspringen müssen. Besser ist es, da mitzumachen, weil man vielleicht selbst einmal vertreten werden muss. Oder: Das Unternehmen spart sich die Einarbeitung

neuer MitarbeiterInnen und setzt darauf, dass KollegInnen mit Erfahrungswissen dies «nebenbei» übernehmen. An Beispielen mangelt es nicht. Geschickte Führungskräfte wissen den Beschäftigten auf diese Weise erheblich mehr Arbeitszeit zu entlocken als vertraglich vereinbart – Arbeitszeit, die oft weder erfasst noch vergütet wird.

Durch den so gesteigerten Arbeitsdruck sind tariflich vereinbarte Arbeitszeiten zunehmend nicht mehr durchsetzbar. Schon in den 1990er Jahren berichtete der Betriebsrat von IBM, dass KollegInnen ausgestempelt haben, um dann weiterzuarbeiten (vgl. Peters u. a. 1999: 100). Diese Tendenz hat sich teils fortgesetzt, teils durch Vertrauensarbeitszeit erübrigt. Die Verantwortung dafür scheint nicht mehr beim Unternehmen zu liegen, sondern bei den Einzelnen. Nicht die Arbeitsorganisation scheint das Problem zu sein, sondern die individuelle Unfähigkeit, der eigenen Arbeit Grenzen zu setzen.

Gesellschaftlicher Fortschritt?

Bisher haben wir die Übernahme der Unternehmerfunktion vor allem als eine äußere Anforderung an die Beschäftigten betrachtet, durch die Unternehmen versuchen, den Profit zu steigern. Auch wenn es so scheinen mag, als beherrschten die Unternehmen den Prozess der indirekten Steuerung, trifft dies nicht zu. Die Produktivkraft der gesellschaftlichen Arbeit ist gestiegen. Beschäftigte arbeiten heute produktiver und profitabler, weil – und wenn – sie sich mit dem Sinn ihrer Arbeit in der Arbeit auseinandersetzen. Um diese Produktivität zu nutzen, passen sich die Unternehmen daran an: Sie überlassen den Beschäftigten mehr und mehr die Unternehmerfunktion. Im Kapitalismus gibt es ein Kriterium für den Sinn gesellschaftlicher Arbeit: den Profit. Die Beschäftigten fangen an, sich vor ihrem «Arbeitgeber» für die Profitabilität ihrer Arbeit zu rechtfertigen. Indem sie die Unternehmerfunktionen an sich ziehen, lernen sie ihre Zusammenarbeit selbst zu organisieren – und zwar im globalen Maßstab. Da sie aber keine Kapitalisten sind, müssen sie sich mit dem Unterschied zwischen dem, was im eigentlichen Sinne gesellschaftlich produktiv ist, und dem, was im beschränkten Sinne eines kapitalistischen Unternehmens produktiv – das heißt profitabel – ist, auseinandersetzen. Sie lernen, die sozialen Kosten in die Betrachtung einzubeziehen, vor allem die am eigenen Leibe erfahrenen gesundheitlichen Kosten, die Zerstörung der natürlichen Lebensbedingungen sowie die sozialen Verwerfungen. Indirekte Steuerung setzt die Unbewusstheit der eigenen Fähigkeiten voraus, nur so lassen wir uns «indirekt» steuern. Machen wir uns diese Fähigkeiten jedoch bewusst, können wir gemeinsam lernen, uns der Steuerung zu entziehen und die gesellschaftliche Produktion so zu organisieren, dass sie für uns Beschäftigte gut ist. Der Prozess der Auseinandersetzung mit dem Sinn der Arbeit in der Arbeit ist in diesem Sinne ein gesellschaftlicher Fortschritt, der durch die kapitalistischen Bedingungen jedoch stark beschränkt wird und mangels Bewusstheit als bloß negativ erscheint.

Gemeinsam die Arbeitszeit beherrschen lernen

Unter den Bedingungen indirekter Steuerung ist also eine formelle Verkürzung der Arbeitszeit keine Lösung. Um wirklich weniger lang zu arbeiten, müssen wir verschiedene Lernprozesse durchlaufen: Wir müssen lernen, mit der Unternehmerfunktion so umzugehen, dass sie sich nicht gegen uns wendet. Wir müssen die Mechanismen der indirekten Steuerung besser verstehen und sie uns in unserer konkreten Arbeitssituation immer wieder bewusst machen. Bezogen auf die Arbeitszeit müssen wir eine realistische Einschätzung zu der Zeit gewinnen, die wir wirklich brauchen für bestimmte Tätigkeiten. Das würde uns ermöglichen, bei Projekten Verhandlungen zu führen, bei denen wir uns nicht durch völlig unrealistische Zeitvorgaben unter Druck setzen (lassen). All diese Lernprozesse können nicht individuell gemacht werden. Sie bedürfen der kollektiven Aktion der KollegInnen.

Aus dieser Analyse ergeben sich erste Schritte und weiterreichende Perspektiven, wie wir Kontrolle über die eigene Arbeitszeit gewinnen können:

1. Bislang diente die Zeiterfassung als Kontrollinstrument einerseits des Unternehmens über die erbrachte Arbeitsleistung, andererseits als eines der Gewerkschaften und Betriebsräte über die angeeignete Arbeitszeit. Unter den Bedingungen indirekter Steuerung brauchen wir darüber hinaus eine Zeiterfassung, die es den Beschäftigten selbst ermöglicht, die Kontrolle über ihre realen Arbeitszeiten zu gewinnen. Das gilt sowohl für «umweltbedingte» Nebentätigkeiten als auch für «nebenbei» erledigte E-Mails. Ziel muss es sein, die Differenz zwischen tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit zu erfassen und ihre Ursachen zu durchdringen. Die Konsequenzen daraus dürfen sich nicht auf eine moralische Verurteilung der «Zeitsünder» reduzieren, sondern müssen eine gemeinsame Auseinandersetzung darüber in den Teams beinhalten. Hier wird das eigentliche Problem sichtbar: Wie verhält sich die Solidarität im Team bei der gemeinsamen Wahrnehmung der Unternehmerfunktion zur gewerkschaftlichen Solidarität der KollegInnen bei der Er kämpfung von realen Arbeitszeiten, die den tariflichen Vereinbarungen entsprechen?

2. Um zunehmenden psychischen Belastungen, überlangen Arbeitszeiten und Arbeitsdruck entgegenzuwirken, müssen sich die Beschäftigten gemeinsam für eine stärkere Personaldecke einsetzen. Sie dürfen sich dabei nicht gegen andere Teams und Unternehmenseinheiten ausspielen lassen. Letztlich muss die Frage beantwortet werden, wie hoch der Gewinn sein soll, der einer Unternehmenseinheit entnommen werden kann. Die Unternehmen setzen heutzutage die Gewinnerwartungen fest, die dann heruntergebrochen werden. Hier müssen die gegebenen Ressourcen und der reale Zeitaufwand einberechnet und die Gewinnerwartungen entsprechend nach unten korrigiert werden. Dies durchzusetzen, ist eine gemeinsame Aufgabe der Belegschaft. Und zwar so lange, bis reale und tarifliche Arbeitszeiten einander entsprechen.

3. Diese Strategie geht notwendig zulasten des eigenen Unternehmens, wenn nicht die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten durch die Organisation in den Gewerkschaften ausgeschaltet wird. Es bedarf daher einer breiten gewerkschaftlichen Initi-

ative, die der Arbeitszeitfrage einen allgemeinen Charakter verleiht. Wir brauchen eine Arbeitszeitdiskussion, die durchaus mit der Kampagne für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche vergleichbar ist, sich aber nicht auf neue Regelungen beschränkt, sondern auf die Instrumente zielt, mit denen diesen Regelungen Wirksamkeit verschafft werden kann.

4. Gelingt es durch eine solche gewerkschaftliche Organisation, sich mit der Selbstständigkeit der Teamprozesse auseinanderzusetzen und diese unter die eigene Kontrolle zu bringen, so verwandelt sich diese Form der Arbeitsorganisation dahin, die individuelle Arbeitskraft mit der gesamtgesellschaftlichen Arbeitskraft in der wirklichen Zusammenarbeit zu vermitteln. Perspektivisch entsteht die Fähigkeit, die Planung der gesellschaftlichen Produktion mit der individuellen Freiheit zu vereinen und damit ein Problem zu lösen, an dem der real existierende Sozialismus gescheitert ist. Diese Fähigkeit könnte uns ermöglichen, den Kapitalismus zu überwinden und an seine Stelle eine sozialistische Produktion auf Grundlage der freien, selbsttätigen Vermittlung der eigenen Arbeitstätigkeit mit der gesellschaftlichen Arbeitstätigkeit zu setzen.

Zuerst erschienen in: LuXemburg 3–4/2013, S. 168–173.

