



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Arbeitszeitverkürzung in der Krise.
Das Konzept der kollektiven Arbeitszeitverkürzung im
aktuellen Kontext Deutschlands“

Verfasser

Michael Schwendinger, Bsc.

angestrebter akademischer Grad

Magister (Mag.)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Individuelles Diplomstudium Internationale Entwicklung

Betreuer:

Univ.-Prof. Alejandro Cuñat, PhD

*An erster Stelle möchte ich meinen großartigen und geduldigen Eltern danken,
die mich auf all meinen Wegen in, um und durch mein Studium, nicht nur
finanziell, unterstützt haben.*

*Ein großer Dank gebührt selbstverständlich meinem Betreuer, Alejandro Cuñat,
der mir stets mit Rat und Tat zur Seite stand.*

*Auch allen meinen Interview-Partnern möchte ich recht herzlich für ihre
geopferte Zeit danken. Ohne sie hätte diese Arbeit in der Form nicht entstehen
können.*

*Last but not least möchte ich mich bei meiner lebenswürdigen Freundin
bedanken. Ohne dich wäre ich wahrscheinlich schon bei Seite 2 verzweifelt.*

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Forschungsinteresse	1
1.2	Forschungsaufbau und -frage	2
2	Theoretische Einbettung des Themas	4
2.1	Arbeitszeitverkürzung aus betriebswirtschaftlicher Perspektive . .	8
2.1.1	Lohnkostenentwicklung	10
2.1.2	(Arbeits-) Produktivitätsentwicklung	12
2.1.3	Kapitalkostenentwicklung	14
2.1.4	Zwischenresümee: Kostenneutralität	16
2.2	Arbeitszeitverkürzung aus volkswirtschaftlicher Perspektive	17
2.2.1	Güternachfrageeffekte	17
2.2.2	Wachstumspotenzial	21
2.2.3	Arbeitsangebotseffekte	22
2.3	Resümee der theoretischen Aspekte	24
2.4	Einbettung in ökonomische Theoriegebäude	26
2.4.1	Neoklassischer Arbeitsmarkt	27
2.4.2	Keynesianischer Arbeitsmarkt	30
2.4.3	Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit bei Karl Marx	33
2.4.4	John M. Keynes über die lange Frist	36
3	Historische Einbettung des Themas	39
3.1	Frühgeschichte der Arbeitszeitverkürzung	39
3.2	(Zwischen-) Kriegszeit	50
3.3	Nachkriegszeit	55
3.4	Die 35-Stunden Woche in Deutschland	58
3.5	Frankreichs 35-Stunden-Woche	61
3.6	Jüngere Entwicklungen in Deutschland	68
3.6.1	Politische Rahmenbedingungen der Arbeitszeitpolitik	69
3.6.2	Strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt	76
3.6.3	Tendenzen der Arbeitszeitentwicklung	83
3.6.4	Länderprofile und Zusammenfassung	86
3.7	Die deutsche Kurzarbeit in der Krise	88
4	Qualitative Forschung: Experten-Interviews	93
4.1	Methodik	93
4.2	Herangehensweise und Leitfaden	97
4.3	Ergebnisse der Experten-Diskussion	99

5	Schlussbetrachtung	108
5.1	Conclusio	108
5.2	Ausblick	112
	Literatur	114
	Anhang	122
A	Datenanhang	122
A.1	Arbeitszeiten 1800-1980	122
A.2	Tarifbindung	123
A.3	Atypische Beschäftigung	124
A.4	Arbeitszeiten 1983-2012	127
B	Interviews	128
B.1	Interview-Partner	128
B.2	Transkripte	129
B.2.1	Jörg Wiedemuth	130
B.2.2	Hartmut Seifert	133
B.2.3	Steffen Lehndorff	136
B.2.4	Stephan Kallhoff	142
B.2.5	Wolfgang Franz	144
B.2.6	Martin Eckstein, Jupp Zenzen	146
6	Abstract	150
6.1	Deutsch	150
6.2	English	151
7	Curriculum Vitae	152

Abbildungsverzeichnis

1	Wirkungszusammenhänge von Arbeitszeitverkürzungen	24
2	Klassischer Arbeitsmarkt	29
3	Keynesianischer Arbeitsmarkt	32
4	Interessenvertretung in Deutschland (% aller Beschäftigten) . . .	75
5	LeiharbeiterInnen - Deutschland (in 1000)	82
6	Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden) . .	84
7	Arbeitszeitprofil - Deutschland	86
8	Arbeitszeitprofil Männer und Frauen - Deutschland	87

Abkürzungsverzeichnis

BDA	Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
AZV	Arbeitszeitverkürzung(en)
ADAV	Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein
SDAP	Sozialdemokratische Arbeiterpartei
SAP	Sozialistische Arbeiterpartei
BE	Beschäftigungseffekt
PE	Produktivitätseffekt
MLPD	Marxistisch-Leninistische Partei Deutschland
SLP	Sozialistische Links Partei Österreich
ZAG	Zentralarbeitsgemeinschaft
ILO	International Labour Organization
AZVO	Arbeitszeitverordnung (1923)
AZNG	Arbeitszeitnotgesetz (1927)
AZO	Arbeitszeitordnung (1934)
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ifo	Institut für Wirtschaftsforschung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ALG II	Arbeitslosengeld II
SGB II	Sozialgesetzbuch II
LFS	Labour Force Survey
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
EU	Europäische Union

