



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Der Arbeitszeitdiskurs der Sozialpartner

Eine Wissenssoziologische Diskursanalyse der
Debatten zur Gestaltung der Arbeitszeit in Österreich

Verfasser

Ing. Wolfgang Plaschg Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 813

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Magisterstudium Soziologie

Betreuerin / Betreuer:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht

Ich versichere, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Ich habe keine Teile dieser Diplomarbeit einer Beurteilerin oder einem Beurteiler im In- oder Ausland zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, im Juni 2008

Wolfgang Plaschg

Ich widme diese Arbeit meinen Großeltern, ohne deren großzügige Unterstützung sie wohl nicht zustande gekommen wäre. Meinen Eltern danke ich für ihre Geduld und ihre bedingungslose Unterstützung bei allen meinen Entscheidungen. Besonders bedanken möchte ich mich bei meiner Freundin Claudia für die vielen aufmunternden Gespräche. Herrn Prof. Reinprecht danke ich für die wohlwollende Betreuung. Diese Arbeit wurde von verschiedenen Institutionen unterstützt: Das ÖGB-Archiv machte mir seine Materialien zugänglich. Die Universität Wien ließ mir ein Förderstipendium zukommen. Der ÖGB förderte die Arbeit aus den Mitteln des Johann-Böhm-Fonds. Dafür danke ich herzlich.

Inhalt

1	Einleitung	1
1.1	Theoretische Ausgangsposition	2
1.2	Forschungsfrage	3
1.3	Aufbau der Arbeit	4
2	Theorie der Wissenssoziologischen Diskursanalyse	5
2.1	Wissenssoziologie und die Konstruktion gesellschaftlichen Wissens	7
2.2	Zur diskursförmigen Organisation der sozialen Wirklichkeit	12
2.3	Elemente einer Diskursanalyse politischer Konflikte	21
3	Zum Konflikt in industriellen Arbeitsbeziehungen	26
4	Die Diskursgemeinschaften: Akteure industrieller Arbeitsbeziehungen	30
4.1	Arbeitnehmerverbände	30
4.1.1	Klassische Gewerkschaftsdefinitionen	31
4.1.2	Neuere Gewerkschaftstheorien	33
4.1.3	Struktur der Arbeitnehmerverbände in Österreich	35
4.2	Arbeitgeberverbände	37
4.2.1	Funktionen von Arbeitgeberverbänden	39
4.2.2	Struktur der Arbeitgeberverbände in Österreich	39
4.3	Die Sozialpartnerschaft	43
4.3.1	Geschichte der Sozialpartnerschaft	44
5	Das Diskursfeld: Arbeitszeit als Kernthema industrieller Arbeitsbeziehungen	49
5.1	Der Entstehungszusammenhang der Arbeitskraft	49
5.2	Der Verwertungszusammenhang der Arbeitskraft	50
5.3	Die historische Entwicklung der Arbeitszeitregelungen	52
5.3.1	Arbeitszeit im Vorkapitalismus	53
5.3.2	Vom 19. Jahrhundert bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges	55
5.3.3	Vom Ende des Ersten bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges	57

5.3.4	Von 1945 bis 1970	59
5.3.5	Von 1970 bis 2007	60
5.3.6	Tabelle der Entwicklung der Arbeitszeitregelungen	64
5.4	Die formalen Regelungsebenen der Arbeitszeit	71
5.4.1	Rechtsquellen	72
5.4.2	Der Kollektivvertrag	75
5.4.3	Die Betriebsvereinbarung	78
5.5	Arbeitszeitregelungen	79
5.5.1	Normalarbeitszeit	79
5.5.2	Spezifische Formen der Arbeitszeit	80
6	Methodische Vorgehensweise	88
6.1	Verwendete Daten	88
6.2	Auswertungsschritte	89
7	Ergebnisse	96
7.1	Die Arbeitszeitdiskussion seit 1970 im Überblick	98
7.2	Das Dispositiv der sozialpartnerschaftlichen Arbeitszeitgestaltung	105
7.3	Formationsregeln der Arbeitnehmerverbände	106
7.3.1	Humanismus	106
7.3.2	Gesundheit, Familie, Lebensqualität	108
7.3.3	Entfremdung	109
7.3.4	Schutzfunktion des Kollektivvertrages	112
7.3.5	Solidarität der Arbeitnehmer	113
7.3.6	Diskursive Strategie der moralischen Überlegenheit	116
7.4	Formationsregeln der Arbeitgeberverbände	120
7.4.1	Arbeitsplatzsicherheit	120
7.4.2	Gleichtakt der Arbeitszeiten	123
7.4.3	Anerkennung der Fakten	124
7.4.4	Diskursive Strategie der pragmatischen Überlegenheit	125
8	Zusammenfassung	128

1 Einleitung

Bei vielen Menschen bestimmt Arbeitszeit den Großteil des Tagesablaufes und für fast alle Menschen besteht ein gutes Drittel der Lebenszeit aus Arbeitszeit. Arbeitszeit verringert einerseits die Zeit, die zur freien, privaten Gestaltung zur Verfügung steht, andererseits strukturiert sie den Tagesablauf und ist notwendig, um Zeit als kostbare Ressource zu erleben, die geschickt organisiert werden muss (vgl. Fürstenberg et al. 1986). Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel beobachteten in ihrer klassischen Studie »Die Arbeitslosen von Marienthal« (2004, 1933) wie sich Arbeitslosigkeit destruktiv auf das Zeitempfinden der Menschen auswirkt. Fehlt das strukturierende Element der Arbeitszeit, wird der Tag zu einem gleichförmigen Fluss, der nicht aktiv gestaltet, sondern nur mehr passiv durchlebt wird. Beginnt Arbeitszeit sich jedoch aufgrund erhöhter beruflicher Anforderungen oder übersteigter Erfolgserwartungen immer weiter auszudehnen, sind mittelfristig schwer wiegende negative psychische, physische und soziale Folgen wie Vereinsamung oder »Burn-out« zu erwarten. Viele Menschen wünschen sich daher in ihrer Lebensmitte eine längere berufliche Auszeit. Die Motive dafür sind vielfältig: Man möchte sich innerlich neu orientieren, wieder Kraft auftanken oder endlich den lang gehegten Wunsch nach einer ausgedehnten Reise verwirklichen. Eine solche Auszeit muss aber gut geplant sein, sollen – ungeachtet der finanziellen Aspekte – nicht die oben genannten negativen Effekte eintreten (vgl. Pohl 2004). Eine längere Auszeit ist bspw. durch das Modell des *sabbaticals* rechtlich möglich. Arbeitszeit ist also ein kaum zu unterschätzendes gesellschaftliches Gestaltungselement, das über die rechtlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen massiv die private Lebensgestaltung beeinflusst.

Die rechtliche Gestaltung der Arbeitszeit wurde bis in die 1980er Jahre ausführlich in den Massenmedien diskutiert. Diese Diskussionen zur kollektivrechtlichen Arbeitszeitgestaltung sind allerdings ab den 1990er Jahren mehr und mehr verebbt. Erst vor wenigen Jahren sind über den Umweg einer »Prekarisierungs-Diskussion« Fragen zum arbeitsrechtlichen Schutz und daran anknüpfend Aspekte der Arbeitszeitgestaltung wieder breiter thematisiert worden (bspw. in Gross 2006). Im Zentrum der Debatte stand eine neue Generation niedrig bezahlter und sozialrechtlich schlecht abgesicherter Arbeitnehmer, die nicht mehr im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses am Erwerbsleben partizipieren

kann und dadurch in zunehmenden finanziellen, sozialen und biographischen Unsicherheiten lebt. Andererseits empfinden manche Menschen den Normalarbeitstag als zu starr und möchten alternative Zeitmodelle verwirklichen. Diese »Zeitpioniere« (Hörning et al. 1990) versuchen ihre Arbeitszeit zu reduzieren und zu flexibilisieren, um mehr freie Zeit für sich zu haben. Dafür nehmen sie auch Einkommenseinbußen in Kauf. Weitere sozialwissenschaftliche Befunde deuten darauf hin, dass die Sphären der Arbeit und der Freizeit zunehmend diffundieren. Diese Entwicklung wurde unter dem Stichwort der »Entgrenzung von Arbeit und Leben« (vgl. Minssen 1999, Kratzer 2003, Gottschall/Voß 2005) im Fach diskutiert.

1.1 Theoretische Ausgangsposition

Das Arbeitszeitgesetz und die Kollektivverträge werden von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im institutionellen Rahmen der Sozialpartnerschaft ausgehandelt. Die rechtlichen Möglichkeiten, in atypischen Arbeitsverhältnissen zu arbeiten, wurden in den letzten Jahrzehnten ausgebaut, begleitet von Forderungen der Arbeitgeberverbände, den Betrieben mehr Gestaltungsspielraum in Arbeitszeitfragen einzuräumen. Die rechtliche Gestaltung der Bedingungen von Arbeit und Arbeitszeit ist das Ergebnis von Verhandlungen zwischen widerstreitenden Akteuren, die versuchen, jeweils ihre Forderungen durchzusetzen.

Aus wissenssoziologischer Perspektive strukturieren die Akteure ihre Handlungen einerseits entlang der vorgefundenen Wissensbestände über die Handlungsmöglichkeiten, andererseits modifizieren und erweitern sie diese Möglichkeiten durch ihre Handlungen (vgl. Reichertz 2003: 519). Diese Wissensbestände sedimentieren sich in sprachlichen Artefakten aller Art, bspw. in Zeitschriftenartikeln, Zeitungen oder Flugblättern. Das Problem der richtigen Arbeitszeitgestaltung ist daher vor allem ein *Deutungsproblem*, in dem innerhalb konkurrierender Interpretationsrahmen über die Deutungshoheit und die Legitimität der eigenen diskursiven Positionen gestritten wird.

Nach der Diskurstheorie sind die Wissensbestände Produkte von Diskursen, die im Kräftespiel zwischen Sprecherpositionen mit unterschiedlicher Durchsetzungskraft ausgehandelt werden (vgl. Bublitz et al. 1999: 13). Die Diskurse regeln, wo sich die legitimen und illegitimen Sprecherpositionen befinden. Sie bringen die Deutungsmuster hervor, mittels derer die Akteure die soziale Wirklichkeit sinnvoll interpretieren und wirken damit gleichzeitig als Ordnungssysteme, welche die Vielzahl an möglichen Deutungs- und Handlungsoptionen einschränken (ebd.: 12). Diskurse sind in dieser theoretischen Perspektive *dau-*

erhaft, regelgeleitet und besitzen für die Akteure *wirklichkeitsgebenden* Charakter (Keller 2003: 205).

Die *Wissenssoziologische Diskursanalyse* (Keller 2003) verbindet nun Bergers und Luckmanns konstruktivistische Perspektive auf Gesellschaftsprozesse sowie den Ansatz des Symbolischen Interaktionismus mit der Diskurstheorie Foucaults. Vom Symbolischen Interaktionismus übernimmt die Wissenssoziologische Diskursanalyse das Modell kollektiver Akteure, die um ihre Durchsetzung von Deutungsmustern kämpfen. Foucault hat vor allem den Blick auf die machtvollen institutionellen Sprecherpositionen mit ihren argumentativen und inhaltlichen Strukturierungsleistungen geschärft.

1.2 Forschungsfrage

Diese Arbeit soll die Frage beantworten, wodurch die arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Diskurse zur Arbeitszeitdebatte in Österreich strukturiert sind und ob sich Wandlungen innerhalb der Diskurse erkennen lassen. Dabei werden aus forschungspraktischen Gründen neuere Spezialdiskurse – wie etwa der Diskurs zur Prekarisierung der Arbeitswelt – nicht gesondert in den Blick genommen. Vielmehr soll versucht werden, das Verbindende in den Diskussionen zur Arbeitszeitgestaltung auf Seite der Gewerkschaften und auf Seite der Wirtschaftsvertreter zu rekonstruieren. Kurz gesagt: Welche Konstruktionslogik lässt sich in zeitlich lange auseinander liegenden Diskursbeiträgen erkennen? Was ist der rote Faden, der die Diskursbeiträge verbindet? Wie wird der Diskurs der Gegenseite angegriffen und den eigenen Beiträgen Legitimität verliehen? Verändern sich die diskursiven Formationen im Lauf der Jahre?

Die Arbeitszeitdebatte zeichnet sich durch bestimmte Merkmale aus, die auf ihre Diskursförmigkeit hinweisen: 1) Die Diskursteilnehmer sind Mitglieder oder Repräsentanten normgebender politischer Institutionen 2) Die Konstruktionsleistung des Diskurses besitzt damit selbst explizit normativen Charakter 3) die Debatte ist von argumentativen Auseinandersetzungen geprägt, in die unterschiedlich machtvolle Sprecherpositionen involviert sind. Aufgrund dieser Voraussetzungen bietet sich eine wissenssoziologisch und rekonstruktiv vorgehende Diskursanalyse als Analysemethode an. Das Design dieser Arbeit orientiert sich an Reiner Kellers Studie der deutschen und französischen Diskurse über Müll (1998). Den Datenkorpus bilden dabei Pressemitteilungen und Fachartikel, die im Zeitraum von 1975 bis 2006 erschienen sind. Der Zeitraum umfasst mehrere Jahrzehnte, um diskursive Veränderungen in den Blick zu bekommen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel wird in die Wissenssoziologische Diskursanalyse eingeführt, ihre erkenntnistheoretischen Ausgangspositionen dargelegt und ihre Verbindung zu den hermeneutischen Ansätzen der qualitativen Sozialforschung nachgezeichnet. Besonderen Fokus erhält dabei die Diskurstheorie Michel Foucaults, deren begriffliches Inventar fester Bestandteil des heutigen »Werkzeugkastens« (Foucault 2002a: 651) der Diskursanalyse ist. Abschließend wird Michael Schwab-Trapps Vorschlag (2006) einer Diskursanalyse politischer Konflikte vorgestellt.

Um in die Arbeitszeitdiskussion einzuführen und die wesentlichen Merkmale dieses politischen Konfliktes darzustellen, werden im zweiten Kapitel die strukturellen Merkmale der industriellen Arbeitsbeziehungen erläutert. Darauf folgen detaillierte Beschreibungen der in den Arbeitszeitdiskurs involvierten Akteure und der Institution der Sozialpartnerschaft. Dabei werden auch soziologische Gewerkschaftstheorien vorgestellt. Die Ausführlichkeit ist dem Umstand geschuldet, dass der Arbeitszeitdiskussion nur gefolgt werden kann, wenn über ihre Entstehungsbedingungen und auch über die Entstehungsbedingungen der in ihr involvierten Akteure genau Bescheid gewusst wird. Für ein tieferes Verständnis der Arbeitszeitdiskussion sind die geschichtlichen Zusammenhänge und die Logik hinter den Organisationsstrukturen wesentlich. Dieses Kapitel soll die Frage klären, wie die sozialpartnerschaftlichen Organisationen entstanden sind und wie sich die institutionalisierte Zusammenarbeit in Gestalt der Sozialpartnerschaft begründete.

Neben den Akteuren in der Sozialpartnerschaft ist natürlich ein Verständnis über die Hintergründe und geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeitdiskussion selbst wesentlich. Im vierten Kapitel wird rekonstruiert, wie die heute für den Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übliche 38,5-Stunden-Woche entstanden ist und über welche formalen Regelungsebenen Arbeitszeit in Österreich gestaltet wird. In diesem Kapitel wird hauptsächlich juristische Literatur herangezogen, wodurch es auch das am wenigsten »soziologischste« dieser Arbeit ist. Nichtsdestotrotz ist für ein über Oberflächliches hinausgehendes Verständnis von Arbeitszeitfragen ein Verständnis der rechtlichen Hintergründe unverzichtbar. Das Kapitel schließt mit einer Übersicht der wichtigsten Möglichkeiten, Arbeitszeit neben dem klassischen Normalarbeitsverhältnis zu gestalten. In den beiden letzten Kapiteln werden die Vorgehensweise bei der Datensammlung erläutert, die Auswertungsmethode vorgestellt und abschließend die Ergebnisse präsentiert.

2 Theorie der Wissenssoziologischen Diskursanalyse

Unter den Begriffen Diskursforschung und Diskursanalyse vereinen sich mittlerweile eine große Anzahl von teilweise sehr disparaten Forschungsrichtungen, die auf jeweils unterschiedlichen Theorietraditionen aufbauen und auch in ihren Fragestellungen Unterschiedliches fokussieren. Grob lassen sich sprachwissenschaftliche Konzepte der Diskursanalyse von soziologischen Ansätzen unterscheiden; beide Disziplinen basieren aber in ihren grundsätzlichen Ausrichtungen auf den sprachwissenschaftlichen Überlegungen Ferdinand de Saussures (2001, ¹1916), die später in jeweils unterschiedliche Richtungen weiterentwickelt wurden (vgl. Keller 2004: 14f). De Saussure begriff Sprache als ein überindividuelles System von Zeichen, welches im konkreten Sprachgebrauch durch die Individuen benutzt und der jeweiligen Situation entsprechend verwendet wird. Dieses Zeichensystem beschrieb de Saussure aus festen Beziehungen und Strukturen zwischen den Elementen bestehend, welche die Semantik, also den Sprachgebrauch der Elemente, regeln. In dieser *strukturalistischen*¹ Perspektive wird die Vorstellung aufgegeben, dass Worte mit ihrem Lautbild und ihrer Bedeutung die Phänomene der Wirklichkeit, auf die sie sich beziehen, einfach ›abbilden‹. Aus strukturalistischer Sichtweise erhält ein Zeichen seine Bedeutung aus seiner relativen Position zu den anderen Zeichen des Sprachsystems, wodurch die Struktur der Sprache selbst *wirklichkeitsgebenden* Charakter besitzt. Sprache ist kein neutrales Medium, das zwischen Wirklichkeit und Bewusstsein vermittelt, sondern erst durch die Struktur der Sprache erschließt sich Wirklichkeit. Diese Annahmen, die in Frankreich in den 1940er Jahren vor allem auf ethnologische und kulturanthropologische Fragestellungen angewendet wurden, waren für die Entwicklung einer eigenständigen Diskurstheorie ausschlaggebend.

Besonders Rainer Keller (2005) hat sich in den letzten Jahren, ausgehend von den Überlegungen Michel Foucaults, um eine Einbettung der Diskursanalyse, in das sozialwissenschaftliche qualitativ-hermeneutische Paradigma bemüht. Diese *Wissenssoziologische Diskursanalyse* verknüpft die Hermeneutische Wissenssoziologie, also die sozialwissenschaftliche Analyse von gesellschaftlichen Wissensbeständen, mit der Diskurstheorie, um die diskursive Konstruktion symbolischer Ordnungen zu analysieren (ebd.: 9). Aufgabe der

¹ Zur Geschichte des Strukturalismus siehe Dosse 1996, 1997.

Wissenssoziologischen Diskursanalyse ist es, die soziale Konstruktion von Deutungs- und Handlungsstrukturen auf der Ebene von Institutionen, Organisationen und anderen kollektiven Akteuren zu erforschen. Ihr Gegenstand ist die Bedeutung von Zeichen, Symbolen, Bildern, Gesten sowie Handlungen und Dingen, deren Ordnung und semantische Struktur historisch situiert und damit wandelbar ist. Diese Elemente können in einem sozialen Prozess reproduziert, umgedeutet oder verworfen werden.

»Diskurse lassen sich als Anstrengungen verstehen, Bedeutungen bzw. allgemeiner: mehr oder weniger weit ausgreifende symbolische Ordnungen auf Zeit zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang, eine Wissensordnung in sozialen Kontexten zu institutionalisieren.« (ebd.: 10)

Keller sieht in der Verknüpfung dieser zwei Theorietraditionen die Chance, Mängel auf beiden Seiten auszugleichen: der Hermeneutischen Wissenssoziologie fehle bislang das Vokabular zur »Analyse der Prozesse institutioneller Wissensproduktion und öffentlicher Wissenszirkulation« (ebd.: 13). Der Diskurstheorie eröffnen sich durch die Einbettung ins interpretative Paradigma einerseits neue Gegenstandsbereiche, andererseits profitiert sie von den entwickelten Methoden und der Methodologie der qualitativen Sozialforschung (ebd.). Mit dem Fokus auf *politische Auseinandersetzungen* bestimmt Schwab-Trapp (2006: 266) die Merkmale der Diskursanalyse folgendermaßen:

- *Diskursanalyse ist Konfliktanalyse*, weil sie diskursive Auseinandersetzungen rekonstruiert, »in denen Diskursteilnehmer Deutungen für soziale und politische Handlungszusammenhänge entwerfen und um die kollektive Geltung dieser Deutungen ringen.« (ebd.);
- *Diskursanalyse ist Prozessanalyse*, weil sie die Entstehung, Verbreitung, Institutionalisierung und den Wandel politischer Handlungszusammenhänge untersucht;
- *Diskursanalyse ist Analyse öffentlicher Auseinandersetzungen*, weil Diskurse öffentliches Gut sind, die »in Auseinandersetzungen zwischen administrativen oder politisch-kulturellen Eliten hergestellt und reproduziert« (ebd.) werden;
- *Diskursanalyse ist Einzelfallanalyse*, da ihr Untersuchungsgegenstand diskursive Ereignisse sind, »in denen die an diesen Ereignissen beteiligten Akteure Deutungen entwickeln und um die Anerkennung ihrer Deutungen ringen.« (ebd.);
- *Diskursanalyse ist eine vergleichende Analyse*, da erst in der Kontrastierung die den Diskurs gestaltenden Prozesse zu identifizieren sind.

In den folgenden Abschnitten sollen die wissenssoziologischen und diskurstheoretischen Grundlagen der Diskursanalyse skizziert werden, um abschließend das Vokabular einer Diskursanalyse politischer Konflikte vorzustellen.

2.1 Wissenssoziologie und die Konstruktion gesellschaftlichen Wissens

Die Wissenssoziologie beschäftigt sich mit der sozialen Genese, Zirkulation und den Effekten von Wissen. Damit ist nicht nur Fakten- und Sachwissen gemeint, das bewusst verfügbar ist, sondern auch implizites oder habituelles Wissen wie bspw. Glaubensvorstellungen, Körperpraktiken oder alltägliche Routinen der Lebensführung. Also Kenntnisse, die »als Vermögen den Individuen zukommen oder als gesellschaftlicher Bestand bspw. in Institutionen tradiert werden.« (Keller 2005: 19). Dieses Wissen ist bedingt durch die sozialen Verhältnisse sowie durch den soziohistorischen Kontext und ist daher *standortgebunden* (vgl. Mannheim 1969). Die wissenssoziologischen Fragestellungen sind durch die Erfahrung der Pluralisierung und Ausdifferenzierung der Gesellschaft im 20. Jahrhundert entstanden, in deren Verlauf gruppenspezifische Denkweisen und Wertvorstellungen zunahmen. Kulturelle Leitbilder, die bis dahin für alle Gesellschaftsmitglieder galten, begannen in diesem Prozess zu erodieren, wodurch Stück für Stück die gemeinsame Wertebasis fehlte, die auf gesellschaftliche Konflikte mildernd gewirkt hätte (Keller 2005: 22).

Die Wissenssoziologie soll zeigen, dass der Erzeugung von Wissen nicht nur bestimmte »Seinsfaktoren« (ebd.: 29) zugrunde liegen, sondern dass Wissen von diesen Faktoren auch inhaltlich geprägt wird. Mannheim konzentrierte sich in seinen Analysen auf Ideologien und Utopien, deren Standortgebundenheit er nachweisen wollte, ohne aber sein wissenssoziologisches Programm prinzipiell auf Ideologien zu beschränken. Mannheim legte zwar die Gültigkeit der Wissenssoziologie umfassend an, nahm jedoch naturwissenschaftliches und mathematisches Wissen aus². Ziel seines Programms war eine Kritik des Objektivitätsanspruchs des Marxismus, dessen Seinsverfangenheit er offen legen wollte, da für ihn jedes Wissen Ergebnis der jeweiligen soziokulturellen Umstände war (Keller 2005: 30).

Damit wird jedoch der Standort seiner eigenen Theorie prekär, da er nicht mehr angeben kann, durch welche Kriterien er selbst beanspruchen darf, wahres Wissen jenseits von sozialen Kontexten zu postulieren. Wenn alles Wissen standortgebunden ist, müssen auch die Annahmen der Wissenssoziologie relativ und sozial verhaftet sein und können

2 Knorr-Cetina (1984) wird später um den Nachweis der sozialen Bedingtheit auch des naturwissenschaftlichen Wissens erfolgreich bemüht sein.

daher keinen ›sicheren‹ Standort einnehmen (so argumentiert bspw. Luhmann 1995). Um nun dem Dilemma der eigenen Seinsverbundenheit zu entgehen, argumentiert Mannheim, dass die »sozial frei schwebende Intelligenz« (Keller 2005: 30) durch die Kraft argumentierender Rationalität davon ausgenommen ist und aus der Distanz zu den verschiedenen Standpunkten der jeweiligen Gruppen in der Lage ist, eine angemessene Wirklichkeitsbeschreibung zu synthetisieren. Keller kritisiert, dass das Objektivitätsproblem der Wissenssoziologie von Mannheim nur ungenügend gelöst werde, da er letztlich nicht die Kriterien angeben kann, mit der ›wahres‹ von ›falschem‹ Wissen unterschieden werden kann. Die Wissenssoziologie bleibt für Keller ein abstraktes Programm, das sich auf die Untersuchung politischer Standpunkte großer kollektiver Akteure beschränken muss und das nicht geeignet ist, sich »in die Niederungen einer empirischen Analyse der alltäglichen Prozessierung von Wissen« zu begeben (Keller 2005: 31).

In den 1960er Jahren verschiebt sich der Akzent der wissenssoziologischen Fragestellungen weg von der sozialen Bedingtheit des Wissens und hin zu den Bedingungen und Logiken unter denen Wissen in sozialen Prozessen *entsteht*. Unter dem Schlagwort des *Sozialkonstruktivismus* versammelt sich eine Fülle an sozialwissenschaftlichen Perspektiven, die sich mit der sozialen Herstellung von Wissen beschäftigen. ›Konstruktion‹ ist dabei als Metapher zu nehmen, um den Aspekt des »Gemacht seins« von Wissensordnungen durch den Menschen zu betonen (ebd.: 36f). Damit erweitert sich der Wissensbegriff von den Ideen, Ideologien und Weltanschauungen auf die »gesamte Bedeutungsstruktur der Wahrnehmung« (ebd.: 37). Die zentrale Forschungsfrage ist damit nicht mehr die Reflexion der sozialen Bedingtheit des Wissens, sondern eine Rekonstruktion der Entstehungsbedingungen und -prozesse von Wissen. Wissen ist ›gemachtes‹ und durch den Fluss der Handlungen permanent reaktualisiertes Wissen. Das wichtigste Werk für diese Neuformulierung der Wissenssoziologie unter der Prämisse der sozialen Konstruiertheit von Wissen ist »Die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie« (Berger/Luckmann 1969), dessen wichtigste Aussagen hier grob umrissen werden sollen.

Für Berger/Luckmann sind Wissensbestände durch ununterbrochene Prozesse der gesellschaftlichen Objektivierung und der subjektiven sowie sozialisatorischen Aneignung anerkannt. Ihre Theorie knüpfen sie an die Argumentationen von Hellmuth Plessner und die Institutionentheorie Arnold Gehlens an. Institutionen sind nach Gehlen die Voraussetzung für den Menschen zu überleben, da er ohne Instinkte geboren wird und durch diese »Weltoffenheit« (Berger/Luckmann 1969: 50) der Natur ohne die Schutz- und Orientierungsfunktion der Instinkte ausgeliefert ist (Keller 2005: 38). Gesellschaftliche Ordnung

ist nun das Produkt einer ständigen menschlichen Produktion (einer »Externalisierung« wie sie es nennen) (Berger/Luckmann 1969: 55). Ähnlich wie bei Mannheim nimmt der Begriff des Wissens bei ihnen eine zentrale Position ein und ebenso ist er umfangreich angelegt, da er alle Bedeutung tragenden und sinnvoll interpretierbaren Sachverhalte umfasst. Diese Wissensbestände sind jedoch nicht gleichmäßig über die Gesellschaftsmitglieder verteilt, sondern nach sozialen Lagen unterschiedlich differenziert. Daraus folgt, dass auch die *Wirklichkeitsbeschreibung* als Produkt der Wissensvorräte je nach sozialer Lage unterschiedlich ausfällt. Institutionen dienen dabei gleichsam als ›Speicher‹ von Wissensbeständen, die sie für einen längeren Zeitraum bereitstellen, wobei ihre historische Kontingenz für die Gesellschaftsmitglieder verdeckt bleibt (vgl. Luckmann 2002b). Institutionen sollen die unendliche Fülle an Handlungsmöglichkeiten auf einige wenige plausible reduzieren und damit den Einzelnen von der »Bürde der Entscheidung« (Berger/Luckmann 1969: 57) entlasten. Wie entstehen nun Institutionen?

»Institutionalisierung findet statt, sobald habitualisierte Handlungen durch Typen von Handelnden reziprok typisiert werden: Jede Typisierung, die auf diese Weise vorgenommen wird, ist eine Institution.« (Berger/Luckmann 1969: 58)

Institutionen entstehen also, wenn (mehrere) Handelnde wiederkehrende Handlungen in einem wechselseitigen Prozess typisieren, ihr also eine Klassifikation zuweisen, deren Geltungsanspruch über den kurzen Moment der Handlung hinaus besteht. Um diese Überzeitlichkeit zu rechtfertigen werden Narrationen entwickelt, welche die institutionelle Ordnung als einzig mögliche ausweisen (Keller 2005: 42). Berger/Luckmann betonen, dass die Legitimation von Institutionen sowohl eine normative als auch eine kognitive Seite besitzt, weil ein bestimmter Wissensbestand vorhanden sein muss, um die Legitimation zu argumentieren. Berger/Luckmann bringen als Beispiel die Institution des Heiratsmarktes, die regelt, wer wen heiraten darf und welche Heiratsbeziehungen tabuisiert sind. Um diese institutionellen Regeln jedoch befolgen zu können, muss gewusst werden, in welchem Verwandtschaftsverhältnis bestimmte Personen zur werbenden Person stehen, um gemäß den Regeln zu handeln.

»Legitimation sagt dem Einzelnen nicht nur, warum er eine Handlung ausführen soll und die andere nicht ausführen darf. Sie sagt ihm auch, warum die Dinge sind, was sie sind. Mit anderen Worten: Bei der Legitimierung von Institutionen geht das ›Wissen‹ den ›Werten‹ voraus.« (Berger/Luckmann 1969: 100)

Diese »objektive Wirklichkeit« wird den Menschen über die primäre und sekundäre Sozialisation als »subjektive Wirklichkeit« einverleibt, wobei Berger/Luckmann sich in ihren

sozialisierungstheoretischen Ausführungen auf William James (1890) und George Herbert Mead (1998) beziehen (Keller 2005: 43). Die beiden Wirklichkeiten werden von den Menschen über signifikante Andere aneinander angeglichen, sie sind aber nie deckungsgleich. Stabilisiert, modifiziert und reaktualisiert wird die subjektive Wirklichkeit durch die fortwährende Unterhaltung mit den Mitmenschen im Alltagsleben. In diesem Prozess besitzt die gesprochene Sprache Vorrangstellung gegenüber anderen, nichtsprachlichen Kommunikationsformen.

»Entscheidend ist jedoch, daß der größere Teil der Wirklichkeits-Unterhaltung« immer implizit, nicht explizit, im Gespräch, stattfindet. Nur die wenigsten Gespräche drehen sich mit vielen Worten um das Wesen der Welt. Unsere Wirklichkeitsbestimmung vollzieht sich vielmehr vor dem Hintergrund einer Welt, die schweigend für gewiß gehalten wird.« (Berger/Luckmann 1969: 163)

Keller kritisiert nun an den Überlegungen Berger/Luckmanns, dass in ihrer Konzeption die Wissensbestände in einem starren Prozess aus »Normbefolgung und Rollenspiel« angewendet werden, wodurch die Wissensverhältnisse als relativ stabil, konsistent und kohärent dargestellt werden, was der modernen Gesellschaft nicht mehr angemessen sei (Keller 2005: 46f). Es fehle der Wissenssoziologie das theoretische Vokabular, um Prozesse der institutionellen Wissensproduktion und öffentlichen Wissenszirkulation zu analysieren (ebd.: 13). Zudem würde das Subjektkonzept von stabilen Subjektstrukturen und Identitätsmustern ausgehen. Berger/Luckmanns Theorie der sozialen Konstruktion der Wirklichkeit buchstabiert zwar das theoretische Fundament einer soziologischen Wissenssoziologie aus, es mangle aber am methodischen Apparat, um ihr Programm in empirischen Untersuchungen umzusetzen.

Hans-Georg Soeffner (2004) plädierte nun dafür, die Wissenssoziologie wieder an die verstehende Soziologie, wie sie von Weber (1985: 1ff) als Rekonstruktion der subjektiven Sinnbezüge definiert wurde, heranzuführen, da symbolische Wissensordnungen in sozialen Aushandlungsprozessen erzeugt werden. Sie sind daher soziale Praktiken, die im interpretierenden Forschungsprozess erschlossen werden müssen (Keller 2005: 64). Um dies zu leisten, ist es notwendig, die Objektivationen des Handelnden ex post zu *deuten*, wobei sich diese Auslegungsarbeit auf zwei Ebenen vollzieht:

»(1) an der Aufsuche, Erprobung und Absicherung ihrer Interpretationsregeln und ihres Verfahrens; (2) an der Analyse einer Fallstruktur, in der die allgemeinen Bedingungen und Konstitutionsregeln sozialer Gebilde in ihrer Konkretion und konkreten Wirksamkeit sichtbar werden. Dabei soll einerseits der Fall in seiner Besonderheit aus der Wirksamkeit allgemeiner Regeln und Strukturen sozialen Handelns »erklärt«, andererseits aber die Aufsuche jener Regeln und Strukturen im konkreten Milieu und Handeln des dokumentierten Falles geleistet werden.« (Soeffner 2004: 105)

Bei dieser wissenssoziologisch fundierten Hermeneutik geht es um die »rationale Rekonstruktion des Typischen, das ja nur im Besonderen zum Ausdruck kommt und sich nur im Einzelfall zeigt: Es geht um die idealtypische Rekonstruktion des typischen subjektiv gemeinten Sinns.« (Schröder 1997: 113) Diese Typenrekonstruktion fungierte im deutschen Sprachraum als Weiterführung der Berger/Luckmannschen Wissenssoziologie und eignete sich besonders für die mikrosoziologische Rekonstruktion von ›alltäglichen‹ Deutungs- und Handlungsmustern innerhalb spezifischer, sozialer Lebenswelten (Keller 2005: 66, siehe dazu auch Hitzler 1988, Hitzler 2000). Die typischen Orientierungsrahmen, welche die Wissensbestände um die Welt und um die Ordnung der Gesellschaft strukturieren, sind zwar handlungsorientiert, sollen also helfen, die Handlungsprobleme zu identifizieren und zu lösen, werden aber in der subjektiven Verarbeitung immer wieder neu ausge-deutet, wodurch sie sich im Laufe der Zeit verändern (ebd.).

In den frühen siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts gerieten kommunikative Prozesse im Zuge einer kommunikativen Wende in den Fokus der Wissenssoziologie. Dies ist nicht selbstverständlich, denn die Soziologie hat ihren Forschungsgegenstand – das soziale Handeln – lange Zeit ohne die kommunikative Verfasstheit dieses Handelns untersucht.

»Für Comte wie für Marx, für Weber wie für Durkheim und für Parsons wie für Merton schienen Sprache und Kommunikation wie eine Glasscheibe, durch die man blicken müsse, um das eigentliche soziale Handeln, dessen Strukturen und Ursachen zu erkennen.« (Knoblauch 2006: 210)

Über den Begriff der *kommunikativen Gattung* (Günthner/Knoblauch 1997), werden die Fragestellungen der Wissenssoziologie auf die Untersuchung von Kommunikationsprozessen ausgeweitet. Kommunikative Gattungen sind konventionalisierte Handlungsmuster, um kommunikative Abstimmungsprobleme innerhalb sprachlicher Interaktionen zu lösen (Keller 2005: 68). Damit wird an die Theorietradition von Alfred Schütz und Thomas Luckmann angeknüpft, die betonen, dass Wissen kommunikativ erzeugt und gesellschaftliche Wissensbestände kommunikativ vermittelt werden (vgl. Schütz/Luckmann 1984). Die Welt, wie wir sie kennen, ist laut Luckmann vermitteltes Produkt kommunikativer Vorgänge, die auf unterschiedlichen Ebenen gesellschaftliche Wissensvorräte erzeugen, reproduzieren, modifizieren und weitergeben. Damit tritt die Wissenssoziologie in das kommunikative Paradigma ein (Keller 2005: 70, siehe Luckmann 2002c).

Neben der Wissenssoziologie bezieht sich Keller (2005: 71ff) auf den Symbolischen Interaktionismus (siehe grundlegend Blumer 1981), weil dieser mit der Analyse öffentlicher Diskussionsprozesse einen Diskursbegriff in die interpretative Sozialforschung einführte. Dabei schlugen Herbert Blumer und andere vor, den Symbolischen Interaktionismus

auf gesellschaftliche Felder mittlerer Reichweite auszudehnen und konflikthafte Auseinandersetzungen kollektiver Akteure als öffentliche Definitionskämpfe über gültige Wirklichkeitsdefinitionen anzusehen. Diese Kämpfe werden sowohl über Argumentationen als auch über rhetorische Strategien geführt. Sie sind nicht nur Teil des alltäglichen Lebens, sondern ebenso Motiv der Kommunikationsprozesse kollektiver Akteure, die im Wettstreit stehen, jeweils ihre Weltdeutungen als allgemein gültige durchzusetzen (Keller 2005: 73). Blumer betont die Bedeutung von symbolischen Zuschreibungen an Dinge in Alltagshandlungen, welche wiederum Ergebnis von kollektiven Aushandlungsprozessen sind, die auf Basis der jeweils vorhandenen Wissensbestände vollzogen werden. Die dabei agierenden Akteure und ihre Symbolproduktionen sind jedoch eingebettet in kollektive Muster und Deutungen, wodurch sich die Perspektive von mikrosozialen Betrachtungen zu makroskopischen Analysen erweitert.

2.2 Zur diskursförmigen Organisation der sozialen Wirklichkeit

Mit dem Begriff des ›Diskurses‹ ist ein Analyseraster in die qualitative Sozialforschung eingezogen, mit dem Strukturierungszusammenhänge offen gelegt werden sollen, die zeitlich längerfristig wirken und Kommunikate nach bestimmten Regeln produzieren. ›Diskurs‹ stammt dabei von dem altlateinischen Wort ›discurrere‹ oder ›discursus‹ ab und bedeutet ursprünglich vielerlei: Verbale Kommunikation, Gespräch, Unterhaltung, »to discourse on« bedeutet, sich in einer formellen Rede oder einem formellen Schreiben zu einem Thema zu äußern. Er ist Teil des Alltagsvokabulars in der französischen, englischen sowie – in bestimmten, meist gebildeten Schichten – auch der deutschen Sprache und wird zur Bezeichnung einer argumentativ-rationalen Diskussion zu einem bestimmten Thema eingesetzt (Mills 2007: 2f, Keller 2004: 14).

Eng ist der Begriff mit den Arbeiten Michel Foucaults verbunden, der ihn selbst in verschiedenen Nuancen verwendete, um seine empirischen Analysen theoretisch zu fundieren³. Foucaults Werke lieferten trotz der ihnen entgegengebrachten Kritik⁴ und ihrer inhaltlichen Breite wichtige Impulse zur Entwicklung einer Reihe von theoretischen Konzepten, die in einer Fülle an Forschungsarbeiten Verwendung finden⁵. Vielfach werden in

3 Foucaults bekannteste empirische Werke sind Foucault 1969, 1973 und 1999. Die theoretischen Ausarbeitungen finden sich in Foucault 1981, 1974 und 2002b.

4 Besonders scharf in seiner Kritik und folgenreich für die Foucault-Rezeption im deutschsprachigen Raum ist Habermas 2004: 313–343.

5 Konzepte, die in letzter Zeit wieder das Interesse an Foucault geweckt haben sind ›Biomacht‹ und ›Governmentalität‹ (siehe bspw. Bröckling et al. 2007). Für einen kursorischen Überblick auf Diskursanalysen jüngerer Datums aus unterschiedlichen Forschungsgebieten siehe Keller et al. 2004.

der wissenschaftlichen Rezeption Foucaults mangelnde Systematik, seine unscharfe Begriffsbildung und seine oftmaligen Modifikationen am Begriffsgebäude beklagt (vgl. Mills 2007: 18, Keller 2005: 122f). Foucault selbst charakterisierte seine Arbeiten einmal mit dem Bild des »Werkzeugkastens«, den andere nach Belieben in ihren jeweiligen Disziplinen benutzen sollen (Foucault 2002a: 651). Ihm lag vergleichsweise wenig daran, ein in sich geschlossenes theoretisches System aufzubauen. Seine Forschungsweise bezeichnete er vielmehr als »Archäologie« verschütteter Wissensordnungen, deren diskursive Erzeugungsmuster (»episteme«) er rekonstruieren möchte.

Ähnlich wie die Wissenssoziologie interessierte sich Foucault für die Entstehung und Stabilisierung von Wissensordnungen in Gesellschaften. Sein Fokus richtete sich jedoch auf deren Veränderungen in langen Zeiträumen. Foucault verabschiedete sich in seinen Untersuchungen von der Vorstellung, es gäbe soziale oder rational begründbare Ursachen für Umbrüche in den historisch jeweils vorfindbaren Wissensordnungen. Für ihn waren sie »historisch mehr oder weniger kontingente und diskontinuierliche Ordnungen, die emergente soziale Produkte diskursiver (und nichtdiskursiver) Praktiken darstellen« (Keller 2005: 125). Sein Forschungsprogramm opponierte damit zu den klassischen Geschichtsschreibungen, welche bspw. die Entwicklung der Wissenschaften als Fortschrittsprogramm auf Grundlage vernünftiger und begründbarer Erkenntnisgewinne darstellten. Dabei ist nun wichtig zu sehen, dass für Foucault nicht vernünftig handelnde Subjekte die Urheber dieser Ordnungen sind, sondern umgekehrt diese Ordnungen erst Konzepte wie ›Individualität‹ und ›Subjektivität‹ hervorbringen.

»Foucaults Diskurskonstruktivismus ist ein Konstruktivismus ohne Konstrukteure. Ihn interessieren die Regelstrukturen von Diskursen und Praktiken emergenter Strukturierungsmuster von sprachlichen Äußerungen und Handlungsweisen, als soziale Erzeugnisse, die nicht auf die Intentionalität erzeugender Subjekte zurückgeführt werden können.« (Keller 2005: 126)

Foucault lehnt die Idee ab, diskursive Wissensordnungen seien Produkt bestimmter Klasseninteressen (wie bspw. Marx und seine Nachfolger behaupteten) oder willentliche Ergebnisse von Individuen. ›Diskurs‹ im Sinne Foucaults bezeichnet daher

»eine Menge von an unterschiedlichen Stellen erscheinenden, verstreuten *Aussagen*, die nach demselben Muster oder Regelsystem gebildet worden sind. Sie können deswegen ein und demselben Diskurs zugerechnet werden und – wie es in einer berühmten Formel heißt – konstituieren als ›*Praktiken*‹ die Gegenstände, von denen sie handeln.« (Keller 2005: 130, Hervorheb. i. O.)

Diskurse sind also nicht eine Menge an Aussagen, Sätze o.ä. zu einem bestimmten Thema oder solche, die bestimmten institutionellen Zusammenhängen zurechenbar wären, sondern sie sind Regelsysteme, nach denen die Diskursteilnehmer eine Menge von Aussagen erzeugen, die diskursspezifisch sind (Mills 2007: 52). In der Diskursanalyse wird nun dieses System sprachlicher Äußerungen rekonstruiert. Damit sind nun nicht die grammatikalischen Strukturen gemeint, sondern die semantischen Felder, die Regeln der Bedeutungserzeugung und die institutionell verankerten und damit »stabilisierten Praktiken der Diskursproduktion« (Keller 2005: 131). Dieses Konzept mag auf den ersten Blick fragwürdig sein, die Existenz solcher Strukturen ist jedoch insofern plausibel, als in den allermeisten sozialen Situationen nicht alles, was zu sagen möglich wäre, auch gesagt werden darf. Dh. es gibt Strukturen und Regeln, welche die prinzipiell unendliche Menge an möglichen Diskursbeiträgen auf eine kleinere, für den Diskurs plausible Menge reduziert.

»Das Feld der diskursiven Ereignisse dagegen ist die stets endliche und zur Zeit begrenzte Menge von allein den linguistischen Sequenzen, die formuliert worden sind; sie können durchaus zahllos sein, sie können durch ihre Masse jegliche Aufnahme-, Gedächtnis- oder Lesekapazität übersteigen: sie konstituieren dennoch eine endliche Menge. Die von der Sprachanalyse hinsichtlich eines beliebigen diskursiven Faktums gestellte Frage ist stets: gemäß welchen Regeln ist eine bestimmte Aussage konstruiert worden und folglich gemäß welchen Regeln könnten andere ähnliche Aussagen konstruiert werden? Die Beschreibung der diskursiven Ereignisse stellt eine völlig andere Frage: wie kommt es, daß eine bestimmte Aussage erschienen ist und keine andere an ihrer Stelle?« (Foucault 1981: 42)

Es existieren also Regeln darüber, welche Aussagen und Handlungsweisen jeweils legitim sind. Diese Regeln werden in *diskursiven* oder *nichtdiskursiven Praktiken* verwirklicht und liegen als Muster gesellschaftlich allgemein vor. Bei den *diskursiven Praktiken* kann es sich etwa um bestimmte Formen der Texterstellung oder der Vortragsweisen einer Rede handeln (z.B. wissenschaftlich oder polemisch); sie umfassen also Praktiken des angemessenen und richtigen Sprach- und Zeichengebrauchs in unterschiedlichen institutionellen Kontexten. *Nichtdiskursive Praktiken* sind alle Formen symbolisch aufgeladener »Handlungsweisen innerhalb eines Diskurses, die seine Geltung durch ihren Vollzug stützen, aktualisieren und reproduzieren.« (Keller 2005: 251). Keller nennt als Beispiel das »sich Bekreuzigen« während des christlichen Gottesdienstes oder das Tragen spezifischer Kleidung, die symbolisch Differenz herstellt, wie bspw. Arztkittel, Uniformen, Talare oder zur Schau gestellte Abzeichen.

Bestimmte *Formationsregeln* des Diskurses strukturieren nun, welche Aussagen zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt an einem bestimmten Ort erscheinen können. Diese Regeln unterteilt Foucault in vier Gruppen (Foucault 1981: 48ff, Keller 2005: 132):

- Die *Formation der Gegenstände* ist die Konstruktionslogik, nach der diskursive Gegenstände gebildet werden.
- Die *Formation der Äußerungsmodalitäten* erzeugt legitime Sprechpositionen und Orte.
- Die *Formation der Begriffe* sind Regeln, um Textsegmente miteinander zu verbinden und rhetorische Schemata zu erzeugen.
- Die *Formation der Strategien* bezeichnen die Verbindungslinien zu verwandten Diskursen und die Art und Weise, wie sie sich auf diese beziehen.

Diskurse sind also strukturelle Wissenstypen, die jeweils durch die Formation der Gegenstände, die Formation der Begriffe, die Formation der Äußerungsmodalitäten, die Formation der Strategien bestimmt sind (vgl. Bublitz 2006: 241). Diskurse unterscheiden sich nicht durch Themen/Gegenstände, sondern durch Regeln, die Gegenstände erzeugen; umgekehrt kann ein Gegenstand/Thema von unterschiedlichen Diskursen gebildet werden (Bublitz 2006: 247).

Die Summe dieser jeweils in einer historischen Epoche vorhandenen Regeln nennt Foucault *Archiv*. Das Archiv ist, »das, was *die* Diskurse in ihrer vielfachen Existenz differenziert und sie in ihrer genauen Dauer spezifiziert« (Foucault 1981: 188, Hervorheb. i. O.). Es stellt nun den Wissensspeicher dar, aus dessen Fundus die Diskursforscher Diskurse rekonstruieren können und sind daher die Bedingung dafür, Diskursanalysen überhaupt durchführen zu können (Bublitz 2006: 239). Foucault setzt sich damit von Kants Idee eines *transzendentalen Apriori* ab, welches eine ahistorische, universell gültige Bedingung der Möglichkeit des Denkens ist. Dem stellt Foucault das *historische Apriori* gegenüber, wodurch die *Geschichte* zur Vorraussetzung des Denkens wird (Sarasin 2005: 100). Die Ergebnisse von Diskursanalysen sind daher nicht einfach beliebig, sondern Diskurse können nur über das gesellschaftlich-historische Apriori des Archivs erkannt werden. Mit anderen Worten: Was die Diskursforscher als Diskurs erkennen können, ist durch das Archiv vorstrukturiert. Daher ist die Konstruktion eines Diskurses im Analyseprozess keine arbiträre, willkürliche Entscheidung, sondern eine Selektion aus einem durch das Archiv bereits bereitgestellten ›Pool‹ an zahlreichen möglichen, aber nicht unendlich vielen Diskursen.

Diskursforscher erkennen Diskurse nicht auf einer kognitiven *tabula rasa*, so als ob sie *aus sich heraus* aus dem Untersuchungsmaterial heraustreten würden, sondern weil sie über die Diskurse bereits Vorwissen besitzen. Aufgabe der Forschenden ist es also, das Archiv mit seinen Regeln und Gesetzen schon zu kennen, um mit diesem Wissen Hypothesen aufzustellen, welchem Diskurs das untersuchte Material zugeordnet werden könnte

(Bublitz 2006: 248). Diskursforscher rekonstruieren den Diskurs indem sie Aussagen einer regelhaften Struktur zuordnen. Diese Rekonstruktion bedarf aber einer Reflexion der eigenen diskursiven Position, die durch die Rekonstruktion selbst objektiviert wird, dh. das *Gesagte* im Untersuchungsmaterial muss vor dem Hintergrund des *Gewussten* rekonstruiert werden. Daher ist es als Diskursforscher notwendig sich ein umfassendes Kontextwissen über das Diskursfeld anzueignen, aus dem das Untersuchungsmaterial entnommen wurde. Diesem Umstand sind die ausführlichen Kapitel zu den Diskursgemeinschaften und dem Diskursfeld geschuldet.