Literatur

- Bontrup, Heinz J./Massarrat, Mohssen (Hrsg.) (2013): Arbeitszeitverkürzung jetzt! 30-Stunden-Woche fordern!, Bergkamen.
- Landy, Frank J./Conte, Jeffrey M. (2004): Work in the 21st Century – An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Boston.
- Peters, Klaus (2001): Die neue Autonomie in der Arbeit, in: Peters, Klaus/Gleißmann, Wilfried (Hrsg.): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg, S. 18–40.
- Peters, Klaus/Siemens, Stephan/Gleißmann, Wilfried (1999): Meine Zeit ist mein Leben. Neue betriebspolitische Erfahrungen zur Arbeitszeit. Denkanstöße – IG Metall in der IBM, Sonderheft, Frankfurt am Main.
- Schwitzer, Helga/Ohl, Kay/Rohnert, Richard/Wagner, Hilde (Hrsg.) (2010): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeits- und Leistungspolitik, Hamburg.

Bernd Riexinger im Gespräch

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

NEUE PERSPEKTIVEN AUS DEN KÄMPFEN ENTWICKELN

Eine wesentliche Erscheinung der Krise der Reproduktion zeigt sich in der Organisation der Zeit, nicht zuletzt der Arbeitszeiten. Wie siehst du die Probleme? Und was sind gewerkschaftliche Strategien darin?

Eine gewerkschaftliche Strategie zur Arbeitszeitverkürzung existiert derzeit nicht; zwar gibt es einzelne Versuche, der Entgrenzung der Arbeitszeit entgegenzuwirken, aber von einem gewerkschaftlichen Konzept zur Arbeitszeitpolitik lässt sich kaum sprechen. Das wäre jedoch dringend notwendig, denn die Regulierungsfähigkeit der Gewerkschaften ist in dem Bereich dramatisch erodiert. Grob haben wir es mit vier Tendenzen der Deregulierung zu tun:

1. *Der Entgrenzung der Arbeitszeit*, insbesondere bei den qualifizierteren Tätigkeiten und im Angestelltenbereich. Hier wird – befördert durch die vor über 20 Jahren eingesetzte Flexibilisierung der Arbeit und durch Methoden der indirekten Steuerung – die tatsächliche Arbeitszeit verlängert. Dieser Prozess ist weitgehend individualisiert und tariflicher oder betrieblicher kollektiver Regulierung entzogen. Anhäufung von Gleitzeitstunden, nicht bezahlte Arbeit, ständige Erreichbarkeit, Unterordnung unter die betrieblichen Arbeitsschwankungen: Immer mehr Beschäftigte leiden unter dieser permanenten Leistungsüberforderung. Insbesondere die psychischen Erkrankungen nehmen zu, und eine wachsende Zahl von Beschäftigten klagt über Dauerstress, Burn-out und dass sie Privat- und Berufsleben kaum in Einklang bringen können. Überlastungs- und Stresserscheinungen stellen wir auch massenhaft im Gesundheitswesen und in der sozialen Arbeit fest.

2. Auch bei vielen Beschäftigten im Niedriglohnbereich *steigt die Arbeitszeit*, getrieben von den sinkenden Reallöhnen und der Notwendigkeit, durch Überstunden oder einen Zweitjob das Einkommen aufzubessern.

3. Gleichzeitig wächst *strukturelle Unterbeschäftigung*, also unfreiwillige Teilzeit, Mini- und Midijobs. Sie sind maßgeblich dafür verantwortlich, dass nach wie vor die

gesellschaftliche Arbeitsstundenzahl pro Kopf fällt. Millionen von Menschen würden gern länger arbeiten, bekommen jedoch nur Teilzeitjobs oder geringfügige Beschäftigung, von der sie nicht leben können: ein Prozess permanenter Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich.

4. Die Rente ab 67 ist eine weitere Niederlage auf dem Feld der Arbeitszeitpolitik, eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Eine Auseinandersetzung um die Arbeitszeit müsste also dringend wieder aufgenommen werden. Es bedarf eines Regulierungskonzepts im Dreieck der wichtigsten gewerkschaftlichen Handlungsfelder: Lohn, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit. Das ist viel und komplex – aber nicht unmöglich.

Wie also wäre anzusetzen? Worum müsste gekämpft werden?

Ansatzpunkt müssen die konkreten Interessen der Beschäftigten sein. Diese lassen sich grob unterscheiden:

1. Wer unter der Entgrenzung der Arbeit leidet, will die tatsächliche Arbeitszeit verkürzen, mindestens tarifliche und tatsächliche Arbeitszeit übereinbringen. Das ist nur vorstellbar, wenn gleichzeitig reguliert wird, dass sie ihre Aufgaben in der kürzeren Arbeitszeit auch bewältigen können und Stress zurückgedrängt wird. Hier brauchen wir eine Regulierung der Arbeitsbedingungen, wie der Personalbemessung. Interessant ist zum Beispiel der Versuch der Beschäftigten der Berliner Charité, einen Tarifvertrag zur Regelung der personellen Mindestbesetzung, also einen bestimmten Schlüssel von Pflegepersonal und Patienten, durchzusetzen. Auch die Beschäftigten im Niedriglohnbereich, die aus finanziellen Gründen länger arbeiten, wollen, dass ihre Arbeitszeit sinkt. Hier müssen die Löhne einbezogen werden.

2. Die strukturell Unterbeschäftigten wollen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit, meistens zwischen 25 und 35 Stunden. Nur ein Teil will in herkömmliche Vollzeitarbeit wechseln, in der Regel jüngere Beschäftigte, die nach der Ausbildung lediglich in Teilzeitarbeit übernommen werden. Hier gibt es zahlreiche betriebliche Initiativen im Handel, um Stundenerhöhungen für die Beschäftigten durchzusetzen und die Geringstundenverträge zurückzudrängen.

3. Alle lehnen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ab; dazu gehört die Rente erst ab 67.

Die verschiedenen Interessen oder Gruppen eint, dass sie ein anderes Arbeitszeitregime wollen. Das ist eine gute Voraussetzung für eine gesellschaftliche Auseinandersetzung um die Arbeitszeit und für eine neue Initiative zur Arbeitszeitverkürzung. Statt der Trennung in überbeschäftigte «Normalarbeitende» und unterbeschäftigte, unterbezahlte Prekäre müssten wir eine begriffliche Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses finden, das die verschiedenen Interessenlagen berücksichtigt. Es muss genügend Spielraum geben für eine Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Interessenlagen, zum Beispiel Erziehungsphasen, Alterslagen und vieles mehr. Immer mehr Menschen leiden unter der Zerrissenheit ihrer Lebensbedingungen, kön-

nen kaum noch Kindererziehung, Partnerschaften, Freundschaften oder die Pflege der Eltern in ihrem Lebensentwurf zusammenbringen. Hier ist eine gesellschaftlich-kulturelle Debatte möglich, die an das Bedürfnis, Arbeit und Leben, soziale und kulturelle Teilhabe auf einer gesicherten existenziellen Grundlage zusammenzubringen, anknüpft.

Wie ließen sich die Interessen der Beschäftigten an Flexibilität und ein Kampf für bessere Arbeitsbedingungen verbinden?

Der Weg kann nicht sein, Modelle zu entwickeln und zu propagieren. Plakative Forderungen wie «30 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich» werden von den Beschäftigten und gewerkschaftlich Aktiven nicht aufgegriffen. Sie werden als nicht durchsetzbar wahrgenommen. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst hatten neun Wochen gestreikt, um die Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden zu verhindern, mussten aber die Verlängerung um eine halbe Stunde akzeptieren. Wie lange müssten sie wohl für neun Stunden Arbeitszeitverkürzung und den vollen Lohn- und Personalausgleich streiken? Auch das Vier-in-eins-Modell,¹ das ja eher als orientierendes Konzept gedacht ist, aber eine Arbeitszeit von 25 Wochenstunden anzielt, müsste so übersetzt werden, dass sich politisch dafür streiten lässt und es in die Kämpfe der gewerkschaftlich Organisierten eingehen kann. Jetzt weist es keinen Weg, weder Einstiege noch Ansätze der Durchsetzung.

Es gibt aber viele konkrete Auseinandersetzungen in Betrieben oder ganzen Branchen um eine an den Interessen der Beschäftigten orientierte Regulierung der Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Dazu gehören tarifliche Regelungen zum Gesundheitsschutz, Initiativen gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit oder betriebliche Aktivitäten gegen Niedrigstundenverträge (z. B. bei H&M). Von hier aus kann Kritik zugespitzt, können Kämpfe verallgemeinert werden. Der öffentliche Dienst könnte dabei eine Vorreiterrolle einnehmen.