1 Einleitung

1.1 Forschungsinteresse

Am 11. Februar 2013 entdeckte ich im Online-Portal der deutschen Wochenzeitung DIE ZEIT einen Artikel, dessen Überschrift wie folgt begann: „Politiker und Wissenschaftler fordern 30-Stunden-Woche. Alle sollen weniger arbeiten, damit mehr Jobs geschaffen werden [...]“ (Die Zeit 11.2.2013) Der dazugehörige *Offene Brief* begründet diese Forderung als notwendige Maßnahme im andauernden Kampf gegen die offenbar nicht enden wollende Wirtschaftskrise und die damit in Verbindung stehende Massenarbeitslosigkeit in Deutschland (vgl. Bontrup und Massarrat 2013). Kollektive Arbeitszeitverkürzung als Instrument in der und gegen die vieldiskutierte Wirtschaftskrise? Das klang interessant für mich! Und tatsächlich, auch einige Monate später, im deutschen und österreichischen Bundestags- bzw. Nationalratswahlkampf im Herbst 2013, tauchte die Forderung nach einer kollektiven Verkürzung der Arbeitszeiten wieder auf, dieses Mal in Form von Plakaten der Marxistisch-Leninistischen Partei Deutschlands (MLPD)¹ und als Wahlkampfforderung der Sozialistischen Links Partei (SLP)² in Österreich.

Nun ist es natürlich so, dass das Konzept kollektiver Arbeitszeitverkürzung selbst keineswegs neu ist. Eher im Gegenteil, für mich mutete der Begriff etwas verstaubt an. Ein Relikt aus früheren Zeiten allenfalls, aus jenen Tagen, als in Europa um den 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche gekämpft wurde. Die Idee dahinter, so scheint's, ist eigentlich recht simpel: Bei hoher Arbeitslosigkeit ist es offensichtlich so, dass Einige überhaupt nicht und Andere relativ viel arbeiten. Wenn nun schlicht diese Ungleichverteilung des gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens ausgeglichen werden könnte und alle in etwa gleich viel arbeiten würden, gäbe es, so die Überlegung, keine Arbeitslosigkeit mehr. Und genau das soll anhand des Konzepts der kollektiven Arbeitszeitverkürzung bewerkstelligt werden. Natürlich ist es so einfach in der realen Welt meist nicht, trotzdem ist der Gedanke an und für sich zunächst sehr faszinierend und spannend. Die Tatsache, dass gerade jeweils am linken Rand im politischen Parteienspektrum angesiedelte Parteien diese Forderung vertreten, weist natürlich auch darauf hin, dass dieses Thema stets stark umstritten war. Nicht zufällig nimmt die Arbeitszeit schon im Werk von KARL MARX eine entscheidende Rolle ein und ebenso wenig zufällig, stand die Forderung nach einer Regulierung und Verkürzung der Arbeitszeiten bereits ganz am Anfang der europäischen ArbeiterInnen-Bewegungen im 19. Jahrhundert.³

¹Online einsehbar unter:

<http://www.mlpd.de/2013/kw28/wahlplakate-zur-bundestagswahl-2013/> [09.10.2013]

²Online einsehbar unter: <http://www.slp.at/kurzprogramm> [09.10.2013]

³Ich möchte darauf hinweisen, dass ich in meiner Arbeit bewusst frei zwischen maskulinen, femininen und gegenderten Endungen wechsle.

So weit so gut. Doch wie steht es um das Thema heute, kollektive Arbeitszeitverkürzung im Deutschland oder Österreich des Jahres 2013? Trotz der offensichtlichen Aktualität, ist das überhaupt noch aktuell? Diese Überlegungen einerseits und die wahrscheinlich zeitlose Faszination, welche die so einleuchtend klingende Idee hinter dem Konzept der Arbeitszeitverkürzung umgibt, haben mich zum Thema und zur Forschungsfrage meiner Diplomarbeit geführt.

1.2 Forschungsaufbau und -frage

In meiner Arbeit möchte ich das Konzept der kollektiven Arbeitszeitverkürzung aus einer heutigen Perspektive auf den Prüfstand stellen. Ich konzentriere mich dabei auf Deutschland. Zunächst ist Deutschland, als größte Volkswirtschaft des Euroraums natürlich im Zusammenhang mit der europäischen Wirtschaftskrise sozusagen als wichtiges Schlüsselland zu sehen. Für das Thema dieser Arbeit jedoch noch wichtiger ist die rege Geschichte, welche Arbeitszeitverkürzungen hierzulande haben. Damit einhergehend bezieht sich auch ein Großteil der zum Thema verfügbaren Literatur auf Deutschland und last but not least, konnte die vorliegende Arbeit wunschgemäß im Zuge eines Auslandssemesters in Hamburg entstehen.

Die Forschungsfrage(n), welche ich aus obigen Überlegungen abgeleitet habe, lauten wie folgt:

Können (kollektive) Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland als ein Ding der Vergangenheit angesehen werden?

Haben die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der vorangegangenen Jahrzehnte die Basis für (kollektive) Arbeitszeitverkürzungen unterminiert? Gibt es aus langfristiger, theoretischer Perspektive eine Notwendigkeit für Arbeitszeitverkürzungen?

Um diese Forschungsfrage(n) bearbeiten zu können, habe ich meine Arbeit in fünf Kapitel untergliedert. Nach dieser kurzen Einleitung, möchte ich mich dem Thema Arbeitszeitverkürzung im zweiten Kapitel aus einer theoretischen Perspektive nähern. Wichtig ist es mir hierbei, reduktionistischen Lobpreisungen genauso aus dem Weg zu gehen, wie apokalyptischen Verteuflungen. Deshalb analysiere ich den Gegenstand sowohl aus einer einzel- und gesamtwirtschaftlichen Perspektive und versuche darüber hinaus, das Thema in einen größeren Zusammenhang ökonomischer Theoriegebäude zu stellen.