Wenn Diskurse Konstruktionsleistungen der Diskursforscher sein sollen, ist deren ontologischer Status fragwürdig. Schwab-Trapp (2006: 267) beklagt etwa, »daß zum Beispiel die Verschränkung von Macht und Wissen, von der die Diskursanalyse ausgeht oder die Behauptung von Diskursen für soziales und politisches Handeln eher metaphorisch behauptet als empirisch ausgewiesen wird«. Dem kann aber eingewendet werden, dass es gerade nicht Zweck der Diskursanalyse ist, ihre theoretische Fundierung nachzuweisen, sondern unter bestimmten theoretischen Prämissen, Aussageereignisse auf ihre Regelmäßigkeit und Entstehungsbedingungen zu befragen. Daher wäre es ein Zirkelschluss, wenn mit den Analyseergebnissen die theoretischen Ausgangsbedingungen nachgewiesen werden müssten, da sie ja als Forschungsprämissen den Diskursforscher zu den Ergebnissen geführt haben. Diskurse sind daher ein zu Forschungszwecken *hypothetisch unterstellter* Strukturierungszusammenhang und es ist nicht die Aufgabe der praktischen Diskursanalyse, die empirische Existenz von Diskursen nachzuweisen. Sie sind ein je nach Fragestellung mehr oder weniger passendes *theoretisches Konstrukt*, welches als Forschungshypothese unterstellt, dass zunächst nur vereinzelt vorliegendes, empirisches Material demselben Strukturierungsprinzip unterliegt (Keller 2004: 79).

Foucault wurde vorgeworfen, er verleugne die Existenz einer Wirklichkeit außerhalb von Diskursen⁶. Dies ist jedoch nicht richtig. Vielmehr regeln Diskurse, wie wir über reale Objekte denken, sie mit anderen Objekten, Begebenheiten, Erinnerungen verknüpfen und welche Bedeutung wir ihnen innerhalb eines Bedeutungssystems beimessen:

»Ein Erdbeben oder auch ein herabfallender Ziegelstein sind Ereignisse, die tatsächlich existieren, insofern sie hier und jetzt geschehen, unabhängig von meinem Willen. Ob ihre Besonderheit als Ding jedoch begrifflich als ›Naturereignis‹ oder ›Ausdruck des Zorn Gottes‹ gefasst wird, hängt von der Strukturierung des diskursiven Feldes ab.« (Laclau/Mouffe 2000: 108, zit. in Mills 2007: 53)

6 Vgl. für einen Überblick Taylor 1988.

Foucault bestreitet also nur, es gäbe eine Wirklichkeit, die *als solche* außerhalb sprachlicher Strukturen erkennbar wäre, nicht aber deren Existenz schlechthin. Folglich wandeln sich mit dem Diskurs auch die in ihm benannten Gegenstände. Ändert sich der Diskurs, erhalten die Gegenstände nicht bloß eine neue Bedeutung, sondern sie werden zu neuen Gegenständen (Jäger 2004: 95). Dies kann an der diskursiven Differenz zwischen mythischem und naturwissenschaftlichem Wissen veranschaulicht werden. Der Donner, den der grollende Zeus im Olymp auslöst, ist unter dieser Perspektive ein *anderer* Gegenstand als der Donner unter physikalischer Perspektive, der durch den extremen Temperaturanstieg der Luft entsteht, wenn sich atmosphärische Spannungsunterschiede in Blitze entladen. Umgelegt auf das Thema dieser Arbeit: Es ist unbestritten, dass zu lange Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, die für die Arbeitnehmer physisches und psychisches Leid bedeuten. Aus diskursanalytischer Perspektive ist es aber wesentlich, *wie* darüber gesprochen wird und in welchen semantischen Feldern dieser Tatbestand positioniert wird. In der Diskursgemeinschaft der römisch-katholischen Kirche konstituiert bspw. der biblische Sündenfall das Leid der Arbeit. Dieser Diskurs unterscheidet sich wesentlich von jenem der Arbeitnehmerverbände, die Arbeit als existentielle Notwendigkeit freier Lohnarbeiter betrachten und das Leid der Arbeit durch das Ausbeutungsverhältnis zwischen Lohnarbeitern und Kapitaleignern begründen:

»Die katholische Soziallehre geht aus von einem doppelten Charakter der Arbeit: Arbeit kann sowohl Mühsal als auch Möglichkeit der Persönlichkeitsentfaltung sein. Nach biblischem Verständnis ist menschliche Arbeit Teilnahme am Wirken Gottes. Durch die Arbeit wird das Werk des Schöpfers weiterentwickelt. Der Last- und Mühsalcharakter der menschlichen Arbeit wird durch den Sündenfall begründet. Dennoch ist dadurch die ursprüngliche Absicht nicht abgeändert und ausgelöscht. Auch die protestantische Sicht bezeichnet Arbeit einerseits als Inanspruchnehmen und Bearbeiten dessen, was Gott darreicht, und belastet andererseits Arbeit mit Mühsal und Schweiß.« (Arbeit & Wirtschaft, 1985-09, »Ist Arbeit Strafe?«)⁷

Die Teilnehmer des Diskurses sehen diese Ordnungsleistung als *selbstverständliche Wirklichkeit* an und ist wie der blinde Fleck im Auge ›unsichtbar‹. Die notwendigen Ordnungsleistungen, um die materielle Welt begrifflich erfassbar zu machen, sind kontingente Ergebnisse sozialer Vorgänge⁸. Jedoch sind nicht einzelne Individuen die Urheber von Diskursen, sondern Diskurse sind überindividuelles Produkt einer Vielzahl von Menschen (vgl. Link 2005). Keine einzelne Person oder Gruppe hat vollständige Kontrolle über die

7 Folgendes Schema wird verwendet, um auf Materialien aus dem Datenkorpus zu verweisen: Zeitschriftentitel oder Herausgeber der Presseausendung, Erscheinungsdatum, Titel des zitierten Artikels bzw. der zitierten Presseausendung.

8 Vgl. die bekannte Eingangspassage in Foucault 1974: 17.

Entwicklung des Diskurses, daher scheinen sie gleichsam ein ›Eigenleben‹ zu besitzen (vgl. Jäger 2004: 88).

Foucault zielt mit seiner Konstruktion der Diskurstheorie auf die Grundbegriffe der Wissenssoziologie, nämlich Wissen und Handeln. Diese sind keine neutralen Konstrukte, sondern über *Macht* miteinander verknüpft. Macht ist für Foucault ein grundlegendes »Entwicklungs- und Integrationsprinzip von Gesellschaft« (Knoblauch 2006: 231). Im Gegensatz zu klassischen soziologischen Machtdefinitionen⁹ konzeptionalisiert Foucault Macht nicht als Gut, das eine bestimmte Klasse exklusiv besitzt, um über eine andere Klasse gewaltsam zu herrschen, oder das als Unterdrückungsinstrument eingesetzt werden könnte, um ›wahre Verhältnisse‹ zu verdecken. Dieses Machtverständnis bezeichnet Foucault als »juridisch-diskursives« (2002b: 102) und fasst es unter dem Begriff der ›Repressionshypothese‹ zusammen (ebd.: 25ff). Dieser Hypothese zufolge ist Wahrheit der Macht entgegengesetzt und es liegt im Interesse der Machthaber, die Wahrheit zu verbergen. Würde nämlich die Wahrheit ›ans Licht kommen‹, könnten die Unterdrückten ihre Lage erkennen und die Herrschenden stürzen. Dreyfus/Rabinow charakterisieren das juridisch-diskursive Machtverständnis folgendermaßen:

»Macht ist Beherrschung. Alles was sie tun kann, ist verbieten, und alles was sie gebieten kann, ist Gehorsam. Macht ist letztlich Unterdrückung; Unterdrückung ist letztlich die Durchsetzung des Gesetzes; das Gesetz verlangt letztlich Unterwerfung.« (Dreyfus/Rabinow 1994: 159)

Dieser Auffassung zufolge besitzt Wahrheit, im Sinne einer ›unverblendeten‹ Aussage über die wirklichen Verhältnisse, eine subversiv-befreiende Kraft. Dies lässt sich retrospektiv anhand der Befreiungsmythen der 1960er-Jahre veranschaulichen, die ausgehend von psychoanalytischen und marxistischen Überlegungen auf die befreiende Kraft der Sexualität gehofft hatten (Dreyfus/Rabinow 1994: 157f, Bührmann 1995: 36). Sexualität müsste demzufolge aus den Zwängen der bürgerlichen Moral befreit werden, damit sie ihre emanzipatorische Kraft entfalten kann und das Herrschaftssystem gestürzt wird. Nach dieser Auffassung ist die Sexualität im Laufe des 18. Jahrhunderts mit dem Aufstieg des Bürgertums aus der Öffentlichkeit verbannt und eine Angelegenheit geworden, die nur mehr in den bürgerlichen Schlafzimmern stattfindet. Man durfte nicht mehr über Sexualität reden, denn ihr einziger legitimer Zweck war die Reproduktion. Begründet wurde dieser veränderte Umgang mit Sexualität mit der Ausbreitung des Kapitalismus: Sexualität, als Trieb- und Lustbefriedigung, sei mit der kapitalistischen Arbeitsethik unvereinbar, denn die kör-

9 Vgl. etwa Webers Definition von Macht und Herrschaft (Weber 1985: 28f).

perlichen und psychischen Energien sollten der Produktion nutzbar gemacht werden und der Erhaltung und Reproduktion des Volkes dienen. Die Repressionshypothese ist in einer Tradition verankert, die Macht als Beschränkung, Negativität und Zwang konzipiert.

Foucault versteht unter Macht vielmehr eine umfassende Organisationsstruktur, die *produktiv* wirkt und bspw. erst die Vorstellung des rational und autonom handelnden Subjekts hervorbringt. Er verkehrt damit die Idee des Subjekts, welches machtvoll handeln kann, in ihr Gegenteil und argumentiert, dass Wissen und Macht miteinander verschränkt sind und in bestimmten historischen Konstellationen aus Menschen Subjekte ›erzeugen‹.

»Unter Macht, scheint mir, ist zunächst zu verstehen: die Vielfältigkeit von Kraftverhältnissen, die ein Gebiet bevölkern und organisieren; das Spiel, das in unaufhörlichen Kämpfen und Auseinandersetzungen diese Kraftverhältnisse verwandelt, verstärkt, verkehrt; [...] und schließlich die Strategien, in denen sie zur Wirkung gelangen und deren große Linien und institutionelle Kristallisierungen sich in den Staatsapparaten, in der Gesetzgebung und in den gesellschaftliche Hegemonien verkörpern.« (Foucault 2002b: 113f)

Macht ist in Foucaults Terminologie ein ›netzartig‹ und ›allumfassend‹ wirkendes Prinzip, das hervorbringt, was schlechterdings natürlich und selbstverständlich scheint: Die Sexualität, die Begierde, den für den Volkskörper funktionierenden Leib und letztlich auch die staatlichen Organisationen (vgl. Bührmann 1995: 27–73). Foucault verwirft mit dieser Konzeption grundlegende Annahmen der bisherigen Subjekttheorien, nämlich 1) den Vorrang des Geistes über den Körper, 2) die Vorstellung Descartes, das Subjekt besitze ein autonomes, transzendentes Selbstbewusstsein und wäre damit in der Lage, sich selbst und die Welt zu erkennen, damit auch 3) die Idee zeitloser und universeller Werte und Rechte der Menschen (Ott 1998: 28).

Wissensordnungen und Machtstrukturen sind durch Kräfteverhältnisse miteinander verbunden, die Foucault *Macht/Wissen-Komplexe* nennt. Durch sie verfestigen sich Wissensordnungen über diskursive Auseinandersetzungen, an denen eine Vielzahl von Akteuren beteiligt sind (Foucault 2002b: 113f). Er rekonstruiert die Entstehung der Humanwissenschaften als ein Ergebnis kontingenter kognitiver Ordnungsmuster, in denen sich Wissen und Praxen als Diskurse verbinden (Ott 1998: 29). Historisch ›großräumige‹ Bündelungen von Diskurs- und Machtstrukturen nennt Foucault *Dispositiv*. Damit bezeichnet er ein

»entschieden heterogenes Ensemble, das Diskurse, Institutionen, architekturelle Einrichtungen, reglementierte Entscheidungen, Gesetze, administrative Maßnahmen, wissenschaftliche Aussagen, philosophische, moralische oder philanthropische Lehrsätze, kurz: Gesagtes ebenso wie Ungesagtes umfasst.« (Foucault 1978: 199)

Diskurse und das in ihnen gespeicherte Wissen sind also Elemente von Dispositiven, die sie mit empirischen Gegenständen, sogenannten ›Sichtbarkeiten‹, etwa Bauwerken etc., durch Machtbeziehungen verbinden. Sie sind institutionalisierte Verknüpfungen von Wissen und Macht, die erklären, wie Diskurse, Wissen und Wirklichkeit zusammenspielen. Denn mit dem Begriff des Diskurses allein kann Foucault nicht erklären, weshalb die Wirklichkeit materiell so beschaffen ist, wie sie es ist (Jäger 2004: 91f). Jäger stellt das Dispositiv als historischen Prozess dar, der aus drei »Durchlaufpunkten« besteht (ebd.: 108): 1) den diskursiven Praxen 2) den nichtdiskursiven Praxen und 3) den Sichtbarkeiten/Vergegenständlichungen, deren Existenz durch diskursive und nichtdiskursive Praxen aufrechterhalten bleibt. In diesem Dreischritt entstehen die Institutionen und gesellschaftlichen Arrangements, die Diskurse mit der Praxis verknüpfen. Dispositive sind strategische Antworten auf *Handlungsprobleme* oder, wie Foucault sagt, eines »Notstandes« (1978: 119f), die entstehen, weil ein vorhandenes Dispositiv dieses Problem nicht mehr zufrieden stellend bearbeiten kann. Dispositive schaffen die notwendige Infrastruktur, um dieses Handlungsproblem zu lösen. Keller (1998) bspw. beschreibt das Dispositiv der Mülltrennung, das sich aus bestimmten Problemen der Müllentsorgung entwickelte und das entsprechende Gesetze, Müllcontainer, Sammelstellen und die Praktiken der häuslichen Mülltrennung umfasst. Ein anderes Beispiel wäre das Sexualitätsdispositiv, das aufgrund der Notwendigkeit entstand, die Menschen zum Funktionieren des modernen Staates und der Wirtschaft zu disziplinieren (vgl. Bührmann 1995: 36–48).

Foucaults Ausführungen sind nun von vielen Autorinnen und Autoren kritisiert worden: Seine Annahmen untergraben die Prämissen der abendländischen humanistischen Kultur, ohne jedoch selbst angeben zu können, auf welcher erkenntnistheoretischen Grundlage sie formuliert sind. Weiters ergeben sich schwerwiegende Probleme, politische oder emanzipatorische Ansätze zu rechtfertigen, da sich mit Foucault nicht mehr ihre Legitimationsgrundlagen angeben lassen (vgl. Habermas 2004). Der Machtbegriff Foucaults wurde an dieser Stelle so ausführlich dargestellt, um dem Missverständnis vorzubeugen, mit Foucault ließen sich Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen analysieren, wie etwa Ausbeutungsverhältnisse am Arbeitsmarkt. Damit wäre Foucaults Theorie nur eine Fortschreibung eines von Marx ausgehenden Klassenantagonismus und der in ihm wirkenden Kräfteverhältnisse. Dagegen stemmte sich aber Foucault und prägte einen Machtbegriff, der gegen diese Denktradition gerichtet ist. Jedoch wird Foucault vorgehalten, Macht zu umfassend entworfen zu haben: »Macht erscheint aus dieser Perspektive so omnipräsent, daß jede Analyse sich schon a priori als Entlarvung gebärdet. Vor allem aber ist der Begriff der Macht so allgemein, daß er keine analytische Klärung mehr ermöglicht.«

(Knoblauch 2006: 214). Knoblauch schlägt deshalb vor, nur bestimmte Aspekte der Foucaultschen Theorie in eine sozialwissenschaftliche Diskursanalyse zu übernehmen und die Begriffe Macht und Diskurs in ihrem Wirkungsbereich zu begrenzen.

Trotz aller berechtigter Kritik ist es aber Foucaults Verdienst, auf die machtvollen Intentionen von Wahrheitssuche hinzuweisen. Speziell die Wahrheit, über welche die Wissenschaften die Definitionshoheit besitzen, ist nicht Ergebnis einer neutralen Suche oder die bloße Lust an der Erkenntnis, sondern ein Willen zum Wissen, der von machtvollen Bestrebungen geleitet ist (Ott 1998: 29). Foucault wird zwar häufig als Theoretiker der ›Macht‹ angesehen, er legte jedoch nie eine systematische Theorie der Macht vor, sondern untersuchte diese immer im Kontext seiner historischen Analysen¹⁰. Als Abschluss soll noch einmal Foucault zu Wort kommen, der als Nachwort im Buch von Dreyfus/Rabinow (1994: 243) das Ziel seiner Arbeit umreißt:

»Meine Absicht war es vielmehr, eine Geschichte der verschiedenen Verfahren zu entwerfen, durch die in unserer Kultur Menschen zu Subjekten gemacht werden. Meine Absicht befasste sich darum mit den drei Weisen der Objektivierung, die Menschen in Subjekte verwandeln.

Zunächst waren da die Untersuchungsverfahren, die sich den Status von Wissenschaften zu geben versuchen; ich denke zum Beispiel an die Objektivierung des sprechenden Subjekts in der Allgemeinen Grammatik, in der Philologie und in der Linguistik. Oder etwa die Objektivierung des produktiven Subjekts, des Subjekts, das arbeitet, in der Analyse der Reichtümer und der Ökonomie. Oder, drittes Beispiel, die Objektivierung der puren Tatsache des Lebens in der Naturgeschichte oder Biologie. [...]

Nicht die Macht, sondern das Subjekt ist deshalb das allgemeine Thema meiner Forschung. Aber die Analyse der Macht ist selbstverständlich unumgänglich. Denn wenn das Subjekt innerhalb von Produktions- und Sinnverhältnissen steht, dann steht es zugleich auch in sehr komplexen Machtverhältnissen.«

2.3 Elemente einer Diskursanalyse politischer Konflikte

Besonders brauchbar für diese Arbeit sind die Begriffe, die Schwab-Trapp (2006) zur Analyse politischer Diskurse einführt und die an dieser Stelle ausführlich dargestellt werden sollen. Sie können als Vorschläge verstanden werden, Foucaults Vokabular zu präzisieren, um die Diskurstheorie für die Analyse kollektiver sozialer Prozesse handhabbar zu machen. Schwab-Trapp legt den Fokus in seiner Lesart der Diskurstheorie auf den notwendigerweise entstehenden Konflikt, wenn Parteien um legitime Sicht- und Deutungsweisen für politische und soziale Ereignis- und Handlungszusammenhänge kämpfen. Diese

¹⁰ Vgl. die verdienstvolle Arbeit von Rainer Becker (2003), welche die Verschiebungen des Machtbegriffs in den Texten Foucaults zwischen 1969 und 1977 nachzeichnet.

Deutungskämpfe sollen »das Richtige vom Falschen, das Gute vom Bösen, das Angemessene vom Unangemessenen oder das Normale vom Abweichenden trennen und damit soziales und politisches Handeln legitimieren« (ebd.: 265). Diskurse können daher nur in öffentlichen Arenen wirken; sie sind öffentliches Gut, weil nur öffentlich ausgetragene Deutungskonflikte als Deutungsvorgaben gelingen können. Die Arenen der Diskursteilnehmer sind deshalb die Medien und alle Formen medial vermittelter Kommunikationsorte. Daher setzt der Begriff des Diskurses Öffentlichkeit und Konflikthaftigkeit diskursiver Prozesse voraus, weil der Diskurs sich nicht aus den Texten eines Diskursbeitrages bildet, sondern aus dem Zusammenspiel einer Fülle von Texten, die jeweils in unterschiedlichen, aber wohldefinierten Beziehungskonstellationen zueinander stehen. Diskurse sind deshalb a priori konflikthaft, weil dort, wo für jedermann fraglos »weiß weiß und schwarz schwarz ist« (ebd.: 266), keine Notwendigkeit besteht, sich darüber zu verständigen.

Wo jedoch unterschiedliche Deutungen möglich sind und jeweils unterschiedliche Parteien Interesse daran haben, ihre Deutungen als dominante und kollektiv anerkannte durchzusetzen, entstehen konflikthafte diskursive Auseinandersetzungen. Schwab-Trapp schlägt vor, solche dominanten Sichtweisen in leichter Abwandlung des Foucaultschen Begriffes ›*diskursive Formation*‹ zu nennen (vgl. Foucault 1981: 48ff). Er bezeichnet damit die »Endprodukte eines Prozesses [...], in dem mehr oder weniger verwandte, benachbarte oder auch sehr heterogene Diskurse miteinander verknüpft werden.« (Schwab-Trapp 2006: 269). Diskursive Formationen institutionalisieren die legitimen Sichtweisen zu diesen Themen und verknappen die möglichen Deutungen über sie. »Sie interpretieren, erklären und rechtfertigen soziale und politische Handlungszusammenhänge und sind das Produkt eines Interpretationsprozesses, in dem Diskurse miteinander verbunden oder voneinander abgegrenzt werden.« (ebd.: 270). Zu diskursiven Formationen verdichtete legitime Deutungen für soziale und politische Handlungsweisen werden nun in diskursiven Aushandlungsprozessen produziert und als legitime Deutungen sind sie wiederum selbst legitimierungsfähig: Sie können dazu verwendet werden, soziales und politisches Handeln zu legitimieren (ebd.).

Die Arenen solcher diskursiven Auseinandersetzungen nennt Schwab-Trapp in Anlehnung an Bourdieus Feldbegriff ›Diskursfelder‹ (ebd.: 271). Sie zeichnen sich durch die geteilten Spielregeln aus, um die innerhalb des Feldes legitimen Machtmittel einzusetzen. »Diskursfelder reglementieren die Zugangschancen zum Diskurs und gewichten den Wert wie die angemessene Form diskursiver Beiträge« (ebd.). Schwab-Trapp unterscheidet zwischen der *sozialen* und der *diskursiven Struktur* der Diskursfelder. Die soziale Struktur umfasst die Machtverteilungen, Bündniskonstellationen, Kooperations- und Konfliktlinien

der Akteure. Die diskursive Struktur sind die Konventionen und Regeln, die eingehalten werden müssen, um für das Feld angemessene diskursive Beiträge zu produzieren. Die Grenzen von Diskursfeldern sind nun fließend, da Akteure in verschiedenen Diskursfeldern agieren können und ihre Beiträge in mehreren Diskursfeldern platzieren können.

Trägergruppen konkurrierender Deutungen bezeichnet Schwab-Trapp als *Diskursgemeinschaft* (ebd.: 272). Sie besitzen unterschiedliche Grade der Institutionalisierung, können kollektiv organisiert oder auch nur lose miteinander verbunden sein. Diskursgemeinschaften sind also einerseits Gruppierungen mit klaren internen Strukturen, Hierarchien und Verantwortungsbereichen wie politische Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, andererseits aber auch schwer eingrenzbare Gruppen oder Gemeinschaften ohne klare Organisationsstruktur, wie ›Die Rechte‹, die ›Die Linke‹, ›Die Intellektuellen‹, aber auch Bürgerinitiativen oder soziale Bewegungen (ebd.). Diskursgemeinschaften zeichnen sich dadurch aus, dass sie gemeinschaftsspezifische Diskursordnungen teilen, die das Produkt der Diskursgeschichte sind. Ihre Identität gewinnen sie aus der diskursiven Abgrenzung von anderen Diskursordnungen und der Integration von Mitgliedern derselben Diskursordnung. »Als Diskursgemeinschaften verfügen sie über ein kollektiv geteiltes argumentatives Repertoire und reproduzieren sich im Gebrauch dieses Repertoires.« (ebd.: 273). Schwab-Trapp betont, dass sich die Diskursordnungen innerhalb der Diskursgemeinschaften wandeln können, sobald neue Argumente in das »argumentative Repertoire« (ebd.) aufgenommen werden oder bisher verwendete Argumente in veränderter Form eingesetzt werden.

Die Mitglieder diskursiver Gemeinschaften sind in der Regel nicht gleichberechtigt, die spezifischen Deutungsangebote in der Öffentlichkeit zu vertreten. Diese Aufgabe erfüllen, so Schwab-Trapp, Wortführer, die als Repräsentanten der Diskursgemeinschaft öffentlich Deutungsangebote entwerfen. Dabei kann es sich um Politiker, Wirtschaftsführer, Gewerkschaftsfunktionäre, Wissenschaftler, Experten, Chefredakteure aber auch um Intellektuelle als Vertreter eines bestimmten politisch-kulturellen Milieus handeln. Schwab-Trapp bezeichnet diese Wortführer als ›*diskursive Eliten*‹ (ebd.: 274). Der Einfluss dieser Eliten speist sich, so Schwab-Trapp unter Bezugnahme auf Bourdieu (2005), aus akkumuliertem symbolischen Kapital, »das sie in diskursiven Auseinandersetzungen einsetzen können und das ihren Deutungsangeboten Gewicht verleiht« (ebd.). Diskursive Eliten besitzen aufgrund ihrer Tätigkeit Autorität, als Vertreter der Diskursgemeinschaft aufzutreten, wahrgenommen zu werden und ihr symbolisches Kapital in den Deutungskämpfen einzusetzen. Diskursive Eliten erfüllen vier Funktionen: 1) Sie können »Öffentlichkeit herstellen, Themen forcieren und der öffentlichen Diskussion die Richtung weisen« (ebd.); 2)

Sie sind als öffentliche Repräsentation der Diskursgemeinschaft erkennbar und ihre Beiträge dienen der Positionierung der durch sie vertretenen Diskursgemeinschaften; 3) Ihre Beiträge werden von anderen Diskursteilnehmern als Bezugspunkte genutzt, um »Konfliktlinien zu aktualisieren, zu symbolisieren, zu ordnen oder zu kapitalisieren.« (ebd.: 275); 4) Ihr symbolisches Kapital wird auch von anderen Diskursteilnehmern benutzt, um die als bedeutungsvoll erkannten Beiträge aufzugreifen und die eigenen Diskursbeiträge damit aufzuwerten (ebd.).

Weil Diskursbeiträge im Kampf um Deutungsangebote generiert werden, vollzieht sich ihre Produktion unter Einsatz einer ›*diskursiven Strategie*‹, denn Diskursbeiträge dienen der Konsens- und Dissensbildung, mit denen die Akteure Konfliktlinien aktualisieren oder ihre politische Zugehörigkeit signalisieren (ebd.). Schwab-Trapp betont daher, dass Diskursbeiträge immer eine sprachliche und eine ›interfraktionelle‹ Seite besitzen. Die sprachliche Seite adressiert manifest die zirkulierenden Deutungsangebote, die sie erweitern, festigen oder verändern möchte. Will der Diskursteilnehmer nun die Deutungsangebote erweitern oder verändern, muss er sich der Frage stellen, »wie bislang gültige Deutungen entwertet und neue Deutungen kollektiv zur Geltung gebracht werden können.« (ebd.) Dies kann nur gelingen, in dem die neuen Deutungen an bereits kollektiv vertraute Deutungen angeschlossen werden. Dafür kommen nur Diskursbeiträge in Frage, die einerseits kulturell vertraut sind, aber gleichzeitig offen genug sind, um neue Deutungsvorschläge anbieten zu können. Um dies zu erreichen, können die Diskursteilnehmer bereits institutionalisierte und anerkannte Deutungen adaptieren oder sie können auf kulturell vertraute Muster zurückgreifen, um das eigene Deutungsangebot gegenüber den etablierten in Stellung zu bringen.

Wenn wir uns mit Diskursen beschäftigen und sie als zeitlich längerfristig andauernde Prinzipien verstehen, die Aussagen hervorbringen und strukturieren und damit die Vielzahl an möglichen Aussagen auf wenige legitime begrenzen, stellt sich die Frage, wie gesellschaftlicher Wandel erklärt werden kann, da Diskurse den Anschluss zwischen Aussagen sicherstellen und daher ein ›Trägheitsmoment‹ im Fluss der kommunikativen Äußerungen darstellen (vgl. Schwab-Trapp 2006: 268). Hannelore Bublitz (2006: 240) beantwortet diese Frage, indem sie auf ›Lücken‹ verweist, die es zwischen dem Entstehen diskursiver Praktiken, dem Erscheinen von Diskursen und den Strukturen des Archivs gibt, da die logische Struktur des Archivs die diskursiven Praktiken nicht vollständig determinieren. Diese Lücken sind die Bedingungen dafür, dass Diskurse, diskursive Praktiken und diskursive Strategien entstehen, sich verändern und wieder verschwinden.

Die semantischen Felder, die Diskurse aufspannen, sind beweglich, da sie in Auseinandersetzungen widerstreitender Parteien immer wieder problematisiert werden. Gesellschaftlicher Wandel erscheint aber aus diskurstheoretischer Perspektive nicht als ursächlich zusammenhängende Abfolge von Entwicklungs- oder Progressionsschritten, sondern als kontingente Aneinanderreihung diskursiver Felder, denen ein geschichtliches Telos fehlt. Gesellschaftlicher Wandel ist daher auch nicht das Ergebnis von Diskursen, deren Beharrungstendenz ja dem Wandel entgegenwirkt, sondern Wandel entsteht aus dem Nebeneinander konkurrierender Diskurse in »Konkurrenz-, Dominanz- oder Koalitionsbeziehungen« (Schwab-Trapp 2006: 269). Die Teilnehmer greifen die Deutungen als historisch gewachsene auf und verdichten sie zu spezifischen Diskursformationen. Dabei wird auch das Wissen über die Vergangenheit, also die erzählte Geschichte, »im Kampf um die legitime Sichtweise sozialer und politischer Ereignisse« (Schwab-Trapp 2006: 269) neu organisiert und es entstehen Sichtweisen, »die die Vergangenheit benutzen, um die Gegenwart zu erklären und zu rechtfertigen.« (ebd.)

3 Zum Konflikt in industriellen Arbeitsbeziehungen

Der Begriff »industrielle Arbeitsbeziehungen« hat sich in den 1970er und 1980er Jahren aus dem im angloamerikanischen Raum bereits früh etablierten Terminus der »industrial relations« entwickelt und bezeichnet die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in allen ihren unterschiedlichen Formen und Ebenen. Darunter fallen die Beziehungen unter den Arbeitnehmern, die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, sowie die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Betriebs- oder Geschäftsführung¹ (Mikl-Horke 2000: 342).

Mit Arbeits- oder industriellen Beziehungen ist daher das Verhältnis im Zuge der Interessensregulierung zwischen Arbeitgebern und der Belegschaft sowie deren Vertreterorganisationen gemeint. »Ihr konkreter Gegenstand sind die kooperativen und konfliktiven Interaktionen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen (Akteure) sowie die aus solchen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge und Institutionen.« (Müller-Jentsch 1997: 18) Die Arbeitsbeziehungen sind nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale, politische und kulturelle Beziehungen. Sozial, weil sie auf kooperatives Zusammenarbeiten der Beteiligten angewiesen sind, politisch, weil sie in offene Machtkämpfe münden können und kulturell, weil sie in die Unternehmenskultur eingebettet sind² (ebd.: 18).

Die Arbeitsbeziehungen in Industriegesellschaften gründen auf drei Mechanismen: 1) Der Allokation von Arbeit am Arbeitsmarkt, 2) der Institution des Arbeitsvertrages, als freie Vereinbarung über die Verfügung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Verwendung und einer bestimmten Zeit unter definierten Rechten und Pflichten für den Arbeitgeber gegen Gehalt oder Lohn und 3) dem Machtverhältnis, das durch die Herrschaft des Arbeitgebers über den Arbeitnehmer gekennzeichnet ist. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist asymmetrisch, weil die Arbeitskraft an die Person des Arbeitnehmers gebunden ist, während der Arbeitgeber aus dem am Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräften wählen kann. (Mikl-Horke 2000: 341)

¹ Zur Bestimmung des Begriffs »Unternehmer« siehe Prigge 1985: 39–41.

² Siehe zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung der Arbeitsbeziehungen Schienstock 1985.

Der Konflikt³ der industriellen Arbeitsbeziehungen gründet sich auf die divergierenden Interessen der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer. Die kapitalistische Produktionsweise unterscheidet sich von früheren Formen des Wirtschaftens durch die Zielsetzung, erwirtschafteten Profit wieder zur Profitsteigerung zu investieren (vgl. Littek et al. 1982: 43). Diese Wertsteigerung des Kapitals kann jedoch nur menschliche Arbeitskraft vollziehen: »[...] das entstandene Geldkapital muß zum Zweck seiner gewinnbringenden Verwertung lebendige Arbeitskraft beschäftigen.« (ebd.: 27). Dazu müssen freie Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die der Kapitalvermehrung dienstbar gemacht werden können. In der klassischen marxistischen Terminologie sind diese Lohnarbeiter in einem doppelten Sinn frei: Sie können frei über ihre Arbeitskraft verfügen (sind also nicht etwa durch Leibeigenschaft unfrei oder durch Tradition gebunden) und sind frei von Produktionsmitteln. Alles, was sie den Geldbesitzern verkaufen können, ist ihre Arbeitskraft (ebd.: 27, Hirsch-Kreinsen 2005: 69).

Die Organisation der Arbeit wandelte sich im Laufe der Jahrhunderte radikal. Hirsch-Kreinsen (2005: 71) unterscheidet dabei in Anlehnung an Bergmann (1995) zwischen dem

- *vorindustriellen Handwerk*, das sich durch begrenzte Differenzierung der Arbeitskräfte in Meister, Geselle und Lehrling und einer geringen Arbeitsteilung auszeichnet, wodurch den Arbeitenden große Handlungsspielräume zum Vollzug ihrer Arbeit bleiben;
- der *Manufaktur*, als »großbetrieblicher Zusammenfassung handwerklicher Arbeit für die frühe Massenproduktion« (2005: 71), in der bereits arbeitsteilig gearbeitet wird und sich neben den Eigentümern auch ungelernete ArbeiterInnen, etwa Frauen und Kinder, finden;
- und der *industriellen Arbeitsorganisation*, die auf großbetrieblichen und technisierten Strukturen aufbaut. Kennzeichnend für diese Form der Arbeitsorganisation ist der hohe Grad der Ausdifferenzierung der Belegschaft. Diese unterteilt sich bspw. in Geschäftsleitung, kaufmännische Abteilung, Ingenieure, Techniker, Meister und Arbeiter.

Diese Entwicklung vollzog sich aber in den verschiedenen Ländern weder gleichzeitig noch kontinuierlich. Die Industrialisierung verlief insgesamt nicht bruchlos, sondern war ein widersprüchlicher Vorgang (Hirsch-Kreinsen 2005: 72). Bei Lohnarbeit übernimmt

3 Pfetsch (2006: 29) bspw. definiert den Konflikt als einen »Spannungszustand, der dadurch gekennzeichnet ist, dass mindestens zwei Parteien unvereinbare Gegensätze in Bezug auf ein und dasselbe Gut haben und dieses gleichermaßen begehren.«

der Arbeiter keine Verantwortung für ein Produkt gegenüber dem Kunden, daher muss in der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeit durch den Arbeitgeber kontrolliert und die Arbeitsabläufe durch Normen festgeschrieben sein. Kennzeichnend ist auch, dass der Arbeitnehmer gegen Bezahlung seine Arbeitskraft und Arbeitszeit zur Verfügung stellt. Mikl-Horke merkt an:

»Die Tatsache, daß zumindest ersteres sehr bald universell und unpersönlich geregelt wurde, ist typisch für den europäischen Kulturbereich. Der Arbeitsvertrag ist ein Produkt der soziokulturellen Entwicklung der europäischen Gesellschaften und keineswegs allgemeines Merkmal von Arbeitsbeziehungen.« (Mikl-Horke 1977: 33)

Menschliche Arbeitskraft wird im Akkumulationsprozess des Kapitals zur Ware. »Ihr Gebrauchswert besteht für den Kapitalbesitzer im Schaffen neuer Werte, und ihr Tauschwert bemisst sich an der zu ihrer Reproduktion notwendigen durchschnittlichen gesellschaftlichen Arbeitszeit.« (Littek et al. 1982: 28, Hervorheb. i. O.)⁴. Aus dieser Konfrontation zwischen der Gruppe der Kapitaleigner und der Gruppe derjenigen, die ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen, entsteht der industrielle Arbeitskonflikt, denn die erste Gruppe versucht ihr Kapital zu maximieren, gleichzeitig die Produktions- und Arbeitskosten zu minimieren, während die zweite Gruppe bestrebt ist, ihre Arbeitskraft mit größtmöglichem Gewinn zu verkaufen (Mikl-Horke 2000: 347f). Dieser Konflikt ist aber insofern organisiert und institutionalisiert, als ihn repräsentative Verbände, die Arbeitnehmerverbände und die Arbeitgeberverbände, austragen.

Streiks sind nun dazu die wichtigste Form, da sie die bevorzugte und politisch sowie gesellschaftlich legitimierte Maßnahme der Gewerkschaften sind, ihre Forderungen durchzusetzen. Formen und Funktionen des Streiks wandelten sich während der Entwicklung der kapitalistisch organisierten Wirtschaft. Entzündeten sich zu Beginn der Industrialisierung⁵ Arbeitskonflikte noch in Form spontaner Proteste und Unruhen, so sind Streiks später als Druckmittel eingesetzt worden. Im hoch entwickelten Kapitalismus zeichnet sich der industrielle Konflikt durch eine Verbandsbildung und Institutionalisierung aus, eingebettet im System der Kollektivvertragsverhandlungen, in dem die Parteien des Ar-

4 Angemerkt sei an dieser Stelle, dass freie, unselbstständig Beschäftigte keine Erscheinung der Moderne sind, sondern bereits vor der Sklavenarbeit bestanden (Mikl-Horke 1977: 31).

5 Üblicherweise wird der Beginn der Industrialisierung in England auf ca. 1790, in Deutschland auf die Jahre zwischen 1835 und 1845 und in den USA auf ca. 1860 datiert (Hirsch-Kreinsen 2005: 69). Die Habsburgermonarchie konnte erst verspätet, zwischen 1867 und 1873, an die Industrialisierung in Westeuropa anschließen, da das feudale System die Entstehung eines Unternehmertums behinderte und auf die gescheiterte bürgerliche Revolution von 1848 die Ära des Neoabsolutismus folgte (Karlhofer 2006: 462, siehe auch Traxler 1982: 9).

beitsmarktes an die Stelle der gesetzlichen oder zünftigen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen treten.

Damit ist der Arbeitskonflikt in das gesellschaftliche Gefüge innerhalb eines institutionellen Rahmens integriert. Die Parteien treten einander in diesem Rahmen mit dem Ziel gegenüber, Kollektivverträge im Zuge geregelter Kollektivvertragsverhandlungen abzuschließen, wobei den Gewerkschaften dabei eine doppelte Rolle zukommt:

»Die Gewerkschaft ist auf der einen Seite Verband von Arbeitnehmern, der mit einer Autonomie ausgestattet ist, weil er sich seine Ziele im Rahmen eines kollektiven Willensbildungsprozesses aller Mitglieder selbst gibt, auf der anderen Seite aber Vertragspartner in einem institutionalisierten System der Normsetzungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen.« (Mikl-Horke 2000: 350)

Der Arbeitskonflikt wird nun durch den geordneten Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen und durch den geregelten Austausch der Parteien ritualisiert und routinisiert, wodurch sich die Häufigkeit manifester Konfliktäußerungen – etwa Streiks – verringert. In diesem Prozess standardisieren sich die Konfliktformen und erhalten »rituellzeremoniellen Charakter« (ebd.). Die den Konflikt bearbeitenden Organisationen spezialisieren und professionalisieren sich und die Lohnforderungen der Gewerkschaften beginnen sich an der Lohnstruktur aller Berufsgruppen und nicht nur an den Bedürfnissen der Arbeitenden zu orientieren (ebd.:351).

4 Die Diskursgemeinschaften: Akteure industrieller Arbeitsbeziehungen

Die Zweite Republik ist ein Verbändestaat, in dem die großen Wirtschaftsverbände in den politischen Prozess integriert und mit den Parteien verflochten sind. Gleichzeitig ist die überwiegende Mehrheit der Österreicherinnen und Österreicher in Form der Kammern in einer international singulären Form organisiert (Ucakar 1982: 400, Pelinka/Rosenberger 2003: 184). Die Kammern besitzen öffentlich-rechtlichen Status, sind durch die Verfassung legitimiert und erfüllen staatliche Funktionen. Neben den verhältnismäßig kleinen Kammern der ›freien Berufe‹ (Ärzte, Rechtsanwälte, Notare etc.) dominieren drei Kammerorganisationen (Pelinka/Rosenberger 2003: 184f):

- Die *Kammern für Arbeiter und Angestellte*, zu deren Mitglieder alle unselbstständig Erwerbstätigen, ausgenommen der unselbstständig Erwerbstätigen des öffentlichen Dienstes und der unselbstständig beschäftigte Ärzte, zählen.
- Die *Wirtschaftskammern*, deren Mitglieder alle selbstständig Erwerbstätigen der Bereiche Handel, Gewerbe, Industrie, Geld- und Kreditwirtschaft, Verkehr und Fremdenverkehr sind.
- Die *Landwirtschaftskammern*, die alle in der Landwirtschaft selbstständig tätigen Bauern und in den Ländern auch die unselbstständigen in der Landwirtschaft tätigen Landarbeiter organisieren.

Neben den Kammern gibt es freie Verbände, welche die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen versuchen. In den folgenden Kapiteln werden die Interessensorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer näher vorgestellt.

4.1 Arbeitnehmerverbände

Von den Akteuren der industriellen Arbeitsbeziehungen sind die Gewerkschaften die wichtigsten, da ihr Agieren und ihre Organisationsstruktur wesentlich das Klima der Arbeitsbeziehungen beeinflussen (Mikl-Horke 2000: 356). Gewerkschaften entstanden während der frühen Industrialisierung ab dem späten 18. Jahrhundert, während der sich eine neue Gesellschaftsschicht abhängiger Lohnarbeiter formierte.

In Anlehnung an Müller-Jentsch (1997: 85ff) sollen klassische Definitionen den Begriff ›Gewerkschaft‹ klären helfen, da aus der internationalen Strukturvielfalt existierender Gewerkschaften keine einheitliche Definition abgeleitet werden kann (vgl. zur Schwierigkeit einer Definition von Gewerkschaft auch Mikl-Horke 1977: 20f).

4.1.1 Klassische Gewerkschaftsdefinitionen

Webb/Webb

Sidney (*1859 – †1947) und Beatrice Webb (*1858 – †1943) waren britische Sozialreformer und Gründer der *London School of Economics and Political Science*¹. Sie definieren in ihrem 1895 erschienenem Werk »Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus« Gewerkschaften als eine

»dauernde Verbindung von Lohnarbeitern zum Zweck der Aufrechterhaltung oder Besserung ihrer Arbeitsbedingungen.« (Webb/Webb 1895: 1, zit. in Müller-Jentsch 1997: 85)

Diese Definition zeichnet sich durch drei Charakteristika aus: Der Betonung der *Dauerhaftigkeit* der Verbindung, der Fokussierung auf die *Lohnarbeiterschaft* und der *Zweckgerichtetheit* der Verbindung zur *Aufrechterhaltung* oder *Verbesserung* der Arbeitsbedingungen. Durch diese Definition zählen spontan entstehende Solidargemeinschaften, wie sie im frühen Kapitalismus häufig auftraten, nicht zu den Gewerkschaften. Auch konnten Gewerkschaften nur dort entstehen, wo eine große Anzahl an Arbeitern zu lebenslanger unselbstständiger Lohnarbeit gezwungen war und die keine oder wenig Aussicht auf Eigentum an Produktionsmitteln oder -materialien hatte.

Später formulierten Webb/Webb (1897) drei grundlegende ›Methoden‹ der Gewerkschaften, die sie aus den damals vorliegenden Grundsatzpapieren ableiteten (Müller-Jentsch 1997: 85):

- *Methode der gegenseitigen Versicherung (mutual insurance)*: Damit sind Hilfskassen gemeint, welche die Mitglieder zur gegenseitigen Unterstützung finanzieren, um Einkommensverluste oder andere Notfälle auszugleichen.
- *Methode der kollektiven Vertragsschließung (collective bargaining)*: Darunter fällt die zentrale Aufgabe der Gewerkschaften, Kollektivvertragspolitik zu betreiben.

¹ [HTTP://WWW.LSE.AC.UK/RESOURCES/LSEHISTORY/WEBBS.HTM](http://www.lse.ac.uk/resources/lsehistory/webbs.htm), Zugriff am 16.01.2008

- *Methode der gesetzlichen Verfügung (legal enactment)*: Webb/Webb verstehen darunter die Aufgabe der Gewerkschaften, politisch auf die Gesetzgebung zugunsten der Lohnarbeiter einzuwirken.

Goetz Briefs

Der Sozialtheoretiker und Nationalökonom Goetz Briefs (*1889 – †1974), Begründer der Betriebssoziologie, definiert Gewerkschaften als

»freie, dauernde, nach innen genossenschaftliche, nach außen Interessen ihres Lebenskreises vertretende institutionelle Verbindung besitzloser, auf Lohneinkommen gestellter Arbeitnehmer.« (Briefs 1927: 1117, zit. in Müller-Jentsch 1997: 86)

und fügt damit den Charakteristika von Webb/Webb die *Mitgliedschaft aus freien Stücken* an. Gleichzeitig unterscheidet er zwischen nach innen gerichteten, genossenschaftlichen Interessen und nach außen gerichteten Vertretungsinteressen – den beiden »Zweckkreisen« der Gewerkschaft.

»Als kollektive Interessensvertretung nach *außen* ist die Gewerkschaft *Arbeitsmarkt-Kartell* und *Kampfverband*. In dieser Funktion versucht sie den Arbeitsmarkt überschaubar zu machen, zu organisieren und die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gemäß den Interessen ihrer Mitglieder zu regeln.« (Müller-Jentsch 1997: 86, Hervorheb. i. O.)

Karl Marx

Detaillierter als Webb/Webb und Briefs charakterisiert Karl Marx die Gewerkschaften:

»Die einzige gesellschaftliche Macht der Arbeiter ist ihre Zahl. Die Macht der Zahl wird jedoch durch Uneinigkeit gebrochen. Die Uneinigkeit der Arbeiter wird erzeugt und erhalten durch ihre *unvermeidliche Konkurrenz untereinander*.

Gewerkschaftsgenossen entstanden ursprünglich durch die *spontanen* Versuche der Arbeiter, diese Konkurrenz zu beseitigen oder wenigstens einzuschränken, um Kontraktbedingungen zu erzwingen, die sie wenigstens über die Stellung bloßer Sklaven erheben würden. Das unmittelbare Ziel der Gewerkschaftsgenossen beschränkte sich daher auf die Erfordernisse des Tages, auf Mittel zur Abwehr der ständigen Übergriffe des Kapitals, mit einem Wort, auf Fragen des Lohns und der Arbeitszeit. Diese Tätigkeit der Gewerkschaftsgenossen ist nicht nur rechtmäßig, sie ist notwendig. Man kann ihrer nicht entraten, solange die heutige Produktionsweise besteht. Im Gegenteil, sie muß verallgemeinert werden durch die Gründung und Zusammenfassung von Gewerkschaftsgenossen in allen Ländern. Auf der anderen Seite sind die Gewerkschaftsgenossen, ohne daß sie sich dessen bewußt wurden, zu *Organisationszentren* der Arbeiterklasse geworden, wie es die mittelalterlichen Munizipalitäten

und Gemeinden für das Bürgertum waren. Wenn die Gewerkschaftsgenossen notwendig sind für den Guerillakrieg zwischen Kapital und Arbeit, so sind sie noch weit wichtiger als *organisierte Kraft zur Beseitigung des Systems der Lohnarbeit und Kapitalherrschaft* selbst.« (Marx, »Instruktionen für die Delegierten des Provisorischen Zentralrats zu den einzelnen Fragen.« MEW 16: 196f, Hervorheb. i. O.)

Aufgabe der Gewerkschaften ist also einerseits die Durchsetzung eines akzeptablen, d.h. die Reproduktion der Arbeitskraft ermöglichenden Lohnes. Andererseits sollen sie Geburtsstätten politisch instruierter Arbeiter sein. Weil Gewerkschaften »Organisationszentren der Arbeiterklasse« (Marx) sind, kommt ihnen die wichtige Trägerfunktion der proletarischen Klassenbewegung zu: In ihnen kann sich die Arbeiterklasse über ihre gesellschaftliche Situation selbst aufklären (Müller-Jentsch 1997: 90f). Marx sieht die eigentliche Errungenschaft der gewerkschaftlichen Kämpfe in der Vereinigung der Arbeiter, weniger in den unmittelbaren Erfolgen. Angemerkt sei, dass Marx' Definition der Gewerkschaft als Organisationszentrum der Arbeiterklasse und als Schule des Sozialismus mit den anderen vorgestellten Definitionen nicht kongruent ist (ebd.: 92).

4.1.2 Neuere Gewerkschaftstheorien

Nach dem zweiten Weltkrieg wurden diese klassischen Bestimmungen erweitert, da deren Unzulänglichkeiten anhand der Veränderungen im sozialen und rechtlichen Status der unselbstständig Beschäftigten sowie der ökonomischen und politischen Rolle der Gewerkschaften offensichtlich wurde. Die wichtigsten Aspekte, auf die moderne Gewerkschaftstheorien fokussieren, sind nach Müller-Jentsch (1997: 94ff):

- *Gewerkschaften sind bürokratisch geführte und zentralistische Massenorganisationen.* Nach Robert Michels (1911) tendieren Organisationen ab einer bestimmten Größe dazu, sich zu verselbstständigen und eigene Interessen zu entwickeln. Diese beziehen sich auf die Privilegien der Funktionäre – deren Einkommen, Machtumfang etc. – und auf die Privilegien der Organisation an sich – bspw. dass der Einfluss der Organisation weiter ausgedehnt wird. Gewerkschaften können nun als Massenorganisationen beschrieben werden, in denen mit zunehmender Zentralisierung, Bürokratisierung und Professionalisierung zu den primären Interessen der Mitglieder *sekundäre Organisationsinteressen* im Sinne Michels hinzutreten.
- *Moderne Gewerkschaften sind »befestigte Gewerkschaften«*, die sich in der Definition des Begriffes durch Goetz Briefs durch deren Anerkennung bei Gesetzgebung und Arbeitgeber, ihrer Stabilität und Sicherheit und der Zuweisung öffentlicher Funktionen an sie auszeichnen und sich von abhängigen Größen innerhalb des Wirt-

schaftsprozesses in unabhängig gewandelt haben (Briefs 1952: 87f, zit. in Müller-Jentsch 1997: 96, siehe auch Briefs 1965: 545ff, Mikl-Horke 2000: 362).

- *Moderne Gewerkschaften sind in den institutionalisierten Klassenkonflikt eingebunden.* Nach Theodor Geiger (1949) wird durch die rechtliche Anerkennung der Gewerkschaften, des Arbeitskampfes und der Kollektivverträge das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als strukturelles Prinzip des Arbeitsmarktes anerkannt und zu einer rechtlichen Institution aufgewertet.