In den Betrieben beginnt ein Arbeitsplatzabbau (Kosteneinsparpläne bei Siemens, Daimler, Metro, Zwangsurlaub bei MAN, Schichtenreduzierung bei VW). Das sollte Ausgangspunkt für eine Debatte zur Umverteilung von Arbeitszeit durch Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sein. Die Debatte um die Verlängerung oder Neuauflage der Kurzarbeiterregelung – die ja eine subventionierte Arbeitszeitverkürzung auf Zeit ist, bei der davon ausgegangen wird, dass die Kapazitätsauslastung wieder steigen wird – muss um die Frage genereller Arbeitszeitverkürzung erweitert werden. Überkapazitäten werden zum Beispiel in der Automobilindustrie durch Standortschließungen (Belgien, Frankreich) und Arbeitsplatzvernichtung abgebaut. Sie können wesentlich sozialer durch Arbeitszeitverkürzung abgebaut werden. Hier könnte ein europäisches Projekt der Arbeitszeitverkürzung entstehen.

1 Die Vier-in-einem-Perspektive von Frigga Haug zielt auf eine Neubestimmung und radikale Umverteilung gesellschaftlich notwendiger Arbeit (vgl. LuXemburg 2/2011).

Eine Wiederholung der Tarifikämpfe der 1980er Jahre um die 35-Stunden-Woche ist unter heutigen gesellschaftlichen Bedingungen kaum vorstellbar. Das notwendige Klima für eine Mobilisierung für Arbeitszeitverkürzung muss erst entstehen. Deshalb ist eine langfristig angelegte Kampagne für das Projekt einer Neuregulierung der Arbeitszeit so notwendig. Ohne die Beteiligung der Gewerkschaften ist ein solches Projekt undenkbar. Derzeit fehlt schon der politische Wille. Auch sind die Interessen der Einzelgewerkschaften unterschiedlich; im exportorientierten industriellen Bereich gibt es starke Elemente von Wettbewerbskorporatismus.

Zudem darf es mit der Rente erst ab 67 keine Versöhnung geben. Gerade im Bundestagswahljahr kann diese Frage erneut auf die Tagesordnung gesetzt und mit der Debatte um die Arbeitszeit verknüpft werden.

Wo ist der Ort der LINKEN in dieser Auseinandersetzung?

Die Linke und im Besonderen die Parteilinke könnte in dieser Debatte sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch in der Gesellschaft eine wichtige Funktion einnehmen. Sie könnte in den Gewerkschaften die Diskussion um eine neue Arbeitszeitinitiative anstoßen. Die beschriebenen Tendenzen verschlechtern ja nicht nur die existenziellen Bedingungen für die Beschäftigten, sondern auch die Handlungsmacht der Gewerkschaften. Dem Verlust an Regulierungsmacht geht der Verlust von Organisationsmacht voraus. Die Partei DIE LINKE könnte gerade im Wahljahr eine gesellschaftliche Debatte anstoßen und an einem fortschrittlichen Zukunftsentwurf arbeiten, der Fragen von «guter Arbeit», «Umverteilung der Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung», «Reregulierung der Arbeitszeit» und «Vereinbarung von Leben und Arbeit» zusammenfügt.

Zuerst erschienen in: LuXemburg 4/2012, S. 88–91.

Sybille Stamm

WEM GEHÖRT DIE ZEIT?

Als aktive Gewerkschafterin habe ich die Erfahrung gemacht, dass Sehnsucht in Kämpfen – insbesondere in Kämpfen um Zeit – eine zentrale Rolle spielt. Sehnsucht nach einer anderen Zeiteinteilung, -verteilung und -umverteilung ist ein wichtiger und treibender Motor. Sehnsucht nach einer anderen, nicht fremdbestimmten und gleichberechtigten Gesellschaft, einer «gerechten» Verteilung der Zeit ist Voraussetzung für mutige und beharrliche Kämpfe um Zeit.

Es gibt einige Gründe, warum die dringende Frage der Arbeitszeitverkürzung derzeit in den Gewerkschaften und Betrieben nur schwer ankommt: Zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, Erfahrung von Arbeitsverdichtung durch Rationalisierung, Befürchtungen, dass die Kraft für den vollen Lohnausgleich nicht reichen könne, und insgesamt Angst vor einer Niederlage in den Gewerkschaftsführungen. Außerdem richtet sich der strategische Blick der Gewerkschaften ausschließlich auf die Arbeitszeit – vielleicht liegt es an dieser (Selbst-)Beschränkung, dass die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung nicht massenhafte Begeisterung auslöst.

Im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche 1984 war die Losung der Frauen: Wir wollen «mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen». Und manchmal wurde ein «Lernen» hinzugefügt, denn auch dafür wollten die Frauen mehr Zeit. Das ging weit darüber hinaus, Arbeitslosigkeit mit Arbeitszeitverkürzung bekämpfen zu wollen. Mit der Frauenlosung ertönte plötzlich eine ganz besondere Melodie im Streik, eine Melodie, die das ganze Leben in den Blick nahm.

Der Streik wurde ein Jahr lang vorbereitet: strategisch, argumentativ, agitatorisch und kulturell. Auch damals ging es uns darum, Sehnsucht zu wecken für eine «andere Zeit». Trotz ökonomisch relativ guter Zeiten und intensiver, basisorientierter Vorbereitung war es nicht einfach, die Belegschaften von der Notwendigkeit eines Arbeitskampfes zu überzeugen. Da war die harte Abwehrfront des Gegners, die Ungewissheit, ob das mit dem vollen Lohnausgleich klappen wird, und in Teilen der

Belegschaften fehlte die Klarheit – und die Sehnsucht. Als Mitglied der Streikleitung der IG Metall und in Baden-Württemberg zuständig für Frauenpolitik, erkannte ich, dass Frauen anders kämpfen. Mir wurde klar, dass sie vor dem Hintergrund ihrer Lebenssituation und Erfahrung nicht nur das Arbeitsleben in den Blick nehmen. Daraus resultiert: Es darf in den Gewerkschaftskonzepten nicht nur um Arbeitszeitverkürzung, es muss umfassender um Zeitpolitik gehen.

Wenn wir von Wohlstand reden, meinen wir implizit gutes Einkommen, ein Auto, eine Wohnung – «Geldwohlstand» eben. Das Wort «Zeitwohlstand» existiert in unserer Alltagssprache gar nicht, und dennoch ist das Bedürfnis danach latent oder vehement bei fast allen Menschen vorhanden. Ein Indiz dafür, dass Zeit kaum bewusst wahrgenommen wird. Im Arbeitskampf 1984 habe ich begriffen, dass meine Zeit begrenzt ist und ich sie nur einmal leben kann. Seither gehe ich bewusster mit meiner Zeit und der anderer Menschen um. Wichtig ist die Erkenntnis, dass es Leben immer nur in der Zeit gibt, und es eines sorgfältigen Umgangs mit ihr bedarf. Die Frauen der IG Druck und Papier machten 1984 eine Aktion «Rund um die Uhr», in der auch die Aufforderung auftauchte, sich Gedanken zu machen über die eigenen Wünsche und Bedürfnisse nach dem Motto: Was ich schon immer mal machen wollte ... Erschreckend war, dass auf Anhieb keine Frau dazu etwas sagen konnte (vgl. Kurz-Scherf/Breil 1987). Ganz ähnlich habe ich das auf einem ver.di-Seminar «Kämpfe um Zeit» im Januar 2013 erlebt.

Die Fähigkeit, über den Tag hinauszudenken, Vorstellungen zu entwickeln, was «in meiner Zeit» alles möglich ist, ist teilweise blockiert und bekommt erst in der Diskussion mit anderen Gestalt. Der Schriftsteller Hermann Peter Piwitt formuliert treffend, dass die intensivierte Lohnarbeit einen Menschen erzeuge, «der eigentlich ständig den Wunsch hat, abzuschalten. Bei der Arbeit schaltet er ab. Er wünscht sich, im Urlaub abschalten zu können. Er schaltet ab, wenn er den Fernseher anschaltet. Und im Schlaf sowieso. Einmal von allem nichts mehr hören und sehen zu müssen, ist der merkwürdige Wunschtraum von Menschen, die unter Bedingungen arbeiten müssen, unter denen Hören und Sehen vergehen.» (Piwitt 1987: 9 f.) Unter Zeit zum Leben verstehen wir etwas anderes.

«Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf»

Die Kämpfe um Zeit sind so alt wie die Arbeiterbewegung. Der Kampf um die Zehnstundenbill in England, der Kampf um den 8-Stunden-Tag im 19. und 20. Jahrhundert, der Streik um die 35-Stunden-Woche, aber auch Abwehrkämpfe gegen die Verlängerung der Wochenarbeitszeit wie 2006 bei den kommunalen Betrieben in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hamburg: Immer waren Kämpfe um Zeit Klassenkämpfe, in denen das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit neu justiert wurde. Immer ging und geht es dem Kapital darum, die Arbeitszeit zu verlängern und die Rationalisierungsgewinne abzuschöpfen, also den bezahlten Teil des Arbeitstages zu verkleinern, den Marx als notwendige Arbeit zur Reproduktion der eigenen

Arbeitskraft bezeichnet. Es muss den Gewerkschaften also immer um beides gehen: die Arbeitszeit absolut zu verkürzen und den Anteil am Produktivitätsgewinn zu erhöhen, zum Beispiel durch die Ausweitung der «Poren im Arbeitstag». Im Erwerbsleben muss Raum geschaffen werden, der es Menschen ermöglicht, den Arbeitsprozess «unter den ihrer menschlichen Natur würdigsten und adäquatesten Bedingungen [zu] vollziehen. Aber dies bleibt immer ein Reich der Notwendigkeiten [...]. Jenseits desselben beginnt [...] das wahre Reich der Freiheit. Die Verkürzung des Arbeitstages ist die Grundbedingung». (Marx 1964: 828) Die ständig steigende Produktivität als Quelle gesellschaftlichen Reichtums ist dafür die Grundlage, wie Marx schreibt – und daran hat sich bis heute nichts geändert: «Je weniger Zeit die Gesellschaft bedarf, um Weizen, Vieh etc. zu produzieren, desto mehr Zeit gewinnt sie zu anderer Produktion, materieller oder geistiger. Wie bei einem einzelnen Individuum, hängt die Allseitigkeit ihrer Entwicklung, ihres Genusses und ihrer Tätigkeit von Zeitersparung ab. Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf.» (Marx 1974: 89)

In der Metall- und Elektroindustrie wurde 1967 die 40-Stunden-Woche eingeführt, also vor 45 Jahren. Unterstellt man eine Produktivitätssteigerung von nur zwei Prozent pro Jahr, und wäre nur die Hälfte der Produktivitätssteigerung in Arbeitszeitverkürzung umgewandelt worden, dann gäbe es jetzt in der Metall- und Elektroindustrie die 20-Stunden-Woche. Die Wirklichkeit sieht anders aus. 2011 arbeitete ein in Vollzeit Beschäftigter bei einer tariflichen 35-Stunden-Woche einschließlich der Überstunden durchschnittlich 40,2 Stunden. Der eine Teil der Menschheit wird gezwungen, immer länger zu arbeiten und immer verfügbarer zu sein, während gleichzeitig die Zahl der Menschen wächst, die Minijobs oder überhaupt keine Arbeit mehr haben. Bezahlte Erwerbsarbeit ist nicht unbegrenzt verfügbar. Jede Stunde längere Arbeitszeit mindert die Chancen der Erwerbslosen und der Jugend auf einen Arbeitsplatz. 2012 sind in Baden-Württemberg, einem der reichsten Bundesländer, 53 Prozent der Ausgebildeten nur befristet übernommen worden.

Die radikale Ökonomisierung der Zeit bedroht soziale und gesellschaftliche Strukturen und hat längst die unterschiedlichsten Felder erfasst. So wird von außen bestimmt, wie viel Zeit eine Krankenpflegerin für einen Kranken aufwenden darf (vgl. Wolf 2013). Das bedeutet: Zuwendung im Minutentakt. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kostet immer mehr gemeinsame Zeit. Der Zusammenhalt und das solidarische Miteinander schwinden. Gesellschaftliches Leben aber ist an Rhythmen und gemeinsame Zeiten gebunden. Dazu gehört das freie Wochenende. Doch selbst das «ganze Wochenende» (Samstag und Sonntag) ist für viele bereits zur Ausnahme geworden.

Zeit zum Handeln

Es lohnt der Blick auf vergangene Erfahrungen und Forderungen. Diskussionen über Arbeitszeit vor bald 100 Jahren muten heute geradezu unvorstellbar radikal an, wenn man liest, dass im November 1918 der Arbeiter- und Soldatenrat in Stuttgart

den 7-Stunden-Tag, die Einführung eines Mindestlohnes und *equal pay* – gleiche Bezahlung von Männern und Frauen – forderte (Scherer/Schaaf 1984: 217) und die Spartakusgruppe Stuttgart nur eine Woche später nachlegte: «Normale Arbeitszeit: vorläufig der 6-Stunden-Tag» (Rote Fahne Nr. 2, 15.11.1918). Selbst auf Unternehmensebene wurde angesichts immens gestiegener Produktivität über Arbeitszeitverkürzung nachgedacht. So stellte Robert Bosch Mitte der 1920er Jahre Überlegungen zum 6-Stunden-Tag an. Zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit hatte er 1932 bereits den 5-Stunden-Tag im Blick – dieser sollte aus der Arbeitslosenversicherung bezahlt werden. Fünfzig Jahre später, 1984, kämpften die Gewerkschaften IG Metall und IG Druck und Papier für die 35-Stunden-Woche, die in Stufen, immer wieder von Streiks begleitet, erst 1995 eingeführt wurde – das heißt, die Auseinandersetzung dauerte elf Jahre.

Und heute? Manchmal verschwinden Ergebnisse von Kämpfen wie im Zeitraffer oder wie ein Wassertropfen in der Sonne. Allemaal bestätigt sich die alte gewerkschaftliche Erkenntnis, dass Stillstand Rückschritt bedeutet. Das gilt insbesondere in der Arbeitszeitfrage.

... machbar, aber eine Machtfrage

Gewerkschaften fordern in der Kampagne «Gute Arbeit» menschlichere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitverkürzung. Dass in den vergangenen Jahren wenig bis nichts erreicht wurde, macht die Ziele nicht obsolet. Die Entwicklung gibt jedoch Hinweise auf die mangelnde gesellschaftliche und ökonomische Durchsetzungskraft der Gewerkschaften. Das Ende der Systemkonkurrenz, der Abbau des Sozialstaates, wachsende Arbeitslosigkeit – auch infolge neoliberaler Politik – und die «Verbetrieblichung» der Tarifpolitik sind einige, wenngleich nicht ausreichende Erklärungsversuche.

Auf dem ver.di-Bundeskongress im September 2011 wurde mit großer Mehrheit eine neue Arbeitszeitkampagne beschlossen. Zwei Stichworte sind mir in diesem Zusammenhang wichtig: Sehnsucht nach mehr eigenverfügbarer Zeit und Durchsetzungsmacht. Beide bedingen sich gegenseitig. Es geht auch, wie in vergangenen Kämpfen, um das Entwerfen realer Utopien. Ein bekanntes Bild von Gertrude Deegenhardt, der «35-Stunden-Woche-Zug» aus dem Jahr 1984, zeigt vorn einen kleinen Trommler, der die Zahl 30 auf der Mütze trägt. Der 6-Stunden-Tag war das Ziel feministischer Gewerkschaftsfrauen, um eine annähernd gerechte Verteilung aller Tätigkeiten durchzusetzen: der bezahlten Erwerbsarbeit, der Reproduktionsarbeit und der zivilgesellschaftlichen Arbeit. Das war und ist eine reale Utopie. Diese ist uns in den Abwehrkämpfen teilweise verlorengegangen, und wir wissen sehr gut, dass sich, «wenn die utopischen Oasen austrocknen, eine Wüste von Banalität und Ratlosigkeit» ausbreitet (Habermas 1985: 161). Anknüpfend an die Erfahrungen in Kämpfen um Zeit und an die drei guten Gründe für Arbeitszeitverkürzung – Arbeitsplätze sichern und schaffen, Arbeit humanisieren und Leben und Gesellschaft gestalten – verdichtet

Frigga Haug (2011) in der «Vier-in-einem-Perspektive» die reale Utopie einer Umverteilung aller anfallenden Arbeiten. Frauen und Männer sollen ein Recht auf bezahlte Erwerbsarbeit haben, gleichberechtigt die Sorge- und Familienarbeit teilen, Zeit für sich selber haben und Zeit für Politik, um handelnd in die Gestaltung der Gesellschaft eingreifen zu können.

Bei der Architektur der «Vier-in-einem-Perspektive» ist das geforderte «Besondere», dass alle vier Tätigkeitsbereiche gleichgewichtig sind, ja sich gegenseitig bedingen. Das könnte ein neues real-utopisches Projekt auch für die Gewerkschaften werden. Es hat drei entscheidende Voraussetzungen, um materielle Kraft zu entfalten: Das Leben muss als Ganzes gedacht werden, radikale Geschlechterdemokratie wird eingefordert, und Zeit als wichtigste Kategorie im Leben von Menschen wird in den Mittelpunkt politischen Handelns gestellt. Ein solches Projekt bedeutet einen grundlegenden Umbau der Arbeitsgesellschaft und des Sozialstaates. Es rechnet sich auch ökonomisch. Es ist machbar, aber eine Machtfrage, denn es geht um eine radikale Umverteilung gesellschaftlich geschaffener Werte. Zweifelsohne gilt: «Wie wir unsere Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit verbringen, wird ein entscheidender Schlüssel dafür sein, ob in uns die Sehnsucht nach mehr frei verfügbarer Zeit und einer gerechten Verteilung wächst. Nur wer mit «seiner Zeit» etwas anzufangen weiß, wird den Kampf um mehr frei bestimmte Zeit aufnehmen». (Katholische Arbeitnehmerbewegung 2005)

Zuerst erschienen in: LuXemburg 1/2013, S. 100–107.