Im dritten Kapitel lege ich sodann das historische Fundament des Themas, angefangen bei den Anfängen der ArbeiterInnen-Bewegung im sich etablierenden Industriekapitalismus des 19. Jahrhunderts, später die turbulenten Ereignisse zu Zeiten der beiden Weltkriege sowie die diversen Kämpfe um die 40- und 35-Stunden-Woche in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts passierend, hin

zu den aktuellen Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt und dem letzten Großprojekt der Arbeitszeitverkürzung, der deutschen Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise. Einen Abstecher erlaube ich mir hierbei über die deutsche Grenze nach Frankreich zu machen, wo um die Jahrtausendwende ein in diesem Themenbereich wohl kaum zu übergehendes Projekt seitens der französischen Regierung gestartet (und bald danach wieder beendet) wurde.

Im vierten Kapitel der Arbeit versuche ich mich meiner Forschungsfrage anhand von sechs von mir geführten Experten-Interviews zu nähern. Dabei ist es mir gelungen, sowohl zum Thema forschende, als auch in der politischen Praxis stehende Experten für ein Gespräch zu gewinnen, wofür ich selbstredend überaus dankbar bin. Bevor ich die Ergebnisse dieser Gespräche im vierten Kapitel diskutiere, halte ich zuvor in aller Kürze meine methodische Basis sowie meine konkrete Herangehensweise fest.

Im abschließenden fünften Kapitel fasse ich sodann die gewonnen Erkenntnisse in Form einer *Conclusio* zusammen und versuche Antwort auf die hier von mir gestellten Forschungsfragen zu geben. In einem kurz gefassten Ausblick möchte ich zu guter Letzt Anregungen für Interessierte geben und Fragen anführen, die sich mir im Laufe der Arbeit und darüber hinaus gestellt haben.

2 Theoretische Einbettung des Themas

Zum Einstieg in das Thema Arbeitszeitverkürzung (AZV) ist es natürlich unumgänglich, zunächst die diesbezüglich wichtigsten Begriffe etwas genauer zu erläutern und ein Auge darauf zu werfen, in welchem Verhältnis, bzw. Wirkungszusammenhang diese Begriffe zueinander stehen. Dies möchte ich im ersten, theoretischen Abschnitt meiner Arbeit tun. Dabei lege ich großen Wert darauf, den Fokus etwas auszuweiten, um auch Anknüpfungspunkte zu größeren theoretischen Zusammenhängen zu knüpfen. Einsteigen möchte ich jedoch mit einigen generellen Anmerkungen zum Thema.

Zunächst sei betont, dass die Debatten um das Thema AZV natürlich keineswegs neu sind. Schon seit mehr als 100 Jahren dauert der Streit zwischen Befürworterinnen und Gegnern, jeweils mit unterschiedlicher Aktualität und Schwerpunkten, an. Die Diskussion um eine theoretische Fundierung und mathematische Formalisierung des Themas blühte zuletzt in den 1980er und frühen 90er Jahren auf,⁴ wenngleich die jeweiligen Pro- und Contra-Argumentationen an sich schon mindestens ein halbes Jahrhundert älter sind (vgl. Kapitel 3.1; Askenazy 2013: 326).

Zu beachten ist, dass mit der Forderung nach AZV nicht immer dieselben Ziele verfolgt wurden. Generell kann unterschieden werden zwischen *sozialpolitischen* (bspw. Schutz vor einer zu hohen Arbeitsbelastung, Partizipation am sozialen und kulturellen Leben, Weiterbildung, etc.) und *beschäftigungspolitischen* (bspw. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Veränderung der Beschäftigungsstruktur, etc.) Zielen (vgl. Vorkötter 1982: 10-16). Auch gibt es natürlich unterschiedliche Bezugsgrößen, auf welche die Forderung nach AZV abzielen kann. Zu nennen sind hier v.a. die: *Wochenarbeitszeit* (beeinflusst durch Arbeitszeit pro Tag, Anzahl der Arbeitstage pro Woche, Pausenregelungen und Überstundenregelungen), *Lebensarbeitszeit* (hauptsächlich durch die Dauer der Ausbildungszeit, Pensionseintrittsalter sowie Unterbrechungen der Arbeitszeit, bspw. Karenz, definiert) und *Jahresarbeitszeit* (v.a. durch Urlaubszeiten und Freizeitausgleich von Überstunden bestimmt; vgl. ebd.: 17-19); Neben *kollektiven* AZV für eine ganze Branche gibt es natürlich auch die Möglichkeit *selektiver* AZV für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Weiters ist zu beachten, dass verschiedene Formen von AZV auch unterschiedlich dauerhaft, bzw. ir-/reversibel sein können. Kurzarbeit ist bspw. eine reversible Form der AZV, wohingegen die tariflichen AZV der 1980er Jahre in Deutschland tendenziell irreversibel waren (vgl. Kapitel 3.4 und 3.7; ebd.: 19; Meiser 1996: 126f).

Wenn über AZV gesprochen wird, ist damit automatisch auch die gesellschaftliche Verteilungssituation angesprochen. Dabei geht es um die Frage, wie Kosten und Gewinne innerhalb einer Volkswirtschaft verteilt werden. Der Begriff *Kos-*

⁴Weshalb ein Gutteil der hier verwendeten Literatur aus diesen Jahren stammt.

tenneutralität meint diesbezüglich eine konstante Kostenverteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen. Eine solche Kostenneutralität führt wiederum direkt zum Begriff der *Verteilungsneutralität*, womit gemeint ist, dass sich die Anteile von Gewinnen (sog. Gewinnquote) und Löhnen (sog. Lohnquote) am gesamten Volkseinkommen nicht verändern (vgl. Stille und Zwiener 1997: 24; Marterbauer 2006: 14).⁵ Im Jargon tariflicher Lohnvereinbarungen wird diesbezüglich von einer *produktivitätsorientierten Lohnpolitik*⁶ gesprochen, welche genau eine solche Verteilungsneutralität zum Ziel hat. Seit Mitte der 1960er Jahre wird darunter verstanden, dass sich die vereinbarten Nominallohnerhöhungen an die Veränderungen der Arbeitsproduktivität sowie des Preisniveaus (bzw. die Zielinflationsrate der Zentralbank) anpassen sollen (sog. „Meinhold-Formel“).