»Damit ist dem Klassenkampf der schärfste Stachel genommen, er wird zu einem legitimen Spannungsverhältnis zwischen Machtfaktoren umgebildet, die einander die Waage halten. Kapital und Lohnarbeit ringen miteinander, schließen Kompromisse, verhandeln sich zurecht und bestimmen dadurch Lohnhöhe, Arbeitszeit und andere Arbeitsbedingungen.« (Geiger 1949: 184, zit. in Müller-Jentsch 1997: 98)

Müller-Jentsch fasst die These vom institutionalisierten Klassenkonflikt als Prozess zusammen, in dem die Kollektivverträge die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit in »begrenzte und regelbare Interessenskonflikte« umwandeln (ebd.: 98).

- *Moderne Gewerkschaften sind repräsentative Organisationen,* da sie auch Rechtsnormen für die Arbeitsverhältnisse festsetzen und hüten. Gewerkschaften stellen einerseits Ansprüche und Forderungen als Repräsentanten aller Mitglieder, die sie aber unabhängig von deren Zustimmung durchsetzen können.
- *Moderne Gewerkschaften sind intermediäre Organisationen.* Gewerkschaften vermitteln erstens zwischen Staat und Gesellschaft einerseits und ihren Mitgliedern andererseits, zweitens zwischen auseinander gehenden Interessen verschiedener Sozialgruppen und drittens zwischen verschiedenen Ebenen der Interessensrepräsentation. »Konstitutiv für die Praxis intermediärer Gewerkschaften ist nicht die (ungebrochene) Vertretung der Mitgliederinteressen, sondern deren Vermittlung bzw. *Mediatisierung.*« (Müller-Jentsch 1997: 98, Hervorheb. i. O.)

Gewerkschaften können weiters nach ihrem *Organisationsprinzip*, ihrem *Zentralisierungs- und Hierarchisierungsgrad* und ihrer *ideologischen Orientierung* typisiert werden (Mikl-Horke 2000: 356f):

- Unterscheidung nach *Organisationsprinzip*: Einzelne Industriezweige sind in *Industriegewerkschaften* organisiert, wobei es jeweils für Arbeiter und Angestellte getrennte Organisationen geben kann (vgl. Minssen 2006: 57). In *Berufsverbänden*

schließen sich Handwerker, Facharbeiter aber auch Berufsgruppen wie Ingenieure, Ziviltechniker oder Manager zusammen. Bei letzteren ›professional‹ und ›managerial unions‹ ist nicht das volle Selbstverständnis einer Gewerkschaft ausgebildet. Seltener finden sich die *allgemeinen Gewerkschaften*, in denen sich besonders die unterprivilegierten Arbeitnehmer der Klein- und Mittelunternehmen versammeln.

- Unterscheidung nach dem *Zentralisierungs- und Hierarchisierungsgrad*: Damit ist die Art und Weise der Machtverteilung zwischen den einzelnen Organisationsebenen der Gewerkschaft gemeint. So besitzen etwa die unteren Ebenen in den britischen Gewerkschaften eine relativ große Autonomie und damit einen niedrigen Zentralisierungsgrad, während der Österreichische Gewerkschaftsbund als Organisation mit hohem Zentralisierungsgrad bestimmt werden kann, in dem die Gewerkschaftsspitze große Verfügungsgewalt besitzt.
- Unterscheidung nach der *ideologischen Orientierung*: Gewerkschaften können sich entlang weltanschaulicher Ausrichtungen als *Richtungsgewerkschaften* formieren. Mögliche Richtungsgewerkschaften wären etwa sozialistische, sozialdemokratische, kommunistische, christlich-soziale, liberale und anarcho-syndikalistische Organisationen. Umfasst eine Gewerkschaft alle ideologischen Fraktionen unter sich, so wird sie als *Einheitsgewerkschaft* bezeichnet, die weltanschaulich neutral auftritt (vgl. Minssen 2006: 57). Beispiele für Einheitsgewerkschaften sind der ÖGB oder der deutsche DGB.

4.1.3 Struktur der Arbeitnehmerverbände in Österreich

Die Gründung von Gewerkschaften wurde in Österreich 1870 mit der Aufhebung des Koalitionsverbotes möglich, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Unternehmenseite durch die 1850 eingerichtete Handelskammer bereits 20 Jahre organisiert war. 1893 tagte der erste gesamtösterreichische Gewerkschaftskongress (Ucakar 1982: 407). Die Grundstrukturen auf denen auch die heutigen Arbeitnehmerverbände aufbauen, wurden zwischen 1918 und 1920 nach dem Zusammenbruch der Monarchien mit dem Betriebsrätegesetz und dem Gesetz zur Einrichtung von Arbeiterkammern geschaffen. Die wichtigsten Funktionen der Arbeiterkammern definiert das Arbeiterkammergesetz folgendermaßen (Ucakar 1982: 409, vgl. §§ 4–9 AKG):

- Die Erstellung von Berichten, Gutachten, Vorschlägen an die Gesetzgebung zu arbeitnehmerrelevanten Angelegenheiten, etwa dem Arbeiterschutz, der Arbeiterversicherung, der Volksernährung, der Volksgesundheit und der Volksbildung;

- die Sammlung von Arbeitsstatistiken;
- die Erhebung von Daten zur wirtschaftlichen Lage der Arbeiter und Angestellten;
- die Schaffung von Organisationen zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Arbeiter und Angestellten.

Nach Ende des Ersten Weltkrieges setzte die österreichische Regierung umfangreiche Sozialreformen durch, wodurch Österreich in Fragen der Sozialgesetzgebung zu den führenden Staaten dieser Zeit gerechnet werden kann (Ucakar 1982: 409, siehe bspw. Tabelle 5.1 auf S. 58).

1945 wurde der Österreichische Gewerkschaftsbund gegründet, der sich strukturell von seinen Vorgängern deutlich unterschied. Er ersetzte die bis zu diesem Zeitpunkt existierende politische Fragmentierung durch einen einheitlichen, parteiübergreifenden Gewerkschaftsbund, der eine faktische Monopolstellung inne hat und mit weit reichenden zentralen Kompetenzen ausgestattet ist. Gleichzeitig konzentrierte er in einer überschaubaren Anzahl an Einzelgewerkschaften die vorher zersplitterten Berufsgruppen. Aus rechtlicher Perspektive ist der ÖGB ein Verein und besitzt damit den Status einer juristischen Person. Den Einzelgewerkschaften fehlt dieser autonome Status, sie sind lediglich Teilorganisationen des ÖGB (Karlhofer 2006: 462f, vgl. Löschnigg/Schwarz 2003: 78).

Die Arbeiterkammern wurden auf Grundlage des Arbeiterkammergesetzes 1921 (wieder) errichtet und sind die wichtigsten *gesetzlichen* Interessensvertretungen der Arbeitnehmer (Karlhofer 2006: 462f, Löschnigg/Schwarz 2003: 76f). Sie sollten ein Gegengewicht zu den bereits seit 1848 bestehenden Handelskammern bilden. Laut Pelinka und Rosenberger (2003: 185) war dieses Gleichgewichtsdenken eine Voraussetzung für die Entwicklung der Sozialpartnerschaft nach 1945. Die Aufgabe der Arbeiterkammern ist denen der Gewerkschaften sehr ähnlich, denn beide vertreten die Interessen der Arbeitnehmer. Zwischen dem ÖGB und der Arbeiterkammer hat sich eine Arbeitsteilung entwickelt, die durch die enge politische Verflechtung der beiden Organisationen erleichtert wird. Der ÖGB ist für die Lohnpolitik und die Aushandlung der Kollektivverträge zuständig und besitzt die führende Rolle innerhalb der Sozialpartnerschaft. Die Arbeiterkammern erfüllen absichernde Aufgaben und unterhalten zu diesem Zweck wissenschaftliche Stäbe, auf die der ÖGB wiederum weitgehend verzichtet (Pelinka/Rosenberger 2003: 186f).

Der ÖGB ist in acht Landesexekutiven (exklusive Wien) und in 14 sektorale Gewerkschaften untergliedert, die jeweils mehrere Branchen zusammenfassen. Eine Ausnahme bildet die Gewerkschaft der Privatangestellten, die alle Angestellten organisiert. Die Einzelgewerkschaften sind (Stand 2007):

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP)
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)
- Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)
- Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)
- Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC)
- Gewerkschaft vida (vida): 2006 als Zusammenschluss aus der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE), der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD) und der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) gegründet.
- Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)

Die zentralen Organe des ÖGB sind der Bundeskongress, der als höchstes Organ alle vier Jahre stattfindet, das Präsidium und der Bundesvorstand (Karlhofer 2006: 468). Im Bundeskongress werden u.a. programmatische Beschlüsse gefasst, die Höhe der Mitgliedsbeiträge festgelegt und die Spitzenfunktionäre gewählt. Das Präsidium setzt sich aus dem Präsidenten, seinen sechs Stellvertretern und den drei leitenden Sekretären für die Bereiche Grundsatz, Finanzen und Organisation zusammen und ist das ausführende Organ für die laufenden Geschäfte zwischen den Sitzungen des Bundesvorstandes.

Die zentralistischen Entscheidungsstrukturen des ÖGB mit der hohen Autonomie der Verbandsführung stellen sicher, dass im Rahmen der Sozialpartnerschaft Beschlossenes nicht von partikularen Interessen torpediert wird (Karlhofer 2006: 474). Diese Entscheidungsstruktur ist ein Grund, warum der Streik in Österreich – abgesehen als Drohgebärde – selten als Kampfmittel eingesetzt wird. Österreich liegt daher im OECD-Schnitt am unteren Ende der Streikstatistik.

4.2 Arbeitgeberverbände

In der sozialwissenschaftlichen Literatur dominiert die Analyse der Gewerkschaften. Der Grund, weshalb die Arbeitgeberverbände vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit bekommen, liegt in ihrer ›Verschlossenheit‹ und dem daraus folgenden ungleich schwierigeren Zugang für die Sozialwissenschaften. Sie sind generell weniger auskunftsfreudig, publizieren und berichten weniger, geben interne Daten – etwa über Mitgliedszahlen und Finanzkraft – kaum nach außen weiter. Auch sind Gewerkschaften als Organisationen, deren

Handlungsmotiv die Transformation der gesellschaftlichen Ordnung ist, für die Sozialwissenschaften ungleich interessanter² (Müller-Jentsch 1997: 160, Traxler 1985: 51).

Ist der Arbeitnehmer auf die kollektive Durchsetzung seiner Interessen durch die Gewerkschaften angewiesen – er befindet sich in einem »strukturellen Organisationszwang« (Müller-Jentsch 1997: 161) –, so kann sich der Unternehmer der Kollektivierung leichter entziehen, da er über betriebliche Steuerungsparameter agieren kann und ihm ein größerer Aktionsspielraum zur Durchsetzung seiner Interessen zur Verfügung steht. Dieser Spielraum begründet sich auf dem Eigentum an den Produktionsmitteln und ist Ursache der Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ebd.: 25ff). Müller-Jentsch betont jedoch, dass die Arbeitgeber de facto in erheblich höherem Maße organisiert sind als die Arbeitnehmer, wenn auch diese Organisation oft informell und kaum transparent ist (ebd.: 161). Hemmend für die solidarische Verbandlichung der Unternehmen ist die Konkurrenz zwischen ihnen auf den Absatzmärkten. Traxler konstatiert:

»Insofern die Nachfrager nach Arbeitskräften über strukturell günstigere Ausgangsbedingungen als die Anbieter verfügen, besteht für sie auch keine Veranlassung, kollektive Strategien zu entwickeln, solange sie nicht mit Koalitionen der Arbeiter konfrontiert werden.« (Traxler 1985: 53)

So ist es nicht verwunderlich, dass sich die ersten Arbeitgeberverbände als Reaktion auf die Aktivitäten der Arbeiternehmerorganisation etwa ab 1890 konstituierten. Traxler stellt fest, dass sich die Arbeitgeberseite schubartig dann organisierte, wenn die Gewerkschaftsmacht im »Fahrtwind« von Wirtschaftsaufschwüngen zunahm und sich die Streiks häuften (Traxler 1985: 53). Gelingt es den Unternehmen also nicht mehr, problemlos ihre wirtschaftlichen Interessen zu verfolgen, so steigt der Anreiz, sich zur Verbesserung der wirtschaftlichen Position mit anderen Unternehmen zusammenzuschließen.

Die Organisationsfähigkeit von Interessensvertretungen kann nach Traxler (1993: 157f) in zwei Dimensionen bestimmt werden: 1) der Fähigkeit, neue Mitglieder zu rekrutieren und 2) der Fähigkeit, die Loyalität der Mitglieder zu sichern. Nach diesen beiden Gesichtspunkten unterscheiden sich Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände fundamental. Arbeitgeberverbände haben geringere Schwierigkeiten, Mitglieder zu rekrutieren, können aber die Loyalität ihrer Mitglieder schwerer sichern. Bei den Arbeitnehmervertretern ist die Situation genau umgekehrt, denn sie können bereits mit einer Mitgliedschaft ausgewählter, beschäftigungsstarker Unternehmen ihre Macht potenzieren und un-

2 Eine detaillierte Analyse der Entstehungsbedingungen und der Funktionslogik von Unternehmensverbänden liefert Traxler 1986.

ternehmensintern durch positive oder negative Sanktionsmittel die Mitgliedschaft der Belegschaft bei einer Gewerkschaft verhindern.

4.2.1 Funktionen von Arbeitgeberverbänden

Die Funktionsbereiche von Arbeitgeberverbänden können in *externe* und *interne* unterschieden werden (Müller-Jentsch 1997: 169). Traxler (1986) schlägt zudem eine Klassifizierung hinsichtlich der Zugangskriterien eines Verbandes (seiner *Mitgliederdomäne*) und der Aufgabe, für die er sich als zuständig erklärt (der *Aufgabendomäne*) vor:

»Während durch die Mitgliederdomäne das Spektrum relevanter Umweltsegmente nach *innen* festgelegt wird, geschieht dies durch die Aufgabendomäne nach *außen*: von der Art der Mitgliederdomäne hängt es ab, welche Gruppe von Interessenten zu rekrutieren und in den Verband zu integrieren ist; aus der Aufgabendomäne leiten sich nicht nur die konkreten Themen des Interessenhandelns, sondern auch die externen Instanzen ab, denen gegenüber die Interessen zu vertreten sind.« (Traxler 1986: 9, Hervorheb. i. O.)

Arbeitgeberverbände haben sich historisch als Antwort auf die in Gewerkschaften organisierte Arbeiterschaft gebildet, daher ist es die *erste externe Aufgabe* der Arbeitgeberverbände, als Kollektivvertragspartner mit den Gewerkschaften Vereinbarungen auf Basis von Kompromissen zu finden und Arbeitskämpfe abzuwehren (Müller-Jentsch 1997: 169). Traxler (1986: 9) bezeichnet dies als *Tarifverbandsfunktion* der Arbeitgeberverbände. Der zweite *externe Funktionsbereich* ist das politische Lobbying für die Interessen der Mitglieder, etwa in Form von Gutachten, und das Agieren als Träger öffentlicher Regulierungsfunktionen, also der Mitarbeit in Gremien, Beiräten, Kommissionen und Ausschüssen. Traxler (ebd.) bezeichnet dies als *Wirtschaftsverbandsfunktion*. In der dritten, *internen Funktion* nimmt der Arbeitgeberverband Service- und Unterstützungsaufgaben für die Mitglieder wahr. Dazu zählt die historisch älteste Funktion der finanziellen Unterstützung der Mitglieder bei Arbeitskämpfen, aber auch Beratungs- und Informationsleistungen, bspw. in Rechtsfragen (Müller-Jentsch 1997: 169). Traxler (1986: 9) nennt zusätzlich die *Marktverbandsfunktion*, die jene Aktivitäten umfasst, welche die Stellung der Interessensgruppe auf den Beschaffungs- oder Absatzmärkten verbessern soll.

4.2.2 Struktur der Arbeitgeberverbände in Österreich

Die Arbeitgeberverbände unterteilen sich in freie Verbände, die meist privatrechtlich organisiert sind und deren Mitgliedschaft freiwillig ist und in den Kammern, die mittels

Gesetzgebung errichtete Körperschaften öffentlichen Rechts sind (Fink 2006). Die Kammern wurden mit Hoheitsgewalt ausgestattet, um bestimmte Aufgaben der öffentlichen Verwaltung zu übernehmen und zählen alle Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppen verpflichtend zu ihren Mitgliedern.

Die wichtigste Kammer zur Vertretung der Unternehmen ist die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ, bis 1994 »Bundewirtschaftskammer«, BWK), die auf Bundesebene fachlich nach Bundessparten und auf Länderebene regional in neun Kammern gegliedert ist (vgl. Löschnigg/Schwarz 2003: 77). Sie entstand in der Mitte des 19. Jahrhunderts. 1848 wurde eine provisorische Wiener Handelskammer eingerichtet, die 1850 zu einer gesamtösterreichischen Handelskammer-Organisation ausgebaut wurde. Während der Zeit des Nationalsozialismus waren die Handelskammern als Gauwirtschaftskammern nach dem Kammergesetz 1937 organisiert. 1946 installierte der Nationalrat per Kammergesetz die Bundeshandelskammer, die später in Bundeswirtschaftskammer umbenannt wurde (Ucakar 1982: 404f). Bei den freien Verbänden zählt die »Vereinigung der Österreichischen Industrie« (VÖI, bis 1996: »Vereinigung Österreichischer Industrieller«, kurz auch »Industriellenvereinigung«, IV) zu den wichtigsten Organisationen (Fink 2006: 443, vgl. Löschnigg/Schwarz 2003: 78).

Das österreichische Verbändesystem zeichnet sich im internationalen Vergleich durch einen hohen Konzentrations- und Zentralisierungsgrad aus, woraus folgt, dass die Konkurrenz zwischen den Verbänden vergleichsweise gering ist (Fink 2006: 444). Ebenfalls hervorzuheben sind die weit ausgebauten Mitgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Organisationen, z.B. bei Gesetzgebung und Gesetzesvollzug sowie bei der Vertretung der Arbeitsmarktinteressen. Diese oblag in der ersten Republik den freien Fachverbänden. Die rechtliche Grundlage der Bundeshandelskammer bildet das Handelskammergesetz vom 24.7.1946. Angedacht, aber nicht umgesetzt wurde ein gesetzlich verankertes Vertretungsmonopol der Handelskammern, das die Gründung freier Interessensverbände ausgeschlossen hätte (ebd.: 446). Die Ursache dafür liegt nicht zuletzt in der Unvereinbarkeit eines solchen Monopols mit der verfassungsrechtlich gesicherten Vereinsfreiheit. Wenige Monate nach Verabschiedung des Handelskammergesetzes, im November 1946, formierte sich die »Vereinigung österreichischer Industrieller«. Die Wirtschaftskammer ist territorial in die neun Kammern der Länder unterteilt. Die Wirtschaftskammer Österreich ist unabhängig von den Kammern der Länder auf Bundesebene angesiedelt. Länder- und Bundeskammer sind wiederum intern nach folgenden Branchen gegliedert sind (ebd.: 447):

- Bank und Versicherung

- Gewerbe und Handwerk
- Handel
- Industrie
- Information und Consulting
- Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Transport und Verkehr

Die der jeweiligen Branche zugeordneten Fachgruppen stellen die Basisorganisationen der Unternehmensvertretung dar. Sie sind eigene Rechtspersönlichkeiten und können autonom agieren, jedoch wird bei inhaltlich breiten Themen die Position vom Präsidium der WKÖ vorgegeben. Dadurch besitzt die Interessensvertretung einen hohen Zentralisierungsgrad, der wiederum erst sozialpartnerschaftliche Austauschprozesse ermöglicht (ebd.: 449).

Die WKÖ war bis zum Ende der 1980er Jahre einflussreicher als die Industriellenvereinigung, da nach 1945 viele Industrieunternehmen verstaatlicht, der private Industriesektor wenig entwickelt und die WKÖ in den entscheidenden paritätisch besetzten Kommissionen und Gremien vertreten war (etwa der in Kap. 4.3 auf S. 43 dargestellten, für die Sozialpartnerschaft entscheidenden Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen). Dieses Ungleichgewicht gleichen aber die starken personellen Überschneidungen zwischen WKÖ und Industriellenvereinigung aus. So ist der Präsident der Industriellenvereinigung, Veit Sorger, auch Bundesspartenobmannstellvertreter in der Bundessparte »Industrie« und umgekehrt der Obmann der Bundessparte Industrie, Wolfgang Welser, Vizepräsident der Industriellenvereinigung (Stand Dezember 2007), weshalb Fink bemerkt: »Durch solche und ähnliche Konstruktionen (auch auf Landesebene) war die Industriellenvereinigung zumindest indirekt in die sozialpartnerschaftliche Konzertierung und Akkordierung eingebunden.« (Fink 2006: 454). Die Industriellenvereinigung beteiligte sich an der Entstehung der Sozialpartnerschaft insofern, als sie an den Verhandlungen zu Lohn- und Preisabkommen in der Wiederaufbauphase teilnahm und das Vereinsorgan »Die Industrie« in dieser Zeit als publizistische Plattform zur ideologischen Begründung der Sozialpartnerschaft auf Seite der Unternehmer fungierte (Traxler 1986: 82).

Seit Mitte der 1980er Jahre ist eine Zunahme des politischen Einflusses und der Bedeutung der Industriellenvereinigung bemerkbar (Fink 2006: 455). Ursache dafür ist die Privatisierung vieler Industrieunternehmen, wodurch sich auch die Mitgliederbasis der Industriellenvereinigung vergrößerte. Den Beitritt zur EU konnte die Industriellenvereinigung als großen Erfolg verbuchen, denn sie hatte ihn beworben und daher zu großen

Stücken mitinitiiert. Nach dem EU-Beitritt wurde die Industriellenvereinigung Mitglied des wichtigsten Europäischen Arbeitgeberverbandes UNICE. Da die UNICE nur freie Verbände aufnimmt, ist die WKÖ als staatliche Interessensvertretung von der Mitgliedschaft ausgeschlossen. Und der Industriellenvereinigung gelang die Teilnahme in verschiedenen gesetzlichen Gremien. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass das Verhältnis zwischen WKÖ und Industriellenvereinigung durchaus auch eines der Konkurrenz ist.

Zwischen den Wirtschaftskammern und der Industriellenvereinigung gibt es eine ähnliche, wenn auch nicht so weit gehende Zusammenarbeit wie zwischen dem ÖGB und den Arbeiterkammern. Die Industriellenvereinigung vertritt nicht die Gesamtheit der Arbeitgeber, sondern nur die Interessen der Industrie, also personell größeren Unternehmen mit Exportorientierung³, wohingegen die Wirtschaftskammern auch die Interessen der ›kleinen‹ UnternehmerInnen vertreten. Ebenso ist die Industriellenvereinigung nicht offizieller Teilnehmer an der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen, wenn auch, wie bereits angemerkt wurde, die personelle und politische Vernetzung zwischen den beiden Organisationen groß ist (Pelinka/Rosenberger 2003: 187). Die Industriellenvereinigung finanziert als einziger der großen Verbände offen und legal die politischen Parteien, worin sich auch das hohe politische Gewicht der Industriellenvereinigung begründet. Sie finanziert direkt über regelmäßige Zuwendungen, deren Höhe sie aber nicht öffentlich bekannt gibt und indirekt über Projektförderungen, wobei die Zahlungsempfänger nach ihrer Wirtschaftspolitik ausgewählt werden. Traditionellerweise ist dies die ÖVP, stellenweise die FPÖ (Pelinka/Rosenberger 2003: 192f). Die starke Position in der kämmerlichen Interessensvertretung gründet sich neben der engen Vernetzung zur ÖVP auf folgenden Faktoren (2006: 456):

- Der hohe Konzentrations- und Zentralisierungsgrad der WKÖ aufgrund der Pflichtmitgliedschaft ermöglicht die Akkordierung und Kommunikation innerhalb der Sozialpartnerschaft.
- Die Kammern wurden mit erweiterten gesetzlichen Mitsprachemöglichkeiten ausgestattet. Sie sind befugt, Gesetzesentwürfe zu begutachten und sind Teilnehmer an institutionalisierten Interaktionen in Form von Beiräten, Kommissionen u. ä.
- Auch sind sie traditionell Teilnehmer in weniger formalisierten Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen und Studiengruppen, wozu auch die für die Sozialpartnerschaft wichti-

3 Industrielle Tätigkeit liegt laut Definition der Industriellenvereinigung bei unternehmensinterner Trennung von exekutiven und dispositiven Funktionen vor (Traxler 1985: 82).

ge Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen zählt (siehe dazu das folgende Kapitel).

- Nicht zuletzt ist die WKÖ berechtigt, für den gesamten privaten Sektor die Lohn- und Gehaltsverhandlungen im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen zu führen.

4.3 Die Sozialpartnerschaft

Der Begriff »Sozialpartnerschaft« beschreibt eine Kooperation zwischen den großen Dachverbänden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressenorganisation sowie der Regierung, die sich durch Konzertierung (*policy-making*), dh. der Einbindung der Dachverbände in politische Entscheidungen, und der Akkordierung der Interessen auszeichnet, um den intrinsischen Konflikt innerhalb der Arbeitsbeziehungen einzudämmen. Sie ist als eine Art »Klassenkampf am grünen Tisch« (Matzner 1982: 432) bezeichnet worden und eine spezifische Form des (Neo-)Korporatismus. Der Terminus bezeichnet Beteiligungsmodelle gesellschaftlicher Gruppen am politischen Prozess, mit dem Ziel, sich gegenseitig möglichst objektiv zu informieren, sowie multilaterale Vereinbarungen und kontrollierbare Verpflichtungen auszuhandeln (Schubert 2005: 485).

Die Sozialpartnerschaft beeinflusst die Politik auf der Makroebene, vor allem die Bereiche der Einkommens-, Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (Tálos 2006: 425). Kennzeichnend für den Austrokorporatismus ist die hohe Autonomie der Verbände gegenüber dem Staat, die sich in manchen Bereichen nahezu vollständig von Regierung und Parlament emanzipiert haben (Pelinka/Rosenberger 2003: 194). Tálos betont, dass die Sozialpartnerschaft kein ausschließlich österreichisches Phänomen ist, sondern in Schweden, den Niederlanden oder Norwegen ebenso ein »starker Korporatismus« installiert ist (Tálos 2006: 425). Zu den Funktionen der Sozialpartnerschaft zählen neben Lohn- und Preispolitik (Pelinka/Rosenberger 2003: 197):

- Die Verwaltung der gesetzlich eingerichteten Sozialversicherungsinstitute. Die Arbeiterkammer nominiert bspw. die Mehrheit der Vorstandsmitglieder der Gebietskrankenkassen, die Wirtschaftskammer nominiert die Mehrheit der Mitglieder der Kontrolle.
- Die Beratung der Regierung in Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik in Form von Beiräten und Kommissionen. Zwar besitzen diese Gremien keine Entscheidungsgewalt, ihre Empfehlungen besitzen aber politisches Gewicht.

- Die Wirtschaftsverbände sind in die Judikative involviert, da sie für bestimmte Bereiche der ordentlichen Gerichtsbarkeit rechtskundige Laienrichter stellen, die zusammen mit den Berufsrichtern Urteile beschließen.
- Die Sozialpartner haben das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) eingerichtet, dessen Forschungsergebnisse in den politischen Entscheidungsprozess rückfließen.

Die Sozialpartnerschaft kennzeichnen folgende Merkmale (Fürstenberg 1985):

- *hoher Zentralisierungsgrad*: Wie bereits erwähnt, sind die Vertretungsorganisationen beider Seiten stark zentralisiert, sowohl hinsichtlich der Machtstrukturen als auch hinsichtlich der Entscheidungsprozesse;
- *stabile Kooperationsstrukturen*: Zur Steuerung und Regelung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen haben sich stabile Kooperationsstrukturen in Form von Aussprachekreisen, Kommissionen und Beiräten gebildet (siehe Abb. 4.1 auf S. 47);
- *geringer formaler Institutionalierungsgrad*: Trotz der Bedeutung der Sozialpartnerschaft in der österreichischen Politik ist sie verhältnismäßig gering formal institutionalisiert. Es fehlt an rechtlicher Legitimierung und Rahmenordnung für die Funktionen der Sozialpartnerschaft, woraus folgt, dass die Beschlüsse größtenteils informell sind.

4.3.1 Geschichte der Sozialpartnerschaft

Vor 1933 ist es in Österreich zu keiner dauerhaften, auf Freiwilligkeit gegründeten Kooperation zwischen Verbänden und Staat gekommen. Die Interessensorganisationen der Unternehmer sowie der ArbeiterInnen und Angestellten wiesen im 19. Jahrhundert einen hohen organisatorischen und interessensmäßigen Differenzierungsgrad auf. 1914 listet etwa ein Verzeichnis der freien Interessensvertretungen von Industrie, Handel und Gewerbe 850 Organisationen auf (Faulhaber 1980, zit. in Tálos 1993b: 13). Bis in die 1930er Jahre war auch die Gewerkschaft zersplittert und wies eine hohe Anzahl (53) an Zentralverbänden auf. Die Folge waren konfliktreiche Arbeitsbeziehungen und »*pressure politics* als Muster der Beeinflussung politischer Entscheidungen« (Tálos 1993b: 13). Zwar bemühte man sich in der ersten Republik, die Interessensgruppen zu konsolidieren, die Fortschritte waren aber gering (ebd.). Erst unter den politischen Verhältnissen des Austrofaschismus konzentrierten sich die Vertretungsorganisationen durch die Gründung des Einheitsgewerkschaftsbundes und des Dachverbandes der Handelskammern (Tálos/Manoschek 2005).

Die Sozialpartnerschaft veränderte die politische Kultur. Der Wandel wird sichtbar, wenn man die Gesetzgebungsprozesse unterschiedlicher Perioden vergleicht. In der Ers-

ten Republik besaß die staatliche Verwaltung sehr großen Einfluss auf die Gestaltung der Sozialpolitik. Gesetze und Verordnungen wurden von Ministerialbeamten in kurzer Zeit, oft innerhalb weniger Stunden, auf Anordnung des Staatssekretärs ausgearbeitet. Stimmt die Gewerkschaftskommission dem Gesetzesentwurf zu, wurde er in kaum veränderter Form als Gesetz ratifiziert (Tálos/Fink 2003: 15). Alle wichtigen sozialpolitischen Gesetze dieser Zeit entstanden auf Vorlagen der Regierung.

Eine sozialpartnerschaftliche Vermittlung der Interessen hat sich Ende der 1950er Jahre vor dem Hintergrund ansteigender Inflation und hoher Arbeitslosigkeit herausgebildet. Die Interessensvertretungen akkordierten sich in der Zeit des Wiederaufbaus zwischen 1947 und 1951 mittels fünf Lohn- und Preisabkommen. Dabei bildeten sich bereits wesentliche Grundmuster der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit heraus, wie das Kooperationsystem zwischen Regierung, Parteien und Interessensvertretungen und die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Ziele durch die involvierten Akteure (Tálos 1993b: 20). Richtungsweisend war der Vorschlag des ÖGB zur »Schaffung einer gemeinsamen Institution der Kammern und des Gewerkschaftsbundes auf Landes- und Bundesebene zur Ausarbeitung von Vorschlägen und Beratung der öffentlichen Körperschaften in Wirtschaftsfragen« (Aktionsprogramm des ÖGB 1955, zit. in Tálos/Fink 2003: 196). Kulturelle und gesellschaftliche Hintergründe, welche die Entstehung der Sozialpartnerschaft begünstigten, waren (Pelinka/Rosenberger 2003: 194):

- Die Theorie der katholischen Soziallehre, wie sie in der Enzyklika *Rerum Novarum* (1891) formuliert ist und die zur Zusammenarbeit der Klassen aufruft, um den Klassenkampf zu überwinden;
- die Praxis der Sozialdemokratie mit ihrem Anspruch das »Machbare« über das »Wünschenswerte« (Pelinka et al.) zu stellen (siehe auch Tálos 1993b: 14);
- die große Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberverbände gegenüber dem ÖGB nach 1945 aufgrund der Schwäche des Kapitals;
- die politische Kultur der Konkordanzdemokratie zwischen den beiden Großparteien ab 1945, in der eine Sozialpartnerschaft als logische Fortführung der bisherigen politischen Zusammenarbeit erschien (vgl. auch Tálos/Fink 2003: 18).

1957 wurde das »Herzstück« der Sozialpartnerschaft, die Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen errichtet. Diese umfasst die Präsidenten der drei Kammerorganisationen, den ÖGB, den Bundeskanzler als Vorsitzenden, den Innenminister, den Wirtschaftsminister und den Sozialminister. Ursprünglich gründete sie nur auf einer form-

losen Vereinbarung zwischen Julius Raab⁴ und Johann Böhm und war auf ein Jahr befristet (Pelinka/Rosenberger 2003: 194). Die Regierungsvertreter sind in der Kommission nicht stimmberechtigt und Beschlüsse müssen einstimmig angenommen werden. Zentrale Funktion dieser Kommission ist die Kontrolle über Preise und Löhne. Weiters besitzt sie drei Unterausschüsse: den Ausschuss für Preisfragen (gegründet 1957), den Lohnunterausschuss (gegründet 1962) und den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (gegründet 1963), als Experten- und Beratungsgremium (Pelinka/Rosenberger 2003: 195, siehe Abb. 4.1 auf S. 47). Tálos merkt an, dass die Bedeutung der Paritätischen Kommission im letzten Jahrzehnt merklich zurückgegangen ist (Tálos/Fink 2003: 200f). Deutlich wird die Abkoppelung der Paritätischen Kommission von der Regierung an der Tatsache, dass die Vollversammlung der Kommission – das formal höchste Gremium – seit Beginn der 1990er-Jahre nicht mehr zusammentritt. Daraus kann abgeleitet werden, dass nicht das Gremium entscheidet, sondern dass die vier Verbände und ihre Präsidenten die Entscheidungsmacht besitzen (Pelinka/Rosenberger 2003: 196f). Zur Sozialpartnerschaft kann neben der Kommission auch der Einfluss der Sozialpartner auf die Gesetzgebung und deren Durchführung gerechnet werden, nicht zu vergessen die paritätische Besetzung aller entscheidenden Gremien der zentralen Verwaltungsinstitutionen.

»Die Sozialpartnerschaft bedeutet daher ein *violdimensionales System der kooperativen Steuerung und Verwaltung*, wobei unterschiedliche Interessenlagen und Gesichtspunkte nicht vorweg verhindern, sondern von den basisnäheren Formen der Austragung in die Entscheidungsgremien des Staates selbst verlagert werden.« (Mikl-Horke 2000: 370, Hervorheb. i. O.)

Jedoch erschöpft sich die Sozialpartnerschaft nicht in der Aufzählung der interagierenden Institutionen, sie beinhaltet viel mehr eine besondere Art der Gesprächs- und Verhandlungskultur, die sich durch ständigen Informationsaustausch und Kommunikationsbereitschaft auszeichnet (ebd.) und die bislang für – verglichen mit anderen Ländern – spannungsfreie Arbeitsbeziehungen sorgte.

In den Jahren des Wiederaufbaus und des Wirtschaftswachstums begünstigte die Konfliktminimierung durch die Sozialpartnerschaft die Produktivitätssteigerung. Ohne die Institution der Sozialpartnerschaft wäre eine solche reibungslose wirtschaftliche Entwicklung wahrscheinlich nicht möglich gewesen (Matzner 1982: 437). Für die Sozialpartner waren Fragen der Optimierung des Wirtschaftswachstums in diesen Jahren wichtiger als

4 Von dem das Bonmot stammt: »Die Arbeiter sind mir am Verhandlungstisch lieber als auf der Straße.« (Matzner 1982: 441)

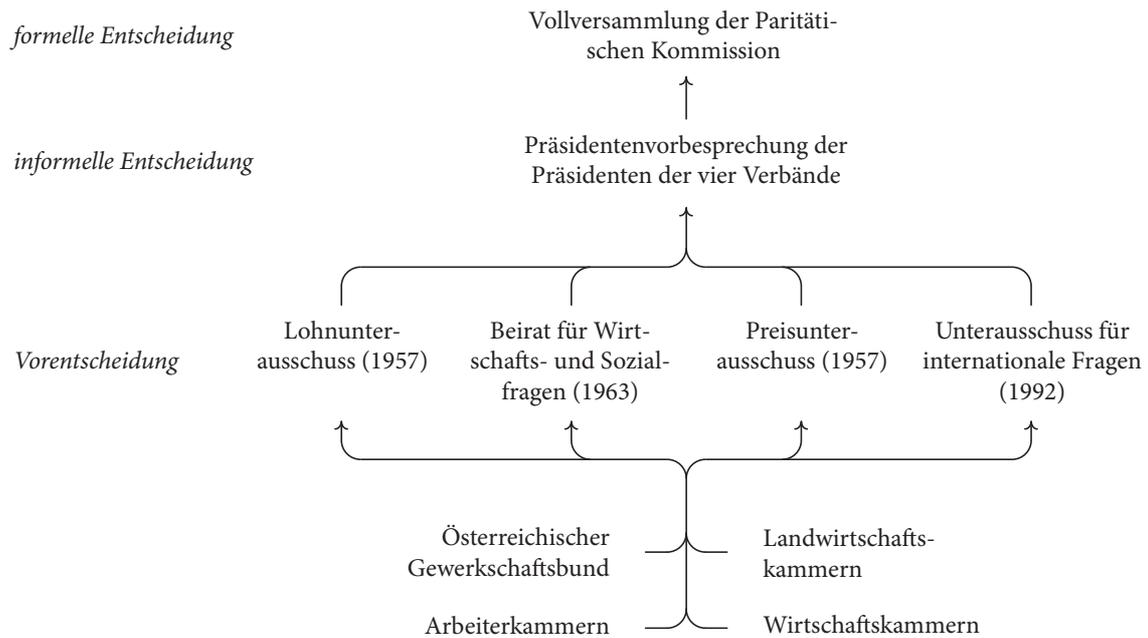


Abbildung 4.1: Darstellung der Struktur der Paritätischen Kommission für Lohn und Preisfragen (Pelinka/Rosenberger 2003: 196).

Verteilungsfragen, weshalb diese auch in den öffentlichen Diskussionen allmählich zugunsten der Wachstumsaspekte ausgeklammert wurden. Matzner folgert daraus, dass sich als Kehrseite des Wirtschaftsaufschwungs die relative Verteilung von Einkommen und Vermögen zu Lasten der Arbeiter und Angestellten verschlechterte (ebd.).

Nichtsdestotrotz war der Austrokorporatismus zu Beginn der 1960er Jahre auf breiter Basis etabliert und erlebte in den 1970er und 1980er Jahren seine Hochblüte. Neben der großen Koalition aus SPÖ und ÖVP entfaltete er sich zu einem bestimmenden Faktor in der österreichischen Politik (Tálos/Fink 2003: 197). Begünstigend für die Etablierung der Sozialpartnerschaft im politischen System Österreichs waren (Tálos 2006: 429f):

- die Struktur des österreichischen Verbändesystems mit ihrem hohen Konzentrations- und Zentralisationsgrad aufgrund der Monopolstellung der Kammern und dem De-facto-Monopol des ÖGB;
- die politische Bevorzugung der Dachverbände, die sich in der gesetzlich verankerten Pflichtmitgliedschaft und den Beitragszahlungen der Mitglieder zeigt;
- der Grundkonsens der beteiligten Akteure, neben den partikularen Interessen gemeinsame gesamtwirtschaftliche Ziele zu verfolgen;
- das zwischen den Dachverbänden und den Parteien bestehende enge und institutionalisierte Netzwerk. Traditionell eng verbunden sind ÖGB, Bundesarbeitskammer

und SPÖ, sowie WKÖ, die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern mit der ÖVP;

- die Akzeptanz sozialpartnerschaftlicher Entscheidungen auf der Betriebsebene, also bei den Betriebsräten und den Gewerkschaftsmitgliedern;
- die generell breite Akzeptanz der Sozialpartnerschaft bei den Parteien und innerhalb der Bevölkerung.

Die Sozialpartnerschaft kann »verallgemeinert als ein breites und vielschichtiges Netzwerk von institutionalisierten, formellen oder informellen Interaktionen zwischen den großen Dachverbänden (d. h. bipartistisch) sowie zwischen den diesen und der Regierung (d. h. tripartistisch) beschrieben werden.« (Tálos 2006: 431) Diese Partnerschaft ist vor allem auf der Bundesebene angesiedelt, kaum auf der Ebene der Länder oder Gemeinden. Sie ist gesetzlich nicht verankert, kann also nicht vom Parlament durch Beschluss aufgehoben werden. Umgekehrt können die Mitglieder durch freiwilligen Ausstieg die Sozialpartnerschaft de facto auflösen (Tálos/Fink 2003: 200).

Durch ihre Informalität ist die Sozialpartnerschaft immer wieder als antidemokratisch kritisiert worden und Tálos konstatiert, dass es sich bei ihr um eine »extreme Ausprägung der Elitenkooperation« (Tálos/Fink 2003: 208) handelt, die auf freiwilligen Vereinbarungen basiert, informell ist und keine demokratischen Verfahrensregeln, Bestellungs- oder Kontrollverfahren kennt. Weiters wurde die Sozialpartnerschaft aus Geschlechterperspektive als strukturkonservierende Institution kritisiert, welche Geschlechtsunterschiede auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene reproduziert (Appelt 1993).

Verschiedene Autoren vertreten die These, die Sozialpartnerschaft, wie diese die politische Landschaft Österreichs von den 1950ern bis zu den 1980ern prägte, sei ein Auslaufmodell (bspw. Gerlich 1992, Prisching 1996, Tálos/Fink 2003, Tálos 2006). Dieser Eindruck verstärkte sich unter der Koalition zwischen ÖVP und FPÖ im Jahr 2000, in der beide Parteien die Sozialpartnerschaft untergruben und teilweise entmachteten. So beschränkte etwa 2001 ein Gesetz die Verbände indem es ihnen untersagte, das Führungspersonal im Dachverband der Sozialversicherungsinstitute autonom zu nominieren (Pelinka/Rosenberger 2003: 197). Zudem büßt die Sozialpartnerschaft ihre Problemlösungskompetenz durch die Internationalisierung der Wirtschaft ein, die den nationalstaatlichen Gewerkschaften immer weniger Handlungsspielraum lässt. Der sozialpartnerschaftlichen Politik gelingt es unter diesen veränderten ökonomischen Bedingungen immer weniger, die »ökonomische Performance in Österreich zu bestimmen« (Tálos/Fink 2003: 225).

5 Das Diskursfeld: Arbeitszeit als Kernthema industrieller Arbeitsbeziehungen

Wie bereits einleitend erwähnt, zeichnet sich das spezifische Verhältnis von Kapital und Arbeit durch die Behandlung von Arbeit als Ware aus, die für ihren Verkauf auf den Arbeitsmärkten produziert worden ist. Dabei sind sowohl Kapital als auch Arbeit aufeinander angewiesen, denn die Arbeitskraft des freien Lohnarbeiters ist wertlos, wenn sie nicht in Betrieben verkauft und in lebensnotwendiges Geld umgewandelt werden kann. Umgekehrt liegen die Produktionsmittel des Unternehmers ohne Arbeit brach (Olk et al. 1979: 154). Daher muss der Unternehmer Arbeitskraft einkaufen, die ihm als Arbeitspotential für eine vertraglich vorher vereinbarte Zeit zur Verfügung steht. Arbeitskraft ist nun nicht eine beliebige Handelsware, die mit Gewinninteressen eingekauft und zu einem späteren Zeitpunkt zu einem höherem Wert verkauft werden kann, sondern an ihren Träger, den freien Lohnarbeiter gebunden. Vobruba (1983) spricht deshalb von der Arbeitskraft als *fiktive Ware*. Die Besonderheiten sieht er im 1) *Entstehungszusammenhang* der Arbeitskraft und 2) dem *Verwertungszusammenhang* der Arbeitskraft.

5.1 Der Entstehungszusammenhang der Arbeitskraft

Menschliche Arbeitskraft entsteht in zwei Schritten: Der Geburt eines Menschen als Entstehungsvorgang in einem weiten Sinn und dessen spätere Qualifizierung zur Berufsausübung im engen Sinn. Im Gegensatz zu materiellen Waren, die für den gewinnbringenden Verkauf produziert werden, entsteht Arbeitskraft nicht aus ökonomisch motivierten Gewinnabsichten. Zwar wurde Nachwuchs in vormodernen Gesellschaften zur eigenen Altersvorsorge gezeugt, in modernen Gesellschaften hat dieses Motiv jedoch an Bedeutung verloren. Die spätere berufliche Qualifizierung ist von zwei Motiven geleitet, nämlich der persönlichen Neigung, spezifische Tätigkeiten längerfristig als Beruf auszuüben und der erwarteten Chance, dass diese Tätigkeiten am Arbeitsmarkt nachgefragt und zufriedenstellend entlohnt werden. Während bei der Arbeitskraft die subjektive Neigung mit der objektiven Marktlage zusammenspielt ist im unternehmerischen Kalkül nur die Marktlage relevant. Die materielle Ware tritt im Produktionsprozess als ›verfestigtes Kapital‹ in

Erscheinung, das sich gewinnbringend wieder in Kapital umwandeln lässt. Je nach Marktlage und Markterfordernissen kann nun der Kapitaleigner die Produktion materieller Güter in diesem zirkulären Prozess der Umwandlung von Geldkapital in Sachkapital durch Investitions- und Produktionsentscheidungen anpassen oder auch hintanhaltend. Hingegen ist die Ware Arbeitskraft im Prozess ihrer fachlich-beruflichen Qualifizierung qualitativ festgelegt und kann nur ausgesprochen schwer in Situationen veränderter Marktbedingungen an diesen neu orientiert werden. Dies kann auch nur produktionsextern im Rahmen von Umschulungen und Weiterbildungen geschehen.

Die Struktur der Ware Arbeitskraft unterscheidet sich von materiellen Gütern auch im Verhältnis, in dem es zu Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt steht, denn Arbeitskraft kann vom Arbeitnehmer nicht bei erhöhter Nachfrage vermehrt angeboten und bei geringer Nachfrage vom Arbeitsmarkt abgezogen werden, da der Arbeitnehmer »existentiell genötigt« (Vobruba 1983: 28) ist, seine Arbeitskraft ständig in Geld umzuwandeln. Aus diesen unterschiedlichen Gestaltungsspielräumen lässt sich das spezifische Konfliktverhältnis zwischen Kapital und Arbeit ableiten. In Kapital umgewandelte Arbeitskraft kann nämlich zu strategischen Zwecken kurzfristig dem Verwertungsprozess entzogen werden, während »lebendige« Arbeit ständig gezwungen ist, sich zum Zweck des Selbsterhaltes am Arbeitsmarkt anzubieten (Olk et al. 1979: 155).

5.2 Der Verwertungszusammenhang der Arbeitskraft

Der Arbeitsvertrag als Kaufvertrag der Ware Arbeitskraft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterscheidet sich von anderen Kaufverträgen durch die Übertragungsreichweite des Vertragsgegenstandes. Der Kaufvertrag überträgt alle Nutzungs- und Verwertungsrechte der Ware an den Käufer und entzieht dem Verkäufer diese. Umgekehrt regelt der Arbeitsvertrag die Pflicht des Verkäufers, am Verwertungsprozess seiner Arbeitskraft mitzuwirken, denn der Arbeitsvertrag steckt nur die Grenzen ab, innerhalb derer die Leistung zu erbringen ist. Dadurch ist das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer asymmetrisch geregelt: die Leistungen des Arbeitgebers sind in Form des Entgelts quantitativ und qualitativ genau definiert, während die Leistungen des Arbeitnehmers nur cursorisch bestimmt sein können und es der aktiven und willentlichen Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Umsetzung der geforderten Arbeitsleistung bedarf. Der Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit gezwungen werden, denn es ist immer notwendig, dass der Arbeitnehmer die Tätigkeiten auch durchführen möchte. Aus Sicht des Arbeitgebers ist die Möglichkeit der Arbeitsverweigerung oder Arbeitsverzögerung nie völlig ausgeschlos-

sen. Der Arbeitsvertrag ist dadurch in seinem Kern *unbestimmt*. »Die Unregelbarkeit der Leistungsverpflichtung der Arbeitskraft, macht den Arbeitsvertrag zum gesellschaftspolitischen Konfliktfeld im Mikromaßstab. Hier werden zum einen widersprüchliche Interessen zwischen ›Verkäufer‹ und ›Käufer‹ der Arbeitskraft ausgetragen.« (Vobruba 1983: 26)

Die radikale Möglichkeit, den Arbeitsvertrag bis ins kleinste Detail auszuformulieren, ist nicht zweckmäßig, da im Arbeitsprozess immer wieder flexibel auf Arbeitserfordernisse reagiert werden muss und daher eine rigide Formulierung kontraproduktiv wäre. D. h. der Verwertungsprozess kann nur funktionieren, wenn vertragliche Spielräume offen bleiben. Aufgabe und Ziel des Managements ist es nun, das richtige Gleichgewicht zwischen produktiven Handlungsspielräumen und aus Unternehmersicht kontraproduktiven Eigeninteressen der Arbeitnehmer mittels technischer und organisatorischer Maßnahmen herzustellen. Die Besonderheiten der Ware ›Arbeitskraft‹ lassen sich in drei Punkten zusammenfassen:

- Arbeitskraft ist nicht von seinem Träger, dem Arbeitnehmer, zu trennen. Daher ist Arbeitszeit immer *Lebenszeit* ihres Trägers.
- Arbeitskraft entsteht in dem Moment, in dem sie mit Produktionsmitteln kombiniert wird. Sie lässt sich nicht angesammeln, aufsparen oder horten. Deshalb ist sie dem Kapital als umgewandelte und materialisierte Arbeitszeit strategisch unterlegen.
- Arbeitskraft der Lohnarbeiter kann nur in *Arbeitszeit* quantifiziert werden¹.

Der Vorgang des Kaufs und die Realisierung von Arbeitskraft in Wertsteigerung besteht daher aus dem Problem, individuelle Lebenszeit als Arbeitszeit zu konstituieren und vertraglich abgesichert in produktive, also für den Käufer der Arbeitskraft wertschöpfende Zeit umzuwandeln (Olk et al. 1979: 154). Diese Umwandlung kann auch als Prozess verstanden werden, in dem vielfältige »Dimensionen von Sinn und Bedeutungsgehalten sozialer Zeit auf die eindimensionale Rationalität der zeitlichen Anwendung von Arbeitskraft zum Zweck der abstrakten Verwertung von Wert« (ebd: 155) reduziert wird. Kapitaleigner und freier Lohnarbeiter unterscheiden sich daher nicht nur in unterschiedlich langen Planungsperspektiven, sondern in divergierenden sozialen Zeitmustern, die erst mit den Strukturen eines eigenen Arbeitsmarktes entstanden sind und vorher unbekannt waren.