Literatur

Habermas, Jürgen (1985): Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt am Main.

Haug, Frigga (2011): Vier-in-einem-Perspektive. Kompass für die politische Praxis, in: LuXemburg 2/2011, S. 122–127.

Katholische Arbeitnehmerbewegung (2005): Diskussionspapier Arbeitszeit, unter: www.kvab.de/mm/Diskussionspapier_arbeitszeit.pdf.

Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela (Hrsg.) (1987): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg.

Marx, Karl (1964): Das Kapital, Band 3, Berlin.

Marx, Karl (1974): Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie, Berlin.

Piwitt, Hermann Peter (1987): Das Vergehen von Hören und Sehen: Aspekte der Kulturvernichtung, Hamburg.-

Scherer, Peter/Schaaf, Peter (1984): Dokumente zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Württemberg und Baden 1848–1949, Stuttgart.

Wolf, Luigi (2013): «Patienten wegstreiken». Arbeitskämpfe an der Charité, in: LuXemburg 1/2013, S. 58–63.

Katja Kipping

ÖKONOMIE DER ZEIT

Einzelne Sätze aus Marx-Werken herauszunehmen, ist ein gewagtes Unterfangen. Sie stehen in einem bestimmten Kontext, sind oft Repliken. Versuchen wir es trotzdem mit einem Zitat aus den «Grundrissen»: «Gemeinschaftliche Produktion vorausgesetzt, bleibt die Zeitbestimmung natürlich wesentlich. Je weniger Zeit die Gesellschaft bedarf, um Weizen, Vieh etc. zu produzieren, desto mehr Zeit gewinnt sie zu anderer Produktion, materieller oder geistiger. Wie bei einem einzelnen Individuum hängt die Allseitigkeit ihrer Entwicklung, ihres Genusses und ihrer Tätigkeit von Zeitersparung ab. Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf. Ebenso muss die Gesellschaft ihre Zeit zweckmäßig einteilen, um eine ihren Gesamtbedürfnissen gemäße Produktion zu erzielen.» (Marx 1984: 89)

Marx spricht verschiedene Dimensionen an: die allseitige Entwicklung der Individuen und die gemeinschaftliche Produktion, von der wir weit entfernt sind. Von «Gesamtbedürfnissen» ist die Rede und vom Zeitgewinn durch die Entwicklung der Produktivität. Den letzten Aspekt möchte ich hier verfolgen: Wie nutzen wir die Zeit, die durch Produktivitätsfortschritte freigesetzt wird beziehungsweise freigesetzt werden müsste?

Fortschritt sollte Zeit freisetzen

In den «Grundrissen» ist auch die Rede davon, dass es neben der unmittelbaren materiellen Produktion noch eine andere «Arbeit» gibt. Die dieser Arbeit innewohnende Produktivkraft ist «das allgemeine gesellschaftliche Wissen», die «Kombination der menschlichen Tätigkeiten» und die «Entwicklung des menschlichen Verkehrs» (ebd.: 601 f.). Hier deutet sich an, was heute unter Begriffen wie immaterielle Arbeit, soziale Kompetenz und politisches Engagement, Wissensgesellschaft und Demokratie diskutiert wird. Schauen wir uns aber die heutige Arbeitswelt an, so ist die Bilanz ernüchternd: Von Zeitwohlstand, von einer allseitigen Entwicklung kann keine Rede

sein. Die einen, die Vollzeitstellen haben, nehmen nur zu oft Überstunden in Kauf. Raubbau an sich selbst gehört zum guten Ton. Kein Wunder, dass stressbedingte Krankheiten zunehmen. Während andere sich ein ums andere Mal erfolglos bewerben. Jobs werden in Produktionszweigen geschaffen, die vor allem den Raubbau an der Natur befördern. Der Stand der Produktivkraftentwicklung gäbe zwar ein Mehr an Zeitwohlstand für alle her. Die konkreten Machtverhältnisse und die am Profit orientierte Wirtschaftsweise stehen dem jedoch entgegen.

Erschwerend kommt hinzu, dass es heutzutage als schick gilt, überarbeitet zu sein. Gewerkschaftliche Kämpfe konzentrieren sich vor allem auf das Abwehren von Verschlechterungen. Die Firmen sind sehr erfinderisch in der Ausbeutung der Arbeitskräfte. So hat die Modekette H&M das System der StundenlöhnerInnen eingeführt. Die Beschäftigten sind nicht mehr bei einem Laden angestellt, sondern bei der Kette. Fällt eine Verkäuferin aus Krankheitsgründen aus, wird ihre Arbeitszeit ins Netz eingestellt, und wer sich zuerst per SMS meldet, darf diese Stunden ableisten. Die Betroffenen müssen ständig bereitstehen, ohne zu wissen, ob sie zum Einsatz kommen. Entlohnt wird nur der Einsatz, nicht die Tage und Stunden des Bereitstehens.

Vor diesem Hintergrund scheint es fast ein intellektueller Luxus, sich für konsequente Arbeitszeitverkürzung einzusetzen und dies auch noch mit der Forderung nach einer Neuverteilung der Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern zu verknüpfen. Doch genau diese Perspektive ist notwendig. Gerade das wachsende Empfinden von Stress ist ein Ausgangspunkt. Hier gibt es Alltagserfahrungen, an denen wir anknüpfen können. Es geht eben nicht nur um die Höhe des Lohnes, sondern auch um die kostbarste, weil endliche Ressource Zeit. Es geht um die Art, wie Arbeit organisiert ist, und wofür wir Zeit brauchen.

Muße und politische Einmischung

Dass es Zeit für Familienarbeit und Reproduktionsarbeit braucht, ist noch recht leicht zu vermitteln. Dass zu den Herrschaftsknoten (vgl. Haug 2013) auch die vom Patriarchat geprägte Verteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen gehört und dass es hier einer deutlichen Umverteilung bedarf, stößt schon nicht mehr überall auf Begeisterung. Wirklich schwierig wird es jedoch mit einem Gedanken aus der Vier-in-einem-Perspektive (vgl. Haug 2011): dass ein Viertel einer Arbeitswoche jeweils für politische Einmischung und für Arbeit an sich selbst, also auch für Muße, vorgesehen sein könnte. Nicht alle wollen auf Anhieb jeden Tag vier Stunden politisch aktiv sein. Aber in Bewegungen, in Zusammenarbeit mit Bürgerinitiativen habe ich immer wieder erlebt, dass sich auch die Bedürfnisse verändern, wenn etwas in Gang gekommen ist. Wir können doch die Demokratie nicht aufs Abgeben der Stimme an einer Urne reduzieren! Wir verstehen doch Demokratie auch als Demokratisierung der Teilbereiche, als Mitbestimmung im Büro oder Betrieb, als aktive Gestaltung des eigenen Kiezes, als Mitsprache der Schülervertretung in der Schule. Wir wollen doch Demokratie nicht den BerufspolitikerInnen überlassen.

Und die Muße? Auch in linken Kreisen wird sie gern als Spleen abgetan. Lesen wir noch einmal bei Marx nach. Da heißt es in den «Theorien über den Mehrwert»: Freie Zeit ist die Zeit, «die nicht durch unmittelbar produktive Arbeit absorbiert wird, sondern zum enjoyment [Genießen], zur Muße dient, [so] dass sie zur freien Tätigkeit und Entwicklung Raum gibt. Die Zeit ist der Raum für die Entwicklung der faculties [Fähigkeiten] etc.» (Marx 1968: 252). Und in den «Grundrissen» ist zu lesen: «Die Ersparung von Arbeitszeit ist gleich Vermehren der freien Zeit, d.h. Zeit für die volle Entwicklung des Individuums, die selbst wieder als die größte Produktivkraft zurückwirkt auf die Produktivkraft der Arbeit. [...] Die freie Zeit, die sowohl Mußezeit als Zeit für höhere Tätigkeit ist – hat ihren Besitzer natürlich in ein andres Subjekt verwandelt, und als dies andre Subjekt tritt er [ich füge hinzu: und sie] dann auch in den unmittelbaren Produktionsprozess.» (Marx 1983: 607)

Ich lese dies so, dass Arbeit an sich selbst, dass also Muße, die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten, auch dazu beitragen kann, die eigene Widerständigkeit zu erhöhen, Erkenntnisse zu erlangen, die uns stärken und vorbereiten auf das Ansetzen am Herrschaftsknoten. Muße, das Reich der Freiheit, ist also kein Luxus, sondern wichtig im politischen Kampf. Dies erfordert dringend eine Verkürzung der Lohn- bzw. Erwerbsarbeitszeit. Denn «es bleibt dies immer ein Reich der Noturnotwendigkeit. Jenseits desselben beginnt die menschliche Kraftentwicklung, die sich als Selbstzweck gilt, das wahre Reich der Freiheit, das aber nur auf jenem Reich der Notwendigkeit als seiner Basis aufblühen kann. Die Verkürzung des Arbeitstags ist die Grundbedingung» (Marx 1984: 828).