Trotz oder wegen der langen Geschichte der Debatte ist es interessant, dass sich, meiner Wahrnehmung nach, zumindest zwei Streitmomente finden, die seit jeher in Diskussionen um AZV fröhliche Wiedergeburt feiern. Dies lässt sich teilweise wohl durch den tendenziösen Reduktionismus vieler Pro- und Contra-AZV Darstellungen erklären, verstärkt durch mit dem Thema eventuell einhergehende Machtinteressen (vgl. Seifert 1983: 175f). Bevor ich mich nun meiner theoretischen Abhandlung widme, möchte ich auf diese beiden Streitmomente noch kurz eingehen.

Lohnausgleich: Die Frage nach dem Grad des Lohnausgleichs, d.h. der entgeltlichen Kompensation einer (potentiellen) AZV, ist seit jeher eine, an der sich die Geister scheiden und zudem eine, welche wohl nie an Aktualität einbüßt (stellvertretend vgl. bspw. Franz 2004, Marterbauer 2006: 14; Bontrup und Massarrat 2011). Zwei Aspekte möchte ich diesbezüglich hervorheben.

Zunächst scheint eine Ursache für Missverständnisse darin zu liegen, dass in der Diskussion oft unscharfe Definitionen kursieren (vgl. Stille und Zwiener 1997: 25; Vorkötter 1982: 86). Dies möchte ich kurz erläutern. Man stelle sich vor, es werde ausschließlich über die Entwicklung der Löhne in Zusammenhang mit einer umzusetzenden AZV diskutiert, so bedeutet *kein Lohnausgleich*, dass das monatliche Einkommen proportional zur verkürzten Arbeitszeit sinkt, wohingegen der Stundenlohn konstant bleibt (gleich wie bei der Umstellung auf Teilzeitarbeit). Umgekehrt bedeutet *voller Lohnausgleich*, dass das monatliche Einkommen trotz verkürzter Arbeitszeit konstant bleibt, jedoch der Stundenlohnsatz proportional

⁵Die *Lohnquote* ist definiert als Summe aller Arbeitnehmerentgelte (d.h. Bruttolöhne und -gehälter plus Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung), die *Gewinnquote* als Summe der Kapitaleinkommen (aus Unternehmens- und Vermögenstätigkeiten). Das Verhältnis von Lohn- und Gewinnquote beschreibt die *funktionale Einkommensverteilung* einer Volkswirtschaft. Zusammen ergeben sie 100 % und summieren sich in absoluten Zahlen zum *Volkseinkommen* (vgl. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/74618/funktionale-einkommensverteilung-v3.html> [10.10.2013]).

⁶Siehe dazu auch:

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54311/produktivitaetsorientierte-lohnpolitik-v5.html> [10.10.2013]

zum Ausmaß der AZV steigen muss (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 85f; Stille und Zwiener 1997: 25f; Vorkötter 1982: 86f; Görres 1984: 14f).

In der Realität ist es jedoch nicht so einfach, spielen doch auch die (erwartete) Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Preise eine entscheidende Rolle in Tarifverhandlungen und können diese unterschiedlichen Dimensionen kaum sauber getrennt werden. Dadurch wird die Definition komplizierter und es tun sich aus Sichtweise der Arbeitnehmerin zusätzliche Varianten auf (für Folgendes vgl. Vorkötter 1982: 89-93):

1. **Kein Lohnausgleich:** Weder die AZV, noch Inflation oder Produktivitätserhöhung werden abgegolten. Somit bleibt der nominale Stundenlohn konstant, der Monatslohn sinkt jedoch sowohl nominal wie real. Die (gesamtschaftliche) Lohnquote sinkt, die Gewinnquote steigt.
2. **Verteilungsneutraler Lohnausgleich:** Wenn der Stundenlohn um den Produktivitätsfortschritt und die Inflation angepasst werden, bleiben jedenfalls Lohn- und Gewinnquote konstant. Je nach Ausmaß der AZV sinkt oder steigt nun aber der Lohn. Entspricht die AZV dem Produktivitätsfortschritt, steigt der Nominallohn um den Inflationsausgleich, der Reallohn bleibt konstant. Geht die AZV darüber hinaus, sinkt der Reallohn, bleibt sie darunter, steigt der Reallohn.
3. **Voller Lohnausgleich:** Wird die komplette AZV, als auch Inflation und Produktivität abgegolten, steigen Nominal- und Reallöhne. Die Lohnquote erhöht sich, die Gewinnquote der Unternehmerinnen fällt.

Ob nun Punkt 2 als *kein* oder *voller* Lohnausgleich zu bezeichnen ist, ist nicht so eindeutig zu beantworten. Aus einer Verteilungsperspektive wäre wohl von einer AZV ohne Lohnausgleich zu sprechen, da jeweils lediglich der verteilungsneutrale Spielraum ausgeschöpft würde. Wer aber *vollen Lohnausgleich*, verstanden als konstante Reallöhne, fordert, hat mitunter denselben Wunsch. Allerdings herrscht im Alltagsverständnis und Teilen der wissenschaftlichen Forschung oft die Meinung vor, dass bei *vollem Lohnausgleich* der Kuchen zweimal verteilt würde, d.h. der Lohnausgleich für AZV auf die üblichen Lohnforderungen zusätzlich oben drauf geschlagen würde, was in meiner Darstellung Punkt 3 entspricht (vgl. Bosch 1998: 353; Vorkötter 1982: 93ff). Es zeigt sich also, dass sich bei einer etwas detaillierteren Aufgliederung der möglichen Varianten eines Lohnausgleichs auch die Möglichkeit ergibt, dass Verschiedenes mit demselben Namen gemeint sein kann.