¹ Davon zu unterscheiden ist die Arbeitskraft eines Neuen Selbstständigen, die in Form von Werkverträgen als Erbringung eines bestimmtes Werkes qualitativ festgelegt ist.

5.3 Die historische Entwicklung der Arbeitszeitregelungen

In vormodernen, traditionellen Gesellschaften war es nicht erforderlich, die Lebenszeit funktional in Arbeitszeit und Freizeit aufzuteilen. Erst als Märkte entstanden, differenzierte sich Zeit als objektive Größe heraus, die meß- und teilbar ist. Pirker (1990: 11–18) geht davon aus, dass Arbeitszeit erst mit der Vorstellung einer verfügbaren Zeit, die sich auf- und einteilen lässt, entstanden ist. Historisch geht dies mit der Entstehung moderner Gesellschaften einher, denn vormoderne, christlich geprägte Gesellschaften zeichneten sich durch ein anderes Zeitverständnis aus. Die christliche Lehre tradierte die Vorstellung eines allgegenwärtigen und ewigen Gottes, wobei ›Ewigkeit‹ in dieser Weltauffassung mit *immerwährend vorhandener Gegenwart* zusammenfällt. Zeitliche Konzepte wie Vergangenheit und Zukunft waren nur rudimentär entwickelt, denn nach der christlichen Schöpfungslehre – so Pirker mit Bezug auf Dux (1976) – ist Zeit keine Ressource, über die der Mensch beliebig verfügen kann, sondern eine gottgegebene Substanz der Natur. Innerhalb dieses Verständnisses ist Zeit nicht ›objektivierbar‹ und eine ökonomische Verwertung von Zeit, etwa durch die Inanspruchnahme der Zeit anderer, eine Sünde. Sie ist bloß ein Augenblick innerhalb der göttlichen Ewigkeit und kann nur *durchlebt*, aber nicht vom Menschen *besessen* oder zum eigenen Vorteil verwendet werden.

Diese Vorstellung der Zeit korrespondierte mit der Art des vormodernen Wirtschaftens, das nicht in Betrieben, sondern in Hausgemeinschaften organisiert war. Im Haus lebten mehrere blutsverwandte Generationen mit dem Gesinde, den Knechten und Mägden zusammen und alle Funktionsbereiche des Hauses waren den religiösen Normen untergeordnet. Arbeit diente nur der Sicherung der Existenz und der Erzeugung von Nahrung, in einer kulturell als ›gerecht‹ definierten Menge. In der Hauswirtschaft wurden keine Überschüsse zum Selbstzweck angesammelt und Zeit wurde nicht als wirtschaftliche Ressource genutzt. Folglich wurde auch Arbeit nicht über das notwendige Maß hinaus ausgedehnt. In der Agrarwirtschaft oder im Handwerk war deshalb auch keine exakte Chronometrie notwendig. Zeit wurde zyklisch im Wechsel der Jahreszeiten und nicht linear begriffen (vgl. Tálos 1983: 4). Arbeit und einzelne Arbeitsschritte wurden als Ganzes erlebt; nicht die Zeit diente als Maßstab, um Arbeit zu bewerten, sondern die Arbeit war der Maßstab, um den herum sich das Leben organisierte. Arbeit glich daher eher einer »Zeremonie«, als einem »zweckrational geplanten und gestalteten Akt« (Deutschmann 1982: 36). Gleichzeitig fehlte eine Trennungslinie zwischen Arbeit und Freizeit, denn von Arbeit freie Zeit war von religiösen Ereigniszusammenhängen strukturiert und konnte nicht nach eigenem Belieben ausgestaltet werden. Religiöse Zeremonien und Arbeit bilden in bestimmten Gesellschaften

ten auch heute noch begrifflich eine Einheit und lassen sich verbal nicht unterscheiden, da beide gleichermaßen sinnvoll und nützlich sind, weil sie im gottgewollten Zyklus ihren unverrückbaren und notwendigen Platz besitzen (Olk et al. 1979: 158).

Als Märkte entstanden und höhere Ordnungsleistungen notwendig wurden, musste die Zeit als Hilfsmittel zur Synchronisierung und Sequenzialisierung eingesetzt werden (vgl. Pirker 1990: 16). Diese Ordnungsfunktion der Zeit erwuchs aus der Trennung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auf einer idealisierten, linearen und irreversiblen Zeitachse. Denn erst durch eine linearisierte Zeit wurden terminisierte Geschäfte möglich und konnte auf eine gestaltbare Zukunft verwiesen werden. Die Händler entdeckten damit die Verfügbarkeit der eigenen Zeit und in weiterer Folge die Verfügbarkeit der Zeit anderer in Form von Arbeitszeit, die in den Dienst des eigenen Interesses gestellt wurde.

5.3.1 Arbeitszeit im Vorkapitalismus

Im vorkapitalistischen Handwerk war der Arbeitstag vom individuellen Rhythmus, abgestimmt auf die zu erledigenden Aufgaben, bestimmt (Deutschmann 1982: 34). Die Intensität und die Dauer der Arbeit streuten dabei relativ stark, weil nicht auf Vorrat, sondern nach Auftragslage produziert wurde. Zwar war meist der gesamte Zeitraum zwischen Sonnenaufgang und Sonnenuntergang der Arbeit vorbehalten, es gab jedoch eine Vielzahl an Feier- und Festtagen und den Brauch, sich den Montag², manchmal auch den Dienstag, sowie den halben Samstag freizuhalten. Auch ließ der handwerkliche Produktionsprozess viele Möglichkeiten offen, sich arbeitsfreie Räume zu schaffen: die Arbeitsschritte waren nicht streng voneinander abhängig – wie später in der industriellen Produktion – und den Anweisungen des Meisters konnte man sich mit Tricks und Kniffen entziehen. Die Arbeitszeiten waren aber nicht beliebig, sondern durch die Zunfttradition und durch Polizeiverordnungen festgelegt. Je nach Gegend und der dortigen Autonomie der Zünfte war die staatliche Einflussnahme sehr unterschiedlich.

»Wenn der Staat intervenierte, dann meist weniger wegen Überschreitung der traditionellen Arbeitszeiten, sondern gegen den ›Schlendrian‹ des Handwerks. Überall in Deutschland gab es Polizeiverordnungen, die das Feiern des ›blauen Montags‹ und das eigenmächtige Verlassen der Arbeit bei strenger Strafe verboten.« (Deutschmann 1982: 34)

Durch die starke Tradition der Zünfte war diese Einflussnahme auf die Arbeitszeit jedoch meist wirkungslos (ebd.). Die Zünfte waren durch ein lang tradiertes Normensystem ge-

2 Zum ›blauen Montag‹ siehe Ehmer 1979: 153ff, Reid 1979.

prägt, in dem auch scheinbar undisziplinierte Arbeitsweisen legitimiert waren und dessen Zweck letztlich darin bestand, den Fortbestand des Sozialsystems über die Sicherung der Grundbedürfnisse zu wahren. Jede Bestrebung, sich über diese Sicherungspflicht hinaus mittels ökonomischer Bestrebungen zu bereichern, wäre von den Zunftgenossen bestraft worden und war deshalb jenseits der Handlungslogik der in Zünften organisierten Handwerker.

Arbeit in Schichten beschränkte sich bis ins 18. Jahrhundert hinein auf Sechs- bzw. Acht-Stunden-Schichten. Erst der Rückgriff auf die Ressource Arbeitskraft unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen in den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts weiteten die Arbeitszeiten aus und entkoppelten sie von den tradierten Rhythmen (Tálos 1983: 4). Weil die industrielle Produktion es erforderte, Arbeitsprozesse zu synchronisieren und Arbeitskräfte zu verwalten, wurde die Arbeitszeit reglementiert, in Zeiteinheiten exakt quantifiziert und auf die Arbeitnehmer verteilt – Freizeit beginnt sich von der Arbeitszeit zu trennen.

Zeit löste sich damit aus den tradierten Sinnbezügen und etablierte sich zu einer ökonomisch zentralen Größe. Die für einzelne Arbeitsschritte aufgewendete Zeit floß über die dabei angefallenen Kosten in die betriebliche Kalkulation ein. Deshalb musste die für Arbeit »verbrauchte« Zeit exakt quantifiziert werden: über Aufseher, Kontrolleure und später über die Stechuhren, mit denen präzise gemessene Intervalle von den Zeitkonten der Arbeiter abgebucht werden konnte. Da die Betriebe ihre Produktion von der notwendigen Bedürfnisbefriedigung auf möglichst rasche Kapitalakkumulation umstellten, wurde die Arbeit in Tag- und Nachtschichten organisiert, um den Betrieb möglichst lückenlos aufrechtzuerhalten (Deutschmann 1982: 37). Die Arbeitszeit wurde dabei bis an die Beanspruchungsgrenzen der Arbeiter ausgedehnt. Gleichzeitig forderten bestimmte Arbeitergruppen eine Verkürzung der Arbeitszeit und einen reglementierten Normalarbeitstag.

Deutschmann bemerkt, dass dieses neue »Zeitregime« sich zuerst in den ländlichen Gebieten ausbreitete, da dort die an sozialem, kulturellem und materiellem Kapital schwachen Bevölkerungsschichten lebten, die in den Fabriken arbeiten mussten, um ihr eigenes Überleben zu sichern. Es waren nun aber nicht diese Schichten, die sich für die Etablierung eines Normalarbeitstages einsetzten, da sie der Arbeit gleichgültig bis feindlich gegenüberstanden und zur Existenzsicherung auch die aufzehrendsten Bedingungen hinnahmen. Das »Fabrikproletariat« befürchtete mit der Verkürzung der Arbeitszeit den Entgang von Einkommen; auch Frauen- und Kinderarbeit wurde als legitim betrachtet, weshalb die Forderung, die Arbeitszeit einzuschränken, nicht nur bei den Unternehmern auf Widerstand stieß, sondern auch innerhalb der Arbeiterschicht.

Die treibende Kraft hinter der Forderung nach Begrenzung des Normalarbeitstages waren daher die vormals zünftig organisierten, gewerblichen Handwerker und Facharbeiter, die auch, so Deutschmann, »den Kern der sich in Deutschland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entwickelnden Gewerkschaftsbewegung bildeten« (ebd.). Diese Facharbeiterschaft wurde für den sich entwickelnden Industriekapitalismus immer wichtiger, da durch die technische Entwicklung und die Entstehung spezialisierter Sparten, wie der Chemischen Industrie, qualifizierte Arbeiter anstelle der ungelernten ländlichen Arbeiter notwendig wurden. Diese Schicht brachte nun ihre tradierte Berufsethik und ihre »kollektiven Deutungsmuster ihrer sozialen Lage« (ebd.: 39) in das neue Berufsfeld herein. Diese Konfrontation der traditionellen Werte mit dem Industriekapitalismus mit der daran anschließenden Wertetransformation ist ein wichtiges Initiationsmoment für die Bewegung des Normalarbeitstages (ebd.: 38).

5.3.2 Vom 19. Jahrhundert bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges

Mitte des 19. Jahrhunderts verschärften sich die Forderungen nach einer Verkürzung der Arbeitszeit und die Arbeiter begannen, nun ihre Forderungen öffentlich zu artikulieren. Das Organ »Gegenwart« veröffentlichte etwa am 15. April 1848 ein »Promemoria der Schlossergesellen an alle Menschenfreunde«. Ein Auszug daraus: »Die erste unserer Bitten besteht in der Abkürzung der Arbeitszeit, die nur von 6 Uhr früh bis 6 Uhr abends währen soll, anstatt wie bisher von 5 Uhr früh bis 7 Uhr abends.« (zit. aus Klenner 1951: 39, vgl. Tálos 1983)

In den 1880er Jahren waren die wichtigsten Punkte der staatlichen Arbeitszeitpolitik die Festlegung des Normal- oder Maximalarbeitstages, der für den Bergbau im Jahr 1884 auf eine 12-Stunden-Schicht, mit einer effektiven Arbeitszeit von zehn Stunden definiert wurde (ebd.). 1884 wurde erstmals in Österreich der Maximalarbeitstag für den Bergbau festgelegt. Davor waren bis zu sechzehn Stunden Arbeit pro Tag nicht selten. Massive Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer, zu denen damals auch noch Jugendliche und Kinder zählten, waren die Folge.

1885 wurde in der Gewerbeordnung ein auf 11 Stunden begrenzter Maximalarbeitstag in Fabriken eingeführt, Kinderarbeit sowie Nachtarbeit für Jugendliche und Frauen wurden verboten und die Sonn- und Feiertagsruhe festgesetzt (ebd.: 7). Das nächste Ziel der Arbeiterbewegung war die Verkürzung der Arbeitszeit auf acht Stunden pro Arbeitstag. 1889 beschloss die Gewerkschaftsbewegung auf dem Internationalen Sozialistenkongress in Paris, dass alle Arbeiter an jedem 1. Mai im Jahr für die Einführung des Achtsturentages

demonstrieren sollen. Viktor Adler hielt auf diesem Kongress eine Rede, in der er Österreichs Arbeitergesetzgebung, so wie sie auf dem Papier festgesetzt war, neben derjenigen in der Schweiz und in England, als die beste Europas lobte (Klenner 1967: 27). Im Herbst 1889 rief die Vertrauensmännerversammlung der Sozialdemokratischen Partei die Arbeiter der österreichischen Monarchie dazu auf, am 1. Mai 1890 die Arbeit niederzulegen. Im Jänner 1890 starteten Aufrufe, für den Achtstundentag einzutreten, die von einer Proklamation begleitet wurden, die zur Veranschaulichung der Dringlichkeit hier wiedergegeben werden soll:

»Arbeiter! Genossen!

Gedenket des 1. Mai 1890. Gedenket der Erinnerung der achtstündigen Arbeitszeit. Erwäget jene zehn Vorteile, welche euch aus der Verkürzung der Arbeitszeit, insbesondere aber aus dem achtstündigen Arbeitstag, erwachsen:

1. Bei achtstündiger Arbeit wird der Körper mehr geschont und das Leben des Arbeiters verlängert.
2. Bei achtstündiger Arbeitszeit sind mehr Arbeiter erforderlich und viele Arbeitslose können Arbeit erhalten.
3. Bei achtstündiger Arbeitszeit steigen die Löhne, weil die Arbeitslosen, welche unablässig auf die Löhne drücken, verringert werden.
4. Bei achtstündiger Arbeitszeit bleiben noch acht Stunden zur Ruhe, acht Stunden zur Belehrung, Aufklärung und zum Vergnügen.
5. Bei achtstündiger Arbeitszeit werden die Fach- und Bildungsvereine wie auch Versammlungen besser besucht.
6. Bei achtstündiger Arbeitszeit steigert sich die Kaufkraft der Arbeiter und die Folge ist eine erhöhte Nachfrage nach Waren und die Anstellung weiterer Arbeiter.
7. Bei achtstündiger Arbeitszeit wird der Verdienst größer und man kann die Kinder in die Schule anstatt in die Fabrik schicken.
8. Bei achtstündiger Arbeitszeit werden die Arbeitermassen politisch reifer und selbständiger.
9. Bei achtstündiger Arbeitszeit wird das Bedürfnis nach weiterer Verringerung der Arbeitszeit wachgerufen.
10. Bei achtstündiger Arbeitszeit ist der Arbeiter kein bloßes Arbeitsinstrument mehr, sondern er beginnt Mensch zu sein.

Dieser Sieg ist des Kampfes wert!

Rüstet euch!« (zit. in Klenner 1951: 139)

Diese erste 1.-Mai-Feier konnte die Arbeiterbewegung als Erfolg verbuchen, da – unter großer Beteiligung der Arbeiterschaft – viele Unternehmer den 1. Mai frei gaben, auch teilweise ohne den Lohn zu kürzen (Klenner 1967: 32)

5.3.3 Vom Ende des Ersten bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges

1918/1919 gelang es der Arbeiterbewegung, den Achtstundentag durchzusetzen. Weil die Sozialdemokratische Partei in der Koalitionsregierung die Mehrheit besaß, konnten in der Nationalversammlung viele Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer verabschiedet werden. Als treibende Kraft kann hier Ferdinand Hanusch genannt werden, unter dessen Anleitung umfangreiche Neuerungen in der Sozialgesetzgebung durchgesetzt wurden (Göhring /Pellar 2003: 199–206, siehe Tabelle 5.1 auf S. 58).

So beschloss die Provisorische Nationalversammlung von Deutschösterreich im Dezember 1918 die Einführung des achtstündigen Arbeitstages in Fabriken, die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 44 Stunden für Frauen und Jugendliche und die Arbeitsruhe für Frauen und Jugendliche am Samstag nach 12 Uhr (Mesch et al. 1987: 25f). Für Männer war eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden vorgesehen, wobei hier Pausen nicht mitgerechnet und auch nicht entlohnt wurden. Ein Jahr später, im Dezember 1919, verabschiedete die Nationalversammlung ein Gesetz über den Achtstundentag, welches für fast alle privaten und öffentlichen Betriebe galt (davon ausgenommen waren der Bergbau, die Bäckereien, die Landwirtschaft und Saisongewerbe wie die Bauwirtschaft).

Für Branchen wie die Stahlindustrie, in denen die Hochöfen kontinuierlich befeuert werden mussten, waren ebenfalls Sonderregelungen vorgesehen (ebd.). In Eisenhütten durfte die Arbeitszeit innerhalb von drei Arbeitswochen 144 Stunden nicht übersteigen. Im Gast- und Schankgewerbe wurde zehn Stunden am Tag gearbeitet – Überstunden erforderten eine behördliche Genehmigung. Im Juli 1919 wurde erstmals das Arbeiterurlaubsgesetz verabschiedet, das einen Urlaubsanspruch für viele unselbstständig Beschäftigte geltend machte. In diesem Gesetz wurde verankert, dass nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von fünf Jahren ein bis zwei Wochen Urlaub im Jahr gewährt werden mussten. Für Jugendliche bis 16 Jahren galt bereits nach einem Dienstverhältnis von einem Jahr ein zweiwöchiger Urlaubsanspruch.

Die Umsetzung dieser Verordnung in den Betrieben ließ jedoch auf sich warten: 1920 berichtete das Gewerbeinspektorat, dass der Achtstundentag in den industriellen Zentren größtenteils eingehalten, es aber im Kleingewerbe kleiner Ortschaften nicht selten zu Zwölfstundenschichten und mehr kommen würde. Besonders schwierig sei die Umsetzung der 44-Stunden-Woche für Frauen. An dieser Situation sollte sich lange Zeit wenig ändern: Problematisch waren die kleinen Gemeinden und in diesen vor allem der Kleinhandel, in dem die wöchentliche Arbeitszeit 70 bis 74 Stunden erreichen konnte.

Tabelle 5.1: Die Sozialgesetzgebung unter Ferdinand Hanusch (Göhring/Pellar 2003: 204)

Datum	Gesetz
4.11.1918	Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerbebetrieben
20.11.1918	Ausdehnung der Arbeitslosenunterstützung auf Angestellte
3.4.1919	Bäckerarbeitergesetz
14.5.1919	Verbot der Nacharbeit für Frauen und Jugendliche
30.7.1919	Arbeiterurlaubsgesetz
17.12.1919	Gesetz über den achtstündigen Normalarbeitstag (Erweiterung auf kleingewerbliche Betriebe)
18.12.1919	Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und Kollektivverträgen
26.2.1920	Errichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte
24.3.1920	Gesetz über die Arbeitslosenversicherung

Der übliche Arbeitstag, wie Mesch et al. (1987: 27) diesen aus dem Bericht der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 1924 rekonstruieren, dürfte zumindest 9,5 Stunden gedauert haben. An fünf Tagen in der Woche wurde gearbeitet, die Arbeit musste spätestens Samstag zu Mittag beendet werden. Zu Beginn der schweren Wirtschaftskrise konnte von den Freien Gewerkschaften Österreichs erhoben werden, dass 75 Prozent eine Normalarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche arbeiteten und ca. 11 Prozent zwischen 49 und 60 Stunden in der Woche arbeiten mussten. Während der Weltwirtschaftskrise sahen die Arbeitnehmervertreter eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit auf vierzig Stunden pro Woche als einziges Mittel, um auf die dramatische Situation am Arbeitsmarkt zu reagieren, weil man sich von der Reduktion einen Anstieg der Arbeitnehmerzahlen erhoffte (ebd.). Diese Verkürzung der Arbeitszeit sollte bei vollem Lohnausgleich geschehen. Weil dies durch die angespannte Wirtschaftslage eine kaum zu realisierende Forderung war, beschränkte man sich in den Anfangsjahren (1931) auf jene Branchen, in denen man sich durch eine Verkürzung der Arbeitszeit unmittelbar positive Effekte auf den Arbeitsmarkt erhoffte.

1933 hatte die Arbeitslosenrate die 20-Prozent-Grenze überschritten. Das veranlasste die Regierung im Mai 1933 verschiedene Bestimmungen des Achtsturentages aufzuheben. So etwa die 44-Stunden-Woche für Frauen und Jugendliche, aber es konnten auch bestimmte Gruppen, wie bspw. leitende Angestellte, aus der Regelung nach Ermessen des Betriebes herausgenommen werden (ebd.). Der Überstundenzuschlag wurde von 50 auf 25 Prozent herabgesetzt. Letztlich ermöglichten die verschiedenen Ausnahmeregelungen den Betrieben, die Arbeitnehmer de facto wieder 48 Stunden pro Woche arbeiten zu lassen. Diese Maßnahmen und die Verschiebung der Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern

und Arbeitnehmern führten dazu, dass in den Jahren 1935 bis 1937 vermehrt gegen die Sozialgesetze verstoßen wurde (ebd.: 31). Problemgebiete waren, wie schon in den Jahren zuvor, die schwach organisierten Kleinbetriebe in den ländlichen Gebieten.

In der deutschen Reichsordnung vom April 1938 wird der Achtstundentag festgesetzt (ebd.: 31). Die gesamte Arbeitszeit in der Woche durfte 48 Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmen war es aber möglich, die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden – unter Bezahlung von Zuschlägen – zu verlängern. Diese Regelung wurde nach Beginn des Zweiten Weltkrieges wieder gelockert, sodass zehn Arbeitsstunden pro Tag ohne Zuschläge möglich waren. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der deutschen Industrie betrug 1941 50,1 Stunden, ab 1944 fiel die Arbeitszeit pro Woche auf 48,3 Stunden.

5.3.4 Von 1945 bis 1970

Nach dem Krieg blieben die Reichsdeutschen Regelungen aufrecht (ebd.: 32). Die Maximalarbeitszeit belief sich auf zehn Stunden pro Tag, die Maximalarbeitszeit pro Woche betrug 60 Stunden. Obwohl der ÖGB gegen diese Regelungen ankämpfte, galt dieses Gesetz bis 1969. Regelungen zur Feiertagsruhe konnten bereits 1945, also rasch nach Kriegsende, durchgesetzt werden und diese verboten die Arbeit an allen arbeitsrechtlich relevanten Feiertagen bei fortlaufender Bezahlung. Ein Jahr später, 1946, wurde das Arbeiterurlausgesetz ratifiziert, das einen jährlichen Mindesturlaub von 12 Werktagen vorsah.

Ab 1947 wurde die Wochenarbeitszeit in den meisten Kollektivverträgen wieder auf 48 Stunden und die tägliche Arbeitszeit auf 8 Stunden reduziert – und schloss damit an den gesetzlichen Stand von 1919 an, wobei die Zuschläge für Überstunden mit 50 Prozent und für Feiertage mit 100 Prozent bemessen waren (ebd.: 33). Im Durchschnitt betrug die wöchentliche Arbeitszeit 44,9 Stunden, wobei Angestellte und Schwerarbeiter in den 1950er Jahren über kollektivvertragliche Regelungen Wochenarbeitszeiten unter 48 Stunden, meist montags bis freitags, vorweisen konnten. Die Gewerkschaften begannen in den fünfziger Jahren eine schrittweise Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden zu fordern, da aufgrund der Fünftagewoche im Mittel 9 bis 10 Stunden täglich gearbeitet wurde. Die Gewerkschaft begründete ihre Forderungen vor allem mit den negativen gesundheitlichen Folgen langer Arbeitszeiten.

Der ÖGB, aber auch die Arbeitgeber befürworteten die Regelung der Arbeitszeit über Kollektivverträge, beide Seiten lehnten eine Regelung über staatliche Gesetze ab und betonten die Funktion der Sozialpartnerschaft, um Fragen zur Arbeitszeit zu beschließen (ebd.: 34f). Ziel des Gewerkschaftsbundes war es, die Wochenarbeitszeit über einen Gene-

ralkollektivvertrag schrittweise auf 40 Stunden zu senken. Die Unternehmer wehrten sich mit dem Argument, dass eine Reduktion der Arbeitszeit die wirtschaftliche Produktivität, vor allem des Klein- und Mittelsegmentes, durch eine Arbeitszeitverkürzung verringern werde. Am 1. Februar 1959 einigten sich der ÖGB und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft auf die Einführung der 45-Stunden-Woche im Rahmen eines Generalkollektivvertrages. Zwischen 1959 und 1967 sank die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 46,2 Stunden auf 43,8 Stunden im Jahr.

In den sechziger Jahren strebte der ÖGB die weitere Senkung der Wochenarbeitszeit von 45 Stunden auf 40 Stunden an (ebd.: 35). Als Zwischenziel konnte im November 1964 eine Erhöhung des Mindesturlaues auf 18 Urlaubstage pro Jahr durchgesetzt werden. Der dreiwöchige Mindesturlaub galt für alle Arbeitnehmer ab dem 1.1.1967. Drei Jahre später, am 1.1.1970, wurde der von ÖGB und Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft ausgehandelte Generalkollektivvertrag wirksam, welcher ab Jänner 1970 die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 43 Stunden, ab Jänner 1972 auf 42 Stunden und ab Jänner 1975 auf 40 Stunden reduzierte.

5.3.5 Von 1970 bis 2007

Im Zeitraum zwischen 1970 und 1985 ratifizierte der Nationalrat wichtige sozialpolitische Gesetze (ebd.: 41f). 1977 wurde der Mindesturlaub um ein Jahr verlängert und 1981 wurde das Nachtschichtgesetz erlassen, das bezahlte Kurzpausen von 10 Minuten Länge pro Nachtschicht und einen zwei bis sechs Werktagen pro Jahr dauernden zusätzlichen Urlaub ermöglichte. Drei Jahre später, 1984, wurde schrittweise bis 1986 begonnen, eine fünfte und sechste Urlaubswoche einzuführen. Zwischen 1966 und 1980 verkürzte sich die Arbeitszeit – gemessen in Arbeitsstunden pro Arbeiter – von 2015 auf 1752, also um 13% (ebd.: 43). Diese Verringerung der Arbeitszeit kam um 1979/80 durch die verschlechterte Lage am Arbeitsmarkt zum Erliegen.

Ab 1982 forcierte der damalige Sozialminister Alfred Dallinger die schrittweise Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden mit dem Argument, dass sich dadurch positive Effekte auf den angespannten Arbeitsmarkt ergeben würden³ (ebd.: 42). Tálos (1983: 7) fasst die Diskussion zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung im Zeitraum ab Mitte der 1970 Jahre bis 1983 in folgenden Punkten zusammen:

3 Siehe zum Programm der Arbeitszeitverkürzung den Antrag zum 10. Bundeskongress des ÖGB im Oktober 1983 (Österreichischer Gewerkschaftsbund 1983).

- Arbeitszeitverkürzung »humanisiert« die Arbeit. Dieser Aspekt wurde durch die zunehmende Technologisierung und der damit verbundenen Steigerung der Arbeitsintensität wichtiger. Eine Antwort auf diese Mehrbelastungen war das Nacht-, Schicht- und Schwerstarbeitergesetz von 1981, das Sonderschutzmaßnahmen wie Zusatzurlaub, Sonderruhegeld und zur Arbeitszeit zu rechnende Kurzpausen vorsah. Tálos bemerkt, dass die positive Wirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Humanisierung der Arbeit zweifellos gegeben war, sich aber nur das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit veränderte. Die Arbeitszeitverkürzung hatte keine positiven Auswirkungen auf die inhumanen Arbeitsbedingungen.
- Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitische Steuerungsmaßnahme: Laut Tálos war dieses Argument für die Diskussion in Österreich zentral und die Vorschläge in diesem Zusammenhang bezogen sich auf alle Ebenen der Arbeitszeitgesetzgebung. Gefordert wurden die Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden, die Anhebung des Urlaubs auf 5 Wochen im Jahr, die Absenkung des Pensionsalters und erweiterte Möglichkeiten der Frühpension.
- Arbeitszeitverkürzung als Alternativmodell zu traditioneller Arbeitszeitgestaltung: Zur Diskussion standen zusätzlich zu den bereits etablierten Formen der Gleit- und Teilzeitarbeit das Job-Sharing, Jahresarbeitsverträge, Sabbaticals oder ein gleitender Übergang in den Ruhestand. Tálos bemerkt dazu, dass es in dieser Frage keine klare Frontstellung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber gab. Unternehmervertreter begrüßten diese Flexibilisierungsformen begrüßten, während Teile der Arbeitnehmerverbände sich kritisch zu diesen Vorschlägen äußerten.

Die Jahresarbeitszeit wurde 1964 durch Einführung des Drei-Wochen-Urlaubs per Generalkollektivvertrag verkürzt. 1971 wurde der Drei-Wochen-Urlaub gesetzlich festgelegt, 1976 wurde der vierwöchige Mindesturlaub eingeführt und 1984 in Etappen der fünfwöchige Mindesturlaub im Gesetz verankert (Schmid 1993: 188). Zwar hat der ÖGB sowohl bei der Arbeitszeitkonferenz im Juli 1991 und beim 12. ÖGB-Kongress im Oktober 1991 die Einführung der 35-Stunden-Woche per Generalkollektivvertrag betont, die Unternehmervertreter lehnen Verhandlungen darüber jedoch ab (Schmid 1993: 191). Das Arbeitszeitgesetz wurde 1997 reformiert und erweiterte die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, indem bestimmte Regelungsmechanismen auf die Kollektivvertragsebene verlagert wurden. Die wichtigste Änderung war die Möglichkeit, per Kollektivvertrag den Durchrechnungszeitraum zur Berechnung der Überstunden auf 52 Wochen auszudehnen, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit in den arbeitsintensiven Zeiten

maximal 48 Stunden betragen darf, wenn Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen garantiert ist. Auch längere Durchrechnungszeiträume dürfen durch den Kollektivvertrag zugelassen werden, wenn dafür Freizeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Blöcken garantiert ist (vgl. Leutner 1997).

Die Obergrenzen der täglichen Normalarbeitszeit wurden nicht verändert. Eine Verlängerung von 8 auf 9 Stunden ist zulässig, um bspw. die Wochenendruhe zu verlängern, indem die Arbeit am Freitag früher beendet wird. Das Gesetz ermöglicht jedoch, die tägliche Normalarbeitszeit per Kollektivvertrag auszudehnen, um etwa 4-Tage-Wochen einzuführen. Das neue AZG erlaubt, dass bei vorübergehend auftretenden, besonderen Arbeitsbedarf per Betriebsvereinbarung die Gesamtarbeitszeit inklusive der Überstunden auf 60 Stunden pro Woche (bzw. 12 Stunden pro Tag) für maximal 12 Wochen pro Jahr erhöht werden darf. Weitere Neuregelungen betreffen den Abbau von Zeitguthaben, Regelungen zur Rufbereitschaft, Reisezeiten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Grundsätzlich bleibt der arbeitsfreie Sonntag bestehen, bei dringenden wirtschaftlichen Bedürfnissen und zur Arbeitsplatzsicherung ist der Kollektivvertrag aber ermächtigt, Sonn- und Feiertagsarbeit zuzulassen.

In der Novelle des Arbeitszeitgesetzes 2007 wurden einige Paragraphen des AZG geändert. Die Novelle schafft einerseits Spielräume für die Arbeitgeber, Arbeitszeit über Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen zu flexibilisieren, andererseits ist nun Mehrarbeit für Teilzeitarbeitende zuschlagspflichtig. Die Neuerungen, die seit 1.1.2008 gelten, im Überblick (Gleißner et al. 2007):

- *Gleitzeit*: Im Rahmen der Gleitzeitregelung darf die tägliche Normalarbeitszeit auch ohne kollektivvertragliche Ermächtigung auf 10 Stunden ausgedehnt werden.
- *Vier-Tage-Woche*: Bisher konnte die Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag auf 10 bzw. 12 Stunden angehoben werden, wenn die Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird. Seit 1.1.2008 gilt dies auch, wenn die vier Tage nicht zusammenhängen. Diese Ausdehnung muss auch nicht mehr im Kollektivvertrag ermächtigt werden, sie kann auch durch Betriebsvereinbarungen oder – in Betrieben ohne Betriebsrat – in Einzelvereinbarungen erfolgen.
- *Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen*: Wird ein Tag in Verbindung mit einem Feiertag freigegeben, kann er binnen 13 Wochen (vor dem 1.1.2008: 7 Wochen) eingebracht werden. In diesem Zeitraum darf die Arbeitszeit 10 Stunden betragen.

- *Höchst Arbeitszeit:* Seit 1.1.2008 darf die Höchst Arbeitszeit für 24 Wochen pro Jahr auch ohne kollektivvertragliche Ermächtigung auf 60 Stunden wöchentlich bzw. 12 Stunden täglich ausgeweitet werden.
- *Schichtarbeit:* Die Normalarbeitszeit konnte bis 31.12.2007 bei Schichtarbeit nur am Wochenende oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung stand, auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Ist die Tätigkeit aus arbeitsmedizinischer Sicht unbedenklich, darf nun der Kollektivvertrag die Normalarbeitszeit auf 12 Stunden erweitern, wobei die wöchentliche Höchstgrenze auf 12 Stunden beschränkt bleibt.
- *Mehrarbeitszuschlag:* Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrarbeit ein gesetzlicher Zuschlag von 25% des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes. Mehrarbeit ist dabei über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung, die aber noch nicht als Überstunden zählen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt dabei ein Kalendervierteljahr oder drei Monate.

5.3.6 Tabelle der Entwicklung der Arbeitszeitregelungen

Tabelle 5.2: Überblick über die historische Entwicklung der Arbeitszeitregelungen (Quellen: Meinert 1958⁽¹⁾, Cerny 1973⁽²⁾, Deutschmann 1982⁽³⁾, Tálos 1983⁽⁴⁾, Moser 1983⁽⁵⁾, Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1984⁽⁶⁾, Mesch et al. 1987⁽⁷⁾, Schmid 1993⁽⁸⁾, Löschnigg/Schwarz 2003⁽⁹⁾. Die hochgestellten Ziffern in den Tabellenzeilen verweisen auf die verwendeten Quellen. Wichtige Daten wurden in fetter Schrift gesetzt.)

Frühe Neuzeit	Es wird zwischen 200 und 250 Tagen im Jahr gearbeitet. ^(7: 17)
16. Jhdt	Arbeitstage sind vergleichsweise kurz und intensiv: bspw. beinhaltet die Bergwerksordnung des 16. Jahrhunderts den 6-Stunden-Tag. ^(7: 17)
Beginn d. 19. Jhdts . . .	Die Tagesarbeitszeit beträgt in Spinnereien und Webereien Deutschlands 11 bis 14 Stunden und werden bis 1850 auf 14–16 Stunden ausgedehnt. ^(3: 37)
1802	Der »Moral and health act« beschränkt die Kinderarbeit in Großbritannien. ^(9: 36)
1839	<i>Preußisches Fabriksregulativ</i> verbietet die Arbeit von Kindern unter 9 Jahren und beschränkt die Arbeitszeit von Kindern zwischen 9 und 12 Jahren auf 10 Stunden. ^(2: 97)
1842	Das <i>Österreichische Hofkanzleidekret</i> verbietet die Fabrikarbeit von Kindern unter 9 Jahren, begrenzt die maximale Arbeitszeit für Kinder bis zu 12 Jahren auf 10 Stunden und für Jugendliche bis zu 16 Jahren auf 12 Stunden und verbietet für diese Gruppen die Nachtarbeit. ^(9: 36)
1847	Zehnstunden-Gesetz für die Textilindustrie in England wird verabschiedet. ^(3: 33)
Mitte d. 19. Jhdts	Zu Beginn der Industrialisierung betragen die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in Deutschland 75 bis 80 Stunden – mit großer Streuung: In der Industrie wird bis zu 90 Stunden gearbeitet, im Druckereigewerbe kaum mehr als 60 Stunden pro Woche. ^(1: 5, 60, 95, zit. in 3: 32)
1856	Am 1. Mai kommt es in Australien zu Massendemonstrationen in denen die Einführung des Achtsturentages gefordert wird.
1859	Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche: Verbot der Fabrikarbeit für Kinder unter 10 Jahren, Maximalarbeitszeit für Jugendliche unter 14: 10 Stunden am Tag, für Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren: 12 Stunden am Tag, Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche unter 16 Jahren. ^(7: 19)

Fortsetzung auf nächster Seite

- Zweite Hälfte d. 19. Jhdts. Die Gewerkschaftsbewegung beginnt sich in Deutschland aus vormals gewerblichen Handwerkern und Facharbeitern zu formieren.^(3: 38)
- 1875..... Tägliche Arbeitszeiten von 13 Stunden in der Textilindustrie waren noch 1875 in Deutschland nicht ungewöhnlich.^(3: 37)
- 1884..... Im Bergbau wird die maximale Schichtdauer mit 12 Stunden, die effektive Arbeitszeit mit 10 Stunden limitiert.^(4: 7)
- 1885..... Gewerbeordnungsnovelle: 1) Kinder bis 14 Jahren: Verbot von Fabrikarbeit 2) Jugendliche bis 16 Jahren: Verbot schwerer Arbeit 3) Frauen und Jugendliche: Verbot von Nachtarbeit 4) In Fabriken durfte maximal 11 Stunden gearbeitet werden 5) Für Kinder und Jugendliche im Kleingewerbe: Mindestalter 12 Jahre, maximal 8 Stunden Arbeit für Jugendliche 6) Verbot der Sonntagsarbeit. Wichtiger Auslöser für die Sozialgesetzgebung unter der Regierung Taaffe waren die sehr schlechten Resultate der medizinischen Untersuchungen von Wehrpflichtigen. Die Verordnung war zwar sehr fortschrittlich, wurde aber in der Praxis nicht umgesetzt.^(7: 19, 4: 7)
- 1886 Die nordamerikanische Arbeiterbewegung ruft zur Durchsetzung des Achtstundentags zum Generalstreik am 1. Mai auf – in Anlehnung an die Demonstrationen von 1856 in Australien. In Chicago kommt es zu einem mehrtägigen Streik, der in Ausschreitungen mündet, bei dem 200 Arbeiter durch die Polizei verletzt werden. Der Aufruhr geht als *Haymarket Riot* in die US-Geschichte ein.
- 1889 Auf dem internationalen Sozialistenkongress in Paris wird die Maifeierbewegung begründet. »Der internationale Arbeiterkongress in Paris 1889 bildete den Auftakt einer jahrzehntelangen, alle entwickelten Industrieländer erfassenden und immer breitere Schichten der Arbeiterklasse einbeziehenden Bewegung für die Verkürzung der Arbeitszeit, letztlich für die Durchsetzung des Acht-Stunden-Normalarbeitstages.«^(3: 39, 43)
- 1891..... Die Höchstgrenze des Arbeitstages für Frauen wurde in Deutschland auf 11 Stunden festgelegt.^(3: 34)
- 1896 Der 9-Stunden-Tag für die Buchdrucker wurde in einem für ganz Österreich geltenden Kollektivvertrag durchgesetzt.^(7: 21)
- 1901..... Einführung der Neunstundenschicht im Bergbau. Streiks von 60.000 Bergarbeitern in Böhmen, Mähren und Schlesien konnten diese Änderungen herbeiführen.^(4: 9)
- 1903..... Streik der Textilarbeiter von Crimmitschau (Sachsen, Deutschland) für die Einführung des 10-Stunden-Tages.^(3: 40)
- 1906 Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt im Buchdruckergewerbe 8 3/4 Stunden, in der Maschinen- und Metallindustrie 9 Stunden, in manchen Betrieben Wiens auch 8 1/2, in Ausnahmen auch 8 Stunden, in den Großbäckereien war der Achtstundentag kollektivvertraglich festgelegt, 9 Stunden pro Tag wurde in der chemischen Industrie, der Holzindustrie und den Tischlereien, 9 1/2 Stunden in der Glasindustrie und in den Bierbrauereien, 10 1/2 Stunden in der Textilindustrie gearbeitet.^(7: 21)

- 1907 In den Fabriken wird bereits weniger als 11 Stunden gearbeitet. Ausnahme sind das Kleingewerbe und die Heimindustrie, dort wird aufgrund des Konkurrenzdrucks erheblich mehr gearbeitet.^(7: 21)
- 1910 Erstmalige Einführung von bezahltem Urlaub im Handlungshilfengesetz. Urlaubsanspruch wird nach 6 Monaten wirksam und beträgt abhängig von der Dienstzeit 10 Tage bis 3 Wochen.^(7: 21)
- 1918..... Die provisorische Nationalversammlung beschließt den Achtsturentag in Fabriken. Frauen und Jugendliche dürfen maximal 44 Stunden arbeiten, am Samstag längstens bis 12 Uhr. Die übliche Wochenarbeitszeit beträgt ohne Pausen 48 Stunden. »Der Kampf um den gesetzlichen Achtsturentag fand einen – vorläufigen – Abschluss, als sich nach dem Zusammenbruch der Donaumonarchie die politischen Kräfteverhältnisse kurzfristig zugunsten der Sozialdemokratie verschoben. Diese setzte ihre Machtposition wie auch den Druck, der 1918/1919 von der politischen Radikalisierung der Massen ausging, in sozialpolitische Reformen um, die seit Jahren zum Forderungskatalog der Arbeiterbewegung zählten.«^(4: 10, 7: 25)
- Ende 1919..... Die Nationalversammlung verabschiedet ein Gesetz über den Achtsturentag für alle Betriebe (Ausnahme: Bergbau, Bäckereien, Landwirtschaft). Ausnahmeverordnungen gelten auch für die Bauwirtschaft: für 180 Tage im Jahr ist eine zehnstündige Arbeitszeit möglich. Kollektivvertraglich ist während der Bausaison eine wöchentliche Arbeitszeit von 58 Stunden möglich. Die Arbeitszeit in der Stahlindustrie darf innerhalb von drei Arbeitswochen 144 Stunden nicht übersteigen.^(7: 25)
- 1919 Ein Arbeiterurlaubsgesetz wird erstmals verankert. Es sichert den Arbeitern für jedes Jahr einen ununterbrochenen Urlaub von einer Woche zu. Nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von fünf Jahren wächst der Urlaubsanspruch auf zwei Wochen.^(7: 26)
- 1925–28 Das Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung verliert aufgrund der besseren Konjunktur an Bedeutung.^(7: 28)
- 1933 Ständestaat unter Dollfuß: Aufhebung der Bestimmungen des Achtsturentaggesetzes: Leitende Angestellte konnten aus der Regelung ausgenommen werden, praktisch war die Ausdehnung der Arbeitszeit für Frauen und Jugendliche auf 48 Stunden möglich.^(7: 30)

Fortsetzung auf nächster Seite

- 1935 Auf der internationalen Arbeitskonferenz in Genf wird ein allgemeines Übereinkommen über die 40 Stunden Woche getroffen, das in Österreich nicht ratifiziert wird. Gleichzeitig wird in den USA, in Frankreich und in Italien die Arbeitszeit verkürzt. ^(4: 13)
- 1938 Die deutsche Arbeitszeitordnung bestimmte den Achtstundentag. Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Nach Kriegsbeginn konnte die tägliche Arbeitszeit mit Überstundenzuschlägen auf 10 Stunden verlängert werden. Es gelten die reichsdeutschen Gesetze. ^(7: 31)
- 1939 Eine Verordnung bestimmt, dass Arbeitszeiten über 10 Stunden einer besonderen Genehmigung bedürfen und nur in Ausnahmefällen erlaubt sind. »[...] am Faktum, daß anstelle des Achtstundentages der Zehnstudentag getreten war, hatte sich damit nichts geändert.« ^(4: 12)
- 1941 Die durchschnittliche Arbeitszeit der Industrie steigt auf 50,1 Wochenstunden an. ^(7: 31)
- 1944 Die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden sinkt auf 48,3 Stunden. ^(7: 31)
- 1945 Die reichsdeutschen Gesetze bleiben in Kraft und es gilt die 60-Stunden-Woche. Diese Gesetze gelten bis 1969. ^(7: 32)
- 1945 Das Feiertagsruhegesetz wird verabschiedet. Es legt alle relevanten Feiertage fest und verbietet Arbeit an Feiertagen. ^(7: 32)
- 1946** Das Arbeiterurlaubsgesetz wird verabschiedet. Mit den Dienstjahren steigert sich der Urlaubsanspruch: das sind 18 Urlaubstage nach zehn Dienstjahren für Arbeiter und Angestellte, 24 Urlaubstage für Angestellte nach 10 Dienstjahren und für Arbeiter nach 15 Dienstjahren, 30 Urlaubstage für Angestellte nach 25 Dienstjahren. ^(7: 32)
- ab 1947** Die ab 1947 abgeschlossenen Kollektivverträge orientieren sich am Achtstundentaggesetz von 1919: 48-Stunden-Woche, Überstundenzuschlag 50%, Sonn- und Feiertagszuschlag von 100%. ^(7: 33)
- 1948 Das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz wird verabschiedet: Arbeit für Kinder bis 14 Jahren und Akkordarbeit für Jugendliche unter 16 Jahren werden verboten. Die Normalarbeitszeit für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr beträgt 44 Stunden pro Woche (tägliche Arbeitszeit: 8 Stunden). Am Wochenende muss eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 43 Stunden gewährleistet sein. Untersagt sind Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit. ^(7: 32)

Fortsetzung auf nächster Seite

- 1955 Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Wiener Industrie beträgt 47,3 Stunden. (Extremwerte sind 42,6 Stunden in der Bekleidungsindustrie, 51,8 Stunden in der Kraftfahrzeugindustrie)^(7: 33)
- 1950er Die Gewerkschaften fordern die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche. Argumentiert wird vor allem mit gesundheitlichen Vorteilen. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 9 1/2 bis 10 Stunden. ^(7: 33)
- 1955 Der ÖGB beschließt beim 3. Bundeskongress das Aktionsprogramm »Arbeitszeitverkürzung«.^(2, 7: 34)
- 1958 In der Paritätischen Kommission beginnen die Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung.^(7: 34)
- 1959 Phase 1: Senkung der Normalarbeitszeit von 48 auf 45 Stunden.
- 1959 Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden.^(8: 188)
1. Feb 1959 Ein Generalkollektivvertrag über die Einführung der 45-Stunden-Woche zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (heute WKÖ) und dem ÖGB tritt in Kraft. Auf parlamentarischer Ebene kann zwischen ÖVP und SPÖ kein Konsens erzielt werden. Die Tarifpartner einigen sich jedoch im Rahmen eines Generalkollektivvertrages.^(7: 34, 4: 15)
12. Mai 1905 4. Bundeskongress des ÖGB: Die 45-Stunden-Woche ist nur ein Zwischenziel, angestrebt wird die 40-Stunden-Woche. ^(7: 37)
- 1962 Phase 2: Senkung der Arbeitszeit um 1 Stunde. Die geplanten 3 Stunden wurden nicht erreicht, weil bereits vor der Arbeitszeitverkürzung weniger als 48 Stunden gearbeitet wurde.⁽⁶⁾
- 1963 Der 5. Bundeskongress wiederholt die Forderung, im Vordergrund steht aber die Erhöhung des Mindesturlaubs.^(7: 37)
- 1964 Der Rahmenkollektivvertrag wird angenommen: Arbeitnehmer, die zwischen 1964 und 1966 neu beginnen, erhalten im ersten Jahr 15 Werkstage Urlaub, ab dem 2. Dienstjahr hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf einen Urlaub von 18 Werktagen (=3 Wochen). Auch hier können sich die Parteien nicht einigen; die Tarifpartner vereinbaren diese Regelung über den Kollektivvertrag.^(7: 37, 4: 14, 8: 188)
1. Jän. 1967 Es gilt der Mindesturlaub von 3 Wochen für alle Arbeitnehmer. Es werden Arbeiter mit Angestellte gleichgestellt: ab dem 25. Dienstjahr besteht Anspruch auf eine fünfte Urlaubswoche.^(7: 38)
- 1969 Die SPÖ führt ein Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden-Woche durch. Das Volksbegehren findet bei der Bevölkerung eine breite Zustimmung.^(2: 98)

Fortsetzung auf nächster Seite

- 11. Dez. 1969** Das Arbeitszeitgesetz wird vom Nationalrat verabschiedet.^(7: 40)
1. Jän. 1970 Der Generalkollektivvertrag, abgeschlossen zwischen Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und ÖGB tritt in Kraft. Das Ziel des Kollektivvertrages: Etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975.^(7: 40, 4: 15)
1. Jän. 1970 Das Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1969 tritt in Kraft.
5. Jän. 1970 Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird – bei vollem Lohnausgleich – auf 43 Stunden gesenkt.^(7: 40)
- 1971 Der 3-Wochen-Urlaub wird festgelegt.^(7: 40)
3. Jän. 1972 Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird – bei vollem Lohnausgleich – auf 42 Stunden gesenkt.^(7: 40)
- 1973 Ein Sonderunterstützungsgesetz für den Bereich des Bergbaus: Vorsorge für ältere, schwer vermittelbare Arbeitslose.^(7: 41)
- 6. Jän. 1975** Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird bei vollem Lohnausgleich auf 40 Stunden gesenkt.^(7: 40)
16. Juni 1975 Novellierung des AZG von 1969.
- 1976 Der 4-Wochen-Urlaub wird festgelegt.^(8: 188)
- 1977 Urlaubsruhegesetz von 1976 tritt in Kraft.
- 1977 Der Mindesturlaub wird per Gesetz um eine Woche verlängert.^(7: 41)
- 1978 In der Bundesrepublik Deutschland führen die Stahlarbeiter einen großen Streik durch, in dem sie die Verkürzung der Arbeitszeit fordern.^(5: 48)
- 1979 Am 9. ÖGB-Bundeskongress werden Arbeitszeitverkürzung und fünf Wochen Mindesturlaub gefordert.^(5: 49)
- 1980 Alfred Dallinger (SPÖ) wird Sozialminister und forciert die Debatte zur Arbeitszeitverkürzung. Dallinger ist auch Vorstand der GPA.^(5: 49)
- 1981 Das Nacht-, Schicht- und Schwerstarbeitergesetz beinhaltet Sonderschutzmaßnahmen wie Zusatzurlaub, auf die Arbeitszeit anrechenbare Kurzpausen, Sonderruhegeld etc. »Der Unterschied zu bisher gängigen Regelungen der Normalarbeitszeit besteht darin, daß damit erstens keine generelle, sondern eine auf einen spezifischen Betroffenenkreis eingeschränkte Norm gesetzt wird [...].«^(4: 18)
- 1982 In Frankreich wird die 39-Stunden-Woche eingeführt. Ziel ist die 35-Stunden-Woche bis 1985. 1984 wird die Arbeitszeitverkürzung gestoppt.^(6: 28)
- ab 1982 Es beginnen intensive Diskussionen zur Verkürzung der Arbeitszeit. Alfred Dallinger, die SPÖ, Einzelgewerkschaften und Arbeiterkammern plädieren für die Reduktion der Wochenarbeitszeit mit dem Endziel der 35-Stunden-Woche.^(4: 17, 18)

Fortsetzung auf nächster Seite

- 1982..... Am Gewerkschaftstag der Privatangestellten (Nov. 1982) wird ein neues Aktionsprogramm beschlossen. Im Kapitel »Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik« wird die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden gefordert. Begründet wird diese Forderung mit der Wirtschaftsentwicklung und dem technologischen Fortschritt.^(5: 49f)
- 1983..... Am 10. Bundeskongress des ÖGB wird der Antrag des Bundesvorstandes zum Thema Arbeitszeit im Arbeitspapier »Sozialpolitik« angenommen. Angestrebt wird eine branchenspezifische Reduktion der Arbeitszeit: »In nächster Zeit ist keine einheitliche Entwicklung bezüglich der Reduzierung der Arbeitszeit in der Wirtschaft zu erwarten. Obwohl [...] anzustreben ist, daß das Ausmaß der Normalarbeitszeit im Wesentlichen gleichgestellt ist, können sich [...] differenzierte Entwicklungsphasen auf dem Arbeitszeitsektor ergeben.«^(5: 51)
- 1983..... Das Gesetz zur schrittweisen Einführung des Fünfwochenurlaubs bis 1986 wird verabschiedet.^(4: 18, 8: 188)
- 1984..... Das Arbeitsruhegesetz aus dem Jahr 1983 tritt in Kraft.^(8: 188)
- 1985..... Das Gesetz über die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerbebetrieben gestattet teilweise die Sonntagsarbeit.^(7: 20)
- 1985**..... Der Abschluss der Kollektivvertragsrunde der Metall verarbeitenden Industrie bringt eine Verkürzung der Arbeitszeit: 1) Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 38,5 Stunden verkürzt 2) Die tägliche Arbeitszeit wird durch Betriebsvereinbarungen festgesetzt 3) Bandbreitenregelungen mit einem 26-wöchigen Durchrechnungszeitraum werden eingeführt 4) Einführung der zuschlagsfreien Mehrarbeit 5) Alle Punkte bei vollem Lohnausgleich.^(8: 190f)
- 1997..... Novellierung des AZG. Verlagerung verschiedener Regelungsmechanismen auf die Kollektivvertragsebene. Durchrechnungszeiträume und die tägliche Normalarbeitszeit können per Kollektivvertrag ausgedehnt werden. Weitere Neuregelungen betreffen den Abbau von Zeitguthaben, Regelungen zur Rufbereitschaft, zu Reisezeiten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit.
1. Mai 2007..... Umfangreiche Novellierung des AZG. Die Novelle schafft einerseits Spielräume für die Arbeitgeber, Arbeitszeit über Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen zu flexibilisieren, andererseits ist nun Mehrarbeit für Teilzeitarbeitende zuschlagspflichtig.