Vielfältigkeit von Arbeitszeitverkürzung

Wenn wir aber eine Offensive zur Arbeitszeitverkürzung in Angriff nehmen, so muss diese immer unterschiedliche Formen von Arbeitszeitverkürzung in den Blick nehmen: die kollektiven wie die individuell selbstbestimmten. Auch angesichts des Wandels der Arbeitswelt und angesichts der Verschiedenheit der Lebenslagen gehen die Vorstellungen von Arbeitszeitverkürzung und die jeweiligen Bedürfnisse weit auseinander (vgl. Riexinger 2012).

Um nur einige Formen zu nennen: Da wäre die traditionelle, kollektiv in Tarifverträgen auszuhandelnde Reduktion der Wochenarbeitszeit, die kollektive Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch ein früheres Renteneintrittsalter und die Einführung von mehr gesetzlichen Feiertagen, zum Beispiel am 8. März oder am 8. Mai. Außerdem wäre mein Vorschlag, einen Elternbonus im Urlaubsgesetz einzuführen, wonach Väter wie Mütter alle zwei Monate einen zusätzlichen freien Tag bekommen sollten für Arzttermine und Behördengänge – auch das dient der Arbeitszeitverkürzung. Und dann der Lesetag: Die Thüringer Landtagsfraktion der LINKEN hat für alle MitarbeiterInnen einen monatlichen Lesetag eingeführt. Ich fand das eine großartige Idee und habe deshalb mit der Betriebsratschefin meines Abgeordnetenbüros ebenfalls eine solche Vereinbarung getroffen. Zu den bekanntesten selbst bestimmbareren Formen der

Arbeitszeitverkürzung gehören zeitlich begrenzte Auszeiten (Sabbaticals). Auszeiten, die keinen Ausstieg aus dem Job bedeuten, aber einen zeitlich begrenzten Rückzug, sei es zur Weiterbildung, sei es zur Erweiterung des Horizonts oder zur Prävention eines drohenden Burn-out. Ein entscheidendes Hindernis bei der Wahrnehmung solcher Auszeiten ist oft die dann fehlende oder zu geringe materielle Absicherung.

Es geht aber eigentlich um vielmehr als nur um die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit: Mit einer Umverteilung der Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern geht es auch um den Angriff auf eine der historischen Arbeitsteilungen. Wenn weniger Zeit in den männlich geprägten Bereichen der Erwerbsarbeit verbracht wird, bleibt mehr Zeit für andere Tätigkeiten wie die Pflege von Angehörigen. Dies ist eine Voraussetzung für die gerechtere Verteilung der Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern. Es geht um die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten, darum, sich die Demokratie anzueignen. Und letztlich geht es auch um ein kulturgeschichtliches Projekt. Wie André Gorz (1994: 9) es so treffend auf den Punkt bringt: «Die Ablösung der Herrschaft des Kapitalismus ist ein kultargesellschaftliches Projekt. Dieses zielt darauf, den vom ökonomischen Kalkül regierten Bereich zu reduzieren und gleichzeitig den Bereich selbstbestimmter, selbstorganisierter Tätigkeiten auszudehnen, in denen sich menschliche Fähigkeiten frei entfalten können.» Arbeitszeitverkürzung zielt also auch darauf, die Macht über die Lebenszeit der Arbeitenden den Arbeitenden selbst zuzuweisen. Es geht um Zeitsouveränität. Oder anders ausgedrückt: um die Aneignung der Verfügungsgewalt über das eigene Leben. Letztlich geht es um ein gutes Leben. Der Kampf darum ist ohne die Kämpfe um Zeit undenkbar.

Der Beitrag beruht auf einer Rede auf dem Symposium der Rosa-Luxemburg-Stiftung «Am Herrschaftsknoten ansetzen», das am 15. März 2013 anlässlich des 75. Geburtstags von Frigga Haug in Berlin stattfand. Eine Dokumentation der gesamten Veranstaltung ist zu finden unter www.rosalux.de/documentation/48090/am-herrschaftsknoten-ansetzen.html.

Zuerst erschienen in: LuXemburg 2/2013, S. 96–99.

Literatur

- Gorz, André (1994): Kritik der ökonomischen Vernunft, Hamburg.
- Haug, Frigga (2011): Vier-in-einem-Perspektive. Kompass für die politische Praxis, in: LuXemburg 2/2011, S. 122–127.
- Haug, Frigga (2013): Herrschaft als Knoten denken, in: LuXemburg 2/2013, S. 126–130.
- Marx, Karl (1968): Theorien über den Mehrwert, MEW 26.3, Berlin.
- Marx, Karl (1983): Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, MEW 42, Berlin.
- Marx, Karl (1984): Das Kapital, MEW 25, Berlin.
- Riexinger, Bernd (2012): Arbeitszeitverkürzung. Neue Perspektiven aus den Kämpfen entwickeln, in: LuXemburg 4/2012, S. 88–91.

Stephan Krull

RADIKALE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - ZWISCHEN TRAUM UND ALBTRAUM

In der Krise erleben viele Menschen, dass Arbeitszeitverkürzung, Kurzarbeit und existenzielle Unsicherheit miteinander zusammenhängen. Die Hängepartie bei Opel dauert schon über zwei Jahre. Vorläufiger Endpunkt im Sommer 2010: Die Beschäftigten verzichten auf Hunderte Millionen Euro für die «Sanierung» – die darin besteht, Tausende Beschäftigte zu entlassen und Werke zu schließen. Nach Kurzarbeit kommen nun Sonderschichten und Entlassungen zugleich.

Kurze Geschichte eines langen Kampfes

Die Arbeitszeit ist – neben Entgelt und Verfügungsgewalt – entscheidendes Feld im Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Zu Beginn der Industrialisierung gab es unregelmäßige Arbeitszeiten, nur durch Tag- und Nachtrhythmus bestimmt. In England wurde der 10-Stunden-Tag vor 150 Jahren eingeführt (Marx/Engels 1981: 135 ff.). 1886 riefen die nordamerikanischen Gewerkschaften zum Generalstreik für den 8-Stunden-Tag auf. Dieser eskalierte in Chicago, als die Polizei zwei Demonstranten erschoss. Im Jahr 1900 wurden zehn Stunden Arbeitszeit an sechs Tagen pro Woche durchgesetzt. Seit der Novemberrevolution 1918 ist der 8-Stunden-Tag Gesetz. Im Ergebnis der Aktionen der Arbeiter- und Soldatenräte gelten seither die Tage von Montag bis Samstag als Werktagen. Im Zeichen der Systemkonkurrenz begann 1955 der Kampf um die 5-Tage- und 40-Stunden-Woche, die etwa zehn Jahre später zum tariflichen, allerdings nie zum gesetzlichen Standard wurde. Wieder 20 Jahre später wurde die 35-Stunden-Woche von den Gewerkschaften auf die Tagesordnung gesetzt und im Verlaufe weiterer zehn Jahre und massiver Kämpfe in der Metall-, Elektro- und Druckindustrie durchgesetzt, aber weder zum allgemeinen noch zum gesetzlichen Standard. Die Streiks dafür dauerten bis zu zwölf Wochen.

Die Verkürzung von Arbeitszeit bedeutet eine Verkürzung der Zeit, in der die Arbeitenden Anweisungen folgen müssen – auch wenn Beschäftigte den Eindruck

haben, Arbeitszeitverkürzung sei verantwortlich für Lohnkürzung und Leistungsverdichtung. Auch bei Arbeitszeitverlängerung werden in der Krise Löhne gekürzt und Leistung verdichtet. 1960 haben 26 Millionen Erwerbstätige in der alten Bundesrepublik 56 Milliarden Arbeitsstunden geleistet; 2006 haben 39 Millionen Erwerbstätige in Deutschland (davon nur 27 Millionen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen) ebenfalls 56 Milliarden Stunden gearbeitet. In den letzten Jahrzehnten ist die Produktivität der Arbeit enorm gestiegen. Und immer mehr Menschen in Deutschland haben gearbeitet. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen und Jahr ist stetig gesunken. 1970 arbeitete ein Erwerbstätiger in der BRD durchschnittlich noch 1.966 Stunden pro Jahr. 1991 waren es nur noch 1.559 Stunden. Die durchschnittliche Stundenzahl sank weiter und hat sich seit 2003 stabilisiert. Im Jahr 2006 arbeitete ein Erwerbstätiger durchschnittlich 1.436 Stunden.