Der zweite Aspekt betrifft die tatsächliche Wichtigkeit des Lohnausgleichs. Wenn gleich die Frage des Lohnausgleichs in der politischen und medialen sowie auch wissenschaftlichen Diskussion zweifellos eine zentrale Stelle einnimmt, so relativiert Lehndorff trotzdem die faktische Relevanz dessen. Aus der empirischen Evidenz zeige sich, so Lehndorff, dass letztlich die Produktivitätsgewinne mittelfristig die Kosten einer AZV begleichen müssen und die verbissene Frage um den

Lohnausgleich in Wahrheit eine untergeordnete Rolle spiele (vgl. Lehndorff 2001: 48). Zur selben Relativierung der Wichtigkeit des Lohnausgleichs kam 15 Jahre vor Lehndorff auch schon Görres (1984: 71).

Lump-of-labour-fallacy: Der zweite Streitpunkt bezieht sich auf eine Annahme, welche AZV-Befürworterinnen seit jeher gerne vorgeworfen wird und auf äußerst platte AZV-Befürwortung wahrscheinlich auch zutrifft. Gemeint ist die sog. *lump-of-labour-fallacy*, d.h. die Annahme, dass das gesellschaftlich nachgefragte Arbeitsvolumen eine fixe Größe darstelle, welche durch AZV problemlos auf mehrere Köpfe aufgeteilt werden könne. Als bildhafte Annäherung an das Thema mag dieser Gedanke hilfreich sein und dient auch in der wissenschaftlichen Literatur oftmals als Ausgangsbasis (vgl. Kapitel 2.1; Bolle 1983: 192; Görres 1984: 14-16). Jede (Pro- und Contra-) Argumentation die damit bereits wieder abbricht, kann allerdings nur äußerst unbefriedigend sein.

Die *lump-of-labour-fallacy* als Vorwurf gebraucht, scheint hingegen schon eine lange Tradition unter AZV-Gegnerinnen zu haben. Görres (1984: 63f) nennt den altherwürdigen ALFRED MARSHALL als Begründer dieser Tradition, welcher feststellte, dass es ein Irrtum sei zu glauben, es gäbe ein vom zu zahlenden Lohn unabhängiges Arbeitsvolumen, das stets von den Unternehmen nachgefragt werde. Das Gegenteil sei der Fall, indem es nämlich vielmehr so sei, dass die Nachfrage nach Arbeit, von der Arbeit selbst stamme (und bei einer Reduktion der Arbeit also auch die Nachfrage nach Arbeit zurück gehen müsste).⁷ Hinter dieser zunächst seltsam anmutenden Äußerung steht allerdings eine noch viel ältere Doktrin, nämlich jene des sog. *Say'schen Gesetzes* (vgl. Kapitel 2.4.1).

LaJeunesse (2009: 194f) datiert den Ursprung dieser Diskussion noch weiter zurück und den Widerstand der Unternehmerinnen gegen die sog. *British Factory Acts* der 1830er Jahre (vgl. Kapitel 3.1). In jene Zeit fällt nämlich die berühmte Analyse des NASSAU W. SENIOR (1837). Er proklamierte, dass die britische Baumwollindustrie den gesamten Nettoprofit genau in der letzten Arbeitsstunde erwirtschaftete und dass eine AZV um eben diese Stunde folglich ruinös für die gesamte Branche sein müsste. KARL MARX widmete dieser Streitschrift in seinem Werk „Das Kapital“ einige Seiten unter dem süffisanten Titel „Seniors ‚Letzte Stunde‘“ (vgl. Marx 1970: 237-242).

Es ist aus meiner Sicht bemerkenswert (wenngleich vielleicht nicht überraschend), dass sich diese müßige Diskussion bis heute erhalten hat (vgl. stellvertretend Franz 2004). Sowohl ungestüme Lobeshymnen auf die Möglichkeit durch AZV die verfügbare Arbeit auf mehrere Schultern umzuverteilen, als auch eine pauschale Ablehnung jeglicher Diskussion mit der Begründung, dass AZV auf einer

⁷Görres merkt jedoch an, dass sich Marshall hierbei nicht zur potentiellen Beschäftigungswirksamkeit von AZV äußerte, sondern zu der Meinung, dass der Lohn durch eine Verknappung des Arbeitsangebots, welche AZV bedeutet, automatisch steigen müsste (vgl. Görres 1984: 63f)

falschen und naiven Idee beruhe, sind meiner Meinung nach kontraproduktive Vereinfachungen.