5.4 Die formalen Regelungsebenen der Arbeitszeit

Der Arbeitsvertrag ist nach seiner juristischen Form symmetrisch angelegt, nämlich als Austausch geschuldeter Dienste gegen geschuldete Vergütung. Dagegen ist das Arbeitsverhältnis als »Vollzug des Rechtsverhältnisses, das durch den Arbeitsvertrag begründet wird« (Mückenberger 1982: 46) eine asymmetrische Beziehung zwischen den Vertragspartnern, weil die Arbeitskraft in ihrem Vollzug mehr Wert produziert, als für sie bezahlt wird. Die Asymmetrie drückt sich, so Mückenberger, juristisch durch zwei Rechte des Arbeitgebers aus: 1) Im Weisungsrecht und 2) im Recht, sich die Ergebnisse der Produktion sowie die »kooperativen und kreativen Potenzen der Arbeiter« (ebd.) anzueignen (vgl. auch Schrank/Mazal 2006: 1ff). Mückenberger (ebd.: 46f) betont, dass sich die Asymmetrie des Arbeitsverhältnisses aber vor allem in der unterschiedlichen Ausformung von Leistung und Gegenleistung in Form von Lohn und Arbeitsleistung ausdrückt und damit inkommensurable Größen, nämlich Geld und Dienste, ausgetauscht werden.

Diese Dienste, als »konkretes Tun in Raum und Zeit« (Mückenberger 1982: 47) entziehen sich nun einer Quantifizierung. In Quantitäten ausgedrückt werden kann nur ihre zeitliche und räumliche Erstreckung, also bspw. X Stunden zu arbeiten, Y Stück herzustellen oder ein Gut Z Meter zu bewegen. Diese Möglichkeiten reichen jedoch nicht aus, das Arbeitsentgelt in objektivierbarer Weise mit den zu verrichtenden Diensten zu vergleichen (siehe dazu auch Littek et al. 1982: 42). Das Arbeitsverhältnis ist daher auf der Seite der zu verrichtenden Dienste nicht exakt definiert. Geregelt sind bloß die äußeren Umstände (Arbeitszeit, Arbeitsort, Entlohnung, unscharfe Tätigkeitsbeschreibung), innerhalb derer die Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers zu verrichten ist. Diese notwendige Offenheit des Arbeitsverhältnisses ist nun die Bedingung, um die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers zu ermöglichen. Würde der Arbeitsvertrag jeden Arbeitsschritt exakt definieren, gäbe es auch keinen Spielraum, innerhalb dessen der Arbeitgeber Weisungen geben könnte. Mückenberger weiter:

»Diese Offenheit stellt geradezu den Sinn der Veranstaltung kapitalistischer Produktion dar. Von ihr im Sinne permanenter Mobilisierung und Leistungsreserven Gebrauch zu machen: durch technische und arbeitsorganisatorische ›Rationalisierung‹, durch Arbeitszergliederung und -neuzusammensetzung, ›rationale Betriebsorganisation‹ ist reelle Subsumption der Arbeit unter das Kapital und Steigerung des relativen Mehrwertes.« (Mückenberger 1982: 48, Hervorheb. i. O.)

Mückenberger betont zu Recht, dass die Asymmetrie des Arbeitsverhältnisses ein Ergebnis des Lohnschutzes ist, der durch die Verpflichtung zur Verschriftlichung und durch das

Verbot der Abgeltung in Naturalien die Berechenbarkeit und Vorhersehbarkeit des Entlohnwesens garantiert. Ohne diesen Lohnschutz wäre das Arbeitsverhältnis nach beiden Seiten offen.

5.4.1 Rechtsquellen

Das Arbeitsgesetz sowie das Arbeitsruhegesetz sind die primären Rechtsquellen zu Fragen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Neben diesen Dokumenten besitzen vor allem der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen große Bedeutung bei der Regelung der Arbeitszeit. Im Arbeitsvertrag kann dann die Arbeitszeit – je nach den Gestaltungsspielräumen, welche die übergeordneten Rechtsquellen offen halten – individuell vereinbart werden. Nicht übersehen werden darf, dass es auch auf europäischer Ebene Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten, zu den Mindestruhezeiten und zur Nacht- und Schichtarbeit gibt (Löschnigg/Schwarz 2003: 346, mehr dazu in Klein 1994).

Das Arbeitsrecht besteht aus einer Vielzahl an Rechtsquellen mit jeweils unterschiedlichem Geltungsbereich, die zueinander in einer wohldefinierten Rangordnung stehen. Bestimmungen zur Arbeitszeit finden sich im Arbeitszeitgesetz und in seinen Verordnungen auch wie im Arbeitsruhegesetz, im Feiertagsruhegesetz, im Nachtschwerarbeitsgesetz, im Frauennachtarbeitsgesetz, im Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz, im Mutterschutzgesetz, im Elternkarenzurlaubsgesetz und im Karenzurlaubserweiterungsgesetz. Außerdem im Urlaubsgesetz, im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz; im Hausbesorgergesetz und im Heimarbeitengesetz sowie im Bäckereiarbeitsgesetz. Arbeitszeit wird auch im Angestelltengesetz, im Dienstrecht des Öffentlichen Dienstes, im Arbeitsverfassungsgesetz, im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, im Arbeitnehmerschutzgesetz und in der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer und in vielen anderen Normen geregelt (Schmid 1993: 188). Zusätzlich zu Gesetzen und Verordnungen existieren für das Arbeitsrecht spezielle Rechtsquellen, etwa die überbetrieblichen Gesamtvereinbarungen in Form von Kollektivverträgen, Satzungen und Mindestlohntarifen oder die Betriebsvereinbarungen auf der betrieblichen Ebene. Auf individueller Ebene sind die Einzelvereinbarung und die Weisung des Arbeitgebers zu nennen (Löschnigg/Schwarz 2003: 57f).

Arbeitsrechtliche Normen können unterschiedliche Rechtswirkungen annehmen: Die *zweiseitige (absolut) zwingende Wirkung* oder das *Ordnungsprinzip* verbietet jede von der Rechtsnorm abweichende Regelung, sei sie zu Gunsten oder zu Ungunsten des Arbeitneh-

mers. Die *einseitig (relativ) zwingende Wirkung* oder das *Günstigkeitsprinzip* erlaubt für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen und die *nachgiebige (dispositive) Wirkung* ermöglicht auch Bestimmungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers. Zwar beinhalten hauptsächlich die Gesetze dispositives Recht, es ist aber nicht ausgeschlossen, dass sich dispositive Bestimmungen auch in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen finden können. Ein Mittelweg zwischen zweiseitig zwingender und dispositiver Wirkung ist die *rechtsquellen-spezifische dispositive Wirkung*, die dem Kollektivvertrag und/oder der Betriebsvereinbarung erlaubt, vom zwingenden Recht sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen (Löschnigg/Schwarz 2003: 59, mehr dazu in Grillberger 1973).

Die verschiedenen Rechtsquellen rangieren nun unterschiedlich und stehen untereinander in einem eindeutigen Bezugsverhältnis, in dem der Bestimmungsfreiraum einer Rechtsquelle von der jeweils übergeordneten Rechtsquelle abhängt. Die Abhängigkeitsbeziehungen der Quellen des Arbeitsrechts werden in folgendem Schema erschöpfend wiedergegeben (Löschnigg/Schwarz 2003: 60, vgl. auch Bauer 1985: 146ff⁴):



Das Verhältnis des Kollektivvertrages zu den nachgeordneten Rechtsquellen ist zu weiten Teilen vom Günstigkeitsprinzip bestimmt, denn nach § 3 Abs. 1 ArbVG sind nur Sonder-

4 Bauer unterscheidet zwischen fünf Interaktionsebenen: 1. der individuelle Arbeitsvertrag, 2. die Betriebsvereinbarung, 3. die Unternehmensleitung, 4. die Tarifautonomie und 5. der Staat.

vereinbarungen zum Vorteil des Arbeitnehmers gültig, oder solche, die nicht im Kollektivvertrag geregelt werden.

Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) in der heute gültigen Form wurde 1969 beschlossen. Das AZG regelt u. a. folgende Sachgebiete (Mesch et al. 1987: 59):

- Die Definition der Grundbegriffe des Arbeitszeitrechts;
- Festlegung der wöchentlichen und täglichen Normalarbeitszeit – ausgehend von der 40-Stunden-Woche und dem 8-Stunden-Tag;
- Festlegung der Grundsätze zur Überstundenarbeit;
- Festlegung der gesetzlichen Ruhepausen;
- Festlegung der Ausnahmen von den Grundsätzen des Arbeitszeitrechts;
- Festlegung der Schutzvorschriften bei besonders schweren Arbeiten.

Arbeitsruhegesetz

Das Arbeitsruhegesetz wurde 1983 beschlossen und regelt folgende Inhalte (Mesch et al. 1987: 59, siehe ausführlicher Löschnigg/Schwarz 2003: 372ff):

- Die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer ist mit 36 Stunden festgelegt;
- die Ausnahmen für Wochenendarbeit;
- die Sonderregelungen für wöchentliche Ruhezeiten bei bestimmten Arbeitsformen;
- die Feiertagsruhe, durch Definition der gesetzlichen Feiertage und Aufstellung der Kriterien, wann Arbeit an Feiertagen zulässig ist.

Urlaubsgesetz

Das Urlaubsgesetz stammt aus dem Jahr 1976 und enthält (Mesch et al. 1987: 60, siehe ausführlicher Löschnigg/Schwarz 2003: 414f, Cerny 2005):

- Vorschriften zur Jahresarbeitszeit;
- Die Zusicherung einesurlaubes von 5 Wochen (6 Wochen nach 25 Dienstjahren);
- Regelungen zur Pflegefreistellung;
- Detailregelungen zum Anspruchserwerb, zur Anrechnung von Vordienstzeiten und Ausbildungszeiten bei der Berechnung der Dienstjahre, u. ä. m.

5.4.2 Der Kollektivvertrag

Kollektivverträge sind nach § 2 Abs. 1 ArbVG schriftliche Vereinbarungen zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der General- oder Spitzenkollektivvertrag ist ein Kollektivvertrag, dessen Wirkungsbereich sich nicht auf einzelne Branchen oder Bundesländer beschränkt. Das Instrument des Kollektivvertrages erfüllt innerhalb Österreichs sozialer Marktwirtschaft eine Reihe sozial- und wirtschaftspolitischer Funktionen zum Vorteil der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite und ist ein typisches und wesentliches Element der österreichischen Wirtschaftsordnung (Löschnigg/Schwarz 2003: 71).

Eine zentrale Funktion von Kollektivverträgen ist auch die Festsetzung von Mindestlöhnen und erfüllt damit einen lohnrechtlichen Arbeitnehmerschutz. Theoretisch könnten in Kollektivverträgen auch Höchstlöhne festgesetzt werden, wenngleich diese Möglichkeit bisher nicht in Anspruch genommen wurde. Der Kollektivvertrag schafft also – betrachtet man seine Funktion gesamtwirtschaftlich – durch die Definition von Mindestbedingungen einen ausreichenden Spielraum, um auf konjunkturelle Schwankungen genügend schnell zu reagieren. Der Kollektivvertrag ist damit ein Instrument zum überbetrieblichen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne unmittelbar in die staatliche Wirtschaftspolitik einzugreifen. Durch seine längerfristige Geltung wirkt er als Stabilisator bei großen konjunkturellen Bewegungen. Von den Sozialpartnern ausgehandelte und im Kollektivvertrag fixierte Arbeitsbedingungen sind für einen bestimmten Zeitraum nicht mehr veränderbar. Das wirkt sich auf das Klima der Arbeitsbeziehungen positiv aus. Arbeitskämpfe werden dadurch verhindert und Österreich wird als stabiler Wirtschaftsstandort für langfristige und kontinuierliche Investitionen attraktiv (Löschnigg/Schwarz 2003: 71). In Kollektivverträgen können u.a. folgende Sachverhalte geregelt werden (§ 2 Abs. 2 ArbVG):

- Die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien;
- die aus den Arbeitsverhältnissen entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung (so genannte Sozialpläne);
- »Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft bei der Durchführung von Betriebsvereinbarungen über Sozialpläne und über menschengerechte Arbeitsgestaltung« (Löschnigg/Schwarz 2003: 87);
- gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien.

Nach § 11 Abs 1 ArbVG sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages, solange sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Mit dieser Passage ist im ArbVG die Rechtswirkung von Kollektivverträgen exakt definiert. Zwar ist der Kollektivvertrag im Bundesverfassungsgesetz nicht als eigene Rechtsquelle anerkannt, sein Status als Rechtsquelle *sui generis* ist aber mittlerweile unzweifelhaft (Barta et al. 2007: Kap. 11, Abs. D II 7⁵). Der normative Teil des Kollektivvertrages enthält folgende Bestimmungen (Löschnigg/Schwarz 2003: 88–96):

- *Abschlussnormen* regeln den Abschluss des Arbeitsvertrages.
- *Inhaltsnormen* bestimmen die unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Inhaltsnormen machen den Hauptteil des Kollektivvertrages aus und enthalten unter anderem die Festsetzung der Mindestlöhne, die Definition von Lohnschemata, Sonderzahlungen, Zulagen, Aufwandsentschädigungen, Arbeitszeit- und Akkordfragen. Freizeitansprüche bei Dienstverhinderungen, Kündigungsfristen und -termine sowie die Regelungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden ebenso über Inhaltsnormen geregelt.
- *Betriebsnormen* bilden eine Kategorie von Normen, welche die betrieblichen Gegebenheiten oder die gesamte Belegschaft als solches betreffen und daher nicht Gegenstand von Einzelvereinbarungen sein können.
- *Normen bezüglich ausgeschiedener Arbeitnehmer* erfassen Fragen zu Pensions- und Ruhegeldleistungen sowie zu Sozialplänen.
- *Betriebsverfassungsrechtliche Normen* verändern oder ergänzen die gesetzlichen Bestimmungen über die Betriebsverfassung (ebd.: 113).
- *Institutionsnormen* dienen dazu, Arbeitsstiftungen oder andere Institutionen einzurichten.
- *Zulassungsnormen* ermöglichen die Regelung nachgeordneter Rechtsquellen und setzen die Rahmenbedingungen für die nachgeordnete Rechtsquelle fest. Besonders das Arbeitszeitrecht ermöglicht es dem Kollektivvertrag, Zulassungsnormen festzusetzen.

Im schuldrechtlichen Teil des Kollektivvertrages werden die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien geregelt. Hervorzuheben ist hier die Friedenspflicht, welche

5 abrufbar unter [HTTP://TINYURL.COM/2JNW34](http://tinyurl.com/2jnw34), Zugriff am 31.10.2007

die Parteien verpflichtet, während der Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages von Maßnahmen des Arbeitskampfes abzusehen. Die Friedenspflicht kann unterschiedlich stark bindend formuliert werden: entweder nur auf die Angelegenheiten des Kollektivvertrages bezogen (also *relativ* zum Kollektivvertrag) oder *absolut*, d.h. die Vertragspartner verpflichten sich für die Dauer des Kollektivvertrages, jedwede Arbeitskampfmaßnahme zu unterlassen. Die relative Friedenspflicht gilt als eine dem Kollektivvertrag immanente Pflicht und bedarf keiner expliziten Regelung, während eine absolute Friedenspflicht vereinbarungsbedürftig ist (Löschnigg/Schwarz 2003: 97).

Kollektivverträge sind für den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung, weil sie die Arbeitnehmer davor schützen, sich gegenseitig in den Ruin zu konkurrenzieren. Da die Arbeitnehmer unter dem Druck stehen, ihre Existenz durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft zu sichern, können sie bei sinkenden Löhnen nicht ihre Ware Arbeitskraft zurückziehen, wie dies etwa ein Unternehmer könnte, dessen Güter nicht den entsprechenden Absatz finden. Er ist gezwungen, den entgangenen Lohn durch Mehrarbeit zu kompensieren, wodurch sich die Verfügbarkeit der Ware Arbeitskraft am Arbeitsmarkt erhöht. Angebot und Nachfrage stehen also am Arbeitsmarkt nicht in einer positiven Relation zueinander, sondern verhalten sich *invers*. Das Angebot an Arbeitskraft steigt erzwungenermaßen bei fallendem Preis für Arbeitskraft.

Aufgrund dieser paradoxen ökonomischen Situation wird eine kollektiv verbindliche Begrenzung der Arbeitszeit notwendig, da sich eine ungeschützte inverse Marktdynamik zum Nachteil der Arbeitnehmer und auch destabilisierend auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Eine allgemein verbindliche Begrenzung von Arbeitszeit ist der Ausweg aus dem Dilemma, in dem sich die Arbeitnehmer befinden: »daß sich aus der Summe der individuell rationalen Strategien der Angebotsvermehrung insgesamt eine Verschlechterung der Position für alle ergibt.« (Vobruba 1983: 29). Weil Arbeitnehmer an sicheren, gut entlohnten Arbeitsverhältnissen interessiert sind, werden sie versuchen, sich für das Unternehmen relevantes Wissen und unverwechselbare, für den reibungslosen Betrieb notwendige Qualifikationen anzueignen und zu monopolisieren. Der Arbeitgeber ist nun bemüht, den gegenteiligen Zustand herbeizuführen, nämlich die Abhängigkeit der betrieblichen Prozesse von den Arbeitskräften zu verringern. Die Möglichkeit, Arbeitskräfte rasch auszutauschen und das Volumen der Arbeitskraft in kurzer Zeit an die Marktlage anzupassen, erhöht für den Unternehmer die Stabilität des Unternehmens (Vobruba 1983: 30). Damit gewährleisten kollektivvertragliche Vereinbarungen, dass ein regulärer Arbeitsmarkt überhaupt erst entstehen kann und längerfristig stabil bleibt (Deutschmann 2002: 160, vgl. auch Olk et al. 1979: 162).

5.4.3 Die Betriebsvereinbarung

Nach § 29 ArbVG sind Betriebsvereinbarungen schriftliche Vereinbarungen, die zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Aufgrund dieser Einschränkung besitzt die Betriebsvereinbarung nur eine begrenzte Regelungsmacht, die durch gesetzliche und kollektivvertragliche Ermächtigung definiert ist. Grundlage der in Betriebsvereinbarungen regelbaren Sachverhalte sind in erster Linie die §§ 96, 96a und 97 des ArbVG. Während es die zentrale Aufgabe des Kollektivvertrages ist, den Inhalt des Arbeitsvertrages, sowie Arbeits- und Lohnbedingungen zu definieren, ist die Betriebsvereinbarung ein Mitbestimmungsinstrument für die Belegschaft (Löschnigg / Schwarz 2003: 103). Dadurch unterscheidet sie sich grundsätzlich vom Kollektivvertrag, weil ihr die umfassende Regelungsbefugnis fehlt, die dem Kollektivvertrag im § 2 ArbVG verliehen wurde (Marhold/ Friedrich 2006: 637).

Betriebsvereinbarungen können eine Vielzahl an Vereinbarungen enthalten, die generell in *notwendige*, *erzwingbare* und *fakultative* gegliedert werden können. Die notwendigen Betriebsvereinbarungen betreffen jene Maßnahmen, die der Betriebsinhaber nur mit Zustimmung des Betriebsrates treffen kann, etwa der Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung, der Einführung von Kontrollmaßnahmen oder Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, der Einführung von Akkordlöhnen etc. Fehlt in diesen Fällen eine Betriebsvereinbarung oder eine vergleichbare schriftliche Zustimmung des Betriebsrates, kann der Betriebsinhaber keine dieser Maßnahmen setzen (Löschnigg/ Schwarz 2003: 105ff).

Erzwingbare Vereinbarungen sind nun solche, über welche die Schlichtungsstelle⁶ entscheidet, sollten sich Betriebsrat und Betriebsinhaber nicht über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer Betriebsvereinbarung einigen können. Der Betriebsinhaber darf aber auch im Falle eines Dissenses mit dem Betriebsrat die in den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen zu regelnden Maßnahmen umsetzen. Dazu zählen z.B. die Bestimmung der Art und Weise der Abrechnung, die allgemeine Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie die Dauer und zeitliche Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (ebd.: 107f).

6 Schlichtungsstellen klären Konflikte um Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und haben ihren Sitz im mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassten Gerichtshof (Löschnigg/ Schwarz 2003: 861).

Die fakultativen (freiwilligen) Betriebsvereinbarungen kommen ausschließlich mit Einigung der Vertragspartner zu Stande und können zu folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden: Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, Anordnungen der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, Systeme der Gewinnbeteiligung, Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall, Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und Maßnahmen zur Berücksichtigung von Betreuungspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ebd.: 109).

5.5 Arbeitszeitregelungen

Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sollen die Arbeitnehmer vor einer übermäßigen Inanspruchnahme ihrer Arbeitszeit durch den Arbeitgeber und damit ihre Gesundheit schützen, sowie ihren Anspruch auf Freizeit sichern (ebd.: 345). Ziel der Arbeitszeitgesetzgebung war die Verhinderung gesundheitlicher Schäden, wobei nicht der einzelne Arbeitnehmer im Interesse des Gesetzgebers lag, sondern – vor allem in der Frühphase der Arbeitszeitgesetzgebung zu Beginn des 19. Jahrhunderts – die Erhaltung des Volkskörpers. Dabei spielten militärische Interessen eine Rolle: Durch lange Arbeitszeiten in den Fabriken waren junge Männer nicht mehr für den Einsatz in den Armeen verwendbar. Cerny (1973: 97) bemerkt: »Sozialethische oder sozialpolitische Motive für eine Begrenzung der Arbeitszeit waren dem frühkapitalistischen Staat fremd.«

5.5.1 Normalarbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz definiert Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen: Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden; Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag. Darüber hinaus ist auch die Zeit, in der der Arbeitgeber die Freizeit des Arbeitnehmers für seine Zwecke in Anspruch nimmt, Arbeitszeit. Die Tagesarbeitszeit ist damit nicht nach dem Arbeitstag definiert, sondern als Arbeitszeit von Beginn der Arbeit und den folgenden vierundzwanzig Stunden.

5.5.2 Spezifische Formen der Arbeitszeit

Die Vertretungsorganisationen der Arbeitgeber forderten seit der Verabschiedung des Arbeitszeitgesetzes wiederholt, die noch zu eng gefasste Arbeitszeitregelung des Normalarbeitstages, um Möglichkeiten der flexibleren Arbeitszeitgestaltung zu erweitern. U.a. wurden dabei folgende Argumente von Arbeitgeberseite in die Diskussion eingebracht (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1984: 119f):

- *Zeitsouveränität des einzelnen Arbeitnehmers:* Feste Arbeitszeitgrenzen sollen aufgelockert werden, um den Arbeitnehmern eine bessere Abstimmung mit den persönlichen Bedürfnissen und eine selbstbestimmte Beeinflussung der Arbeitszeitgrenzen zu ermöglichen.
- *Kostensparung für die Unternehmer:* Flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Arbeitgebern unproduktive Arbeitszeiten zu reduzieren. Auch kann durch flexible Arbeitszeiten besser auf starke Schwankungen der betrieblichen Auslastung reagiert werden und diese dadurch betriebswirtschaftlich besser gehandhabt werden.
- *Entlastung des Arbeitsmarktes und der Infrastruktur:* Gelingt es den Unternehmen durch flexible Arbeitsformen Kosten einzusparen, begünstigt dies die Marktsituation und sichert Arbeitsplätze. Flexible Arbeitszeitformen entlasten auch die Infrastruktur (etwa Verkehrsspitzen im Großstadtverkehr) und bringen Vorteil für Konsumenten, da Einkäufe besser geplant werden können.
- *Entkoppelung der Betriebszeit von der Arbeitszeit der Arbeitnehmer:* Durch die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung befürchten viele Unternehmen, dass die Betriebszeiten ebenfalls verkürzt werden müssen. Flexible Arbeitszeiten wären eine Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer von den Betriebszeiten – ähnlich wie bei Schichtbetrieb – zu entkoppeln.
- *Schnelle Reaktion auf veränderte Marktbedürfnisse:* Flexible Arbeitszeiten werden als Mittel angesehen, um auf sich schnell verändernde Nachfragesituationen des Marktes zu reagieren.
- *Flexible Arbeitszeiten sind ein Instrument zur betrieblichen Rationalisierung* und entsprechen dem Wunsch der Unternehmen, Kosten zu sparen, indem Arbeit verdichtet und Überstundenzuschläge vermieden werden (siehe dazu das Kapitel über gleitende Arbeitszeit ab S. 84).
- *Bessere Anpassungsmöglichkeiten mit neuen Freizeit- und Bildungsbedürfnissen:* Auf Arbeitnehmerseite hat sich das Freizeitverhalten geändert und neue Bildungsbe-

dürfnisse sind hinzugetreten. Innerhalb starrer Arbeitszeitregelungen kann diesen Bedürfnissen nicht mehr entsprochen werden.

Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit wird die Arbeitszeit in mehrere disjunkte Zeitabschnitte aufgeteilt innerhalb derer die Arbeitsplätze jeweils von unterschiedlichen Arbeitnehmern besetzt werden. Die Wechsel der Arbeitnehmer sollten dabei möglichst nahtlos vonstatten gehen. Durch Schichtarbeit kann die Betriebszeit über die gesetzlich höchstzulässige Arbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Bei Dreischichtmodellen, in denen jede Schicht acht Stunden dauert, ist sogar ein ununterbrochener Betrieb möglich (Kandera 1999: 30).

In der industriellen Produktion ist Schichtarbeit ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Kapazität. Diese Form der Arbeitszeitgestaltung verlangt den Arbeitnehmern eine gewisse Flexibilität ab. Kandera weist darauf hin, dass Schichtarbeit nur in Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen dazu dienen kann, die Arbeitszeit an wechselnde betriebliche Erfordernisse anzupassen (Kandera 1999: 34). Dem Arbeitgeber böten sich zwar im Zusammenspiel mit flexibler Teilzeit und Bandbreitenmodellen vielfältige Möglichkeiten, die Kapazität bedarfsorientiert zu steuern, jedoch belastet der Wechselschichtbetrieb den Arbeitnehmer physisch und psychisch. Der Körper leidet unter raschen Lagewechseln der Arbeitszeit und das soziale bzw. familiäre Leben wird von späten Schichten beeinträchtigt (ebd.: 35).

Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit oder die tägliche Normalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten wird (§ 6 Abs. 1 AZG). Mehrarbeit, die Teilzeitbeschäftigte über ihre zeitliche Verpflichtung hinaus leisten, gilt nicht als Überstundenarbeit, solange sie unter den Grenzen der wöchentlichen oder täglichen Normalarbeitszeit liegt. In der Bewertung von Überstundenarbeit gelten also für Teilzeitbeschäftigte dieselben Maßstäbe wie für Vollzeitbeschäftigte (Marhold/Friedrich 2006: 91f).

Das AZG sieht im § 7 vor, dass die Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden darf. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig und die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten (§ 7 Abs. 1 AZG). Neben diesen allgemeinen Regelungen definieren die

Absätze 2 bis 6 des § 7 AZG weitere Überstundenhöchstgrenzen, die unter bestimmten Bedingungen gelten (für eine ausführlichere Diskussion siehe Löschnigg/Schwarz 2003: 364ff, Marhold/Friedrich 2006: 94f).

Die absoluten Höchstgrenzen der Arbeitszeit legt der § 9 AZG im Abs. 1 mit einer Tagesarbeitszeit von 10 Stunden und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden fest. Die vom AZG festgelegten Höchstgrenzen gelten auch für Überstundenvereinbarungen, die, sollten sie diese Grenzen überschreiten, nichtig werden und vom Arbeitnehmer nicht befolgt werden müssen (Marhold/Friedrich 2006: 96). In außergewöhnlichen Fällen (gemäß § 20 AZG) gelten diese Grenzen jedoch nicht. Dieser Sachverhalt liegt vor, wenn vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens, für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen. Ebenso zählen dazu Arbeiten zur Behebung einer Betriebsstörung oder solche Arbeiten, die zur Verhütung eines unverhältnismäßig großen wirtschaftlichen Sachschadens notwendig werden.

Teilzeit

Nach Definition des Internationalen Arbeitsamtes ist Teilzeit eine »regelmäßige, freiwillige Arbeit, die sich durch eine wesentlich kürzere als die allgemein übliche Arbeitszeit auszeichnet, wobei mit der allgemein üblichen Arbeitszeit auf die wöchentliche abgestellt wird. [...] Die Attribute »regelmäßig und freiwillig« dienen dazu, die Grenzen sowohl zur Kurzarbeit als auch zur Saison- und Zeitarbeit abzustecken.« (Teriet 1977: 312, zit. in Schudlich 1987: 80). Nach den Bestimmungen des § 9d Abs. 2 AZG müssen Ausmaß und Lage der Teilzeitarbeit und ihre Änderung arbeitsvertraglich vereinbart sein, wenn sie nicht durch kollektive Normen festgesetzt sind. Dem Arbeitgeber ist es daher nicht möglich, Ausmaß und Beginn bzw. Ende der Arbeitszeiten beliebig, je nach Arbeitsanfall, zu verändern. Auch ist die Anordnung von Arbeit über das vereinbarte Maß hinaus (Mehrarbeit) an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Nach § 19d Abs. 3 AZG ist ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zur Mehrarbeit nur verpflichtet, wenn

- »gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
- wenn ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist und
- berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.« (Löschnigg/Schwarz 2003: 357)

Teilzeitarbeit hat seit Ende der 1970er Jahre sowohl in Österreich als auch in anderen europäischen Industrieländern deutlich an Bedeutung gewonnen. Im Zeitraum von 1985–1990 stieg die Zahl der unselbstständig Teilzeit-Beschäftigten um 40 Prozent an (Finder 1995: 1). In der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2004 gaben 736.000 von 3,744.000 Personen (19,66%) an, in Teilzeit zu arbeiten, 674.900 davon unselbstständig (Statistik Austria 2005: 203). 86 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen (636.300 Personen) (ebd.).

Teilzeitarbeit wurde auch bewusst mit dem Ziel ermöglicht, Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Ernst/Gehrke 1999: 13). Nach Eckart (1983: 85) stieg zwar in den 60er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen, absolut gesehen sank jedoch die Zahl der erwerbstätigen Frauen. Eckart begründet dies damit, dass Frauen ihre Belastungen reduzieren wollten und Teilzeitarbeit war eine Möglichkeit, Familie und Beruf zu verbinden. Die Argumentationen zur Teilzeitarbeit waren dominiert von betriebswirtschaftliche, arbeitsmarkt- und familienpolitische Fragestellungen. Teilzeitarbeit war jenseits dieser Argumentationen für Frauen eine Möglichkeit, ihre Handlungsspielräume zwischen den divergierenden Anforderungen aus Familie und Beruf zu erweitern. Frauen verfolgten also mit der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit eigene Interessen, die nicht notwendigerweise mit denen der Wirtschaft kongruierten. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter scheinen Frauen ein »Zweckbündnis« (Eckart 1983: 86) mit den Unternehmern eingehen zu müssen. Dass Frauen ein eigenes Interesse an Erwerbstätigkeit hatten, blieb in der Diskussion unerwähnt.

Der Wandel in der Arbeitszeitpolitik ließ sich an der Zunahme der Teilzeitarbeit erkennen. Seit den 1990er Jahren stagnierten die Diskussionen zur Arbeitszeitverkürzung (vgl. Schmid 1993, Ernst/Gehrke 1999: 19), während die Arbeitgeberseite zunehmende Flexibilisierungsmöglichkeiten forderte, die mit Teilzeitarbeit letztlich verwirklicht wurden. Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung sind im Modell der Teilzeitarbeit umgesetzt (Ernst/Gehrke 1999: 19). Um die Bedeutung der Teilzeitarbeit einschätzen zu können, muss man sie vor dem Hintergrund des »Normalarbeitsverhältnisses« sehen. Das Normalarbeitsverhältnis dient als Leitbild für die arbeitsmarktbezogenen Institutionen (ebd.: 9). Dabei war das Normalarbeitsverhältnis nie die ausschließliche oder einzig vorherrschende Form der Verrichtung von Arbeit, da es immer davon unterscheidbare Beschäftigungsformen gab (Mückenberger 1989: 211). Durch die weit reichende Normgebung des Normalarbeitsverhältnisses ist die Rolle der Teilzeitarbeit ambivalent, weil sie zwar Personen außerhalb der Normalarbeit den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichte, jedoch Teilzeit gleichzeitig in Punkten der sozialen und existentiellen Sicherung problematisch ist (Ernst/Gehrke 1999: 12). Der sozialpolitischen Diskussion zur Teilzeitarbeit

wurde vorgeworfen, dass sich ein wachsender Beschäftigungsanteil – besonders Frauen aufgrund fehlender Alternativen – in wenig abgesicherten Arbeitsformen konzentriert (ebd.: 13).

Gleitende Arbeitszeit

Nach § 4b Abs. 1 des AZG liegt gleitende Arbeitszeit dann vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann (Gärtner et al. 2007: 29). Dabei ist zwischen der echten Gleitzeit und der variablen Arbeitszeit zu unterscheiden. Echte Gleitzeit liegt dann vor, wenn die Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Kernarbeitszeit im Betrieb anwesend sein müssen. Die Zeiträume, in denen die Arbeitnehmer den Beginn und das Ende ihrer Arbeit selbst definieren können, liegen also vor und nach dieser Kernarbeitszeit.

Bei der *variablen Arbeitszeit* gibt es keine Kernarbeitszeit (ebd.: 29). Beginn und Ende der Arbeit kann vom Arbeitnehmer frei gewählt werden. Die genauen Bestimmungen der Gleitzeit sind in den Betriebsvereinbarungen als Gleitzeitvereinbarungen zu definieren (siehe § 4b Abs. 3 AZG). Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei Gleitzeitmodellen neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag darf jedoch die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängern oder er darf die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen (§ 4b Abs. 4 AZG).

Der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, zu bestimmten Zeiten länger zu arbeiten und damit Zeitausgleich auf seinem Zeitkonto anzusparen, welches er später dann auch wieder selbstbestimmt konsumieren darf (ebd.: 29). Von diesem System profitiert in der Regel auch der Arbeitgeber, da die Arbeitnehmer zumeist betriebliche Interessen, wie erhöhten oder verringerten Arbeitsbedarf, berücksichtigen. Rechtlich wäre jedoch zwischen den vom Arbeitnehmer selbstgewählten Überschreitungen der Normalarbeitszeit und den Überschreitungen aus betrieblicher Notwendigkeit zu unterscheiden. Erstere können im Rahmen eines Zeitausgleichs im Verhältnis 1:1 wieder eingebracht werden, zweitere sind jedoch als Überstundenarbeit einzustufen und wären mit 50%igem Zuschlag nach § 10 AZG zu entlohnen. Praktisch ist diese Unterscheidung jedoch häufig wenig bedeutend und wird von den Arbeitnehmern zugunsten der Arbeitgeber durch Verzicht des Überstundenzuschlags geregelt.

Mesch et al (1987: 163f) weisen auf die Möglichkeiten hin, dass die Arbeitgeber Gleitzeitvereinbarungen ausnutzen können, weil häufig nicht der Arbeitnehmer nach seinen Interessen ›gleiten‹ kann, sondern Arbeitszeiten nach betrieblichen Interessen festgesetzt

werden. Feste Arbeitszeiten haben für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er seine außerberufliche Zeiteinteilung genau planen kann und gegen Eingriffe des Arbeitgebers in seine Zeiteinteilung zweifach geschützt ist: einerseits durch das Recht, Überstunden bei Vorliegen gerechtfertigter Gründe ablehnen zu können und andererseits durch den Anspruch auf höhere Entlohnung durch Überstundenzuschläge.

Diese Rechte werden bei Gleitzeitformen, in denen Arbeitsbeginn und -ende variabel sind und Mehrarbeit über weite Zeiträume durchgerechnet werden kann, unterlaufen. Mesch et al. konstatieren daher eine Zunahme der Eingriffsmöglichkeiten von Seiten der Arbeitgeber, je mehr Spielraum die Gleitzeitregelung dem Arbeitnehmer formell lässt. Fazit: »Gleitzeitformen mit geringerem Flexibilisierungsgrad wie die ›Tages-Gleitzeit‹ und die ›Wochen-Gleitzeit‹ bieten daher größeren Schutz vor solchen Eingriffen als die in Österreich derzeit am weitesten verbreitete Formen mehrwöchiger Durchrechnung.« (Mesch et al. 1987: 163)

Bandbreiten- und Jahresarbeitsmodelle

Kollektivverträge können Bestimmungen enthalten, welche die Durchrechnungszeiträume der Normalarbeitszeit auf große Zeiträume, etwa ein Jahr ausdehnen. § 3 AZG bietet für solche Bandbreiten- oder Jahresarbeitsmodelle die rechtliche Grundlage (Löschnigg/Schwarz 2003: 384). Als *Jahresarbeitszeitmodell* wird die vertragliche Vereinbarung einer bestimmten Jahresarbeitszeit bezeichnet, die dann auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt wird (Kandera 1999: 47f). Dieses Modell dient dazu, saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten im Laufe eines Jahres solcherart zu kompensieren, dass sich durchschnittlich die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ergibt. Offensichtlich sind solche Modelle vor allem in Branchen sinnvoll, in denen es konstante jahreszeitliche Auslastungsschwankungen gibt, also im Fremdenverkehr, in der Bauwirtschaft und in der Landwirtschaft. Bei *Bandbreitenmodellen* steht die Schwankungsbreite im Vordergrund innerhalb derer die Arbeitszeit variieren kann (ebd.: 49f). Diese wird üblicherweise zwischen 35 und 49 Stunden festgelegt sein. Bandbreitenmodelle können also durch die Eckdaten der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die Eckdaten der Bandbreite, des Ausgleichszeitraumes und des Verteilungsmodus bezüglich der Schwankungen festgelegt werden.

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Unter dieser Form der Arbeitszeitgestaltung versteht man Arbeit auf Abruf, bei der im Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl an Arbeitsstunden vereinbart wurde, die nach Wei-

sung des Arbeitgebers abgeleistet werden muss. Entlohnt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, die Bereitschaftszeiten werden nicht entlohnt. Löschnigg und Schwarz (2003: 385) bemerken, dass die Zulässigkeit dieser Arbeitszeitgestaltung nach geltendem Recht bezweifelt werden muss, weil damit eine Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer verbunden ist. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit muss daher als sittenwidrig qualifiziert werden.

KAPOVAZ ist zwar aus betrieblicher Sicht ein optimales Modell, es kann jedoch zu hoher Unzufriedenheit bei den Arbeitnehmern und damit zu hohen Kündigungsraten und hohen Fluktuationen der Arbeitnehmer kommen. Die daraus entstehende geringere Produktivität kann den Kostenvorteil wettmachen (Kandera 1999: 56).

KAPOVAZ war 1987 in Einzelhandelsketten der Mode- und Schuhbranche sowie in Dienstleistungsbetrieben verbreitet (Mesch et al. 1987: 197). Die technischen Möglichkeiten, etwa elektronische Kassensysteme, ermöglichten eine genaue Berechnung der Spitzenzeiten im Verkauf, sodass der Arbeitgeber den Personaleinsatz präzise planen konnte. Der Arbeitgeber konnte so Personalreserven minimal halten und Teilzeitkräfte flexibel in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall einsetzen. Um für die Arbeitnehmerinnen (von dieser Beschäftigungsform sind hauptsächlich Frauen betroffen) Anreize zu setzen, auch zu Spitzenzeiten zu arbeiten, wurden Umsatzbeteiligungen oder vergleichbare Prämien ausbezahlt. Für Beschäftigte mit KAPOVAZ bestanden somit geringe bis gar keine Möglichkeiten, ihre private Zeit einzuteilen oder zu planen. Da die Arbeitnehmer in Zeiten von Spitzenbelastungen eingesetzt wurden, in denen intensiver Arbeitseinsatz erforderlich war, war der Lohn unterdurchschnittlich. Eine vergleichbare Leistung wäre ganztätig gar nicht möglich gewesen.

Telearbeit

Die Informationstechnologien und das Internet erleichtern die Entkoppelung der Arbeit von einem physischen Arbeitsplatz. Telearbeit bedeutet, dass die Arbeit von Zuhause aus erledigt wird und knüpft damit an eine Tradition an, die bereits nach der Jahrhundertwende in der Textilindustrie verbreitet war. Besonders informationsverarbeitende Tätigkeiten eignen sich zur Telearbeit: Softwareentwicklung, Buchhaltung, Übersetzung, Schreibarbeit, sowie journalistische Tätigkeiten oder Beratung (Kandera 1999: 63).

Telearbeit hat sich während der 1990er Jahre entwickelt und eröffnete für Arbeitnehmer und Arbeitgeber neue Möglichkeiten. Telearbeit sollte neue Arbeitsplätze im Informationssektor schaffen, bessere Vereinbarkeit von Haushalt, Familie und Beruf vor allem für

Frauen ermöglichen, die peripheren Regionen für den Arbeitsmarkt erschließen, den Pendelverkehr reduzieren, die Büroflächen verringern und den Arbeitnehmern mehr Arbeitszeitflexibilität zurückgeben (Hammer 1998: 1, ausführlich dazu Bergmann 1998). Ob durch Telearbeit tatsächlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden, beurteilt bspw. Klein (1998: 50) kritisch. Wenn ein Unternehmen Arbeitsplätze in die Privatwohnungen der Arbeitnehmer verlagert, schafft dies keine Arbeitsplätze, sondern verschiebt sie bloß. Telearbeit bietet den Unternehmen eine Gelegenheit, Arbeitsplätze ins Ausland mit geringeren Arbeitskosten auszulagern, wodurch Arbeitsplätze im Inland vernichtet werden.

Gegen die neue Arbeitsform wurden auch folgende Bedenken geäußert: die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer könnten unterlaufen werden, Betriebskosten, etwa für Telefongebühren, EDV-Geräte und Reparaturen könnten auf die Arbeitnehmer überwälzt werden. Außerdem wurde befürchtet, dass durch die Isolierung am Telearbeitsplatz negative persönliche Effekte entstehen könnten und Selbstausbeutung zunehmen könnte (Hammer 1998: 1, vgl. Klein 1998: 51f).

Job-sharing

Charakteristisch für das Job-sharing ist die Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf mehrere Arbeitnehmer, wobei sich die Arbeitnehmer jeweils abwechselnd am Arbeitsplatz befinden. Die Ruhezeit des einen Arbeitnehmers fällt also in die Arbeitszeit des anderen Arbeitnehmers. Nach welchen Perioden sich die Arbeitnehmer abwechseln, ist dabei offen: denkbar sind tageweise, wochenweise oder noch längere Zyklen. Meistens besteht die Verpflichtung, sich im Verhinderungsfall gegenseitig zu vertreten, um den Arbeitsplatz immer besetzt zu halten. Obwohl dadurch für die Arbeitnehmer der Vorteil entsteht, sich die Arbeitszeit untereinander frei aushandeln zu können, weisen Löschnigg et al. (Löschnigg/Schwarz 2003: 385) darauf hin, dass der Vorteil für den Arbeitgeber größer ist, weil er den organisatorischen Aufwand der Arbeitseinteilung auf die Arbeitnehmer überträgt. Da Job-Sharing meist die Verpflichtung nach sich zieht, bei Bedarf ausgefallene Kollegen zu ersetzen, ist eine gewisse Flexibilität des Arbeitnehmers notwendig, die mit einer Verpflichtung zu Überstunden oder Mehrarbeit durchaus vergleichbar ist. Für den Arbeitgeber sind Job-sharing-Arbeitsplätze insofern von Vorteil, als bei Krankheit, Urlaub oder ähnlichem die Fehlzeiten minimiert werden und schnell Ersatz verfügbar ist, der mit der Arbeit vertraut ist (Kandera 1999: 61).

6 Methodische Vorgehensweise

Der Diskursanalyse mangelt es an einer elaborierten und präzisen Auswertungsstrategie, wie es etwa die Objektive Hermeneutik (Oevermann 1980) vorweisen kann. Ich habe mich bei der Zusammenstellung des Datenkorpus und der Auswertung an den Richtlinien orientiert, die Keller (2004: 79–115) vorstellt. Um zu einem Überblick über das Feld zu gelangen, wurden drei Experteninterviews, zwei in der GPA und eines in der WKÖ durchgeführt.

6.1 Verwendete Daten

Zur Bildung des Datenkorpus wurden Zeitschriftenartikel einschlägiger Magazine der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Zeitungsartikel und Presseaussendungen zwischen den Jahren 1975 und 2006 verwendet. Um ein umfassendes Bild zu gewinnen, wurden auch Materialien der Regierungs- und Oppositionsparteien sowie den Parteien angegliederte Organisationen ausgehoben, diese Materialien flossen aber nicht in die engere Auswertung ein. Da viele Medien erst in den 1990er Jahren begannen, ihre Artikel elektronisch zu erfassen, musste eine nicht unwesentliche Menge der Artikel manuell ausgehoben werden. Wo es möglich war, wurden digitale Versionen beschafft, andernfalls wurde versucht, auf die Originalquellen zurückzugreifen. Um Zeitschriftenartikel zur Arbeitszeitdebatte in den Jahren 1980 bis 1995 zu recherchieren, wurde die Datenbank SOWIDOK der Arbeiterkammer benutzt. In dieser sind alle für die Belange der Arbeitnehmer relevanten Artikel der wichtigsten Zeitungen und Zeitschriften verschlagwortet und abfragbar. Wo es möglich war, wurden die Texte in elektronischer Form von der Online-Datenbank APA Defacto¹ bezogen. Die Presseaussendungen des ÖGB Pressedienst in den Jahren 1977 und 1988 wurden aus dem ÖGB-Archiv ausgehoben. Die Tabelle auf Seite 90 weist aus, wie viele Texteinheiten pro Jahr je Medium im Datenkorpus enthalten sind. Angemerkt sei, dass die Presseaussendungen (OTS – Original Text Service) erst ab dem Jahr 1989 von der APA-Defacto-Seite abrufbar sind. Die leeren Tabellenzeilen in den Jahren davor bedeuten also nicht, dass es in diesen Jahren keine Presseaussendungen zum Thema gab,

¹ [HTTP://WWW.DEFACTO.AT/](http://www.defacto.at/)

sondern dass diese nicht greifbar waren. Einigermmaßen vollständig sollte das Material für die Medien »Arbeit & Wirtschaft«, »Profil«, »Solidarität« und »Zukunft« im Datenkorpus vorliegen.

6.2 Auswertungsschritte

In einem ersten Schritt wurden alle Materialien, die nicht elektronisch vorlagen, gescannt und mittels OCR-Software in elektronisch bearbeitbare Texte umgewandelt. Alle Texte wurden dann in das Analyseprogramm MaxQDA eingespielt und dort weiterbearbeitet. Die Texte wurden durchgelesen und auf Basis der Forschungsfragen wurden nach dem Verfahren des ›offenen Codierens‹ (Strauss/Corbin 1996) aus dem Material Codes gebildet. Diesen Codes wurden im Laufe des Analyseschrittes immer mehr Textstellen zugeordnet. Die einzelnen Texteinheiten (Presseaussendungen, Zeitschriftenartikel) konnten dadurch ›aufgebrochen‹ und inhaltlich zusammengehörende Textabschnitte identifiziert werden. In diesem Schritt wurden insgesamt 1005 Textstellen 153 Codes zugeordnet. Am Ende dieses Analyseschrittes zeigte sich, welche Codes für eine weitere Analyse brauchbar waren und welche aufgrund der geringen Häufigkeit für eine interpretatorische Arbeit wenig relevant sind. Die folgende Auflistung gibt die wichtigsten der verwendeten Codes wieder.