Während in Industrie und Handwerk oft deutlich über 40 Stunden gearbeitet wird, sind dies im Versorgungs- und Dienstleistungsbereich oft nur 15 bis 20 Stunden, manchmal sogar nur 5 bis 10 Stunden mit entsprechend geringen Einkommen. Rund 9 Millionen Menschen waren im Juni 2010 in Deutschland unterbeschäftigt.¹ Die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt etwa 30 Stunden – für die meisten Menschen die Wunscharbeitszeit. Wenn geringes Wachstum und weitere Produktivitätssteigerungen vorausgesetzt werden, sind nur noch 20 Stunden pro Woche mit sinkender Tendenz erforderlich, um das Wohlstandsniveau zu halten.

Der Arbeitsbegriff muss weiter gefasst werden als bisher. Fordismus und unbegrenztes Wachstum sind erodiert, es geht um eine «Umfairteilung» aller Arbeit. Die bisher bezahlte «produktive» Erwerbsarbeit wird reduziert durch Produktivitätssteigerungen, Nachfragerückgang und erschöpfte Energie- und Rohstoffquellen. Es nehmen die oft unbezahlten, aber gesellschaftlich und individuell erforderlichen Tätigkeiten wie Beziehungsarbeit, Eigenarbeit, ehrenamtliche und politische Arbeit, Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Kulturarbeit, Bildungsarbeit oder Pflegearbeit zu. Mit Profitlogik ist Erziehung, Pflege oder Kultur aber nicht zu bemessen.

«Das nenne ich leben» – eine Geschichte über Arbeitszeit

Die Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche beziehungsweise des 6-Stunden-Tages (28,8-Stunden-Woche in den Werken der VW-AG zwischen 1994 und 2006) verdeutlichen die kulturellen Veränderungen im Leben und Bewusstsein der Arbeitenden, ihrer Familien und ihres sozialen Umfeldes. Das Recht, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen, war immer ein Begründungszusammenhang für Arbeitszeitverkürzung – selten konnte empirisch ermittelt werden, wie die betroffenen Menschen von diesem Recht Besitz ergriffen haben. Die 4-Tage-Woche bei Volkswagen in Wolfsburg war eine kulturelle Revolution: Über 40 Jahre gab es einen Rhythmus, der von

1 Vgl. www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2010/Arbeitsmarkt2010_06,templateId=renderPrint.psmml_nnn=true.

Früh- und Spätschicht geprägt war, die Stadt, die Kneipen, die Geschäfte, die Vereine atmeten im Rhythmus der Fabrik. Hatte man Frühschicht, klingelte morgens um 4 Uhr der Wecker, dann ging es mit Bus oder Fahrgemeinschaft zur Arbeit, Arbeiten von 5.30 Uhr bis 14 Uhr, um 15 Uhr zu Hause müde und kaputt von zu wenig Schlaf und 8 Stunden Arbeit, Hausarbeit, etwas Familienzeit und ab ins Bett, bevor der Wecker wieder um 4 Uhr klingelt. In der Spätschicht frühes Aufstehen mit den Kindern, etwas Hausarbeit, Einkaufen, Kochen und Essen und um 13 Uhr zur Arbeit. Von 14 Uhr bis 22.30 Uhr 8 Stunden am Fließband, dann Duschen, Umziehen und gegen 23.30 wieder zu Hause – alles schläft, keiner wacht. In diesem Rhythmus war kaum Platz für Familienleben, für aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Ab März 1994 ein ganz anderer Rhythmus: 4-Tage-Woche und 6-Stunden-Tag! «Du kommst Donnerstagabend nach Hause, du weißt, du hast Wochenende. Freitag, Samstag, Sonntag freie Zeit, nicht fremdbestimmt. [...] Das nenne ich leben» (Hildebrandt/Hielscher 1999: 104f.). Beim 6-Stunden-Tag beginnt die Frühschicht nach ausreichendem Schlaf um 7 Uhr und endet um 13 Uhr mit viel Zeit für verschiedene Aktivitäten, die Spätschicht beginnt um 13 Uhr und endet vor der Tagesschau oder dem Sporttreff um 19 Uhr.

Die Arbeitszeitverkürzung führt erstens zu einer «Entdichtung der Alltagsabläufe durch ein «Einsickern» der Arbeitszeitverkürzung in den Alltag» (ebd.: 107). Zweitens stellt die Arbeitszeitverkürzung ein «Potenzial dar für eine verbesserte Koordination von Beruf und privatem Leben, insbesondere dem Familienleben». Dieser Effekt kann noch verstärkt werden durch eine «Ausweitung von persönlicher Arbeitszeitoptionalität, etwa durch Gleitzeit». «Eine wesentliche Voraussetzung für erweiterte Möglichkeiten der Lebensgestaltung durch Arbeitszeitverkürzung ist die Stabilität und Verlässlichkeit von betrieblichen Vorgaben für individuelle Arbeitszeiten und Freizeitblöcke» (ebd.).

Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurden die Vorteile der Arbeitszeitverkürzung bei Volkswagen wieder vernichtet, durch zusätzliche Entgeltverluste in ihr Gegenteil verkehrt und schließlich im Jahr 2006 durch eine tariflich vereinbarte unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit vollständig aufgehoben. Dieses auch, weil dem «Modell Volkswagen» keine anderen Betriebe folgten. Der Umbau der Automobilindustrie ist im vollen Gange. Kapazitäten werden um- und abgebaut, verbunden mit Standortverlagerungen, Arbeitszeitverlängerungen, Arbeitsintensivierung und Produktivitätssteigerungen. Wesentliche Punkte für die Erneuerung der Arbeitszeitdebatte im linken politischen und gewerkschaftlichen Diskurs sind:

1. Die Prekarisierung der Arbeit durch Teilzeitarbeit, Kurzarbeit und Lohnkürzung wirkt massiv auf «Normalarbeitsverhältnisse», die kaum noch Norm sind. Die Angst vor dem Absturz in Hartz IV führt zu Zugeständnissen seitens der Gewerkschaften und der Beschäftigten, die vor wenigen Jahren nicht möglich waren. Der Prekarisierung entgegenzuwirken, stützt also im wohlverstandenen eigenen Interesse auch diejenigen, die in tariflich gesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

2. In der Krise und bei der Transformation der Branche geht es um die Verteidigung dessen, was in Jahrzehnten errungen wurde. Dies ist mit dem Festhalten an Verträgen und Strukturen allein nicht möglich. Sie sind mit offensiven Forderungen nach Mitbestimmung bei Planung und Produktion zu verbinden und in den Belegschaften zu verankern.

3. Arbeitszeitverkürzung ist nicht als ein ökonomisches Projekt zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit anzugehen, sondern gleichwertig und gleichzeitig als emanzipatorisches, kulturelles und demokratisches Projekt. Der maßlosen Vernutzung der Arbeitskraft wird der Anspruch auf Partizipation entgegengesetzt.

4. Es geht weder um Arbeit noch um Produktion an sich. Es geht um gute Arbeit und nützliche und nachhaltige Produkte. Zeitreichtum und Zeitsouveränität mit einer sozialen Grundsicherung sind Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Lebensführung neuer Art: weniger Konsum von dem, was uns ohnehin nicht glücklich macht – stattdessen mehr Zeit zum Leben, Lieben und Lachen!

5. Die Durchsetzung bedarf eines gesellschaftlichen Konsenses, der nicht allein durch linke, gewerkschaftliche Strömungen zu erreichen ist. Wie bei früheren Etappen der Arbeitszeitverkürzung ist an Bündnissen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen zielstrebig zu arbeiten (vgl. LuXemburg 1/2010 – Für ein linkes Mosaik). Voraussetzung ist programmatische Klarheit über den Umbau der Industrie, die Grenzen des Produktions- und Konsumtionsmodells und den Anspruch auf gesellschaftliche Planung.

Was tun, wenn die «Freiheit» zu fahren und zu reisen, so viel und so schnell mensch will, an versiegten Ressourcen, hohen Preisen, vergiftetem Klima oder verstopften Straßen endet? Beginnt dann die Bereitschaft, über Veränderungen nachzudenken, endet das irrationale Verhältnis, das wir zum Auto und zu den Produktionsbedingungen haben. Ein Branchenrat, zunächst wohl ohne Unternehmensvorstände und bürgerliche Regierungen, aber mit vielen kritischen WissenschaftlerInnen, IngenieurInnen, Beschäftigten und InteressenvertreterInnen, VerkehrspolitikerInnen, UmweltschützerInnen, InternationalistInnen und KünstlerInnen könnte ein Anfang sein, um viel Zeit zum Leben zu gewinnen.

Zuerst erschienen in: LuXemburg 3/2010, S. 94–97.

Literatur

- Hildebrandt, Eckart/Hielscher, Volker (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.
- Krull, Stefan/Massarrat, Mohssen/Steinrücke, Margareta (2009): Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören, Hamburg.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich (1981): MEW 1, Berlin.

VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN

Billmann, Lucie

Diplompädagogin und Mitarbeiterin im Regionalbüro der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Baden-Württemberg. Promoviert zurzeit zum Thema «Lebensführung und Orientierung junger Frauen in sozialen Berufen». War wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt «Lebensführung und solidarisches Handeln unter Modernisierungsdruck – Was bewegt die unter 35-Jährigen im Dienstleistungsbereich?» an der Universität Tübingen.

Bockenheimer, Eva, Dr.

Promotion im Fach Philosophie mit einer Arbeit über «Hegels Familien- und Geschlechtertheorie». Mitglied der Initiative «Meine Zeit ist mein Leben», die gewerkschaftliche Bildungsseminare zur Auseinandersetzung mit den neuen Arbeitsorganisationsformen (Indirekte Steuerung) und ihren Auswirkungen durchführt und politische Beratung für Betriebsräte zu diesen Themen anbietet. Ein Schwerpunkt der Arbeit der Initiative ist Burn-out als Folge der neuen Arbeitsorganisationsformen.

Busch, Günter

Stellvertretender Landesbezirksleiter des ver.di-Bezirks Baden-Württemberg. Bis vor Kurzem langjähriger Landesfachbereichsleiter des ver.di-Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. Studium der Volkswirtschaft und Soziologie, vor seiner hauptamtlichen Gewerkschaftsarbeit bei der Evangelischen Landeskirche in Berlin-Brandenburg tätig. Schwerpunkte: Gesundheitspolitik und Führung von Tarifverhandlungen, zum Beispiel bei den Unikliniken in Baden-Württemberg und bei der Diakonie.

Detje, Richard

Mitarbeiter der Wissenschaftlichen Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik (WISSENTransfer), Redakteur der Zeitschrift *Sozialismus* und Mitarbeiter des VSA-Verlags in Hamburg. Jüngste Publikationen zum Thema: Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat (gemeinsam mit Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer, Joachim Bischoff), Hamburg 2013; Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht der Betroffenen, Hamburg 2012.

Klenner, Christina, Dr.

Referatsleiterin für Frauen- und Geschlechterforschung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Leitet derzeit den Auf- und Ausbau des WSI-GenderDatenPortals. Studium der Volkswirtschaft und Promotion zum Thema «Zeitverwendung und Entwicklung der Bedürfnisse». Arbeitsschwerpunkte: Frauenerwerbstätigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, Geschlechtsspezifik von Arbeitszeiten und Work-Life-Balance. Jüngste Veröffentlichungen zu familienfreundlichen Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie zu Minijobs in den Erwerbsverläufen von Frauen.

Kipping, Katja

Seit 2012 zusammen mit Bernd Riexinger Bundesvorsitzende der Partei DIE LINKE und seit 2005 Mitglied des Deutschen Bundestages. Von 1999 bis 2005 Mitglied des Sächsischen Landtages und Sprecherin der damaligen PDS-Fraktion für Verkehrs- und Energiepolitik. Gehört zu den Initiatorinnen der Emanzipatorischen Linken. Von 2004 bis 2008 Sprecherin des bundesweiten Netzwerkes für Grundeinkommen, Mitbegründerin des Instituts Solidarische Moderne, dessen Vorstand sie weiterhin angehört, und Redakteurin der Zeitschrift *Prager Frühling*.

Krellmann, Jutta

Gewerkschaftspolitische Sprecherin der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag, dem sie seit 2009 als Abgeordnete angehört. Seit 1985 Gewerkschaftssekretärin der IG Metall in Hameln (Niedersachsen). Arbeitet parlamentarisch zu Themen wie psychische Belastung am Arbeitsplatz, Mindestlohn und «Union Busting». Aktiv in der Bundesarbeitsgemeinschaft Betrieb und Gewerkschaft der Partei DIE LINKE.

Krull, Stephan

Vorsitzender der Rosa-Luxemburg-Stiftung Niedersachsen. Berufsausbildung als Schriftsetzer, aktiv in der Lehlingsbewegung und Gewerkschaftsjugend, in der SDAJ und DKP, Arbeiter und IG-Metall-Vertrauensmann bei Volkswagen in Wolfsburg. 1990 bis 2005 Mitglied des Betriebsrats, des Ortsvorstands der IG Metall und der Tariffkommission. Zurzeit unter anderem aktiv bei Attac in der Arbeitsgruppe Arbeit-FairTeilen. Jüngste Veröffentlichung zum Thema: Arbeiten wir noch nie!?: Unterwegs zur kollektiven Handlungsfähigkeit (hrsg. gemeinsam mit Sabine Gruber und Frigga Haug), Hamburg 2010.

Lehndorff, Steffen, Dr.

Research Fellow in der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, industrielle Beziehungen und nationale Beschäftigungssysteme im europäischen Vergleich. Aktuelle Veröffentlichungen zur Krise der Eurozone und der Rolle Deutschlands, zur Strategie der Gewerkschaften in der Krise sowie zu den Arbeitszeitentwicklungen in Europa, darunter der 35-Stunden-Woche in Frankreich.

Riexinger, Bernd

Seit 2012 zusammen mit Katja Kipping Bundesvorsitzender der Partei DIE LINKE. Zuvor langjähriger Gewerkschaftssekretär und Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Stuttgart sowie Mitglied des geschäftsführenden Landesvorstands der Partei DIE LINKE in Baden-Württemberg. Auf der Konferenz «Erneuerung durch Streik» im März 2013 in Stuttgart, organisiert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und ver.di Stuttgart, hielt er eine viel beachtete Rede: Demokratisierung von Streiks. Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit, dokumentiert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2013.

Stamm, Sybille

Politologin, ehemalige Landesbezirksleiterin bei ver.di Baden-Württemberg, Mitglied im Vorstand der Rosa-Luxemburg-Stiftung und im Vorstand der Wissenschaftlichen Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik (WISSENTTransfer). Jüngste Veröffentlichung zum Thema (gemeinsam mit Richard Detje und Klaus Pickshauss): Der Arbeit wieder ein gesundes Maß geben. Für eine arbeitspolitische Erweiterung der Arbeitszeitdebatte, in: Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Heft 95, September 2013, S. 97–104.

Siemens, Stephan

Beschäftigt sich als Philosoph seit Anfang der 1990er Jahre mit den neuen Arbeitsorganisationsformen. Im Jahre 2008 gründete er die Initiative «Meine Zeit ist mein Leben». Diese ist seit 2009 in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aktiv und berät seit 2012 Betriebsräte in Fragen der Auseinandersetzung mit der indirekten Steuerung und ihren Folgen, vor allem mit dem Schwerpunkt psychische Belastungen und Burn-out.

Wagner, Hilde, Dr.

Leiterin des Ressorts Tarifpolitische Themen- und Handlungsfelder im Funktionsbereich Tarifpolitik, beim Vorstand der IG Metall zuständig u. a. für Fragen der Arbeitszeitpolitik. Jüngste Veröffentlichungen zum Thema: Handbuch Arbeitszeit. Manteltarifverträge im Betrieb (hrsg. gemeinsam mit Hartmut Meine), Frankfurt am Main 2014; Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: «Zeit, dass wir was drehen», in: Sozialismus 5/2013, S. 37–43; Chancen für eine emanzipatorische Arbeits- und Geschlechterpolitik? Aus gewerkschaftlicher Perspektive, in: Nickel, Hildegard/Heilmann, Andreas (Hrsg.): Krise, Kritik, Allianzen. Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven, Landsberg 2013, S. 202–218.

Wiedemuth, Jörg

Diplomsoziologie und Bereichsleiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung in der Bundesverwaltung von ver.di. Jüngste Veröffentlichungen zum Thema: Organisieren am Konflikt: Tarifaufinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im europäischen Dienstleistungssektor (hrsg. gemeinsam mit Andrea Kocsis und Gabriele Sterkel), Hamburg 2013; Arbeitszeitpolitische Diskussionen in ver.di, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin 2010, S. 359–376.

Wilde, Florian, Dr.

Historiker und Aktivist. Wissenschaftlicher Referent für Gewerkschaftspolitik am Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Zuvor Bundesgeschäftsführer des Studierendenverbandes DIE LINKE. SDS und ver.di-Organizer. 2012 bis 2014 Mitglied im Parteivorstand der LINKEN. Promovierte über den vergessenen KPD-Vorsitzenden Ernst Meyer. Jüngste Veröffentlichung zum Thema: Politische Streiks im Europa der Krise (hrsg. gemeinsam mit Alexander Gallas und Jörg Nowak), Hamburg 2012.

«Dringend gefordert sind offensive Antworten auf diese Krise des Zeitregimes durch Gewerkschaften und die politische Linke. Doch bei der Formulierung von betrieblich wie gesamtgesellschaftlich mobilisierungsfähigen Forderungen stehen sie vor dem Problem einer immer mehr zerklüfteten Arbeitswelt, in der unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen zu unterschiedlichen Zeitwünschen führen.»

Florian Wilde