Wie hier gezeigt, krankt die Diskussion rund um das Thema AZV also an mehreren Ecken und Enden. Verteilungs- und Machtinteressen verschiedener Parteien spielen dabei wohl eine ähnlich große Rolle wie reduktionistische, oftmals polemisch aufgeladene Darstellungen. Um derartigen Mängeln vorzubeugen und entgegenzutreten, möchte ich im nun Folgenden etwas detaillierter auf die theoretischen Wirkungszusammenhänge rund um das Thema eingehen. Die hier zitierte Literatur dazu scheint mir in den Grundbegriffen recht einheitlich zu sein. Das trotzdem diametral entgegengesetzte Positionen damit vertreten werden können, hängt demnach hauptsächlich mit der unterschiedlichen Gewichtung einzelner Aspekte zusammen. In meiner Darstellung unterscheide ich (auch in Anlehnung an die Kapitel 2.4.1 bzw. 2.4.2) zwischen einer betriebs- und einer volkswirtschaftlichen Perspektive (wie bspw. auch Schmahl und Wohlers 1984), obwohl hier sicherlich zahlreiche Überschneidungen existieren.⁸

2.1 Arbeitszeitverkürzung aus betriebswirtschaftlicher Perspektive

Ausgangspunkt meiner Überlegungen, wenig überraschend, die sog. *lump-of-labour-fallacy* (s.o.), kombiniert mit einer anderen vereinfachenden Annahme, namentlich der „Zeitneutralität“ (vgl. Bolle 1983: 192). Diese zweite Annahme besagt, dass die Kombination der Variablen *Anzahl der Beschäftigten* und *Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden* nichts am *Output* der Produktion ändert (d.h. es würde in der Produktion keinen Unterschied machen, ob 10 Menschen je 5 Stunden, oder 5 Menschen je 10 Stunden arbeiten). Auf dieser sehr vereinfachten Basis besteht nun die grundlegende Idee von AZV darin, die individuelle Arbeitszeit einer bestimmten Periode zu reduzieren, um damit das nunmehr frei gewordene Arbeitsvolumen auf eine größere Anzahl an Beschäftigten aufteilen zu können (vgl. Meiser 1996: 126). Rothschild zeigt diese Situation in der einfachen Formel (vgl. Rothschild 1994: 129):

$$A = L \cdot e \cdot h \quad (1)$$

Das (als fix angenommene) Arbeitsvolumen (A) ergibt sich dabei aus der Anzahl der Beschäftigten (L), multipliziert mit der Anzahl der je Periode (bspw. Tag, Woche, Monat, Jahr) geleisteten Arbeitsstunden (h) und einem (zunächst ebenso konstant gesetzten) Produktivitätsindex (e). Eine Reduktion in L bedeutet einen Beschäftigungsrückgang bzw. Anstieg der Arbeitslosigkeit. Wird hinge-

⁸Auf eine mathematische Darstellung verzichte ich größten Teils. Hierfür möchte ich jeweils auf die von mir zitierte Literatur verweisen.

gen h reduziert, entspräche dies bspw. der Umsetzung einer AZV oder Kurzarbeit (vgl. ebd.: 129). Theoretisch also wären verschiedene Kombinationen aus L und h äquivalent, in der Realität ist dem natürlich nicht so. Würde auf einen Rückgang des Arbeitsvolumens mit einer Reduktion in L reagiert, trägt eine Gruppe (die nunmehr Entlassenen) die vollen sozialen Kosten. Würde jedoch mit einer Reduktion in h reagiert, wären die negativen sozialen Auswirkungen auf mehrere Menschen verteilt, was aus sozialpolitischer Perspektive weniger bedenklich erscheint. Wie eine solche Reaktion tatsächlich ausfallen würde, hängt nicht zuletzt von den tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ab (vgl. ebd.: 130).

Aus der obigen Formel lässt sich nun unmittelbar der sog. *rechnerische Beschäftigungseffekt* einer AZV ableiten. Werden A und e konstant gehalten, ergibt sich der rechnerische Beschäftigungseffekt aus der notwendigen Erhöhung von L , um eine Verkürzung von h auszugleichen (vgl. Stille und Zwiener 1997: 22). Der Beschäftigungseffekt (BE) ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einer Reduktion der Arbeitslosigkeit, sondern kann eben so gut in der Vermeidung von Entlassungen bzw. in der Neubeschäftigung zuvor nicht als arbeitslos gemeldeter Personen (d.h. Personen aus der sog. *Stillen Reserve*) bestehen. Ändert sich zudem die sog. Erwerbsquote, wäre sogar eine gleichzeitige Steigerung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit denkbar (vgl. ebd.: 20; Friedrich und Wiedemeyer 1998: 261; Bosch und Lehndorff 2001: 214).⁹

Wird eine AZV auf gesetzlicher oder tariflicher Ebene umgesetzt, so ist dies für Unternehmen in der Regel ein fixes Datum und würde *ceteris paribus* eine Einschränkung der Produktion bedeuten (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 82f). Will ein Unternehmen dies vermeiden, stehen folgende Möglichkeiten zur Auswahl: (vgl. Adam 2009: 248f; Schmahl und Wohlers 1984: 83; Stille und Zwiener 1997: 20f; Franz 2009: 183; Whitley und Wilson 1986: 45)

1. **Überstunden-Ausweitung:** Das weggefallene Arbeitsvolumen könnte durch verstärkten Einsatz von Überstunden (bzw. Abbau von Kurzarbeit, Einführung zusätzlicher Arbeitsschichten, etc.) ausgeglichen werden.
2. **Neueinstellungen:** Ebenso könnte eine AZV durch die Neueinstellung von Arbeitskräften kompensiert werden.
3. **Erhöhung der Produktivität:** Alternativ könnte versucht werden, die AZV durch die Erhöhung der Produktivität zu kompensieren (vgl. Kapitel 2.1.2)

Im Umkehrschluss heißt dies wiederum, dass der rechnerische Beschäftigungseffekt einer AZV sich theoretisch nur dann voll durchsetzen würde, wenn (1) Unternehmen ihre Produktion nicht reduzieren, sich (2) die Produktivität nicht erhöhen