- Verhandlungsargumente
 - (Gesellschaftliche) Werte
 - (In)humane Arbeit/Lebensqualität
 - (Un-)Freiwilligkeit
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Arbeitsplätze
 - Gerechtigkeit
 - Gesundheit
 - Gleichtakt der Arbeitszeiten
 - Individuelle Lösung
 - Internationale Situation
 - Konkurrenz-/Wettbewerbsfähigkeit
 - Optimierung/Modernisierung/Rationalisierung
 - Produktivität
 - Studienergebnisse

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Summe	
Arbeit & Wirtschaft	5	2	4	2	7	1	1	5	5	3	10	4	7	5	2	3	3		4	1	4	8	9	12	12	5	4	5	7	7	8	9	164	
Die Presse																	2	8	11	6	4	13	9	3			1	2	3	13	7	7	89	
Gewinn industrie							2		5	2	3			1											1	1		1	4			1	1	20
ÖGB Pressedienst			1	1	3		5	12	11	8	13	10	3	4		1																		72
OTS – AK																						2	1			1			1	2	2	1	10	
OTS – FPÖ																				1		1	2							2	1		7	
OTS – Gewerkschaften																			1			4	3			1				2	3		15	
OTS – Grüne																						1			2			1			2		6	
OTS – IV																3			1	1		4	1							2	4		16	
OTS – LiF																						1	1	1									3	
OTS – Ministerien																					1	1	1	1							1		5	
OTS – ÖAAB																							1					1	1		3		7	
OTS – ÖGB																1			4	2	1	6	2						3	1	1		21	
OTS – ÖVP																			3	9	6	3	2										23	
OTS – SPÖ																			2		3	5				1		2		5	3	1	22	
OTS – Wirtschaftsbund																				3	1	1						1		3			9	
OTS – WKO																			1	2		6				1		1		2	2		15	
Profil		3				2	1	2	5	4			2		1	1	1		1			2	1		2			1	1	2	2	1	35	
Solidarität	1		1		1		2	1	1		1	1	1									2	1	3	5	2	5	1	2		2	1	34	
trend	1				1				2	2	1			1		1		1	1	1	1	1			1	1			1	1			18	
Wiener Wirtschaft			1	1	3	1	6																										12	
Wiener Zeitung							1																1				1			1	1	1	6	
Wirtschaftsblatt																						4	1										5	
Zukunft					1	2	2	1	2	1	2	2		2	1						1	4				1	3				1		26	
Summe	7	5	7	4	16	6	20	21	31	22	34	17	13	13	4	10	6	9	27	30	18	67	41	20	25	15	12	16	22	43	45	22	648	

- Teilung der Gesellschaft
- Wirtschaftsstandort Österreich
- Work-Life-Balance/Vereinbarkeit Beruf/Familie
- Zeitkorsett
- Zeitsouveränität/-autonomie
- Rhetorische Strategie
 - Unaufrichtigkeit/Doppelgesichtigkeit attestieren
 - Ausgewogenheit der Kräfte
 - Paktfähigkeit bezweifeln
 - Eigene Konstruktivität herausstreichen
 - Einmischung kritisieren
 - Erkenntnisfähigkeit thematisieren
 - Gemeinsamkeiten herausstreichen
 - Monopolstellung/Machtstellung thematisieren
 - Notwendigkeit diagnostizieren
 - Praxis/Tatsachen/Fakten anerkennen
 - Starrköpfigkeit attestieren
 - Verhandlungsfähigkeit thematisieren
 - Verständnisfähigkeit thematisieren
 - Vorwurf der ideologischen Befangenheit
- Verhandlungsgegenstand
 - Arbeitszeitflexibilisierung
 - Arbeitszeitgesetz
 - Arbeitszeitverkürzung
 - Arbeitszeitverlängerung
 - Betriebsvereinbarung
 - Durchrechnungszeitraum
 - Kollektivvertrag
 - Normalarbeitszeit
 - Sabbatical
 - Teilzeitarbeit
 - Überstunden/Mehrarbeit
- Akteure

- Arbeiterkammer
- Arbeitgeber/Betriebe/Unternehmen
- Arbeitgebervertretung
- Arbeitnehmer/Beschäftigte
- Betriebsrat
- EU
- Gewerkschaft
- Industriellenvereinigung
- Nationalrat/Regierung/Parlament
- Partei
- Sozialpartner
- Experten
- WKO
- ÖGB

Zu den Codes wurden Memos angefertigt, in denen die Inhalte der Codes ausformuliert wurden, um passende Textstellen leichter identifizieren zu können. Das Memo für den Code »Individuelle Lösung« etwa lautet:

»Dieser Code wird vergeben, wenn im Text darauf hingewiesen wird, dass generelle rechtliche oder wirtschaftliche Lösungen nicht mehr zeitgemäß, undurchführbar o.ä. sind. Folglich werden individuelle, maßgeschneiderte, auf bestimmte Gruppen, Bereiche und Segmente zugeschnittene Lösungen notwendig. Dies verweist darauf, dass ein einheitliches, mehr oder weniger für alle Berufsgruppen geltendes Arbeitszeitgesetz nicht mehr zeitgemäß ist.«

Daran anschließend wurden ausgewählte, inhaltlich ›dichte‹ Passagen einer tiefergehenden interpretatorischen Analyse unterzogen. Beispielhaft soll hier die Interpretation eines Textabschnittes vorgestellt werden:

Textpassage: (Auszug aus dem Text »Den Geist der Solidarität einbringen« von Fritz Verzetnitsch in: Horak et al. 1990)

Menschliche Werte nicht dem Maschinentakt opfern

Und noch ein klares Wort zur Zukunft: Wir Gewerkschafter, die stets ein offensives Wirtschaften forciert haben, wissen sehr genau, daß neue Techniken und Verfahren zur Diskussion darüber führen, die Arbeit flexibler zu gestalten. Wir sind auch hier gesprächsbereit. Nur eines wollen wir von vornherein klarstellen: Wir werden uns entschieden dagegen wehren, alle menschlichen Grundwerte dem Maschinentakt zu opfern. Das heißt, ganz klar ausgedrückt: Wir wissen, daß eine Maschine dann maximal ausgenutzt ist, wenn sie Tag und Nacht, Sonn- und Feiertag läuft, gewartet und

bedient wird. Aber das kann nicht heißen, daß deshalb Familien zerrissen werden, daß es keine gemeinsame Freizeit gibt, daß die Wohnung nur noch zufälliger Ort der Begegnung von Eltern und Kindern wird. Je klarer wir diese Position definieren, desto klarer werden auch zukünftige Verhandlungen zu führen.

Natürlich ist der Weg in die Zukunft mit Problemen gepflastert. Aber gerade in der jüngsten Vergangenheit ist vieles weltweit erreicht worden, das wir vor wenigen Jahren in die Welt jener Wunder verwiesen hätten, die niemals eintreten. Das bestärkt mich in meinem Optimismus, in meiner Überzeugung, daß alle diese Probleme kritisch, weltoffen und verantwortungsbewußt zu lösen sind. Was wir Gewerkschafter dazu beitragen können, werden wir beitragen. Und wir werden einen Wert mit einbringen, der sich vor hundert Jahren so machtvoll bewährt hat: den Geist der Solidarität.

Interpretation:

Situietheit des Textes:

Der Text ist eine Rundfunkrede von Fritz Verzetnitsch, die im Jahrbuch des ÖGB 1991 »Arbeitszeit – Lebenszeit« abgedruckt wurde. Die Rede wurde am 1. Mai 1990 im Österreichischen Rundfunk ausgestrahlt, ist also eine politische Rede, die am Tag der Arbeit an die Arbeiterschaft und die Gewerkschaftsmitglieder gerichtet wurde.

Formale und sprachlich-rhetorische Struktur:

Die Rede ist in einem appellativen Stil gehalten, in der durch die oftmalige Verwendung des Wortes »wir« das Gemeinsame und Verbindende betont wird, das die Gewerkschaft zusammenhalten soll. Es besitzt identitätsstiftenden und Gemeinschaft erzeugenden Charakter, weil die durch das »wir« benannten Personen als an derselben Sache orientiert, an einem ›gemeinsamen Strang ziehend‹ angesprochen werden.

Feininterpretation:

»Menschliche Werte nicht dem Maschinentakt opfern«. Das Wort Maschinentakt verweist auf die exakte Frequenz, in der Maschinen arbeiten; in diesem Satz drückt sich eine Unvereinbarkeit zwischen »menschlichen Werten« und dem »Maschinentakt« aus. In diesem Ungleichgewicht besitzt der Maschinentakt jedoch eine Dominanz, er ist mächtiger als die »menschlichen Werte«, die Gefahr laufen, ihm geopfert zu werden, so als würde man einem zornigen Gott zur Besänftigung ein Lamm darbringen. In diesem Bild ist der »Maschinentakt«, also das unentwegte, dauerhafte und präzise Arbeiten der Maschinen, der Gott, dem gehuldigt wird, und dem menschliche Werte – was darunter zu verstehen ist, bleibt vorerst unausgesprochen – als Opfer von den Menschen dargeboten werden. Die Menschen vergöttern, vergötzen vielleicht sogar die rastlose Produktivität der Maschinen und sind bereit, diesem Gott ihre eigenen, weil menschlichen, Werte darzubieten. Der Autor mahnt jedoch an, dass dies nicht getan werden sollte. In dem Satz bleibt unklar, ob die Opferung bevorsteht oder diese bereits vollzogen wurde. »Menschliche Werte« sind der Positivhorizont, der »Maschinentakt« ist der Negativhorizont. Sicher kann gesagt werden, dass in diesem Satz ein religiöses Motiv angesprochen wird, das vielleicht in die Nähe der Geschichte vom »Goldenen Lamm« gerückt werden kann. Der Maschinentakt ist

der falsche ›Götze‹, dem die Menschen Essentielles opfern. Zweifellos tut man sich schwer, diese Warnung zu verneinen: Wer würde es gut heißen, menschliche Werte auf die Opferbank zu führen? Zu fragen bleibt, welche Konsequenzen aus der Opferung folgen: Werden dadurch die Menschen entmenschlicht? Was passiert, wenn die menschlichen Werte geopfert werden, als buchstäblich ›sterben‹ müssen? Was passiert, wenn es keine »menschlichen Werte« mehr gibt? Diese Überschrift verweist auf das diskursive Bild des falschen Götzen.

Im nächsten Absatz erläutert der Autor, was er unter »opfern« versteht, von dem er in der Überschrift spricht: dass nämlich durch Arbeitszeiten, die an den Rhythmus der Maschine angepasst sind, Familien zerrissen, gemeinsame Freizeit verhindert, und gemeinsame Zeit überhaupt erschwert werden. Eine solche Arbeitszeit wäre vielleicht für ein Individuum, das keine familiären Verpflichtungen erfüllen muss, möglich. Wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter jedoch in eine Familie eingebunden ist, so sind solche Arbeitszeiten laut Autor aber abzulehnen. Der Autor signalisiert jedoch, dass die Gewerkschaften gesprächsbereit sind, und anerkennt, dass die neuen Technologien und der technische Fortschritt zu flexibleren Arbeitszeiten führen werden. Er ist zwar gesprächsbereit, aber stellt »von vorne herein« klar: eine Arbeitszeitpolitik, die unverträglich mit einer Familienpolitik ist, lehnt die Gewerkschaft kategorisch ab. Er weiß sehr wohl, dass Maschinen nur dann produktiv sind, wenn sie Tag und Nacht, sonntags und feiertags bedient werden, dass es also Arbeiter geben muss, die auch zu diesen Zeiten Dienst verrichten müssen. Damit benennt der Autor zwar klar die Positionen, gibt aber keine Lösungen für dieses Problem an. Er verweist aber darauf, dass es notwendig ist, die eigenen Positionen klar zu artikulieren, damit die zukünftigen Verhandlungen zum Erfolg führen werden. Das Oberthema dieses Absatzes lautet: Aufgabe der Gewerkschaft muss es sein, klare Positionen zu beziehen, um auch klar die Verhandlungen führen zu können. Anscheinend ist das bisher nicht ausreichend geschehen.

Er appelliert an die Gewerkschaftskollegen, nicht diffuse, divergierende Forderungen zu stellen, sondern sich auf die Ziele der Verhandlungen zu konzentrieren, Positionen klar zu definieren und auch klar zu verfolgen. Er artikuliert gleichzeitig eine Arbeitszeitpolitik, die ganz eindeutig an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet ist. Dies ist ein Positivhorizont, dem man kaum widersprechen kann: Wer würde schon die Frage bejahen, ob man gerne das Wochenende hinter der »Maschine« verbringen möchte, anstatt die Zeit mit der Familie zu verbringen?

Im letzten Absatz nimmt der Autor wieder Bezug auf die Eingangspassage. Er verweist darauf, dass die Forderungen der Gewerkschaft nicht überzogen seien; er macht klar, dass es möglich ist, dass das, was noch bis vor kurzem »in die Welt jener Wunder« verwiesen worden wäre, doch Wirklichkeit werden kann. Auf welches Oberthema verweist diese Passage? Auf die Entmutigung, die viele Gewerkschafter, angesichts der langen, vielleicht zermürbenden Verhandlungen beschleicht. Der Autor positioniert sich als zuversichtlich, als Optimist, der daran glaubt, dass die Probleme zu lösen seien. Insgesamt verweist diese Passage auf die im Vergleich zu den Arbeitgeberverbänden ungleich härtere Aufgabe, welche die Gewerkschaften zu bewältigen haben, dass sie ihre Forderungen immer gegen den Willen der Arbeitgebervertreter durchsetzen müssen und dies Kraft, Ausdauer und einen Willen benötigt, den der Autor mit dieser Rede appellativ aktivieren möchte. Er verweist auf das, was die Gewerkschaften auszeichnet, was ihre Stärke sein kann und wodurch sie ihren Forderungen zur Durchsetzung verhelfen kann: den »Geist der Solidarität«. Damit ist

vor allem ein Bewusstseinszustand gemeint, eine Haltung, die jedes Gewerkschaftsmitglied aufbringen muss, um Solidarität herzustellen. Zweck der Rede ist es, diesen Bewusstseinszustand herzustellen, an die Hörer zu appellieren, warum es wichtig und notwendig ist, solidarisch zu sein; letztlich verweist der letzte Satz darauf, dass ohne solidarisches Auftreten der Arbeiterschaft, die Gewerkschaft machtlos ist. Aus dieser Solidarität erwächst die einzige Möglichkeit, die Forderungen der Gewerkschaft umzusetzen.

7 Ergebnisse

Bevor auf die Formationsregeln des Arbeitszeitdiskurses eingegangen wird, sollen *diskursive Strukturen* betrachtet werden, nach denen die Diskursgemeinschaften ihre Beiträge konstruieren, denn Umfang und publizistisches Format der Stellungnahmen unterscheiden sich deutlich. Während etwa die Arbeitnehmerverbände in der von Arbeiterkammer und ÖGB herausgegebenen Zeitschrift »Arbeit & Wirtschaft« über Fragen der Arbeitszeitgestaltung ausführliche Artikel publizieren, in denen rechtliche Fragen ebenso wie gesellschaftspolitische Fragen diskutiert werden, ist auf Arbeitgeberseite kaum Vergleichbares zu finden. In »Arbeit & Wirtschaft« findet sich etwa jedes Jahr – außer 1992 – zumindest ein Artikel zu Arbeitszeitfragen, von denen manche mehrere Seiten lang sind. Im Datenkorpus ist diese Gruppe mit insgesamt 164 Dokumenten am größten. Aus den Organisationen der Arbeitgeberverbände gibt es keine etwa mit der »Arbeit & Wirtschaft« vergleichbare Publikation in der ähnlich ausführlich über Programmatik der Arbeitszeitpolitik publiziert wird. Diese unterschiedliche Kommunikationsstrategie begründet ein Interviewpartner aus der WKÖ wie folgt:

»Sie haben schon Recht, da gibt es nicht viel. Das hängt damit zusammen, dass wir einen anderen Blick auf die Arbeitszeitdebatte haben. Die Gewerkschaft sieht da ein gesellschaftliches Gestaltungsinstrument, das sie in der Hand hat oder in der Hand haben möchte. Wir sehen es als letzten Endes betriebliche Notwendigkeit, dass wir sagen, der Einsatz der Mitarbeiter ist zwar selbstverständlich – keine Diskussion darüber – und muss einen gewissen Mindestlevel haben, so dass der Arbeitnehmer weiß, wann er wirklich beschäftigt wird. [...]

Das heißt, das ist für uns in erster Linie kein gesellschaftspolitisches Problem, sondern wir sind in der Situation, dass wir unseren Firmen irgendwie helfen müssen, zu schauen, dass sie die Arbeitszeit so einteilen, dass sie einerseits ihr Auslangen für die Produktion finden, also so produzieren, dass sie am Markt bestehen können, aber auf der anderen Seite auch die Mitarbeiter, die sie unbedingt brauchen [...] nicht freisetzen müssen und erst danach, wenn das Werkel wieder anspringt, Leute am Markt neu suchen müssen. [...] Und so ist da ein völlig anderer Zugang zu dieser Thematik. Und das lässt sich in Broschüren relativ schlecht verkaufen. Die Diskussion auf Arbeitgeberseite zu Arbeitszeitfragen ist eine der heftigsten, die man sich vorstellen kann. Es wird sicher in jeder Branchensitzung über Arbeitszeit diskutiert, aber theoretische Abhandlungen wird es kaum geben, ich kenne selber keine.«

Die im Vergleich zur Gewerkschaft geringe publizistische Aufbereitung des Themas begründet der Interviewpartner mit der Orientierung an pragmatischen Fragen, die einerseits keiner theoretischen Rechtfertigung bedürfen und die selbst auch nicht entsprechend ›publikumswirksam‹ aufbereitet werden können. Die Vermutung lautet daher, dass die Kanäle, welche die Wirtschaft benutzt, um ihre arbeitszeitpolitischen Standpunkte zu kommunizieren andere als die der Gewerkschaften sind. Ein Interviewpartner aus einer Gewerkschaft kommentiert die Frage, »wie denn die Wirtschaftsseite ihre Positionen ›unters Volk‹ bringe« mit den Worten:

»Das passiert meines Erachtens sehr subtil. Denken Sie etwa an die Plakatserie ›Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut‹: Die ist ja in ganz Österreich bekannt – jeder Mensch und jedes Kind kennt das. Diese Kampagne muss ja Millionen gekostet haben. Und im Zuge dessen, wenn ein Herr Mitterlehner von der Wirtschaftskammer oder ein Herr Leitl im Fernsehen auftreten, und das ist ja gar nicht so selten, dann kommunizieren die das über die Massenmedien.

Uns bleibt im Wesentlichen nur der Kontakt zu den Journalistinnen und Journalisten auf der persönlichen Ebene wo wir sagen, ›geh' bitte, druckst uns einmal einen Artikel ab‹. Das heißt, es ist gar nicht so verwunderlich, wenn wir unter Umständen in einem Wirtschaftsblatt oder in einer ›Arbeit & Wirtschaft‹ vorkommen, aber Sie werden verstehen, dass das kein Massenmedium ist. Dass die Arbeitszeit allerdings flexibilisiert werden muss und dass das der Herr Leitl sagt, weil wir konkurrenzfähig bleiben müssen, das steht hingegen in der Kronen Zeitung. Und wenn das zweimal im Jahr in der Krone und im Kurier steht, hat das mindestens so einen *range* in der Verbreitung der Botschaft, wie wenn wir fünfzehn Artikel in der ›Arbeit & Wirtschaft‹ schreiben.«

Traxler (1993: 141) bemerkt, dass die Selbstdokumentation der Gewerkschaften wesentlich umfangreicher ist als die der Arbeitgeberverbände. Dieser Befund trifft auch auf die Dokumentation zu Arbeitszeitfragen zu. Die im Vergleich zur Wirtschaft rege Publikationstätigkeit der Gewerkschaft erklärt der Interviewpartner mit der mangelnden Reichweite der Beiträge. Was die Arbeitgeberverbände durch öffentlichkeitswirksam platzierte Slogans und wenige Wortmeldungen der diskursiven Eliten in auflagenstarken Tageszeitungen erreichen, können die Arbeitnehmerverbände nur mit vielen Artikeln in Fachzeitschriften oder über seltene Zeitungsartikel, bei denen sie vom ›good will‹ der Journalisten abhängig sind, wett machen. Daraus wird ersichtlich, dass die Gewerkschaft im Vergleich zu den Arbeitgeberverbänden in punkto Kommunikationswirkungsgrad strukturell im Nachteil ist. Der Arbeitgeberseite ist es finanziell möglich, knappe Botschaften mit großer Reichweite zu verbreiten, während sich die Gewerkschaften auf inhaltlich durchformulierte ›special-interest‹-Artikel konzentrieren müssen. Aus dem Interview kann auch abgelesen werden, dass den Gewerkschaften deutlich weniger Budget zur Verfügung stehen muss als der

Wirtschaftskammer («Diese Kampagne muss ja Millionen gekostet haben»). Daher befinden sich die Gewerkschaften zweifach im Nachteil: einerseits finanziell, andererseits durch die Pflicht, ihre Forderungen mit ausführliche Argumentationen zu rechtfertigen. Die Arbeitgeberverbände hingegen sehen sich durch ihren pragmatischen Zugang dazu nicht verpflichtet.

7.1 Die Arbeitszeitdiskussion seit 1970 im Überblick

Die Diskussionen in den 1970er Jahren waren von den durchgeführten Arbeitszeitverkürzungen geprägt, die 1975 mit der Einführung der 40-Stunden-Woche ihren vorläufigen Schlusspunkt erreichten. Die Arbeitnehmerverbände forderten die weitere Verkürzung auf 35 Stunden pro Woche. In der zweiten Hälfte der 1970er Jahre entzündete sich durch die Eröffnung der Wiener *Shopping City Süd* eine Diskussion um Ladenschlusszeiten. Die Arbeitgeberverbände hätten diese gerne verlängert, während sich die GPA dagegen aussprach. Die Arbeitgeberverbände argumentierten mit Umsatzsteigerungen und den sich daraus ergebenden positiven volkswirtschaftlichen Effekten. Die Gewerkschaft konterte mit den erhöhten Belastungen für die Angestellten im Handel. Zentrales Thema in der Arbeitszeitdiskussion blieb aber die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden. Auch in den europäischen Nachbarländern und vom Europäischen Gewerkschaftsbund wurde dieses Thema forciert. Die Arbeitnehmerverbände gaben sich optimistisch: »In der Brüsseler Zentrale des sozialistisch orientierten Gewerkschaftsbundes FGTB heißt es dazu: ›Wir haben die psychologische Mauer schon vor Monaten durchbrochen.« (Arbeit & Wirtschaft, 1979-03, »BRD – Einstieg in die 35-Stunden-Woche«), »Die 35-Stunden-Woche kommt bestimmt« (Solidarität, 1979-10). Die Gewerkschaften thematisierten in diesen Jahren vereinzelt, dass Teilzeitarbeit hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird.

Die 1980er Jahre waren dominiert von Diskussionen zur Arbeitszeitverkürzung und den Chancen und Problemen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Die Gewerkschaft erhoffte sich von der Arbeitszeitverkürzung einen Arbeitsplatz sichernden und einen Arbeitsplätze schaffenden Effekt. Wirtschaftsliberal argumentierende Positionen plädierten nicht für eine Arbeitszeitverkürzung sondern für eine Arbeitszeitflexibilisierung, welche für die Betriebe eine bessere Anpassung an konjunkturelle oder saisonale Schwankungen erlauben und sich positiv auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer auswirken sollte. Vereinzelt wurde mit einem *kulturkritischen* Unterton argumentiert, in dem feste Arbeitszeiten semantisch in die Nähe totalitär-konservativer Gesellschaftssysteme gerückt wurden. »Flexible, individuelle Zeitregelungen sind vor allem aus Gründen der allgemeinen Lebensqualität

anzustreben. Unsere gegenwärtige Zeitordnung ist durch die Prinzipien der Uniformität, der Gleichzeitigkeit und der Tabuisierung etablierter Zeitschemata (z. B. Ladenschlußzeiten) geprägt.« (Profil, 1980-12-09, »Auf der Suche nach der wiederzufindenden Zeit«). Aber auch gewerkschaftsnahe Diskutanten konnten einer *pluralistischen* Arbeitszeitgestaltung, die individuelle Gestaltungsmöglichkeiten offen ließe, viel abgewinnen:

»Es ginge nicht mehr in erster Linie darum, die Lebensverhältnisse der Menschen bestmöglich politisch zu regeln, sondern darum, politisch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß jeder in der Lage ist, seine Lebensverhältnisse entsprechend seinen Bedürfnissen und Interessen selbst bestmöglich zu gestalten. Das Gemeinsame, Kollektivierbare solch einer Politik wären nicht mehr gleichlautende Interessensinhalte, sondern das Interesse an der Herstellung von Situationen, in welchen individuell-unterschiedliche Interessen zur Entfaltung kommen können.« (Zukunft, 1981-04, »Anders arbeiten – besser leben«)

Der positive Aspekt der *Zeitsouveränität*, der sich durch arbeitnehmerseitig flexible Arbeitszeiten ergeben könnte, wurde vielfach thematisiert. Dabei finden sich Semantiken des *kreativen Aufbruchs*, durch den ›starre‹ und ›veraltete‹ Muster obsolet werden. »Standardisierte Arbeitszeiten sollen überwunden werden, um phantasievolleren, variantenreicheren Modellen Platz zu machen.« (Wiener Zeitung, 1981-10, »Herr seiner eigenen Zeit«) Flexible Arbeitszeiten wurden auch als adäquates Gestaltungsinstrument im Prozess einer *fortschreitenden Individualisierung* der Gesellschaft beworben. Gleichzeitig wurde flexible Arbeitszeit als Möglichkeit gesehen, die Vollbeschäftigung aufrechtzuerhalten. Neben der bisher bestehenden Gleitzeit und Teilzeit entstanden Anfang der 1980er Jahre neue Formen der flexiblen Arbeitszeit, wie etwa Jahresarbeitszeit, Kapovaz und Job-sharing. In den Diskussionen zur Zeitsouveränität warnten Autoren aber auch vor allzu viel Euphorie. Wenn feste Arbeitszeitgrenzen fehlen würden, könnte dies bspw. zu Selbstausbeutung führen oder Kontrollmöglichkeiten könnten durch die neuen Zeiterfassungssysteme ausgeweitet werden. Besonders ablehnend äußerte sich die Gewerkschaft gegenüber flexiblen Arbeitszeitformen, die ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer gehen – wie Kapovaz oder Job-sharing.

»In der Praxis, mit der Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeiterkammern konfrontiert werden, geht es dann allerdings bei flexiblen Arbeitszeiten wie beispielsweise sogenannten »Jahresarbeitszeitverträgen« weniger um schöne Worte als um beinharte Rationalisierungswünsche der Unternehmer zu Lasten der Arbeitnehmer.« (Arbeit & Wirtschaft, 1983-03, »Flexible Arbeitszeiten in der Praxis«)

Zur sich langsam entwickelnden Telearbeit äußerte sich die Gewerkschaft kritisch. Einerseits wurden den technischen Möglichkeiten die Arbeitswelt umwälzendes Potential zugeschrieben, andererseits prognostizierte man eine dadurch verursachte Fortschreitung

der Isolierung und Individualisierung, welche die Solidarität unter den Arbeitnehmern schwächen könnte (Arbeit & Wirtschaft, 1984-12, »Die Zukunft der Arbeitswelt«).

Die Gewerkschaften waren weiterhin optimistisch, dass weitere Arbeitszeitverkürzungen folgen werden: »Zukunftsforscher sind ziemlich sicher: Im Jahr 2000 wird die 20-Stunden-Woche verwirklicht sein.« (Solidarität, 1981-04, »Uhr im Visier«). Gefordert wurden in einem ersten Schritt die Erhöhung des Mindesturlaubs auf fünf Wochen und danach die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Am 10. Bundeskongress (1983) betonte der ÖGB, dass Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche in erster Linie beschäftigungspolitisches Instrument und nicht sozial- oder arbeitsmedizinisches Instrument sein soll. Die Wirtschaft argumentierte, dass eine Arbeitszeitverkürzung keine Arbeitsplätze schaffe, sondern im Gegenteil die gesamte Volkswirtschaft bedrohe (Wiener Wirtschaft, 1981-07-10, »Arbeitszeitverkürzung löst kein Beschäftigungsproblem«; Wiener Wirtschaft, 1981-09-25, »Eine neue Dalling- Utopie gefährdet die Wirtschaft«) und pochte statt dessen auf flexible Arbeitszeiten. Die Diskussionsfronten waren in den frühen 1980er Jahren verhärtet, da keine der beiden Seiten von ihren Forderungen abgehen wollte. Mit dem *Bandbreitenmodell* schien ein Kompromiss in der verfahrenen Diskussion gefunden worden zu sein (Gewinn, 1985-05, »Flexible Arbeitszeiten – Die Fronten wanken«). Deren Umsetzung war aber gesetzlich zu diesem Zeitpunkt nur bedingt möglich, die Gewerkschaft signalisierte aber Verhandlungsbereitschaft, da Bandbreitenmodelle in Perioden geringer Auslastung Personalabbau vermeiden helfe und daher auch aus gewerkschaftlicher Sicht ein probates Mittel zur Arbeitsplatzsicherung darstelle (Arbeit & Wirtschaft, 1985-09, »Dehnbare Zeiten, dehnbare Rechte«).

Die kollektivvertragliche Einführung der 38,5-Stunden-Woche im Oktober 1985 für die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Metallindustrie feierte die Gewerkschaft als großen Erfolg und als weitere Etappe in der Arbeitszeitverkürzung hin zur 35-Stunden-Woche. Mitte der 1980er Jahre wurden die Ladenöffnungszeiten wieder zum Thema in der öffentlichen Diskussion. Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen empfahl in einer Studie (1986) das Ladenschlussgesetz nicht zu ändern; die Sozialpartner akzeptierten diese Empfehlung (Arbeit & Wirtschaft, 1986-09, »Ladenöffnungszeiten unter der Lupe«). In den Diskussionen zur Arbeitszeitverkürzung brachte die Wirtschaft ein, dass eine solche von der Bevölkerung gar nicht gewollt würde: »Vielfach ist das auch gar nicht der Wunsch der Beglückten, das zeigen Umfragen. Es ist so, daß der Großteil der Bevölkerung genügend Freizeit hat und in der Arbeitszeit nicht so schwer beschäftigt ist, daß das Gefühl aufkommt, es wäre unerträglich.« (trend, 1988-07, »Wir müssen flexibler werden«).

In den 1990er Jahren traten die Forderungen der Arbeitnehmervertreter nach Arbeitszeitverkürzung auch aufgrund der geringen Akzeptanz bei den Arbeitnehmern in den Hintergrund (OTS-ÖGB, 1990-07-27, »Arbeitszeitstudie«; Die Presse, 1991-10-08, »Kürzere Arbeitszeiten bei Beschäftigten unter ferner liefen«), wenn auch in vielen »offiziellen« Dokumente nach wie vor die 35-Stunden-Woche gefordert wurde. Statt dessen bauten die Sozialpartner in diesem Jahrzehnt die Möglichkeiten der flexibleren Arbeitszeitgestaltung sukzessive aus. Neue Formen der Lebensarbeitszeitgestaltung, etwa durch Sabbatjahre (*sabbaticals*), wurden breiter diskutiert (trend, 1990-08, »Kehren Sie nach dem Urlaub nicht mehr zur Arbeit zurück«; Die Presse, 1996-05-06, »Sabbatjahr, Sonntagsjahr und ein Überstundenjahr«). Auf der Konferenz »Arbeitszeitpolitik der neunziger Jahre« formulierte der ÖGB fünf Thesen, die seine Arbeitspolitik prägen sollten: 1) Einheitliche Gestaltung der Arbeitszeit durch Gesetz und Kollektivvertrag ist tragendes Element der Arbeitszeitpolitik 2) 35-Stunden-Woche ist nach wie vor Ziel des ÖGB 3) Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeiter soll mehr »Zeitsouveränität« durchgesetzt werden 4) Nacht- und Schichtarbeit sollen besonders geschützt werden 5) Regelmäßig angeordnete Überstunden sollen abgebaut werden (Arbeit & Wirtschaft, 1991-10, »Die Arbeitszeitpolitik der 90er Jahre Teil 2«). Tatsächlich spielten Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung in den darauf folgenden Jahren eine untergeordnete Rolle in den Kollektivvertragsverhandlungen.

»In Österreich ist es um die Arbeitszeitverkürzung eher still geworden. Hatten die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren noch für viele Branchen Wochenarbeitszeiten, die unter den gesetzlichen 40 Stunden liegen, ausverhandelt, sind heuer so gut wie keine derartigen Maßnahmen erfolgt. »Für die Gewerkschafter ist offenbar die Forderung nach Mindestlöhnen wichtiger geworden«, meint denn auch der Lohnexperte im Wirtschaftsforschungsinstitut, Alois Guger, im Gespräch mit der »Presse«. Damit dürften sich die Arbeitnehmervertreter nun verstärkt an Umfragen orientieren, die schon einige Jahre zurückliegen: Damals gab ein Großteil der Arbeitnehmer an, Lohnerhöhungen einer Arbeitszeitverkürzung vorzuziehen.« (Die Presse, 1992-08-26, »Mindestlohn für die Gewerkschaften vorrangig«)

Diese Entwicklung veranlasste etwa VP-Bundesparteichefin Helga Rabl-Stadler die Arbeitszeitverkürzung für »mausetot« zu erklären: »Die Gewerkschaft soll das aus ihrem Programm streichen.« (Die Presse, 1992-09-01, »Die 35-Stunden-Woche ist mausetot«). Und der Präsident der Wiener Handelskammer, Walter Nettig, forderte sogar, zur 40-Stunden-Woche zurückzukehren (Die Presse, 1992-08-29, »Hitzige Arbeitszeitdebatte – Nettig-Vorschlag gemischt aufgenommen«), was die Gewerkschaft jedoch vehement abblockte. Die Wirtschaft forderte zur flexibleren Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit 1)

die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit 2) verlängerte Durchrechnungszeiträume um die stärkeren Schwankungen der wöchentlichen Arbeitszeit ausgleichen zu können 3) kürzere Vorankündigungsfristen bei der Festlegung von Arbeitszeiten (Arbeit & Wirtschaft, 1995-01, »Die Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung«). In den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen 1995 über eine Flexibilisierung konnte keine Einigung erzielt werden (Die Presse, 1995-06-24, »Sozialpartner-Krach um flexible Arbeitszeiten«). 1996 wurde über eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes verhandelt, deren erste Runden ebenfalls scheiterten, da die Arbeitgebervertreter den Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen erweiterte Rechte zur Arbeitszeitgestaltung einräumen wollten. Die Gewerkschaften beharrten jedoch darauf, neue Arbeitszeitmodelle ausschließlich in den Kollektivverträgen zu regeln. Die Gewerkschaft interpretierte diesen Vorstoß als Versuch, sie aus der Gestaltung der flexiblen Arbeitszeitmodelle abdrängen zu wollen (OTS-Gewerkschaften, 1996-12-10, »Flexible Arbeitszeiten an der ÖVP gescheitert«). Strittig blieb bis zuletzt, »ob auch auf der Basis von Betriebsvereinbarungen flexibilisiert werden könne« (Die Presse, 1997-02-15, »Flexible Arbeit – Ringen um Kompromiß«). Im Februar 1997 einigten sich die Sozialpartner auf ein neues Arbeitszeitgesetz, die vorrangige Rolle der Kollektivverträge blieb erhalten, viele Forderungen der Wirtschaft wurden in das Gesetz integriert (Die Presse, 1997-02-18, »Sozialpartner einig über flexible Arbeitszeiten«; Die Presse, 1997-02-19, »Die neue Arbeitszeit«). Die Arbeitnehmerverbände präsentierten die Verhandlungsergebnisse als gelungene ›Verteidigung‹ der Arbeitnehmerrechte:

»Die von den AK-Experten vor einem Jahr errechneten Auswirkungen einer rein an Arbeitgeberwünschen orientierten Arbeitszeitreform auf die Arbeitnehmereinkommen konnten mit diesem Verhandlungsergebnis abgewendet werden. Insbesondere konnte die von den Arbeitgebern geforderte generelle Ausdehnung der Tages- und Wochenarbeitszeit verhindert werden, eine Ausdehnung wird auch in Zukunft nur im Rahmen einer kollektivvertraglichen Gesamtregelung möglich sein.« (OTS-AK, 1997-02-19, »AK Lange Arbeitszeiten – Verhandlungen haben sich ausgezahlt«)

Die ersten Kollektivvertragsverhandlungen für die Metallindustrie auf Basis des neuen Arbeitszeitgesetzes scheiterten jedoch (Die Presse, 1997-04-03, »Arbeitszeit-Verhandlungen gescheitert«). Ende des Jahres beschwerte sich VP-Generalsekretärin Maria Rauch-Kallat, dass die neuen Arbeitszeiten noch zu wenig genutzt würden. Die Möglichkeiten, das neue Arbeitszeitgesetz umzusetzen, müssten effektiver beworben werden. (Die Presse, 1997-12-31, »Kummer mit Arbeitszeiten – Flexible Arbeitszeiten wird zu wenig genutzt«). Zu Beginn des Jahres 1998 erließ Niederösterreichs Landeshauptmann Erwin Pröll eine Verordnung, die Einkaufen im Einkaufszentrum Multiplex in Wiener Neudorf auch an Sonn- und Feiertagen ermöglichte. Dadurch geriet die Sonn- und Feiertagsruhe wieder in die

Diskussion, welche die Gewerkschaften als familienfeindlich und insgesamt besorgniserregend kritisierten (Arbeit & Wirtschaft, 1998-06, »Der Sonntag gehört den Familien«; Arbeit & Wirtschaft, 1998-07, »Keine sachlichen Argumente für den Sonntagseinkauf«; Arbeit & Wirtschaft, 1998-11, »Die Diskussion über Abschaffung der Sonn- und Feiertage macht Angst«). Seit 1997 verhandelte die Gewerkschaft der Metallarbeiter im Auftrag des ÖGB mit dem »Allgemeinen Fachverband des Gewerbes« einen Kollektivvertrag für die steigende Anzahl der Leiharbeiter aus. Auch die Arbeitgeberverbände plädierten für einen Kollektivvertrag für diese Beschäftigungsformen. Dieser sollte für alle Branchen gelten und an die Kollektivverträge der Metallindustrie angelehnt sein (Solidarität, 1999-06, »Leiharbeit – Kollege zu mieten«). Ende 1999 scheiterten die Verhandlungen vorläufig. In den Diskussionen wurde Leiharbeit in die Nähe einer Menschenrechtsverletzung gestellt (Solidarität, 1999-10, »Leiharbeit – Der neue Sklavenmarkt«).

Der Arbeitszeitdiskurs der Jahre 2000 bis 2007 wurde ganz im Zeichen der flexiblen und atypischen Beschäftigungsverhältnisse geführt. Die Gewerkschaften konzentrierten sich in ihren öffentlichen Stellungnahmen auf die Herausforderungen, denen sich atypisch Beschäftigte stellen müssen. Arbeitszeitverkürzung war vom Verhandlungstisch verschwunden. Ende 2001 kündigte Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Bartenstein an, dass er im Herbst Gespräche über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten plant. Die Gewerkschaft wertete seinen Vorstoß, die Normalarbeitszeit anzuheben, als einen Angriff auf die Kollektivverträge (Solidarität, 2001-09, »Arbeitszeit – Mehr Arbeit, weniger Geld«). In der gewerkschaftlichen Diskussion begannen die »Neuen Selbstständigen« ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken. Der ÖGB startete Ende 2001 die Kampagne »FlexPower« um sich dieser neuen Schicht (»neues soziales Proletariat«) anzunehmen, der große beschäftigungspolitische Relevanz zugesprochen wurde.

»Dabei ist die Spaltung der Gesellschaft in »normal« und »flexibel« Arbeitende bereits Realität. Laut Prognosen von Arbeitsmarktexperten werden in Zukunft nur ein Drittel aller Beschäftigten über einen fixen Dienstvertrag verfügen. Der Großteil braucht mehrere Jobs zum Überleben. Elisabeth Rozhauser: »Die Bewertung der Arbeitsverhältnisse als normal oder atypisch wird damit praktisch auf den Kopf gestellt.« (Solidarität, 2001-11, »Die neue Selbstlosigkeit«)

Der Generalsekretär der Industriellenvereinigung, Lorenz Fritz, forderte die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume auf bis zu fünf Jahre. Viele Betriebe würden bereits Modelle mit mehrere Jahre überspannenden Durchrechnungszeiträumen umsetzen und deshalb noch im gesetzlichen Graubereich agieren (Die Presse, 2002-03-08, »Industrie verlangt flexible Lebensabschnitts-Arbeitszeit«). 2004 verhandelten die Sozialpartner über die Ver-

längerung des Durchrechnungszeitraumes auf ein Jahr und die Erhöhung der Normalarbeitszeit. »Mit flexiblen Modellen könnten Unternehmen leichter Auftrags- und Saisonspitzen ausgleichen, und auch die Dienstnehmer würden von der Aufweichung profitieren, meinte Leitl.« (Die Presse, 2004-08-16, »Sozialpartner verhandeln Flexibilisierung«). Die Arbeitnehmerverbände vermuteten dahinter den »Wunsch nach längeren Arbeitszeiten ohne entsprechende Lohnzuwächse für die Arbeitnehmer« (Arbeit & Wirtschaft, 2004-10, »Noch mehr Arbeitszeitflexibilisierung«). Im Februar 2005 legten die Arbeitgeberverbände einen Gesetzesentwurf vor, in dem die Flexibilisierungswünsche der Wirtschaft eingearbeitet waren: »Die Eckpunkte des Gesetzesentwurfes sind eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit von 8 auf 10 Stunden, die Verankerung einer Höchstarbeitszeit von täglich 12 Stunden und einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden. Die Durchrechnungszeit soll mindestens ein Jahr betragen.« (OTS-IV, 2005-02-25, »Arbeitszeitflexibilisierung Arbeitgeber legen Montag Gesetzesentwurf vor«). Der Entwurf wurde von den Arbeitnehmerverbänden abgelehnt, wodurch die sozialpartnerschaftliche Kommunikation »abkühlte« (»Ein rauer Wind fährt durch die sozialpartnerschaftliche Konsensbeziehung« (Die Presse, 2005-02-26, »Industrie – Gesetz für längere Arbeitszeit«)). Die Gewerkschaft verwies darauf, dass es seit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1997 die Möglichkeit gab, per Kollektivvertrag flexiblere Arbeitszeiten zu vereinbaren. Die Wirtschaft konterte dies mit dem Vorwurf, dass bestehende Spielräume nicht genutzt würden:

»Es sei aber notwendig, endlich zu wahrer Flexibilisierung bei der Arbeitszeit zu kommen. »Wir sehen acht Jahre nach der Gesetzesnovelle: Der Spielraum zur Flexibilisierung wurde nicht genutzt«, meint Gleitsmann. Stets habe die Arbeitnehmerseite unerfüllbare Gegenforderungen erhoben. Dazu kommt, dass das Arbeitszeit-Thema seit zwei Legislaturperioden auf der Agenda der Regierung stehe: »Wir sind mit diesem letzten großen sozialpolitischen Thema seit fünf Jahren im Rückstand.« (Die Presse, 2005-02-26, »Industrie – Gesetz für längere Arbeitszeit«)

Die Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern spitzten sich zu und mündeten in einer Blockadesituation. Noch im September 2006 war keine der arbeitgeberseitigen Vorschläge umgesetzt, denn die Gewerkschaft sah keinen Bedarf an zusätzlichen Flexibilisierungen. Bei den Regierungsverhandlungen gelang es der Industriellenvereinigung, die Anhebung der Normalarbeitszeit von acht auf zehn Stunden ins Regierungsprogramm zu reklamieren. Die Sozialpartner billigten den Vorschlag. Auch die Durchrechnungszeiträume innerhalb derer bis zu 12 Stunden zuschlagsfrei gearbeitet werden durfte wurden auf 24 Wochen verlängert. Innerhalb der Arbeitnehmerverbände regte sich daraufhin Unmut: »Kritik kommt von Alfred Gajdosik, dem Chef der Fraktion ÖAAB-Christliche Gewerk-

schafter (dem VP-Flügel) in der Wiener Arbeiterkammer: Er verstehe nicht, wie Arbeitnehmervertreter diesen Plänen zustimmen konnten, ärgert er sich: Ein Zwölf-Stunden-Tag sei Ausbeutung.« (Die Presse, 2007-01-05, »Kommt der Zwölf-Stunden-Tag«). Auch die GPA lehnte den Gesetzesvorschlag ab: »Die GPA-DJP kann Minister Bartensteins Weg zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten keinesfalls akzeptieren. Bevor nicht ein umfassendes Paket zur Neuregelung der Verbesserung der Rechte der Beschäftigten vorliegt werden wir Veränderungen im Arbeitszeitbereich nicht zustimmen« (OTS-Gewerkschaften, 2007-02-02, »GPA-DJP Proyer Bartensteins Prioritäten bei der Arbeitszeitflexibilisierung inakzeptabel«). Darauf reagierte die Wirtschaft verwundert, da dem Vorschlag beide Sozialpartner zugestimmt hatten (OTS-IV, 2007-02-02, »Arbeitszeitflexibilisierung – Industrie mahnt Zusagen der Gewerkschaft ein«). Nach längeren Verhandlungen verkündeten die Sozialpartner am 3. Mai 2007 die Einigung auf das neue Arbeitszeitpaket.

»Es war eine lange und schwere Geburt, aber das Kind lässt sich herzeigen. Das Arbeitszeitpaket bringt den Unternehmen die Spielräume, die für den Wirtschaftsstandort Österreich dringend nötig sind«, kommentiert Christoph Leitl, Präsident der Wirtschaftskammer Österreich, die Sozialpartnereinigung zum Arbeitszeitgesetz.

»Wir haben mit unserem Vorschlag eine win-win-Situation geschaffen. Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverlängerung werden zwar ausgeweitet, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen über Arbeitszeitgestaltung und Abgeltung durch Kollektivvertrag bleibt aber auch künftig erhalten. Mit dem Zuschlag für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten wurde ein Meilenstein vor allem für Frauen gesetzt«, sagt ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer. (OTS-WKO, 2007-05-03, »Sozialpartner einigen sich auf Arbeitszeitpaket«)

7.2 Das Dispositiv der sozialpartnerschaftlichen Arbeitszeitgestaltung

Immanenter Bestandteil des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist der Konflikt, der sich an den gegensätzlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und der besonderen Struktur der Ware Arbeitskraft entzündet. (siehe Kap. 3 ab S. 26). Dieser Konflikt verschärft sich mit der fortschreitenden Ausdifferenzierung der Gesellschaft zu einem die Gesellschaft destabilisierenden, strukturellen Problem. Der Konflikt wird gelöst, indem die kollektiven Akteure der Arbeitnehmerverbände und Arbeitgeberverbände als legitime Repräsentanten von Kapital und Arbeit etabliert werden. Hinzu tritt die Institution der Sozialpartnerschaft als zwar nicht verfassungsrechtlich legitimiertes, aber trotzdem gesellschaftlich anerkannter wie verbindlicher *Interaktionsrahmen*, dem gesetzgebende Kompetenzen übertragen wurden.

Der Konflikt wird also durch ein Zusammenspiel aus den kollektiven Akteuren der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, der Institution der Sozialpartnerschaft, den

formellen Regelungsebenen der Arbeitszeitgesetzgebung und den Kollektivverträgen entschärft. Diskurstheoretisch kann dieses Zusammenspiel als Antwort auf den ›Handlungsnotstand‹ begriffen werden, den der Konflikt verursacht. Dieses Ensemble aus den diskursiven sowie nichtdiskursiven Praxen und den Materialitäten/Sichtbarkeiten soll diesen Handlungsnotstand lösen. Damit bilden sie als Bündel das *Dispositiv der sozialpartnerschaftlichen Arbeitszeitgestaltung*, das notwendig wurde, um diesen Konflikt gesellschaftlich zu bearbeiten (siehe die Erläuterung zum Begriff des Dispositivs auf S. 20). Es ersetzte das vorindustrielle Dispositiv der *informellen* Arbeitszeitgestaltung, in dem etwa durch nichtdiskursive Praktiken, wie dem ›blauen Montag‹, Arbeitszeit geregelt wurde (siehe dazu die Darstellung der Arbeitszeit im Vorkapitalismus ab S. 53).

7.3 Formationsregeln der Arbeitnehmerverbände

Die Diskursgemeinschaften orientieren sich an den in ihrer Anzahl begrenzten Formationsregeln um ihre diskursiven Beiträge zu bilden (vgl. Abschnitt 2.2 auf S. 14). In diesem Kapitel sollen die wichtigsten dieser Formationsregeln der Arbeitnehmerverbände und der Arbeitgeberverbände vorgestellt werden, wobei sich diese Darstellung aufgrund der Fülle des Materials auf eine Auswahl beschränken muss. Es wurde aber darauf geachtet, nur diejenigen Regeln auszuwählen, die im Datenkorpus durch eine ausreichende *Häufigkeit* repräsentiert sind.

7.3.1 Humanismus

Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitnehmerverbände orientiert sich an normativen Vorstellungen darüber, wie die Arbeit in der Gesellschaft organisiert sein soll, damit das Leid gelindert wird, welches durch Arbeitsverhältnisse begründet ist. Der Diskurs zeichnet sich dadurch aus, dass nicht nur wirtschaftliche Aspekte angesprochen werden, sondern die Arbeitszeit auch unter dem Blickwinkel eines spezifischen Menschenbildes betrachtet wird. Ein Beispiel aus jüngerer Zeit soll dies verdeutlichen:

»Der Mensch ist nämlich Subjekt des Wirtschaftens, um ihn geht es, er kann daher in der Arbeitszeitgestaltung nicht auf der Strecke bleiben.« (OTS – Gewerkschaften, 2005-02-25, »FCG Flexibilität in der Arbeitszeit erfordert mehr flexible Regelungen«)

Der Mensch ist mit Subjektivität ausgestatteter Teil der Wirtschaft, ist in ihr Handelnder, deshalb muss er in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen werden. In dieser Passage werden Arbeitnehmer ausdrücklich als Menschen angesprochen. Dieses Zusammenfallen von Mensch und Arbeitnehmer ist nicht selbstverständlich, denn als Arbeitnehmer sind

Menschen in ihrem Handlungsrepertoire auf ihre Funktion als Lohnarbeiter beschränkt. Es scheint also ausdrücklich daran erinnert zu werden, dass Arbeitnehmer *auch* Menschen sind und mit den jeweiligen ›menschlichen‹ Bedürfnissen ausgestattet sind. Als Arbeitnehmer ist der Mensch darauf konzentriert, seine Arbeitskraft gegen Geld zu verkaufen und als Arbeitnehmer verfolgt der Mensch spezifische Interessen, wie etwa seinen Lohn mit minimalem Einsatz zu maximieren, während andere Interessen in den Hintergrund treten. Diese erweiterten Interessen werden aber durch die Verwendung des Wortes »Mensch« adressiert und verweisen darauf, dass sich die Rolle des Arbeitnehmers nicht vom ›restlichen‹ Menschen isolieren lässt.

Die Arbeitnehmer sind nicht Objekte in den Wirtschaftsbeziehungen, also keine Ware, die sich verbrauchen lässt, sondern »Menschen«, die deshalb einen herausgehobenen Stellenwert im Produktionsprozess besitzen. Wäre der Mensch Objekt der Wirtschaft, könnte man sich darauf konzentrieren, Arbeitszeit unter dem Gesichtspunkt wirtschaftlicher Optimalität zu regulieren. Diese stünde dann an erster Stelle in der Agenda der politischen Gestaltungsarbeit. Durch diese Formationsregel wird aber betont, dass die Wirtschaft nicht aus sich heraus funktioniert und die in ihr arbeitenden Menschen ihre Objekte sind, sondern dass die Wirtschaft das Objekt menschlicher Subjektivität ist. Und dies kann mit der herausgehobenen Stellung des Menschen beantwortet werden. Ähnliche Formationsregeln finden sich bereits 12 Jahre vor dem ersten Zitat:

»Die Bundessektion stellt fest, daß der Mensch vor der Maschine kommt und nicht umgekehrt. Die Verlegung der Feiertage damit zu begründen, daß die Maschinen besser auszulasten sind, ist absurd und wird als familienfeindlich zurückgewiesen.«
(OTS – Gewerkschaften, 1993-12-28, »Arbeitszeit – Finger weg«)

»Menschliche Werte nicht dem Maschinentakt opfern« (Fritz Verzetnitsch in: ÖGB (Hg.) 1991: »Arbeitszeit – Lebenszeit«. Jahrbuch 1991 des ÖGB. Wien: Verlag des ÖGB)

Die Gewerkschaft sieht in der Forderung der Arbeitgeberverbände, Feiertage aufgrund besserer Auslastung der Maschinen zu verlegen, eine Herabsetzung des »Menschen« unter die Bedürfnisse der »Maschine«, der auch »menschliche Werte« geopfert werden. Die »Maschine« im Produktionsprozess kann hier als Chiffre für den technokratischen Fetischismus gelesen werden, der dazu führt, dass die Interessen und Bedürfnisse der an ihnen arbeitenden Menschen ins Hintertreffen geraten. Dabei bleibt aber unausgesprochen, dass die Produktionsmittel optimal gerade für die Kapitaleigner ausgelastet sein sollen, es also de facto nicht um die ›Maschinen‹ geht, sondern um die Interessen der Arbeitgeber, die sich an ökonomischen Rationalisierungskriterien orientieren. Warum wird also dann

das Bild der Maschine verwendet? Der Textbeitrag benutzt eine diskursive Strategie, mit deren Hilfe aus der semantischen Differenz der Begriffe »Mensch« und »Maschine« das Menschenbild der Gewerkschaften geformt wird. Der Mensch ist der Maschine insofern entgegengestellt, als er in der Lage ist, »menschliche Werte« zu formulieren und sein Tun und Unterlassen im Gegensatz zur Maschine einen subjektiven ›Eigen-Sinn‹ besitzt.

7.3.2 Gesundheit, Familie, Lebensqualität

An das Menschenbild der humanistischen Formationsregel schließt nahtlos die Frage an, wie Arbeit organisiert sein soll, damit die Gesellschaft als ganzes »human und demokratisch« gestaltet ist. Dabei stellen die Konzepte »Lebensqualität« und anknüpfend »Gesundheit« sowie »Familie« den arbeitnehmerseitigen Diskurs formierende Begriffe dar.

» ›Weniger Freizeit bedeutet gleichzeitig mehr Stress und der führt zu vermehrten Krankenständen. Es traut sich schon jetzt niemand in Krankenstand zu gehen, da die Arbeitnehmer/innen dann Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Wir können das Rad der Zeit nicht um 100 Jahre zurückdrehen. Damals wurde 12 Stunden am Tag und das 6 Tage die Woche gearbeitet und was das für die Lebensqualität der Arbeitnehmer/innen bedeutet muss ich wohl nicht erklären«, so Gajdosik abschließend.« (OTS – Gewerkschaften, 2007-02-02, »FCGvida – Wo sind die Vorteile der Arbeitszeitflexibilisierung?«)

Die heutigen Arbeitszeitbestimmungen bedeuten, verglichen mit der Situation vor 100 Jahren, eine selbstverständliche, nicht erklärungsbedürftige Verbesserung der Lebensqualität, die in obigem Zitat als implizites Ziel der gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Verkürzung der Arbeitszeit genannt wird. Lebensqualität heißt, über ausreichend Freizeit zu verfügen, sodass sich der Körper regenerieren kann und sich nicht krankheitsfördernde Stress-Symptome entwickeln. Die Lebensqualität kann jedoch nicht nur durch Einkommenszuwächse gehoben werden, sondern nützlicher wären eine »humanere Arbeitsgestaltung, Kürzungen der Arbeitszeit und Verminderung der Schichtarbeit, sowie vermehrte Einrichtungen zur vernünftigen Freizeitgestaltung und besseres öffentliches Service« (Arbeit & Wirtschaft, 1978-09, »Vollbeschäftigung ist kein Nullsummenspiel«). Dies verdeutlicht, dass sich die Gewerkschaft zur Aufgabe stellt, nicht nur die Löhne zu erhöhen, sondern alle Faktoren zu verändern, die sich positiv auf die Lebensqualität auswirken. Die Lebensqualität ist auch ein entscheidendes Argument in der Diskussion zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die als Begriff zweierlei bedeuten kann:

»Heißt eine flexible Arbeitszeit, dass sich die Beschäftigten aussuchen können, wann sie ihre Zeit mit Arbeiten verbringen oder heißt es, dass die Firma kurzfristig festlegt,

wann gearbeitet wird und wann nicht? Während Ersteres einen Gewinn an Lebensqualität für die Beschäftigten darstellt, den sich nicht wenige über geringere Löhne erkaufen (›Ich verdiene zwar weniger, aber dafür haben wir Gleitzeit‹ oder ›mehr Urlaub‹), stellt letztere Variante einen Gewinn für die Betriebe dar. Er kann dann das Risiko der Auslastungsschwankungen auf die Arbeitnehmer abwälzen. Firmenbestimmte flexible Arbeitszeiten stellen eine Einschränkung der Lebensqualität für die Beschäftigten dar.« (Arbeit & Wirtschaft, 2000-07, »Flexomania«)

Lebensqualität und Einkommenshöhe stehen in einem reziproken Verhältnis, weil Einkommenszugewinne, die ein Erhaltungsminimum übersteigen nur mit sinkender Freizeit und damit sinkender Lebensqualität erkaufte werden können. Mit Flexibilität kann also gemeint sein, dass die Arbeitnehmer selbst bestimmen können, wann sie arbeiten oder aber auch, dass die Arbeitgeber von den Arbeitnehmern variierende Arbeitszeiten verlangen, ohne dass die Arbeitnehmer dabei ein Mitspracherecht besitzen. Es ist daher sehr wichtig, diese Doppelbedeutung zu sehen, wenn von Flexibilisierung gesprochen wird, da in den Diskussionen oft unerwähnt bleibt, wem die zur Verhandlung stehenden Vorschläge letztlich nützen. Arbeitnehmerseitige Flexibilisierung, also die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer sich ihre Arbeitszeit selbst wählen können, birgt aber auch die Gefahr, sich *selbst auszubeuten*, um im Konkurrenzkampf zu bestehen. Im Kontext der Diskussion um die Einführung von Telearbeitsplätzen (siehe Kap. 5.5.2 ab S. 86) ist folgende diskursive Begriffsformation zu beobachten:

›Georg Haschek, IT-Architekt bei IBM, ist nun nur noch ein bis zwei Tage pro Woche im Büro anzutreffen.‹ ›Es ist dadurch alles viel flexibler geworden‹, berichtet Haschek. ›Man kann sich einmal den Vormittag frei nehmen, um mit den Kindern etwas zu unternehmen, und dann am Abend arbeiten. Alle halben Jahre werden fixe Meetings mit den Teamkollegen ausgemacht, sonst gibt es weder Stechuhr noch Vorschriften.‹ Insgesamt, befindet Haschek, ›ist die Arbeitszeit bei mir jedenfalls nicht gestiegen, dafür aber die Lebensqualität.‹ (Profil, 2004-05-24, »Arbeits-Teilung«)

Implizit verweist die interviewte Person darauf, dass flexible Arbeitszeiten und -orte zur Steigerung der Arbeitszeiten führen können, bei der notwendigen Arbeitsorganisation die Lebensqualität aber zunimmt. Hingewiesen sei an dieser Stelle auf die Schutzfunktion der Arbeitszeitgesetzgebung, deren Ziel es auch ist, Selbstaussbeutung der Arbeitnehmer zu verhindern.

7.3.3 Entfremdung

Das Arbeitszeitmodell der Telearbeit lässt die Idee eines souveränen Lebens anklingen, in dem »weder Stechuhr noch Vorschriften« die Gestaltung der Lebenszeit diktieren. Das

abzulehnende Gegenmodell ist eine nach dem ›strengen Takt‹ des Maschinenrhythmus ausgerichtete Arbeitszeit. Anknüpfend an die humanistische Formationsregel problematisiert diese Formationsregel den *um seine Souveränität beraubten Menschen*.

»Die Einstellung zur Arbeit ist in der Gegenwart nüchterner, denn durch die industrielle Entwicklung wurde sie vielfach ihres schöpferischen Charakters beraubt. Die Erhaltung ihrer Existenz zwingt viele Menschen zu seelenloser Berufsarbeit bar jedes eigenständigen Inhalts. Der Einsatz von Maschinen und mechanischen Arbeitsgeräten, deren Anschaffung oft mit großen Kosten verbunden ist, zwingt zur Erbringung entsprechender Leistung. Nicht der Mensch, sondern die Maschine, das Laufband, der kontinuierliche Arbeitsablauf bestimmen das Arbeitstempo.« (Solidarität, 1983-01, »Göttliche Faulheit«)

In Kongruenz zu den bereits vorgestellten Interpretationen positioniert sich dieser Diskurs als Mahner, in dem ›falsche‹ Zustände angeklagt werden. Der Arbeitnehmer soll nicht durch »Stechuhren« oder durch das »Laufband« im Arbeitstakt gehalten werden, der noch dazu »kontinuierlich« ist, also keine Pausen, keine Erholung oder Ablenkung zulässt. Der Mensch wird in diesem Fall seiner Autonomie und Souveränität, besonders seiner Zeitautonomie beraubt. Wenn die Stechuhr Arbeitsbeginn und -ende reglementiert sind auch kleine Handlungsschritte der Entscheidung enthoben, wann sie gemacht werden sollen. Das führt zu einer Beeinträchtigung des Arbeitnehmers in seinem ›Mensch-Sein‹:

»Wer abends hundemüde und nervös von der Baustelle, vom Fließband, von der Werkstätte, aber auch vom hektischen Großraumbüro heimkommt, ist nur mehr ein halber Mensch. Man ist zu müde, um sich ausreichend mit den Kindern zu beschäftigen; man steckt lieber die Nase in die (Boulevard-)Zeitung. Man ist zu ausgelaugt, um sich umzukleiden und ins Theater zu gehen; man setzt sich lieber im bequemen Trainingsanzug oder Hauskleidung vor den Bildschirm. Und man hat vielfach nicht mehr die Kraft, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, sei es als mündiger Bürger in politischen Organisationen, sei es in Vereinen, einfach, um mit anderen Menschen Kontakt zu halten.« (Solidarität, 1981-04, »Uhr im Visier«)

»Aber vielleicht werden wir bald finden, daß diese Zukunft sehr viel näher ist, als wir geglaubt haben. Was mir wirklich vorschwebt ist eine Gesellschaft, in der mehr und mehr Menschen das große Privileg haben, tätig sein zu können und in der die Qual der Arbeit, der entfremdeten Arbeit, auf ein Mindestmaß reduziert ist.« (Profil, 1983-01-17, »Zwei auf einem Arbeitsplatz«)

Lange Arbeitszeiten beschädigen, ›halbieren‹, den Menschen, da er nicht mehr in der Lage ist, Aktivitäten, die für die Lebensqualität wichtig sind, nachzugehen (bspw. der Besuch kultureller Veranstaltungen oder der Kontakt mit anderen Menschen). Diese Formationsregel ist Teil des *Entfremdungsdiskurses*, entsprechend dem sich die Menschen durch den

kapitalistischen Produktionsprozess vom ›eigentlichen‹ Leben entfremden¹. Am Material lässt sich erkennen, dass der *Entfremdungsdiskurs* noch in den 1980er Jahren vorhanden war, in neuerer Zeit aber nicht mehr auftritt. Dieser wird von einem *pragmatischen Diskurs* ersetzt, in dem die negativen Aspekte der Arbeit bspw. als *gesundheitliche* Beeinträchtigungen thematisiert werden, aber nicht mehr in einer allgemeinen, die gesamte Existenz erfassenden *Entfremdung*.

Ein wesentlicher Aspekt der Lebensqualität ist die Gesundheit, die für den gewerkschaftlichen Arbeitszeitdiskurs ein zentrales Argument im gesamten Erhebungszeitraum ist. Arbeitszeitgestaltung bedeutet für die Gewerkschaften die Aufgabe, die Arbeitnehmer vor Krankheit aufgrund zu langer und belastender Arbeit zu schützen.

»Was Sie wollen, Herr IV-Präsident, ist, dass die ArbeitnehmerInnen diese zusätzlichen Leistungen gratis erbringen. Dazu kommt noch, dass Mehrbelastungen zu Gesundheitsschäden und vermehrter Krankheit führen. Und das ist weder für die Gewerkschaften noch für die betroffenen ArbeitnehmerInnen akzeptabel!« (OTS – Gewerkschaften, 2005-02-28, »GBH zur Arbeitszeit – Flexibilität mit Vernunft Ja«)

Belastend für die Gesundheit sind Leistungsdruck und damit verbundener Stress, wechselnde oder unregelmäßige Arbeitszeiten, aber auch monotone Tätigkeiten und ungleichmäßige Beanspruchung des Bewegungsapparates bei Bildschirmarbeitsplätzen. Besonders problematisch ist für die Gewerkschaft die Tendenz, dass Arbeitnehmer in flexibilisierten Dienstverhältnissen bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen seltener in den Krankenstand gehen, weil die Konkurrenz unter den Arbeitnehmern zunimmt und damit auch die Solidarität unter ihnen sinkt. Hingewiesen wird auch darauf, dass etwa durch Nacharbeit »Erschöpfung, Müdigkeit, Herzrasen und andere gesundheitliche Schädigungen« (Solidarität, 1998-04, »Flexible Arbeitszeit – Nebenwirkungen«) auftreten können, die aber nicht als Krankheitssymptome identifiziert werden und daher unbehandelt bleiben, wodurch sich Spätfolgen einstellen, die bis zur Arbeitsunfähigkeit führen können. Dem Arbeitszeitgesetz kommt daher laut Gewerkschaft eine wichtige Schutzfunktion zu, welches die Arbeitnehmer davor bewahren soll, die Arbeitszeit über Gebühr auszudehnen.

»Schon das berühmte 1. Gesetz des spottenden Analytikers Cyril N. Parkinson lautet: ›Arbeit hat die Tendenz, sich auszudehnen, bis sie die zu ihrer Erledigung bereitstehende Zeit ausfüllt.‹ Und festgelegte Arbeitsdauer gibt den Menschen auch gewisse Sicherheit, für ihr Salär, ihre Arbeitsplatzsicherheit, ihre Akzeptanz genug getan, also ihr Soll erfüllt zu haben. Der Wegfall solcher zeitlicher Eingrenzungen verunsichert – und führt tendenziell dazu, dass die Menschen länger arbeiten, um auf Nummer sicher zu gehen.« (Die Presse, 2004-08-06, »Freie Zeit zur Arbeit«)

1 Für eine neuere Diskussion des Entfremdungsbegriffes siehe Jaeggi 2005.

In diesem Zitat wird der amerikanische Soziologe Cyrill Parkinson zitiert, der die – mehr als Scherz gemeinte – Hypothese aufstellte, dass Arbeitsvorgänge umso länger für ihre Fertigstellung benötigen, je mehr Zeit für ihre Umsetzung zur Verfügung steht. Beispielsweise benötigen einfache Aufgaben, wie etwa der Nahrungsmiteinkauf, an Urlaubstagen mehr Zeit als an Werktagen, da man gezwungen ist, sie schneller zu erledigen. Daher ist die Arbeitszeit, die für bestimmte Aufgaben aufgewendet werden muss, nicht von der Aufgabe determiniert, sondern es bleibt für die ausführende Person ein ›Spielraum‹, die Aufgabe langsamer oder rascher zu beenden. Diese aus alltäglichen Beobachtungen entstandene Hypothese benutzt der Autor des Zitats zur Betonung der Wichtigkeit von festen Arbeitszeiten. Fehlen diese zeitlichen Rahmungen, tendieren die Arbeitnehmer dazu, ihre Arbeitszeit aufgrund von ›Angst‹, vor den Augen des Arbeitgebers zu wenig zu arbeiten, auszudehnen. Kollektivverträge verhindern, dass sich die Arbeitnehmer durch die gegenseitige Konkurrenz schädigen.

7.3.4 Schutzfunktion des Kollektivvertrages

Die Rolle der Kollektivverträge, als Schutzinstrument der Arbeitnehmer vor Einflussnahme der Arbeitgeber auf die Arbeitszeit, ist immer wieder zentrales Thema in den Diskursbeiträgen der Arbeitnehmerverbände. Besonders deutlich zeigte sich dieser Aspekt in den Diskussionen zur Novellierung des Arbeitszeitgesetzes 1997, in denen die Arbeitgeberverbände forderten, Arbeitszeitgestaltung auf Betriebsebene, also auch über Betriebsvereinbarungen, zuzulassen. Damit würde aber das gesellschaftliche Gestaltungsmoment der Kollektivverträge unterlaufen, so die Gewerkschaften, und ihre Schutzfunktion beschädigt.

»Um vor allem die einzelnen Arbeitnehmer in einer arbeitsmarktpolitisch angespannten Situation vor unzumutbaren Arbeitszeitbedingungen durch den Arbeitgeber zu schützen, seien neue Arbeitszeitmodelle in den Kollektivverträgen zu regeln. Das biete Flexibilität und Schutz zugleich.« (OTS – Gewerkschaften, 1996-12-10, »Flexible Arbeitszeit an der ÖVP gescheitert«)

»Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Betriebsebene, ohne den Schutz durch den Kollektivvertrag, berge die Gefahr des Diktats der Arbeitszeit durch die Unternehmer und werde daher von ihr strikt abgelehnt.« (OTS – AK, 1996-11-21, »Hostasch Arbeitszeit-Flexibilisierung nur über Kollektivvertrag«)

Die Rolle des Kollektivvertrages ist daher für den gewerkschaftlichen Diskurs zentral, denn nur er gestattet es der Gewerkschaft, Arbeitszeitbestimmungen zu kontrollieren.

Über kollektivvertragliche Regelungen ist es der Gewerkschaft auch gelungen, die Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden zu verkürzen. Viele Jahre war es *das* erklärte Ziel der Arbeitnehmerverbände, die Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche zu verkürzen. Dies sollte folgende Vorteile bringen: 1) Die Steigerung der Lebensqualität aufgrund von mehr Freizeit und 2) die Beschaffung von Arbeitsplätzen durch Umverteilung der Arbeit. Besonders das letzte Argument ist stark umstritten und sehr kontroversiell diskutiert worden².

Zwar sind die Gewerkschaften nicht explizit von der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung abgegangen, seit einigen Jahren kann aber beobachtet werden, dass diese in den Kollektivvertragsverhandlungen kein Thema mehr ist. Das spiegelt sich auch in den Artikeln wider: Während zwischen 1978 und 1998 jedes Jahr mindestens ein Artikel auffindbar ist, der den Begriff »Arbeitszeitverkürzung« enthält, sinkt die Frequenz in den Jahren danach deutlich ab. Die geplante Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden in der Woche scheint bei den Gewerkschaften stillschweigend ad acta gelegt worden zu sein.

7.3.5 Solidarität der Arbeitnehmer

Arbeitszeitverkürzung sollte auch ein Instrument sein, um Personen wieder ins Erwerbsleben zu integrieren, die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen, schlechter Ausbildung etc. arbeitslos geworden sind. Arbeitszeitverkürzung wäre damit ein Instrument, die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern wieder herzustellen. In der Diskussion um die von der Arbeitgeberseite geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten besitzt das Argument der Solidarität bzw. der drohenden »Entsolidarisierung« der Arbeitnehmer eine nicht zu unterschätzende Rolle. Das Konzept der Solidarität besitzt für die Gewerkschaften eine herausragende Bedeutung, da es ihr Handeln gegenüber den Arbeitnehmern als *repräsentatives Handeln* legitimiert. In der Rundfunkrede vom 1. Mai 1990 beschwört der damalige Präsident des ÖGB, Fritz Verzetnitsch, den »Geist der Solidarität« mit den abschließenden Worten:

»Und wir werden einen Wert mit einbringen, der sich vor hundert Jahren so machtvoll bewährt hat: den Geist der Solidarität.«

Die Gewerkschaft ist beständig gezwungen, diese Solidarität zu aktualisieren und mit Verweisen auf die erfolgreichen Errungenschaften in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung zu demonstrieren, zu welcher Durchsetzungskraft die solidarisch geeinte Arbeiterschaft fähig ist. Die Solidarität ist aber vielfach bedroht: Einerseits durch eine zunehmende

² An dieser Stelle kann auf Detailfragen zu dieser Diskussion nicht eingegangen werden, für weiterführende Informationen siehe Lehndorff (2001).

Teilung der Gesellschaft in eine Gruppe, die Zugang zu Arbeit besitzt und eine Gruppe, der dieser Zugang verwehrt ist, andererseits, so die Gewerkschaften, durch Bemühungen der Wirtschaftsseite, die Arbeitnehmer durch suggestive Appelle zu spalten:

»Da ist dieser oberste Wirtschaftsvertreter, der die ›Arbeitslosigkeit weniger attraktiv‹ machen will und dafür eintritt, daß Langzeitarbeitslose und Notstandsbezieher zwangsweise Schnee schaufeln sollen. Die Rede von den sogenannten ›Sozialschmarotzern‹ geht einigen Politikern immer leichter von den Lippen. Vielen von uns ist nicht klar, daß letzten Endes wir alle gemeint sind, weil man auf diese Weise versucht, einen Keil in die Solidarität der Arbeitnehmer zu treiben, uns zu spalten.« (Arbeit & Wirtschaft, 1996-12, »Das betrifft mich doch nicht«)

Ein Sprecher der Wirtschaftsseite hatte Arbeitspflicht für Arbeitslose und Notstandsbezieher eingefordert und diese Personengruppe als »Sozialschmarotzer« bezeichnet. Der Autor diagnostiziert eine fallende Hemmschwelle, Personengruppen als ›Parasiten der Gesellschaft‹ zu bezeichnen. Dies wertet er als Strategie, die Solidarität unter den Arbeitnehmern schwächen zu wollen. In dem Zitat wird abschließend ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch diese negative Anrede die gesamte Arbeiterschaft gemeint ist, weil durch die stattfindende Entsolidarisierung die Arbeitnehmerschaft letzten Endes als Ganzes betroffen ist. Damit besitzt dieser Aufruf eine warnende und mahnende Funktion, da er auf einen Aspekt hinweist, der nicht offensichtlich ist, nämlich die Adressierung der Arbeitnehmer als Ganzes. Der Autor konstruiert ein Kollektiv ›Arbeiterschaft‹, welches sich als Ganzes Angriffen ausgesetzt sieht, obwohl vordergründig nur eine bestimmte Gruppe angesprochen wird und ›entlarvt‹ diese Strategie als systematischen, weil immer wiederkehrenden Entsolidarisierungsversuch (›immer leichter von den Lippen‹). In diesem Beispiel sind es der »Wirtschaftsvertreter« und die »Politiker«, die – in der Lesart des Autors – durch ›subtile‹ rhetorische Angriffe die Arbeitnehmerschaft als Ganzes schwächen möchte. Der Autor sieht es nun als seine Aufgabe, diese bedrohliche Situation anzusprechen, gleichsam ›aufzurütteln‹, um die Gefahr noch zu bannen; er muss die Attacke abwehren. Die Solidarität unter den Arbeitnehmern ist aber auch durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit gefährdet.

»Außerdem befürchten die Gewerkschaften, daß eine völlige Individualisierung der Arbeitszeit die Solidarität unter den Arbeitnehmern schwächen würde.« (Arbeit & Wirtschaft, 1988-02, »Arbeitszeit unter der Lupe«)

»Der von uns Gewerkschaftern erstrittene kollektivgemeinschaftliche Rhythmus unseres Lebens bedeutet auch gesellschaftliches Leben. Ohne ein Mindestmaß an kollektiver Gestaltung unseres Lebens könnte unsere Gesellschaft in einer Welle totaler Individualisierung und Entsolidarisierung versinken.« (Arbeit & Wirtschaft, 1984-12, »Die Zukunft der Arbeitswelt«)

Die kollektiv geregelten Arbeitszeiten schaffen die Grundlage, auf der Solidarität zwischen den Arbeitnehmern entstehen kann. Ist diese kollektive Regelung durch Flexibilisierungsbestrebungen gefährdet, so sieht der Autor oder die Autorin, der/die in diesem Fall im Namen der Gewerkschaft spricht, auch die Solidarität beeinträchtigt. Kollektiv geteilte Arbeitszeiten und der daraus erwachsende »gemeinschaftliche Rhythmus unseres Lebens«, so im zweiten Zitat, sind das »Fundament« auf dem die Gesellschaft gebaut ist. Ohne dieses Fundament würde sie »in einer Welle totaler Individualisierung und Entsolidarisierung versinken«. Mit diesem dystopischen Bild des Untergangs beschwört der Autor das für eine funktionierende Gesellschaft notwendige Moment des kollektiven Zusammenhalts. Der gemeinsame Rhythmus, das die Menschen Verbindende, welches durch den (relativen) Gleichtakt der Arbeitszeiten geschaffen wird, ist demnach der »Kitt« der die Gesellschaft zusammenhält. Individualisierung in ihrer Steigerung ins »Totale« ist dieser Auffassung von Gesellschaft entgegengesetzt. Ohne ein Mindestmaß an Solidarität und Kollektivität kann demnach gesellschaftliches Leben nicht stattfinden. Kollektive Arbeitszeitgestaltung ist daher nicht bloß den partikularen Interessen der einzelnen Arbeitnehmer geschuldet, sie ist eine Bedingung für Gesellschaft überhaupt.

Diese Solidarität ist aber durch die neuen flexiblen Arbeitsformen gefährdet, denn freie Dienstnehmer oder andere Neue Selbstständige sind kaum gewerkschaftlich organisiert, sodass aus Sicht der Gewerkschaft eine Spaltung der Arbeitnehmer droht, die auch insgesamt die Gewerkschaftsbewegung schwächt. Solidarität bedeutet im gewerkschaftlichen Diskurs vor allem Solidarität derjenigen, die im Normalarbeitsverhältnis stehen mit denjenigen, die in prekären, flexiblen Arbeitsformen beschäftigt sind. Es gilt daher, die für die Gewerkschaft wichtige »Einigkeit« der Arbeitnehmerschaft wieder herzustellen.

»Als freie Dienstnehmer oder über Werkverträge Beschäftigte sind häufig nicht freiwillig selbständig und in der Praxis weniger frei als ihnen suggeriert wird. Neue Formen der Solidarisierung der quer durch alle Branchen Betroffenen sind gefragt, aber auch die Sensibilisierung der Gesellschaft.« (Arbeit & Wirtschaft, 2004-10, »Ökonomie der flexiblen Arbeit«)

Der Aspekt der *Entgrenzung von Arbeit und Leben* (Kratzer 2003), unter dem Vorzeichen der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsformen, stellte die Gewerkschaften in den letzten Jahren vor die große Herausforderung, Selbstständige, als Adressaten ihrer Politik, die sich in einer rechtlichen Position zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern befinden, anzusprechen. Wo Praktikas und Arbeit auf Werkvertragsbasis früher zur Orientierung am Arbeitsmarkt nach Abschluss einer Ausbildung oder als Moratorium zum un-selbstständigen Angestelltenverhältnis bzw. zur »echten« Selbstständigkeit dienten (Anger-

ler 2000: 41), sind diese heute in bestimmten Branchen zur ›Normalität‹ geworden³. Weil die Grenzen zwischen Arbeiter und Unternehmer verschwimmen und sich als Hybridform in den Personen selbst vereinen, sprechen Voß und Pongratz von einem neuen Typus der »Ware Arbeitskraft«: dem »Arbeitskraftunternehmer«, der sich durch eine »systematisch erweiterte Selbst-Kontrolle«, »einen Zwang zur forcierten Ökonomisierung ihrer Arbeitsfähigkeiten sowie eine entsprechende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung« auszeichnet (Voß/Pongratz 1988: 132). Dieses »Zwitterwesen« (Flecker 2000) muss nun nicht mehr zur Arbeit gezwungen werden, sondern es beutet sich vielmehr gleich selbst aus:

»Und wie beim Umschlag von betrieblicher Fremdherrschaft in Selbstbeherrschung der Arbeitenden kann sich zeigen, daß niemand aus einem Menschen so viel herausholt, wie er selbst. Daß dies dann weniger mit entspannter Kreativität menschlicher Selbstentfaltung zu tun hat, gehört zur Logik der Nutzung von Arbeitskraftunternehmern.« (Voß/Pongratz 1988: 151)

Um auch diese Gruppe als Klientel der Arbeitnehmerverbände anzusprechen, wurde etwa 2001 die Interessengemeinschaft »work@flex« in der GPA-djp gegründet. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen für Atypisch Beschäftigte und Neuer Selbstständige zu verbessern. Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitnehmerverbände ist in den letzten Jahren deutlich dadurch gekennzeichnet, die Entwicklungen, die durch die flexibilisierten Arbeitszeitformen entstehen, zu problematisieren. Dabei war es für die Gewerkschaften notwendig, den Arbeitnehmerbegriff neu zu definieren, da sich die neue Gruppe der ›Atypischen‹ weder der Gruppe der unselbstständigen Lohnarbeiter noch den Unternehmern in Form von Kapitaleigentümern zuordnen lassen. Diese Diskussion ist aber nicht eine *Arbeitszeitdiskussion* in eigentlichem Sinne, sondern eine Diskussion um sozialrechtlichen Schutz – Arbeitslosenversicherung, Urlaubsansprüche, Krankengeld – der den Neuen Selbstständigen fehlt, weil sie rechtlich keine unselbstständig Angestellten sind und daher von den Kollektivverträgen nicht erfasst werden.

7.3.6 Diskursive Strategie der moralischen Überlegenheit

Diskursbeiträge dienen auch dazu, Konsens oder Dissens herzustellen, bestehende argumentative Konfliktlinien zu aktualisieren, zu beenden oder neue aufzuwerfen. Neben der sprachlichen Ebene, die in der Analyse der Formationsregeln behandelt wurde, soll mit

³ Dieses Thema wurde unter dem Stichwort »Generation Praktikum« in den Medien verhandelt (bspw. in Stolz 2005).

den *diskursiven Strategien* (vgl. Schwab-Trapp 2006: 273) die interfraktionelle Seite rekonstruiert werden. Diskursgemeinschaften beziehen sich innerhalb politischer Konflikte in ihren diskursiven Beiträgen explizit oder implizit aufeinander und sind notwendigerweise gezwungen, ihren Beiträgen eine größere Legitimität als denjenigen der gegnerischen Diskursgemeinschaft zu verleihen. Dazu müssen sie diskursive Strategien einsetzen, um die Plausibilität und Legitimität der eigenen Beiträge zu erhöhen und/oder diejenigen der gegnerischen Diskursgemeinschaft zu diskreditieren. Dies kann bspw. auf der sachlichen Ebene durch eine argumentative Attacke geschehen oder aber auch auf der diskursiven Metaebene, indem die gegnerische Diskursgemeinschaft insgesamt als illegitim dargestellt wird.

»Es ist erschütternd und gleichzeitig entlarvend, wenn IV-Präsident Sorge versichert, die Industrie wolle keinen Lohnraub, und in den Nebensätzen und Erläuterungen dann sein wahres Gesicht zeigt.« (OTS – Gewerkschaften, 2005-02-28, »GBH zur Arbeitszeit«)

Dieses Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit zeigt, dass die Gewerkschaften als diskursive Strategie den Vorwurf an die Arbeitgeberseite ausrichten, Unwahres zu behaupten, um die Gegenseite zu beruhigen, während tatsächlich – gleichsam hinter der Maske (»entlarvend«) – das Gegenteil des offiziell Behaupteten zum Vorschein kommt. Mit diesem Vorwurf wird versucht, die Arbeitgeberseite als Lügnerin und Täuscherin anzuschwärzen, die ihr wahres Ansinnen hinter wohlklingenden Floskeln zu verbergen versucht. Die Arbeitgeberverbände werden als moralisch zweifelhaft attackiert, womit gleichzeitig die eigene moralische Überlegenheit implizit herausgestrichen wird.

Die ähnliche Strategie wird mit dem Vorwurf verfolgt, die Arbeitgeberseite würde lamentoartig seit Jahren vorbringen, eine Verkürzung der Arbeitszeiten wäre in diesem Moment unpassend und würde die Wirtschaft stark belasten. Dieser Vorwurf der Arbeitnehmerverbände findet sich bereits 1975 im Material.

»Das Argument mit dem falschen Zeitpunkt ist nicht neu. Es wird von den Unternehmen in jedem Fall vorgebracht, in dem es um den sozialen Fortschritt geht. Es wurde auch vorgebracht, als erstmals über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 45 Stunden auf 40 Stunden gesprochen wurde. Allerdings – die Begründung, warum der Zeitpunkt jetzt falsch sei, wechselt ununterbrochen. Je nach Wirtschaftslage.« (Solidarität, 1975-01, »40 Stunden sind erreicht«)

Die Arbeitnehmerverbände versuchen hier den Arbeitgeberverbänden Unaufrichtigkeit vorzuhalten, da sie je nach wirtschaftlicher Situation die Prämisse variieren, um ihre ablehnende Haltung gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung zu rechtfertigen. Die Arbeit-

geberverbände argumentieren also nur vordergründig auf Basis sachlogischer Begründungen. Tatsächlich, so der Vorwurf der Arbeitnehmerverbände, benutzen sie ›Scheinbegründungen‹, die sie jeweils der Situation anpassen, um ihr Argument zu stützen. Die Arbeitgeberverbände agieren deshalb unaufrichtig, weil sie die Konklusion nicht aus der Prämisse schlussfolgern, sondern die Prämisse jeweils auf die Konklusion hin formulieren. Damit verletzen die Arbeitgeberverbände die Grundsätze des Argumentierens, nach der nur aus richtigen Prämissen die Richtigkeit der Konklusion gefolgert werden darf (vgl. Beckermann 2003).

In der humanistischen Formationsregel werden Arbeitnehmer in allen Dimensionen – nicht nur den unmittelbar auf die Arbeit bezogenen – angesprochen und daraus ein Vorrang des »Menschen« vor dem »Kapital« abgeleitet. Dieses Superioritätsprinzip wird als diskursive Strategie mit einem Wertediskurs verknüpft:

»Wer sich mit seinen Forderungen außerhalb des Prinzips ›Der Mensch steht über dem Kapital‹ stellt, hat den Boden christlicher Wertvorstellungen verlassen.« (OTS – Gewerkschaften, 1993-12-28, »Arbeitszeit – Finger weg«)

»Die Sonntagsruhe, die einen ethischen und gesellschaftlichen Wert höchsten Ranges darstellt, ist nicht nur Ausdruck unserer Kultur, sondern auch der Auffassung, daß der Mensch über dem Kapital steht.« (OTS – ÖGB, 1993-10-11, »Arbeitszeit – Flexibilisierung nur bei Mitbestimmung der Arbeitnehmer«)

Diese über ungefähr die erste Hälfte des Erhebungszeitraumes verstreuten Stellen verdeutlichen, dass sich die Gewerkschaften an »christlichen Wertvorstellungen« orientieren und diese auch als Grundlage für das Handeln der Arbeitgeber annimmt. Besondere Bedeutung innerhalb des Rahmens, den die christlichen Werte aufspannen, besitzt die Feiertagsruhe, als gesetzlich im Arbeitsruhegesetz festgelegte arbeitsfreie Zeit. Sie ist ein ›ethischer und gesellschaftlicher Wert höchsten Ranges‹, zudem Teil der Kultur und damit ein Grundmoment sozialer Kohäsion. Die Arbeitszeitdiskussion ist für die Gewerkschaften daher an eine Wertefrage angeknüpft, in welcher der Stellenwert des unselbstständig arbeitenden Menschen und der menschlichen Arbeit thematisiert wird. Die Lösung dieser Wertefrage ist Bedingung dafür, dass die »gesamte Gesellschaft human und demokratisch« (Zukunft, 1985-05, »Humanisierung der Arbeit – neue Technologien und Mitbestimmung«) gestaltet werden kann. Die Arbeitszeitdiskussion kann also für die Gewerkschaften nicht isoliert von gesellschaftspolitischen Grundfragen geführt werden, die sich ihrerseits wiederum an einem ›ganzheitlichen‹ Menschenbild orientieren. In diesem ist der Mensch mehr als ein ›animal laborans‹, ein arbeitendes Tier und sein Handeln lässt sich nicht erschöpfend in einem ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkül, orientiert an den

Erfordernissen des Unternehmens, erfassen. Die humanistische Formationsregel schließt daher an die diskursive Strategie der *moralischen Überlegenheit* an, weil sie mit religiös motivierten Werten der Sonderstellung des Menschen plausibilisiert. Als diskursive Strategie wird in dieser diskursiven Formation die Wirtschaftsseite als unmoralisch handelnd attackiert, weil sie den Bezug zu verbindlichen, die gesellschaftliche Kohäsion sichernden Werten verloren hat und den Menschen als ökonomische Ressource betrachtet, die in den Dienst der Kapitalmaximierung gestellt wird. Forderungen der Arbeiterverbände werden als aggressiver Angriff auf die Arbeitnehmer persönlich gedeutet, der von der Gewerkschaft abgewehrt wird.

»Bei den Arbeitszeiten, aber auch bei den Rechten der ArbeitnehmerInnen, möchten die Industrie und die Wirtschaft offenbar einen ›Weg zurück in die Steinzeit‹ beschreiten. Weniger Lohn oder Gehalt bei gleichzeitiger Ausweitung der Arbeitszeit ist eine Kampfansage gegen alle unselbständig Erwerbstätigen«, stellt sich der Vorsitzende der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im ÖGB-Niederösterreich, LR Emil Schabl, vor die Beschäftigten.« (OTS – AK, 2005-02-28, »Schabl – Industrie will bei Arbeitszeit Weg zurück in die Steinzeit«)

»Wir können das Rad der Zeit nicht um 100 Jahre zurückdrehen. Damals wurde 12 Stunden am Tag und das 6 Tage die Woche gearbeitet und was das für die Lebensqualität der Arbeitnehmer/innen bedeutet muss ich wohl nicht erklären«, so Gajdosik abschließend.« (OTS – Gewerkschaften, 2007-02-02, »Wo sind die Vorteile der Arbeitszeitflexibilisierung«)

Die Wirtschaftsseite möchte – so stellen es die Arbeitnehmerverbände dar – durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einen sozialrechtlichen Zustand wiederbeleben, der ›in der Steinzeit‹ bzw. vor ›100 Jahren‹ geherrscht hat. Durch diese diskursive Strategie wird versucht, die Arbeitgebervertretung als destruktive, rückwärtsgerichtete Kraft darzustellen, die abtragen möchte, was die Arbeitnehmerverbände in langer Arbeit (›100 Jahre«) aufgebaut haben. Die Konsequenzen, die aus diesen Bemühungen folgen, sind erstens ›selbsterklärend‹ und ein offener aggressiver Akt (›Kampfansage«) gegen die Arbeitnehmer, die von der Gewerkschaft geschützt werden (›stellt sich vor die Beschäftigten«). Die Gewerkschaft präsentiert sich als *moralische Instanz*, die versucht, die Angriffe der Arbeitgeberverbände abzuwehren. Die eigene moralische Überlegenheit als diskursive Strategie ist aber vor dem Hintergrund der Defensivposition zu sehen, in dem sich die Gewerkschaft befindet und die sich subtil in der Rhetorik des folgenden Zitats andeutet:

»In Zukunft wird aber auch von Managern und Unternehmern mehr Anpassungsfähigkeit, Modernität, mehr Moral, mehr Flexibilität eben, eingefordert werden dürfen. Es kann nicht angehen, daß Arbeitnehmer heute wieder ausgebeutet werden wie am

Ende des vorigen Jahrhunderts. Es kann ebensowenig hingenommen werden, daß arbeits- und sozialrechtliche Schutzbestimmungen, die von der Arbeiter- und Angestelltenschaft in jahrzehntelangem Ringen dem Klassengegner abgetrotzt worden sind, nun mit fadenscheinigen Argumenten und durch phantasievolle Arbeitsverträge, die jede Arbeitsgesetzgebung umgehen, auf der Müllhalde der Geschichte landen.« (Zukunft, 1996-08, »Die Flexibilisierungsfalle«)

Da die Unternehmer von Flexibilität sprechen, fordern nun die Arbeitnehmer im Gegenzug Flexibilität von den Unternehmern, nämlich *moralische* Flexibilität. Es wird an die Moral appelliert, die Arbeitnehmer nicht »auszubeuten«. Die Arbeitsbestimmungen bewegen sich wieder in Richtung eines unmoralischen Zustandes, in dem die Arbeitnehmer ausgebeutet werden. Das bedeutet einen Rückschritt ins vorige Jahrhundert. Und dieser Rückschritt vollzieht sich mittels Arbeitsverträgen, die der »Phantasie« entspringen und von »fadenscheinigen« Argumenten begleitet werden. Die Durchsetzungskraft ist in diesem Zitat zugunsten der Arbeitgeberverbände verteilt. Die Sprecherposition ist anklagend und im Passiv formuliert – »eingefordert werden dürfen« –, die aktiven Spieler sind die Arbeitgeber, die mit wenigen Kunstgriffen langwierig Erarbeitetes zunichte machen können, buchstäblich »vernichten« indem sie es metaphorisch auf die »Müllhalde der Geschichte« werfen. Auch klingt die stärkere Position der Arbeitgeberverbände im »abgetrotzt« an: Sie mussten durch lange Kämpfe dazu bewogen werden, den Arbeitnehmern Rechte zu gewähren und sie sind in der Lage, diese Rechte kurzerhand wieder zu vernichten. In diesem Zitat wird davor gewarnt, dass sich die Situation wieder umkehren könnte, die derzeitigen Arbeitnehmerrechte im Grunde prekär und ständig der Bedrohung ausgesetzt sind, wieder durch Finten (»fadenscheinige Argumente«, »phantasievolle Arbeitsverträge«) rückgängig gemacht zu werden. Wie schon in den Zitaten zuvor wird die Konstruktionslogik von einer *moralischen Formationsregel* bestimmt. Außerdem wird dieser Text aus einer Defensivposition heraus artikuliert, in dem die Arbeitgeberverbände die Macht besitzen, ihren Willen gegenüber den Arbeitnehmerverbänden durchzusetzen.

7.4 Formationsregeln der Arbeitgeberverbände

7.4.1 Arbeitsplatzsicherheit

Der Arbeitszeitdiskurs der Wirtschaftsseite orientiert sich an relativ wenigen Leitthemen, denen eine, über pragmatische Überlegungen hinausgehende Grundsatzdiskussion fehlt. In dieser Hinsicht unterscheidet sich der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände markant von dem der Arbeitnehmerverbände. Das Leitthema des Diskurses ist die Aufrechterhaltung und der Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Un-

ternehmen national und im internationalen Kontext («Wirtschaftsstandort Österreich») durch Flexibilisierung der Arbeitszeitbestimmungen. Diese Flexibilisierung soll »Arbeitsplatzsicherheit« für die Arbeitnehmer ermöglichen. Flexibilisierung auf Arbeitgeberseite bedeutet etwa Verlängerung der Durchrechnungszeiträume, Erhöhung der Höchst- und Normalarbeitszeit (wodurch sich Überstunden verringern) und Jahresarbeitszeitmodelle, um saisonale Schwankungen auszugleichen. Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände wird von einer *pragmatischen Formationsregel* geprägt.

»Die Wirtschaftsseite werde nun alles daran setzen, dieses Mehr an Flexibilität gemeinsam mit den Sozialpartnern vor allem auf kollektivvertraglicher und einzelbetrieblicher Ebene umzusetzen. ›Wir wollen jedem einzelnen Betrieb die Möglichkeit geben, flexibel auf Auftragseingänge reagieren zu können. Das ist im Interesse des Standortes Österreichs, im Interesse der höheren Wettbewerbsfähigkeit und infolgedessen auch im Interesse der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.« (OTS – WKO, 2005-03-03, »Arbeitsmarkt WKÖ PWK Leitl Arbeitszeitflexibilisierung«)

Arbeitszeitpolitik wird aus *makroökonomischer Perspektive* betrachtet. Die Arbeitgeberverbände versuchen die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten auf Betriebsebene, also vorrangig über Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen auszubauen. In obigem Zitat wird noch davon gesprochen, »gemeinsam«, also in Kooperation mit den Arbeitnehmerverbänden und über Kollektivverträge, die Spielräume der Arbeitszeitgestaltung für die Unternehmer zu erhöhen. An anderen Stellen heißt es aber:

»Grundsätzlich plädiert Kopf für ein ›Herunterbrechen‹ der Arbeitszeitgestaltung auf die betriebliche Ebene. Gerade in kleineren und mittleren Betrieben gebe es die hohe Bereitschaft von Mitarbeitern und Betriebsführung, gemeinsam je nach wirtschaftlichem Bedarf die Arbeitszeit individuell zu gestalten. Das derzeitige System kranke an einer Überregulierung und müsse von den Sozialpartnern oder aber der Bundesregierung geändert werden, so Kopf.« (OTS – Wirtschaftsbund, 2004-11-24, »ÖGB erkennt die Probleme nicht«)

»Und nicht zuletzt soll eine Reform des Arbeitszeitgesetzes eine moderne und flexiblere Arbeitszeitgestaltung auch auf betrieblicher Ebene ermöglichen.« (OTS – WKO, 2004-07-15, »Leitl zur Arbeitszeit Flexibilisierung hat absolut Vorrang«)

Das Ziel der Arbeitgeberverbände ist die Ausweitung der betrieblichen Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten. Kollektivvertragliche oder arbeitszeitrechtliche Regelungen, die nicht über eine darunter liegende Regelungsebene (siehe Kap. 5.4 ab S. 71) abgeändert werden können, entsprechen nicht den Vorstellungen der Arbeitgeber, wie eine »moderne und flexible« Arbeitszeitgestaltung aussehen sollte. Die Argumentationen der Arbeitgeberverbände werden dabei in eine *Fortschrittssemantik* eingebettet. Betrachtet man die

Novellen der Arbeitszeitgesetzgebung 1997 und 2007 (siehe Kap. 5.3.5 ab S. 60) so ist ein deutlicher Trend zu erkennen, das Weisungsrecht zugunsten der Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen zu öffnen. Im ersten Zitat stellt der Autor dar, dass sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber die Arbeitszeit an die wirtschaftliche Lage anpassen möchten, jedoch ein überreguliertes, »starres« Arbeitszeitgesetz dies verhindere. Das Arbeitszeitgesetz läuft also den Interessen beider Seiten zuwider, weil es überreguliert ist und deshalb »krank«; also mehr regelt, als für einen »gesunden« wirtschaftlichen Betrieb notwendig ist.

Auch an anderen Stellen finden sich *Gesundheitssemantiken*: »Wenn wir alle der Meinung sind, dass nur eine gesunde Wirtschaft Arbeitsplätze schafft, dann müssen Wirtschaft und Politik wissen, in welche Richtung das Land gehen soll.« (Die Presse, 1998-06-19, »In der VP-Denkwerkstatt wird die Arbeitszeit verkürzt«). Im letzten Zitat verwendet der Autor oder die Autorin ein Argumentationsmuster, welches sich – in unterschiedlichen Abwandlungen – an vielen anderen Stellen auffinden lässt: dass nämlich die Arbeitgeberverbände als *modernisierende, gestaltende Kraft* auftreten, welche die »Zeichen der Zeit« erkennen und für eine zukunftsorientierte Deregulierung im Dienste der »gesunden« Wirtschaft eintreten. Die *strategische Formationsregel* zur Aufwertung der eigenen Beiträge ist die Selbstpräsentation in einem optimistischen, auf Basis rationaler Überlegungen konstruktiv Kritik übendem Tenor. Die Arbeitnehmerseite wird als Fortschritt verhindernd diskreditiert.

»Der Widerstand, auch auf Gesetzesebene flexiblere Arbeitszeiten in Österreich zu ermöglichen, verhindert in letzter Konsequenz einen zusätzlichen Impuls für eine höhere Produktivität, für eine höhere Wettbewerbsfähigkeit Österreichs, für ein höheres Wirtschaftswachstum und damit für die Schaffung neuer Arbeitsplätze« (OTS – WKO, 2004-09-09, »Widerstand gegen flexiblere Arbeitszeit«)

Kollektivverträge oder gewerkschaftliche Einsprüche sind für den von Arbeitgeberseite geplanten Modernisierungsprozess hinderlich, denn sie blockieren die Implementierung praxisnaher Arbeitszeitstrukturen, die dann, so argumentieren die Arbeitgeberverbände, auch den Arbeitnehmern zugute kommen, weil dadurch Arbeitsplätze gesichert werden.

»Abzulehnen sei eine Zulassung flexiblerer Regelungen ausschließlich durch Kollektivvertrag oder Zustimmung der Gewerkschaft, da dadurch praxisgerechte Lösungen auf Betriebsebene unter Abwägung von Arbeitnehmerinteressen und betrieblichen Erfordernissen vielfach verzögert oder verhindert würden.« (OTS – Industriellenvereinigung, 1996-07-17, »Neuregelung der Arbeitszeit dringend erforderlich«)

Der Kollektivvertrag eröffnet der Gewerkschaft ein Vetorecht, welches die Industriellenvereinigung – mit dem argumentativen Verweis auf bloße Verzögerung und Verhinderung

– ablehnt. Die Industriellenvereinigung betont, dass – wenn Arbeitszeit auf Betriebsebene flexibilisiert wird – sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die des Betriebes in Betracht gezogen werden, um zu einer »praxisgerechten« Lösung zu gelangen. Ginge es nach den Wünschen der Industriellenvereinigung, könnte die Regelungsebene des Kollektivvertrags auch abgeschafft werden, da sich die Arbeitnehmerinteressen ebenso auf Betriebsebene wahren lassen. Die Konflikte, die während der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes 1997 die sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen blockierten, sind genau diesem Umstand geschuldet: Während die Arbeitgeberverbände den Betriebs- und Einzelvereinbarungen mehr Gestaltungsmöglichkeiten einräumen wollten, versuchte die Gewerkschaft, die Autorität des Kollektivvertrags zu bewahren. Dies ist nur teilweise gelungen. Betrachtet man die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes Ende 2006, so ergibt sich ein deutliches Bild der Verlagerung der Kompetenzen der Arbeitszeitgestaltung auf die Betriebsebene.