⁹Die Erwerbsquote ist definiert als Anteil der Erwerbspersonen (d.h. Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Gesamtbevölkerung (vgl. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/erwerbsquote.html> [zuletzt am 01.10.2013])

würde und Unternehmen (3) nicht in Überstunden ausweichen würden (vgl. Vorkötter 1982: 82-84). Wiederum anders formuliert heißt dies, wenn Unternehmen eine AZV anderweitig kompensieren können, ist der BE null, wenn sie dies nicht können, ist der BE maximal. In der Realität ist eine teilweise Kompensation wohl am wahrscheinlichsten (vgl. Adam 2009: 249). Wie Unternehmen tatsächlich auf eine AZV reagieren, hängt wiederum von zahlreichen Faktoren ab. Die beiden wichtigsten dürften dabei sein:

Konjunktur: Je nach Konjunkturlage weisen Unternehmen unterschiedlich große Produktivitätsreserven auf. In Rezessionsphasen wird aus verschiedenen Gründen (Kosten, Vorschriften, Loyalität, etc.) in der Regel keine konsequente hire and fire-Politik betrieben, sondern sozusagen Mitarbeiterinnen *gehortet*. Da gehortete Mitarbeiter definitionsgemäß eher unproduktiv arbeiten, wirken AZV in Rezessionsphasen zunächst stark produktivitätssteigernd, wohingegen Neueinstellungen unwahrscheinlicher sind. Bei anziehender Konjunktur gewinnen Beschäftigungseffekte jedoch an Bedeutung. Der Beschäftigungseffekt von AZV in Konjunkturflauten ist daher eher in der Vermeidung von Entlassungen, denn in der Entstehung neuer Arbeitsplätze zu sehen (vgl. ebd.: 248f; Schmahl und Wohlers 1984: 83; Stille und Zwiener 1997: 21; Vorkötter 1982: 155-158)

Kosten: Der zweite Aspekt betrifft die unmittelbar durch eine AZV hervorgerufene Kostenwirkung. Hier sollte in Lohnkosten einerseits und Kapitalkosten andererseits unterschieden werden (s.u.). Entscheidend für die unternehmerische Kalkulation ist dabei weniger die absolute Kostensumme, als vielmehr die Entwicklung der jeweiligen Stückkosten. Diese sind ihrerseits wiederum abhängig vom Verhältnis der Lohnkosten-, Kapitalkosten- und Produktivitätsentwicklung (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 83; Lehndorff 2001: 30; Friedrich und Wiedemeyer 1998: 259; Bosch und Lehndorff 2001: 211).

In den folgenden drei Unterkapiteln beleuchte ich nun jene Aspekte, die für die Wirksamkeit von AZV auf die Beschäftigungsentwicklung von besonderer Bedeutung sind: Lohnkosten, Produktivität und Maschinenlaufzeiten (vgl. Freyssinet 1998: 595).

2.1.1 Lohnkostenentwicklung

Wie bereits erwähnt, ist die Frage nach der Entwicklung der Lohnkosten bzw. des Lohnausgleichs in der AZV-Debatte eine sehr zentrale. Bevor ich mich dieser Frage zuwende, möchte ich zuerst noch auf eine nicht zu vernachlässigende Unterscheidung im Themenbereich Lohnkosten hinweisen:

Direkte Lohnkosten fallen proportional zu den geleisteten Arbeitsstunden an, unabhängig von der Gesamtzahl der Beschäftigten. Abhängig sind sie

hauptsächlich vom bezahlten Stundenlohn und der Arbeitsproduktivität (s.u.). Sofern sich die Stundenlöhne gemäß der Arbeitsproduktivität entwickeln, kann von *Lohnkostenneutralität* gesprochen werden (vgl. Vorkötter 1982: 102f). **Indirekte Lohnkosten** fallen proportional zur Gesamtzahl der Beschäftigten an, unabhängig von der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Hohe indirekte Lohnkosten stellen denkbarerweise ein Hindernis für Neueinstellungen dar, was allerdings nicht nur für AZV, sondern für alle Arten von Beschäftigungspolitik gilt (vgl. Görres 1984: 18; Seifert 1983: 177; Vorkötter 1982: 110f).

Bei den direkten Lohnkosten, darüber herrscht in der Literatur weitestgehender Konsens, gibt die Entwicklung der Arbeitsproduktivität den entscheidenden Spielraum für eine *kosten-* und *verteilungsneutrale* Lohnentwicklung bzw. potentielle AZV vor (Seifert 1983: 176; Friedrich und Wiedemeyer 1998: 255f; Bolle 1983: 202). Dies spiegelt sich in der Entwicklung der sog. Lohnstückkosten wieder, d.h. konstante Lohnstückkosten implizieren auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Verteilungsneutralität (vgl. Stille und Zwiener 1997: 31; Vorkötter 1982: 100f).

Die Nachfrage nach Arbeit wird in der Ökonomie standardmäßig dargestellt als abnehmende Funktion des Reallohns (vgl. Kapitel 2.4.1, 2.4.2), d.h. desto niedriger der Reallohn, desto höher die Nachfrage nach Arbeitsleistung (vgl. Görres 1984: 14f). Aufgrund dieser Annahme steht im Zusammenhang mit AZV als beschäftigungspolitischem Instrument der Lohnausgleich im Zentrum der Debatte. Die Definitionsschwierigkeiten diesbezüglich habe ich oben schon angesprochen. Zwecks Klarheit der Darstellung bediene ich mich zunächst trotzdem wieder eines vereinfachten Bildes und beschränke mich auf den Vergleich einer hypothetischen Situation mit *vollem* bzw. *ohne* Lohnausgleich, alle anderen Faktoren ausgeblendet (für die folgenden beiden Paragraphen vgl. ebd.: 15f).