7.4.2 Gleichtakt der Arbeitszeiten

Im Zeitraum bis Mitte der 1980er Jahre, als sich neue Arbeitszeitformen wie etwa die Gleitzeit langsam verbreiteten, findet sich eine Formationsregel, in welcher der Gleichtakt des gesellschaftlichen Lebens aufgrund starrer, fest definierter Arbeitszeiten beklagt wird. Als Beispiele für die negativen Folgen dieser Gleichzeitigkeit werden bspw. folgende Punkte genannt: die überausgelasteten Straßen, Autobahnen und öffentlichen Verkehrsmittel zur ›Rush-Hour‹, die überbeanspruchten Freizeiteinrichtungen, die zu den Arbeitszeiten ungenutzt bleiben und die starren Ladenöffnungszeiten, die es Berufstätigen nicht erlauben, nach Arbeitsschluss Einkäufe zu tätigen.

»Wenn alle gleichzeitig arbeiten, müssen alle gleichzeitig einkaufen, gleichzeitig zur und von der Arbeitsstätte, ja gleichzeitig ins Wochenende oder sogar in den Urlaub fahren. Die Folge ist eine geringe Ausnützung der Produktionskapazitäten, ein hoher Energieverbrauch und eine geringe Ausnützung der überdimensionierten Infrastrukturen.« (Profil, 1983-10-24, »Kommt die flexible Arbeitszeit«)

Die arbeitgeberseitige Diskussion über die Nachteile starrer Arbeitszeiten, die eben in den frühen Achtzigern des letzten Jahrhunderts noch über die praktisch-organisatorischen Nachteile für die Auslastung der Infrastruktur geführt wurde, pflanzt sich in eine Diskussion darüber fort, ob gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiten ›mündigen‹ Bürgern überhaupt zumutbar sind. Diese Formationsregel ist auf Arbeitgeberseite die einzige erkennbare, die Fragen zur Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene normativer Überlegungen zu Mensch und Gesellschaft bildet. Ein Beispiel aus jüngerer Zeit:

»Es ist nicht einzusehen, dass intelligente Menschen in ein strenges Zeitkorsett aus Fünf-Tage-Wochen, Acht-Stunden-Tagen und Vier-Urlaubs-Wochen gezwängt werden, das mit den Betriebszeiten ihrer Arbeitsstätte nichts zu tun hat.« (Die Presse, 2004-08-06, »Freie Zeit zur Arbeit«)

»Warum soll der Staat den Menschen überhaupt vorschreiben dürfen, wann sie arbeiten«, fragte eine der Anwesenden.« (Wiener Zeitung, 2005-06-30, »Flexibilität und Flat Tax«)

In diesen beiden Zitaten wird deutlich, dass die Arbeitgeberseite hier mit dem Bild des ›autonomen‹ und ›rationalen Subjekts‹ argumentiert, das durch gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiten in seiner Fähigkeit beeinträchtigt wird, durch vernünftige Überlegungen zu individuell als auch betrieblich optimalen Entscheidungen zu gelangen. Die für die Arbeitnehmerverbände zentrale Schutzfunktion kollektiver Regelungen wird diskursiv zum aufgeklärten Subjekt in Stellung gebracht. An anderer Stelle, die auch die zeitliche Latenz dieses diskursiven Musters verdeutlichen soll, wird den Arbeitnehmerverbänden vorgehalten, sich vor der ›Eigen-Willigkeit‹ aufgeklärter Subjekte zu ›fürchten‹:

»Man hat das Gefühl, daß manchem Funktionär die Zukunftsvision vom mündigen Bürger, der das enge Korsett starrer Arbeitszeiten sprengt, Schrecken einjagt.« (Gewinn, 1983-09, »Verwirrspiel um flexible Arbeitszeiten«)

Dieses Subjekt besitzt die Kraft, sich über Regelungen, die den Freiheitsdrang beschränken, hinwegzusetzen und die beengenden ›Ketten‹, die ihm von den Arbeitnehmerverbänden umgelegt wurden, zu »sprengen«. Flexibilisierte Arbeitszeiten versprechen demnach die »Zukunftsvision« einer aufgeklärten Gesellschaft, die sich vom »engen Korsett« starrer Arbeitszeiten befreien konnte. Kollektive und gesetzlich geregelte Arbeitszeiten besitzen also keine Schutzfunktion, sondern eine Bevormundungsfunktion, die verhindert, dass sich die Bürger frei ›entfalten‹ können. Im Diskurs der Arbeitgeberverbände sind die Beiträge daher von einer *liberalistischen Formationsregel* geprägt.

7.4.3 Anerkennung der Fakten

Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände ist von den oftmaligen Hinweisen gekennzeichnet, die ›reale Situation‹ anzuerkennen und die ›Probleme‹ durch Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung zu lösen. Darin findet sich die Formationsregel, die bestehende Arbeitszeitregelung als unpassend für die aktuelle wirtschaftliche Situation darzustellen. Diese sei »unmodern«, müsse »reformiert« werden, um den Betrieben das Überleben auf den immer stärker konkurrenzierenden Märkten zu ermöglichen.

»Und noch etwas: Verschließen wir doch nicht die Augen vor der Realität, schwindeln wir uns in der Diskussion nicht über Probleme hinweg, die einfach vorhanden sind. Wer heute in einem Exportbetrieb steht oder wem der raue Wind der ausländischen Konkurrenz im Inland um die Ohren bläst, der braucht nicht die Herausforderung durch eine Arbeitszeitverkürzung, um seine Produktivität voranzutreiben. Dem genügen die Herausforderungen, die sich täglich aus der beinhalten internationalen Konkurrenzsituation ergeben.« (Profil, 1982-09-06, »Arbeitszeitverkürzung für Fortgeschrittene«)

»Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen würden in weiten Bereichen nicht mehr den Anforderungen der modernen Arbeitswelt entsprechen. »Eine rasche und flexible Anpassung an den Markt, an die Anforderungen der Kunden und saisonale Schwankungen des Arbeitsanfalles, ist für die Unternehmen unverzichtbar«, stellte Kopf fest.« (OTS – Wirtschaftsbund, 2004-11-07, »Flexible Arbeitszeiten«)

Im ersten Zitat, das zeitlich in die Hochphase der Diskussion zu einer weiteren Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche einzuordnen ist, warnt die Autorin oder der Autor davor, die faktisch gegebenen marktwirtschaftlichen Probleme nicht zu übersehen, die bei Einführung einer Arbeitszeitverkürzung nur verstärkt werden würden. Arbeitszeitverkürzung, so die Aussage, erschwert es den Betrieben, in der Konkurrenzsituation gegenüber anderen Ländern ihr erfolgreiches Fortbestehen zu sichern. Die Arbeitgeberverbände treten als Warner auf, um auf die ›real existierenden‹ und existenzbedrohenden Probleme hinzuweisen, vor denen man »nicht die Augen verschließen darf«. Man darf vermuten, dass dieser Aufruf an die Gewerkschaften gerichtet ist, die aus Sicht der Arbeitgeberverbände genau dies tun. Diese Formationsregel ist durch das Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände gekennzeichnet, als pragmatische Kraft aufzutreten, welche die ›Zeichen der Zeit‹ erkennt, bestehende Probleme benennt und konstruktive Lösungsvorschläge unterbreitet.

7.4.4 Diskursive Strategie der pragmatischen Überlegenheit

Die Arbeitgebervertretung positioniert sich selbst in ihren Diskursbeiträgen als gestaltende und optimistische Kraft, welche die wirtschaftlichen Probleme erkennt und konstruktive Vorschläge unterbreitet, um diese pragmatisch zu lösen. Die Arbeitnehmerverbände werden demgegenüber als vergangenheitsorientiert, passiv und hinderlich dargestellt, wenn es darum geht, die Vorschläge der Arbeitgebervertretung umzusetzen.

»Als ›besorgniserregend‹ bezeichnet die Industriellenvereinigung weite Teile der aktuellen Diskussion über die Arbeitszeit. Sie seien von einem irrationalen Zukunftspessimismus gekennzeichnet, der an die Auseinandersetzungen über die Ar-

beitszeitverkürzung und Umverteilung des Arbeitsvolumens von vor einem Jahrzehnt erinnere.« (OTS – Industriellenvereinigung, 1993-11-11, »Flexible Arbeitszeit kein Tauschobjekt«)

In dieser Formationsregel werden die Arbeitnehmerverbände als irrational bezeichnet, die in Passivität verharren, was gleichzeitig die eigene Vernünftigkeit und Aktivität betont. Wenn einzelne Argumente an lang zurückliegende Diskussionen erinnern, in diesem Beispiel die Debatte zur Arbeitszeitverkürzung, dann wird dies als Möglichkeit benutzt, die gegnerische Diskursgemeinschaft als vergangenheitsorientiert darzustellen und ungewillt, die »Herausforderungen vor denen wir heute stehen« (OTS – Industriellenvereinigung, 1996-03-21, »IV an Verzetnitsch Arbeitszeit flexibilisieren«) zu bewältigen. Die diskursive Strategie der Arbeitgebervertretung besteht darin, die Sachkompetenz der Gewerkschaft als Ganzes in Zweifel zu stellen. Dies verfolgt die Arbeitgebervertretung in unterschiedlicher Weise: Einmal, so wie hier durch Betonung der eigenen Kompetenz und Sachbezogenheit, an anderer Stelle durch den Vorwurf, die Gewerkschaften würden sich vornehmlich an ideologisch begründeten Überlegungen orientieren.

»Es ist also dringend notwendig, die Arbeitszeitfrage ohne ideologischen Überbau zu diskutieren.« (Die Presse, 1993-11-26, »Im Arbeitszeit-Korsett«)

Als diskursive Strategie im Diskurs der Arbeitgeberverbände wird das argumentative Handeln der Arbeitnehmerverbände als ideologisch überformtes Handeln diskreditiert. Der ideologische »Überbau« ist unnötiger Ballast, durch den die Gewerkschaften keinen rationalen und pragmatischen Zugang zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung finden. Er blockiert einen sachlichen und unvoreingenommenen Zugang zu den Vorschlägen der Arbeitgebervertretung und lässt die Gewerkschaft nur reflexartig handeln:

»Die Reaktionen von Mitgliedern und Bürgern (bis hin zu Mindestrentnern!) waren durchaus ermutigend. Nicht so natürlich von Seiten derjenigen Gewerkschaftsfunktionäre, die sich schon immer im ideologischen Reflex und politischen Ritual gegenüber IV-Zukunftsgedanken äußerten.« (OTS – Industriellenvereinigung, 2004-06-21, »Fritz zu Arbeitszeit«)

Während sich die Industriellenvereinigung als an der Zukunft orientierter, aktiver ›*Think Tank*‹ präsentiert, stellt sie die Gewerkschaft als passive ›Nörglerin‹ dar, die Vorschläge im Reflex abwehrt, ohne über sie nachzudenken. Zusammenfassend kann die diskursive Strategie im Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände in Kongruenz zur *liberalistischen Formationsregel* interpretiert werden. In der liberalistischen Formationsregel sind

vernünftige Subjekte nicht mehr auf kollektive Reglements angewiesen. In der rationell-pragmatischen Strategie, die daran anschließt, wird die Problemlösungskompetenz der Arbeitgeberverbände und der auf sachlogischen Überlegungen begründete Gestaltungswille herausgestrichen. Die Arbeitnehmerverbände lassen sich statt dessen von obsolet gewordenen Ideologien leiten, die einen unverstellten Blick auf die faktisch gegebenen Notwendigkeiten verhindern.

8 Zusammenfassung

In dieser Arbeit wurde die Diskussion der Sozialpartner zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung aus diskursanalytischer Perspektive untersucht. Ziel war es, diejenigen Formationsregeln zu rekonstruieren, die einzelne, zeitlich eventuell weit auseinander liegende Diskursbeiträge verbinden. In dieser theoretischen Perspektive verstehen Diskurse als strukturierende Ensembles soziale Phänomene mit Bedeutung und konstruieren damit in einem dialektischen Prozess aus Objektivierung, Institutionalisierung und sozialisatorischer Aneignung die soziale Wirklichkeit (Keller 2005: 316). Der Konflikt innerhalb der industriellen Arbeitsbeziehung, der sich entlang der besonderen Ware ›Arbeitskraft‹ entzündet, motiviert und nährt eine permanente diskursive Auseinandersetzung in der die Diskursgemeinschaften jeweils um Deutungshoheit konkurrieren und versuchen, ihre Deutungen als legitime Deutungen durchzusetzen.

In Kapitel 2 wurden die theoretischen Grundlagen präsentiert, mit denen die vorgenommenen Analysen zu rechtfertigen sind. Dabei wurde auf Kellers Plädoyer einer Einbettung der Diskurstheorie in wissenssoziologische Positionen zurückgegriffen. In der Wissenssoziologischen Diskursanalyse werden die »ursprünglichen Fragen nach der *sozialen Bedingtheit* des Wissens in Analysen seiner *sozialen Konstruktion* und später dann in diejenigen nach seiner *kommunikativen Konstruktion* überführt.« (Keller 2005: 311, Hervorheb. i. O.). Die Wissenssoziologische Diskursanalyse ist besonders geeignet, auf der Ebene der Institutionen produzierte und kollektiv zirkulierende Wissensbestände zu analysieren. Ergänzend wurde auf die Vorschläge Schwab-Trapps Bezug genommen, der ein Vokabular vorschlägt, um politische Konflikte diskursanalytisch zu betrachten.

In den folgenden Kapiteln 3 und 4 wurden die Strukturmerkmale der Arbeitszeitdiskussion in Österreich dargestellt. Diese konstituieren sich aus dem intrinsischen Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den in die Diskussion eingebundenen Diskursgemeinschaften der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie der Institution der Sozialpartnerschaft. In Kapitel 5 wurden die historische Entwicklung der Arbeitszeitregelungen nachgezeichnet, sowie die wichtigsten formalen Regelungsebenen der Arbeitszeit dargestellt. Das Kapitel schloß mit den wichtigsten gesetzlichen Möglichkeiten, Arbeitszeit in Österreich zu gestalten.

Die Detailanalysen in Kapitel 6 haben gezeigt, dass sich der Arbeitszeitdiskurs der Sozialpartner vor dem Hintergrund jeweils unterschiedlicher Formationsregeln entwickelt. Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitnehmerverbände artikuliert sich aus einer Defensivposition heraus, in dem aber mittels offensiver Rhetorik (»Kampf«) versucht wird, Raum zu gewinnen. Ihre Diskursbeiträge bilden sich entlang eines spezifischen, ganzheitlichen Menschenbildes und normativen Vorstellungen darüber, wie die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit organisiert sein soll. Immer wieder kehrende Themen sind dabei Gesundheit, Familie und Lebensqualität der Arbeitnehmer. Ziel der Arbeitnehmerverbände ist es, diese drei Faktoren mittels der Arbeitszeitgestaltung zu steuern. Wesentliches Instrument dazu ist der Kollektivvertrag, dessen Schutzfunktion und den Arbeitsmarkt stabilisierende Wirkung für die Arbeitnehmerverbände unzweifelhaft ist und dessen herausgestellte Bedeutung sie gegenüber den Arbeitgeberverbänden verteidigen müssen. Um ihr Handeln als repräsentatives Handeln zu rechtfertigen, muss sich die Arbeitnehmervertretung der Zustimmung ihrer Mitglieder sicher sein. Angesichts der sinkenden Mitgliederzahlen des ÖGB¹ ist dies nicht mehr selbstverständlich. Die Solidarität als Grundmoment der Arbeiterbewegung wird zunehmend prekär. Auch der Arbeitszeitdiskurs der Gewerkschaft ist von der drohenden Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft strukturiert und von Bemühungen geprägt, die Solidarität zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wieder herzustellen.

Vergleicht man die im Datenmaterial vorhandenen drei Jahrzehnte, lässt sich erkennen, dass im Diskurs der Arbeitnehmerverbände die diskursive Formation der *entfremdenden Arbeit* verschwindet und pragmatische Argumentationen in den Vordergrund rücken. Damit nähert sich der Diskurs der Arbeitnehmerverbände an den der Arbeitgeberverbände an. Im Gegensatz zum Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände spielen bei den Arbeitnehmerverbänden wirtschaftliche Überlegungen eine geringe Rolle. Der Diskurs ist geprägt von einem Menschenbild, das der humanistischen Tradition zugeordnet werden kann. Es dient als Entwicklungsprinzip der gewerkschaftlichen Diskursbeiträge. Es werden moralische Codes benutzt, um den Diskurs strategisch gegenüber den Arbeitgeberverbänden zu positionieren.

Die Arbeitgebervertretung tritt demgegenüber als zukunftsorientierte und konstruktive Kraft auf, die lösungsorientiert den Herausforderungen der Marktwirtschaft begegnen möchte. Die wichtigsten Leitthemen innerhalb des Diskurses sind die Arbeitsplatz-

¹ 1990 zählte der ÖGB 1,65 Mio. Mitglieder, 2006 1,30 Mio. Mitglieder ([HTTP://TINYURL.COM/55Q8FN](http://tinyurl.com/55Q8FN), 10.05.2008).

sicherheit, der Wirtschaftsstandort Österreich in einer globalisierten Wirtschaft und die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe. Ihr Bestreben ist es, die arbeitszeitlichen Gestaltungsspielräume der einzelnen Unternehmen zu erhöhen. Ihre Diskursbeiträge entwickeln sich dabei aus dem Prinzip des Pragmatischen, aufgrund dessen sie die gewerkschaftlichen Positionen als ideologisch und realitätsfremd zurückweisen. Grundsätzliche Überlegungen zur gesellschaftlichen Entwicklung, die über ökonomische Überlegungen hinausgehen und wie sie im gewerkschaftlichen Diskurs erkennbar sind, fehlen. Der arbeitgeberseitige Diskurs ist auf individueller Ebene von liberalen Argumentationen geprägt, der in den arbeitszeitrechtlichen Reglements und der kollektivvertraglichen Gestaltung der Arbeitszeit die individuelle Freiheit beschnitten sieht. Mittels Rückgriffe auf die Vorstellung vernünftiger Subjekte wird versucht, die Schutzfunktion der Kollektivverträge zu delegitimieren.

Die Diskursanalyse bietet zwar einen theoretischen Hintergrund, der es ermöglicht, den subjektzentrierten Zugang, wie er in mikrosoziologischen Analysen der Alltagspraxis gang und gäbe ist, abzulegen und den Blick auf die institutionelle Konstruktion von Wissensbeständen zu lenken. Die große Fallhöhe zwischen theoretischer Elaboriertheit und forschungspraktischer Umsetzung konnte auch diese Arbeit nicht verringern. Reformulierungen der Diskursanalyse und begriffliche Präzisierungen, zugeschnitten auf das jeweilige Untersuchungsfeld sind aber geeignet, Theorie an Forschungspraxis anzunähern. Insbesondere der Versuch Reiner Kellers, die Diskursanalyse in die bestehende Methodologie der hermeneutisch vorgehenden qualitativen Sozialforschung zu integrieren ist vielversprechend und bietet für viele der bestehenden Probleme Lösungsansätze. Speziell für diese Arbeit haben sich Michael Schwab-Trapps Vorschläge für eine Diskursanalyse politischer Konflikte als ausgesprochen nützlich erwiesen, da sie die Begriffe der Diskursanalyse eng mit dem Forschungsgegenstand verzahnen konnten.

Dieser Arbeit liegt über drei Jahrzehnte umspannendes Datenmaterial zugrunde. Das ist ihre Stärke, aber gleichzeitig ihre Schwäche. Stärke, weil geringe diskursive Verschiebungen im Zeitverlauf rekonstruiert werden konnten und den Ergebnissen aufgrund des umfangreichen Datenmaterials insgesamt eine höhere Reliabilität verliehen werden konnte; Schwäche, weil auf eine Detailanalyse ausgewählter Spezialdiskurse verzichtet werden musste. Es böte sich bspw. an, in einer Folgearbeit genauer den Konflikt zu analysieren, der sich an markanten Ereignissen, etwa der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes 1996 entwickelte. Dabei könnte sie sich zur Analyse nicht nur auf Pressematerial beschränken, sondern alle zu diesem Ereignis verfügbaren Dokumente heranziehen, um ein umfassenderes Bild der Diskursfronten zu erhalten.

Literaturverzeichnis

- Angerler, E., 2000: In die Selbständigkeit entlassen? Gewerkschaftliche Konsequenzen der Entstehung neuer Beschäftigungsgruppen. *Kurswechsel* 2: 37–48.
- Appelt, E., 1993: Sozialpartnerschaft und Fraueninteressen. in: *Tálos, E.* (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 243–265.
- Barta, H. et al., 2007: *Zivilrecht. Grundriss und Einführung in das Rechtsdenken*. Online-Lehrbuch, Innsbruck: Universität Innsbruck. <http://tinyurl.com/64qvcp>, 31.10.2007.
- Bauer, J.-P., 1985: Zuständigkeit der Akteure. in: *Endruweit, G./Gaugler, E./Stahle, W. H./Wilpert, B.* (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*. Deutschland, Österreich, Schweiz. Berlin u.a.: de Gruyter, 145–167.
- Becker, R., 2003: Krieg. ›Macht‹ in den Texten Michel Foucaults zwischen 1969 und 1977. Diplomarbeit, Darmstadt: TU Darmstadt. <http://tinyurl.com/4n4522>, 11.01.2005.
- Beckermann, A., 2003: *Einführung in die Logik*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen*, 1984: *Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitpolitik*. Wien: Ueberreuter.
- Berger, P. L./Luckmann, T., 1969: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt/Main: Fischer.
- Bergmann, J., 1995: *Einführung in die Industriosozologie*. Vorlesungsmanuskript Inst. für Soziologie, TH Darmstadt.
- Bergmann, N., 1998: *Telearbeit und Arbeitszeit. Eine theoretische und empirische Untersuchung über den Zeitumgang der Telearbeiter/Innen*. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Bührmann, A., 1995: *Das authentische Geschlecht. Die Sexualitätsdebatte der neuen Frauenbewegung und die Foucaultsche Machtanalyse*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Blumer, H., 1981: Der methodische Standort des Symbolischen Interaktionismus. in: *Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen* (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*. Opladen: Leske + Budrich, 80–146. 2 Bände.
- Bourdieu, P., 2005: Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. in: *Bourdieu, P./Steinrück, M.* (Hrsg.), *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA-Verlag, 49–81.
- Briefs, G., 1927: Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. in: *Elster, L./Weber, A./Wieser, F.* (Hrsg.), *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*. Bd. IV. Jena, 1108–1150.
- Briefs, G., 1952: *Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Die Gewerkschaften am Scheideweg*. Bern: Francke.
- Briefs, G., 1965: Gewerkschaften (I). in: *von Beckerath, E.* (Hrsg.), *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*. Bd. 4. Fischer: Stuttgart, 545–561.
- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hrsg.), 2007: *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bublitz, H., 2006: Differenz und Integration. Zur diskursanalytischen Rekonstruktion der Regelstrukturen sozialer Wirklichkeit. in: *Keller, R.* (Hrsg.), *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse 1: Theorien und Methoden*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 227–262.
- Bublitz, H./Bührmann, A. D./Hanke, C./Seier, A., 1999: Diskursanalyse – (k)eine Methode? Eine Einleitung. in: *Bublitz, H./Bührmann, A. D./Hanke, C./Seier, A.* (Hrsg.), *Das Wuchern der Diskurse. Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults*. Frankfurt/Main u. a.: Campus, 10–21.
- Cerny, J., 1973: Der Schutzgedanke im Arbeitsrecht. *Das Recht der Arbeit* (121): 97–106.

- Cerny, J., 2005: Urlaubsrecht. Wien: ÖGB-Verlag.
- Dachs, H./Gerlich, P./Gottweis, H./Kramer, H./Lauber, V./Müller, W. C./Tálos, E. (Hrsg.), 2006: Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz.
- Deutschmann, C., 1982: Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages. in: *Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H.* (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/Main u. a.: Campus, 32–45.
- Deutschmann, C., 2002: Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim u.a.: Juventa-Verlag.
- Dosse, F., 1996: Das Feld des Zeichens. 1945 – 1966. Geschichte des Strukturalismus. Bd. 1. Hamburg: Junius.
- Dosse, F., 1997: Die Zeichen der Zeit. 1967 – 1991. Geschichte des Strukturalismus. Bd. 2. Hamburg: Junius.
- Dreyfus, H. L./Rabinow, P., 1994: Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik. Weinheim: Beltz, Athenäum.
- Dux, G., 1976: Strukturwandel der Legitimation. Freiburg u.a.: Alber.
- Eckart, C., 1983: Die Teilzeitarbeit von Frauen. in: *Tálos, E./Vobruba, G.* (Hrsg.), Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 83–101.
- Ehmer, J., 1979: Rote Fahnen – Blauer Montag. in: *Puls, D./Thompson, E. P.* et al. (Hrsg.), Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 143–174.
- Endrweit, G./Gaugler, E./Staehele, W. H./Wilpert, B. (Hrsg.), 1985: Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz. Berlin u.a.: de Gruyter.
- Ernst, B./Gehrke, C., 1999: Der Januskopf der Teilzeitbeschäftigung. Regensburg: Transfer-Verlag.
- Faulhaber, T., 1980: Die Vereinigung Österreichischer Industrieller. Wien: Signum-Verlag.
- Finder, R., 1995: Teilzeitarbeit. Bedeutung und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Fink, M., 2006: Unternehmerverbände. in: *Dachs, H./Gerlich, P./Gottweis, H./Kramer, H./Lauber, V./Müller, W. C./Tálos, E.* (Hrsg.), Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz, 443–461.
- Fischer, H. (Hrsg.), 1982: Das politische System Österreichs. Wien, München, Zürich: Europa-Verlag.
- Flecker, J., 2000: Intrapreneure, Arbeitskraftunternehmer und andere Zwitterwesen. Kurswechsel 2: 28–37.
- Foucault, M., 1978: Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Wahrheit. Berlin: Merve-Verlag.
- Foucault, M., 2002a: Schriften in vier Bänden. 1970 – 1975. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1981: Archäologie des Wissens. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1973: Die Geburt der Klinik. Eine Archäologie des ärztlichen Blicks. München: Hanser.
- Foucault, M., 1974: Die Ordnung der Dinge. Eine Archäologie der Humanwissenschaften. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1999: Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1969: Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 2002b: Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit. Bd. 1. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

- Fürstenberg, F., 1985: Sozialkulturelle Aspekte der Sozialpartnerschaft. in: Gerlich, P. et al. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich. Wien, Graz u. a.: Böhlau, 29–40.
- Fürstenberg, F. et al. (Hrsg.), 1986: Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Trauner.
- Gärtner, J./Klein, C./Lutz, D., 2007: Arbeitszeitmodelle. Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung. Wien: LexisNexis-Verlag ARD Orac.
- Geiger, T., 1949: Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln u.a.: Kiepenheuer.
- Gerlich, P., 1992: A Farewell to Corporatism. West European Politics 15: 132–146.
- Gleißner, R./Maska, P./Steinlechner, G., 2007: Das Arbeitszeitpaket 2007. Wien: Wirtschaftskammer Österreich.
- Göhring, W./Pellar, B., 2003: Ferdinand Hanusch. Aufbruch zum Sozialstaat. Wien: ÖGB-Verlag.
- Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.), 2005: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Merin: Rainer Hampp.
- Grillberger, K., 1973: Kollektivvertragsdispositives Recht. Das Recht der Arbeit 23 (2): 41–46.
- Gross, T., 2006: Von der Boheme zur Unterschicht. <http://tinyurl.com/6xqob5>, 09.06.2006.
- Günthner, S./Knoblauch, H., 1997: Gattungsanalyse. in: Hitzler, R./Honer, A. (Hrsg.), Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung. Opladen: Leske + Budrich, 281–308.
- Habermas, J., 2004: Der philosophische Diskurs der Moderne. Zwölf Vorlesungen. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Hammer, G., 1998: »Telearbeit« – Alltag oder Rarität? Demographische und erwerbsstatistische Analyse einer neuen Arbeitsform in Österreich, erhoben im Mikrozensus Sonderprogramm »Arbeitszeitformen«, September 1997. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit u. Soziales.
- Hirsch-Kreinsen, H., 2005: Wirtschafts- und Industriesoziologie. Grundlagen, Fragestellungen, Themenbereiche. Weinheim: Juventa.
- Hitzler, R., 2000: Sinnrekonstruktion. Zum Stand der Diskussion (in) der deutschsprachigen interpretativen Soziologie. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26 (3): 459–484.
- Hitzler, R., 1988: Sinnwelten. Ein Beitrag zum Verstehen von Kultur. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hitzler, R./Honer, A. (Hrsg.), 1997: Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung. Opladen: Leske + Budrich.
- Horak, K. et al. (Hrsg.), 1990: Arbeitszeit – Lebenszeit. Wien: Verlag d. Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Hörning, K. H./Gerhard, A./Michailow, M., 1990: Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten – neuer Lebensstil. o. O.: Suhrkamp.
- Jaeggi, R., 2005: Entfremdung. Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Jäger, S., 2004: Diskurs und Wissen. in: Keller, R./Hirsland, A./Schneider, W./Viehöver, W. (Hrsg.), Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 83–114.
- Jahoda, M./Lazarsfeld, P. F./Zeisel, H., 2004: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- James, W., 1890: The principles of psychology. In two volumes. New York: Holt.
- Kandera, R., 1999: Arbeitszeitflexibilisierung. Der rechtliche Entscheidungsrahmen. Wien: Verlag Österreich.

- Karlhofer, F., 2006: Arbeitnehmerorganisationen. in: *Dachs, H./Gerlich, P./Gottweis, H./Kramer, H./Lauber, V./Müller, W. C./Tálos, E.* (Hrsg.), *Politik in Österreich. Das Handbuch.* Wien: Manz, 462–479.
- Keller, R., 1998: *Müll. Die gesellschaftliche Konstruktion des Wertvollen.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Keller, R., 2003: *Der Müll der Gesellschaft. Eine wissenssoziologische Diskursanalyse.* in: *Keller, R./Hirsland, A./Schneider, W./Viehöver, W.* (Hrsg.), *Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 197–232.
- Keller, R., 2004: *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen.* Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, R., 2005: *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, R. (Hrsg.), 2006: *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse 1: Theorien und Methoden.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, R./Hirsland, A./Schneider, W./Viehöver, W. (Hrsg.), 2004: *Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, C., 1994: *Die Arbeitszeitrichtlinie der EU. Das Recht der Arbeit* 190.
- Klein, C., 1998: *Telearbeit – Chancen und Gefahren für ArbeitnehmerInnen.* Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit u. Soziales, 49–57.
- Klenner, F., 1951: *Die österreichischen Gewerkschaften. Vergangenheit und Gegenwartsprobleme.* Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Klenner, F., 1967: *Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie.* Wien: Verlag des Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Knoblauch, H., 2006: *Diskurs, Kommunikation und Wissenssoziologie.* in: *Keller, R.* (Hrsg.), *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse 1: Theorien und Methoden.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 209–431.
- Knorr-Cetina, K., 1984: *Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft.* Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Kratzer, N., 2003: *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen.* Berlin: edition sigma.
- Laclau, E./Mouffe, C. (Hrsg.), 2000: *Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus.* Wien: Passagen-Verlag.
- Lehndorff, S., 2001: *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik.* Hamburg: VSA-Verlag.
- Leutner, R., 1997: *Nur mit Kollektivvertrag: Spielregeln der Arbeitszeitgestaltung.* *Arbeit und Wirtschaft* 5: 8–12.
- Link, J., 2005: *Warum Diskurse nicht von personalen Subjekten ›ausgehandelt‹ werden. Von der Diskurs- zur Interdiskurstheorie.* in: *Keller, R./Hirsland, A./Schneider, W.* (Hrsg.), *Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit. Zum Verhältnis von Wissenssoziologie und Diskursforschung.* Konstanz: UVK, 7–100.
- Littek, W. et al. (Hrsg.), 1982: *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie.* Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Löschnigg, G./Schwarz, W., 2003: *Arbeitsrecht.* Wien: ÖGB-Verlag.
- Luckmann, T., 2002a: *Wissen und Gesellschaft. Ausgewählte Aufsätze 1981–2002.* Konstanz: UVK. hrsg. von H. Knoblauch, J. Raab und B. Schnettler.
- Luckmann, T., 2002b: *Zur Ausbildung historischer Institutionen aus sozialem Handeln.* in: *Wissen und Gesellschaft. Ausgewählte Aufsätze 1981–2002.* Konstanz: UVK, 105–116. hrsg. von H. Knoblauch, J. Raab und B. Schnettler.

- Luckmann, T., 2002c: Der kommunikative Aufbau der sozialen Welt und die Sozialwissenschaften. in: Wissen und Gesellschaft. Ausgewählte Aufsätze 1981–2002. Konstanz: UVK, 157–182. hrsg. von H. Knoblauch, J. Raab und B. Schnettler.
- Luhmann, N., 1995: Die Soziologie des Wissens. Probleme ihrer theoretischen Konstruktion. in: Gesellschaftsstruktur und Semantik. Bd. 4. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 9–71.
- Mannheim, K., 1969: Ideologie und Utopie. Frankfurt/Main: Schulte-Bulmke.
- Marhold, F./Friedrich, M., 2006: Österreichisches Arbeitsrecht. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Marx, K./Engels, F., o. J. Werke. Berlin/DDR: Dietz.
- Matzner, E., 1982: Sozialpartnerschaft. in: Fischer, H. (Hrsg.), Das politische System Österreichs. Wien, München, Zürich: Europa-Verlag, 429–452.
- Mead, G. H., 1998: Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Meinert, R., 1958: Die Entwicklung der Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1820-1956. Dissertation, Münster.
- Mesch, M./Schwarz, B./Stemberger, G., 1987: Arbeitszeitgestaltung. Wien: Verlag des Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Michels, R., 1911: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens. Leipzig: Klinkhardt.
- Mikl-Horke, G., 1977: Soziologie der Gewerkschaften. Wien: EuropaVerlag.
- Mikl-Horke, G., 2000: Industrie- und Arbeitssoziologie. München, Wien: Oldenbourg.
- Mills, S., 2007: Der Diskurs. Begriff, Theorie, Praxis. Tübingen u.a.: Francke.
- Minssen, H. (Hrsg.), 1999: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Minssen, H., 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Moser, U., 1983: Arbeitszeitdiskussion der Gewerkschaften in Österreich. in: Tálos, E./Vobruba, G. (Hrsg.), Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 47–64.
- Mückenberger, U., 1982: Entwicklung und Funktion des Arbeitszeitrechts. in: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/Main u. a.: Campus, 46–60.
- Mückenberger, U., 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer »Krise der Normalität«. Gewerkschaftliche Monatshefte 4: 211–223.
- Müller-Jentsch, W., 1997: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Oevermann, U., 1980: Zur Logik der Interpretation von Interviewtexten. Fallanalyse anhand eines Interviews mit einer Fernstudentin. in: Heinze, T./Klusemann, H. W./Soeffner, H. G. (Hrsg.), Interpretationen einer Bildungsgeschichte. Überlegungen zur sozialwissenschaftlichen Hermeneutik. Bensheim: Päd.-extra-BuchVerlag, 15–69.
- Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hrsg.), 1982: Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Olk, T./Hohn, H.-W./Hinrichs, K./Heinze, R. G., 1979: Lohnarbeit und Arbeitszeit. Arbeitszeitpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime. Leviathan 7: 51–173, 376–407.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1983: Antrag zum 10. Bundeskongreß. Wien: ÖGB.
- Ott, C., 1998: Die Spur der Lüste. Sexualität, Geschlecht und Macht. Opladen: Leske + Budrich.
- Pelinka, A./Rosenberger, S., 2003: Österreichische Politik. Grundlagen – Strukturen – Trends. Wien: WUV-Univ.-Verlag.
- Pfetsch, F. R., 2006: Verhandeln in Konflikten. Grundlagen – Theorie – Praxis. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Pirker, R., 1990: Zur Theorie der Arbeitszeit. in: *Maurer, A./Moser, U./Perching, B./Pirker, R./Traxler, F.* (Hrsg.), *Arbeitszeit zwischen Verkürzung und Flexibilisierung. Die Arbeitszeitpolitik der Verbände und ihre bisherige Umsetzung in den Unternehmen.* Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 9–34.
- Pohl, E., 2004: *Auszeit ohne Risiko. Ein Ratgeber für Teilzeit, Sabbatical und mehr Freizeit.* Wien: Linde.
- Prigge, W.-U., 1985: Unternehmer und Arbeitgeber. in: *Endruweit, G./Gaugler, E./Staehle, W. H./Wilpert, B.* (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz.* Berlin u.a.: de Gruyter, 39–49.
- Prisching, M., 1996: *Die Sozialpartnerschaft. Modell der Vergangenheit oder Modell für Europa?* Wien: Manz.
- Puls, D./Thompson, E. P. et al. (Hrsg.), 1979: *Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert.* Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Reichertz, J., 2003: Objektive Hermeneutik und hermeneutische Wissenssoziologie. in: *Flick, U./von Kardorff, E./Steinke, I.* (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 514–524.
- Reid, D. A., 1979: Der Kampf gegen den »blauen Montag« 1766 bis 1876. in: *Puls, D./Thompson, E. P.* et al. (Hrsg.), *Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert.* Frankfurt/Main: Suhrkamp, 265–295.
- Sarasin, P., 2005: *Michel Foucault zur Einführung.* Hamburg: Junius.
- de Saussure, F. (Hrsg.), 2001: *Grundfragen der allgemeinen Sprachwissenschaft.* Berlin u.a.: de Gruyter. 1. Auflage 1916.
- Schienstock, G., 1985: Sozialwissenschaftliche Theoriebildung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. in: *Endruweit, G./Gaugler, E./Staehle, W. H./Wilpert, B.* (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz.* Berlin u.a.: de Gruyter, 306–325.
- Schmid, T., 1993: Arbeitszeitpolitik. Kontinuität oder Veränderung? in: *Tálos, E.* (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells.* Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 187–206.
- Schrank, F./Mazal, W., 2006: *Arbeitsrecht. Ein systematischer Grundriss.* Wien: WUV.
- Schröer, N., 1997: Wissenssoziologische Hermeneutik. Eine Einführung. in: *Hitzler, R./Honer, A.* (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung.* Opladen: Leske + Budrich, 109–129.
- Schubert, K., 2005: Korporatismus. in: *Nohlen, D.* (Hrsg.), *Lexikon der Politikwissenschaft.* Bd. 1. München: C.H. Beck, 484–488.
- Schudlich, E., 1987: *Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945.* Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Schütz, A./Luckmann, T., 1984: *Strukturen der Lebenswelt.* Bd. 2. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Schwab-Trapp, M., 2006: Diskurs als soziologisches Phänomen. Bausteine für eine soziologisch orientierte Diskursanalyse. in: *Keller, R.* (Hrsg.), *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse 1: Theorien und Methoden.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 263–286.
- Soeffner, H.-G., 2004: *Auslegung des Alltags – der Alltag der Auslegung. Zur wissenssoziologischen Konzeption einer sozialwissenschaftlichen Hermeneutik.* Konstanz: UVK-Verlag-Ges.
- Statistik Austria* (Hrsg.), 2005: *Statistisches Jahrbuch Österreichs 2006.* Wien: Statistik Austria.
- Stolz, M., 2005: *Generation Praktikum.* <http://tinyurl.com/9ahm6>, 12.06.2006.
- Strauss, A. L./Corbin, J., 1996: *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlag-Union.
- Tálos, E., 1983: Arbeitszeitpolitik. Der Kampf und die Arbeitszeit. in: *Tálos, E./Vobruba, G.* (Hrsg.), *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik.* Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 3–21.

- Tálos, E. (Hrsg.), 1993a: Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Tálos, E., 1993b: Entwicklung, Kontinuität und Wandel der Sozialpartnerschaft. in: Tálos, E. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 11–34.
- Tálos, E., 2006: Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? in: Dachs, H./Gerlich, P./Gottweis, H./Kramer, H./Lauber, V./Müller, W. C./Tálos, E. (Hrsg.), Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz, 425–442.
- Tálos, E./Fink, M., 2003: Sozialpartnerschaft in Österreich. Das korporatistische Modell am Ende? in: Jochem, S. et al. (Hrsg.), Konzertierung, Verhandlungsdemokratie und Reformpolitik im Wohlfahrtsstaat. Das Modell Deutschland im Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, 194–231.
- Tálos, E./Manoschek, W., 2005: Aspekte der politischen Struktur des Austrofaschismus. in: Tálos, E./Neugebauer, W. (Hrsg.), Austrofaschismus. Politik – Ökonomie – Kultur. Wien: Lit, 124–161.
- Tálos, E./Vobruba, G. (Hrsg.), 1983: Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Taylor, C., 1988: Foucault über Freiheit und Wahrheit. in: Negative Freiheit? Zur Kritik des neuzeitlichen Individualismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 188–235.
- Teriet, B., 1977: Teilzeitarbeit. Ein Problemaufriß. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2): 311–318.
- Traxler, F., 1982: Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungslogik und Organisationsdynamik gewerkschaftlichen Handelns am Beispiel Österreich. Wien: Braumüller.
- Traxler, F., 1985: Arbeitgeberverbände. in: Endrúweit, G./Gaugler, E./Stahle, W. H./Wilpert, B. (Hrsg.), Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz. Berlin u.a.: de Gruyter, 51–64.
- Traxler, F., 1986: Interessenverbände der Unternehmer. Konstitutionsbedingungen und Steuerungskapazitäten, analysiert am Beispiel Österreichs. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Traxler, F., 1993: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München u. a.: Hampp, 141–167.
- Ucakar, K., 1982: Die Entwicklung der Interessenorganisationen. in: Fischer, H. (Hrsg.), Das politische System Österreichs. Wien, München, Zürich: Europa-Verlag, 397–428.
- Vofß, G. G./Pongratz, H. J., 1988: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131–158.
- Vobruba, G., 1983: Arbeitszeitpolitik als Gesellschaftspolitik. in: Tálos, E./Vobruba, G. (Hrsg.), Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, 23–46.
- Webb, S./Webb, B. P., 1895: Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus. Stuttgart: Dietz.
- Webb, S./Webb, B. P., 1897: Industrial democracy. London: Longmans, Green and Co.
- Weber, M., 1985: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.

Abstract

In dieser Arbeit wurde die Diskussion der Sozialpartner zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung aus diskursanalytischer Perspektive untersucht. Ziel war es, diejenigen Formationsregeln zu rekonstruieren, die einzelne, zeitlich eventuell weit auseinander liegende Diskursbeiträge verbinden. In dieser theoretischen Perspektive werden Diskurse als strukturierende Ensembles soziale Phänomene mit Bedeutung und konstruieren damit in einem dialektischen Prozess aus Objektivierung, Institutionalisierung und sozialisatorischer Aneignung die soziale Wirklichkeit. Der Konflikt innerhalb der industriellen Arbeitsbeziehung, der sich entlang der besonderen Ware ›Arbeitskraft‹ entzündet, motiviert und nährt eine permanente diskursive Auseinandersetzung in der die Diskursgemeinschaften jeweils um Deutungshoheit konkurrieren und versuchen, ihre Deutungen als legitime Deutungen durchzusetzen.

In Kapitel 2 wurden die theoretischen Grundlagen präsentiert, mit denen die vorgenommenen Analysen zu rechtfertigen sind. Dabei wurde auf Rainer Kellers Plädoyer einer Einbettung der Diskurstheorie in wissenssoziologische Positionen zurückgegriffen. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse ist besonders geeignet, auf der Ebene der Institutionen produzierte und kollektiv zirkulierende Wissensbestände zu analysieren.

In den folgenden Kapiteln 3 und 4 wurden die Strukturmerkmale der Arbeitszeitdiskussion in Österreich dargestellt. Diese konstituieren sich aus dem intrinsischen Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den in die Diskussion eingebundenen Diskursgemeinschaften der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie der Institution der Sozialpartnerschaft. In Kapitel 5 wurden die historische Entwicklung der Arbeitszeitregelungen nachgezeichnet, sowie die wichtigsten formalen Regelungsebenen der Arbeitszeit dargestellt. Das Kapitel schloß mit den wichtigsten gesetzlichen Möglichkeiten, Arbeitszeit in Österreich zu gestalten.

Die Detailanalysen in Kapitel 6 haben gezeigt, dass sich der Arbeitszeitdiskurs der Sozialpartner vor dem Hintergrund jeweils unterschiedlicher Formationsregeln entwickelt. Der Arbeitszeitdiskurs der Arbeitnehmerverbände artikuliert sich aus einer Defensivposition heraus, in dem aber mittels offensiver Rhetorik versucht wird, Raum zu gewinnen. Ihre Diskursbeiträge bilden sich entlang eines spezifischen, ganzheitlichen Menschenbil-

des und normativen Vorstellungen darüber, wie die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit organisiert sein solle. Immer wieder kehrende Themen sind dabei Gesundheit, Familie und Lebensqualität der Arbeitnehmer. Ziel der Arbeitnehmerverbände ist es, diese drei Faktoren mittels der Arbeitszeitgestaltung zu steuern. Wesentliches Instrument dazu ist der Kollektivvertrag, dessen Schutzfunktion und den Arbeitsmarkt stabilisierende Wirkung für die Arbeitnehmerverbände unzweifelhaft ist und dessen herausgestellte Bedeutung sie gegenüber den Arbeitgeberverbänden verteidigen müssen.

Vergleicht man die im Datenmaterial vorhandenen drei Jahrzehnte, lässt sich erkennen, dass im Diskurs der Arbeitnehmerverbände die diskursive Formation der *entfremdenden Arbeit* verschwindet und pragmatische Argumentationen in den Vordergrund rücken. Damit nähert sich der Diskurs der Arbeitnehmerverbände an den der Arbeitgeberverbände an. Im Gegensatz zum Arbeitszeitdiskurs der Arbeitgeberverbände spielen bei den Arbeitnehmerverbänden wirtschaftliche Überlegungen eine geringe Rolle. Der Diskurs ist geprägt von einem Menschenbild, das der humanistischen Tradition zugeordnet werden kann. Es dient als Entwicklungsprinzip der gewerkschaftlichen Diskursbeiträge. Es werden moralische Codes benutzt, um den Diskurs strategisch gegenüber den Arbeitgeberverbänden zu positionieren.

Die Arbeitgebervertretung tritt demgegenüber als zukunftsorientierte und konstruktive Kraft auf, die lösungsorientiert den Herausforderungen der Marktwirtschaft begegnen möchte. Die wichtigsten Leitthemen innerhalb des Diskurses sind die Arbeitsplatzsicherheit, der Wirtschaftsstandort Österreich in einer globalisierten Wirtschaft und die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe. Ihr Bestreben ist es, die arbeitszeitlichen Gestaltungsspielräume der einzelnen Unternehmen zu erhöhen. Ihre Diskursbeiträge entwickeln sich dabei aus dem Prinzip des Pragmatischen, aufgrund dessen sie die gewerkschaftlichen Positionen als ideologisch und realitätsfremd zurückweisen.

Lebenslauf

Ing. Wolfgang Plaschg Bakk. phil.
geboren am 25. Juni 1980 in Bad Radkersburg

Bildungsweg

seit Oktober 2007	Magisterstudium Statistik, Universität Wien
März 2006 – Juni 2008	Magisterstudium Soziologie, Universität Wien
März 2003 – März 2006	Bakkalaureatsstudium Soziologie, Universität Wien („mit Auszeichnung bestanden“, Notenschnitt: 1,5)
Okt. 2001 – März 2003	Diplomstudium Soziologie (Erstfach) und Philosophie (Zweifach), Universität Wien
Juni 1995 – Juni 1999	HTBLA für Elektronische Datenverarbeitung und Organi- sation, Kaindorf/Sulm, Ausbildungsschwerpunkt Kom- merzielle Datenverarbeitung (Matura mit „ausgezeichne- tem Erfolg“ bestanden, Notenschnitt: 1,0)

Berufliche Erfahrungen

seit Februar 2008	Österreichische Akademie der Wissenschaften, Kommis- sion für vergleichende Medien- und Kommunikations- forschung, Wien
März 2006 – Dez 2006	Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung, Wien (Projektmitarbeit)
Juli, August 2005	Quality Austria GmbH, Wien (Projektmitarbeit)
Sept. 2003, März 2004	Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft (IKM) Universität für Musik und darstellende Kunst, Wien (Projektmitarbeit)
Juni – Aug. 2003	Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, Wien (Praktikum)
Nov. 1999 – Dez. 2002	Hendrich & Futter Datenverarbeitungsges.m.b.H., Wien
Juli, August 1998	ISA GmbH, Graz (Ferialpraktikum)
Juli, August 1997	ISA GmbH, Graz (Ferialpraktikum)
August 1996	AVL List GmbH, Graz (Ferialpraktikum)

Publikationen und Projektberichte

Claudia Schwarz, Florian Röthlin, Wolfgang Plaschg (2008): Aber bitte mit Schlag! Zur Legitimation von Lust, Macht und Gewalt in der SM-Szene. SWS-Rundschau 3/2008.

Claudia Schwarz, Wolfgang Plaschg (2007): Spezifika von Ein-Personen-Unternehmensgründungen. Empirische Befunde unter Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen. Wirtschaftspolitische Blätter 3/2007, 461–477.

Franz-Otto Hofecker, Wolfgang Plaschg, Peter Tschmuck (2006): Bericht zur Kulturförderung des Bundes 2005, Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, Wien.

Quality Austria (2005): Problemerkatalog Kultur. Studie zur Erhebung der spezifischen Problembereiche österreichischer Kulturbetriebe. Wien. (Projektmitarbeit)

Wolfgang Plaschg, Tasos Zembylas (2003): Bericht zur AbsolventInnenumfrage 2003, Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, Wien. (Projektbericht)

Vorträge

„Nachbarschaft: Kommunikationswissenschaft. Nachbarschaftskommunikation?“: ÖGS Kongress 2007: Nachbarschaftsbeziehungen. 25. bis 27. September 2007, Graz. (gemeinsam mit Claudia Schwarz)

„Wandlungen der Flexibilität“: Entsicherungsgesellschaft. Aktuelle Debatten zu Prekarisierung. 3. bis 5. Mai 2007, Wien.

Auslandsaufenthalte

Juli 2007 Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Collection, University of Essex, GB

Stipendien

2007 Förderstipendium der Universität Wien zur Durchführung der Diplomarbeit

2007 Förderung der Diplomarbeit aus den Mitteln des Johann-Böhm-Fonds des Österreichischen Gewerkschaftsbundes