Voller Lohnausgleich Bei vollem Lohnausgleich (d.h. konstantem Periodenlohn und gemäß AZV steigendem Stundenlohn) würde die Arbeitsnachfrage gemäß obiger, standardökonomischer Annahme zurückgehen. Görres betont nun allerdings, dass es für die Beschäftigungswirkung hierbei insbesondere auf das Verhältnis zwischen dem vorausgesetzten Rückgang an Arbeitsnachfrage und den Lohnkostenerhöhungen aufgrund der AZV ankommt. Dieses Verhältnis wird als *Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage* bezeichnet. Beträgt diese Elastizität den Wert 1, bedeutet dies einen proportionalen Rückgang der Arbeitsnachfrage zur Stundenlohnerhöhung. Ist diese Elastizität jedoch kleiner als 1, würde sich die Arbeitsnachfrage weniger reduzieren, als sich die Stundenlöhne erhöhen. Was dies im Zusammenhang mit AZV bedeutet, beschreibt Görres als Verhältnis zwischen einem (positiven) *Mengeneffekt* (d.h. rein rechnerisch notwendigen Neueinstellungen, um die AZV zu kompensieren) und einem (negativen) *Lohneffekt* (d.h. den Entlassungen, aufgrund der höheren Löhne). Solange der Mengeneffekt größer als der Lohneffekt ist, was bei jeder *Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage* kleiner

1 der Fall ist, wären auch trotz vollem Lohnausgleich positive BE einer AZV zu erwarten.

Ohne Lohnausgleich Umso geringer der Grad des Lohnausgleichs ist, umso geringer würde das Gewicht des Lohneffekts wiegen und umso größer würde der BE. Bei einer Situation ohne Lohnausgleich (d.h. konstante Stundenlöhne, gemäß AZV sinkende Periodenlöhne) wäre der Lohneffekt null und der volle Mengeneffekt würde zum tragen kommen. Bei einem negativen Lohnausgleich (d.h. sinkende Stunden- und Periodenlöhne) wäre der Lohneffekt sogar positiv und würde sich zum Mengeneffekt hinzu addieren, weshalb der gesamte BE dann sogar größer als der rechnerische Beschäftigungseffekt wäre.

Dies sind allerdings sehr theoretische Möglichkeiten. Einerseits sind sowohl Produktivitäts- als auch Nachfrageeffekte in dieser Darstellung ausgeblendet. Andererseits ist es realiter nicht ohne weiteres möglich, den tatsächlichen Grad des Lohnausgleichs, weder ex ante noch ex post, zu bestimmen (woraus wohl auch die angesprochenen Definitionsschwierigkeiten resultieren). Ex ante kann nicht exakt bestimmt werden, wie sich die Produktivität und das Preisniveau entwickeln werden. Ex post müsste zu klären sein, wie sich die Löhne ohne die Umsetzung einer AZV entwickelt hätten. Beides ist schlechterdings nicht möglich (vgl. Görres 1984: 16; Stille und Zwiener 1997: 25f, 31). Was die obige Darstellung allerdings trotzdem zu zeigen vermag, ist, dass eine negative Beurteilung des BE einer AZV alleine aufgrund von potenziellen Kostensteigerungen noch nicht zulässig ist. Hierfür wäre eine sehr hohe Lohnelastizität Bedingung, was nicht automatisch vorausgesetzt werden kann (vgl. Görres 1984: 16).

2.1.2 (Arbeits-) Produktivitätsentwicklung

Wie schon ersichtlich wurde, kommt der Entwicklung der Produktivität in der AZV-Debatte und im Zusammenhang mit der Entwicklung der Löhne auch in der Verteilungsdebatte eine entscheidende Rolle zu. Hier ist zunächst zu unterscheiden zwischen *autonomen* (d.h. sich unabhängig von einer AZV entwickelnden) und sog. *induzierten* (d.h. direkt von einer AZV hervorgerufenen) Produktivitätsveränderungen (vgl. Bolle 1983: 202). An dieser Stelle gebe ich also die vereinfachende Annahme der „Zeitneutralität“ (vgl. Kapitel 2.1) zugunsten einer realitätsnäheren Darstellung auf. Bezugnehmend auf die obige Formel (1) gilt nunmehr also, dass sich die Produktivität (e) als Folge einer Variation von L und h verändern kann. Dies wiederum bedeutet, dass der rechnerische BE aufgrund von AZV realiter niemals erreicht, sondern immer teilweise durch andere Faktoren, wie bspw. durch einen induzierten Produktivitätsanstieg, d.h. einen sog. Produktivitätseffekt (PE), kompensiert wird und wurde (vgl. Promberger u. a. 1996: 80).

Allgemein wird davon ausgegangen, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einer Steigerung der Produktivität führt (vgl. Bolle 1983: 198; Rothschild 1994: 129; Stille und Zwiener 1997: 20). Dies ist keine neue Entdeckung, begannen doch schon Unternehmer im 19. Jahrhundert mit kürzeren Arbeitszeiten zu experimentieren, um die Produktivität zu steigern (vgl. Kapitel 3.1). KARL MARX war wohl einer der ersten Ökonomen, der diesen Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und kürzeren Arbeitszeiten analysierte (LaJeunesse 2009: 107). Jedoch zeigte Marx umgekehrt auch, dass trotz steigendem Produktivitätsfortschritt nicht automatisch allgemeine AZV umgesetzt werden würden, ja sogar, dass Produktivität und Arbeitszeiten durchaus auch gemeinsam wachsen können (so geschehen bspw. in der Phase der britischen Industrialisierung, als Arbeitszeiten trotz zunehmender Produktivität durch den Wunsch nach längeren Maschinenlaufzeiten gestiegen sind; vgl. Kapitel 3.1; vgl. Hermann 2012: 31, 59; Marx 1970: 286-289; 339f).

AZV kann jedenfalls durch mehrere Kanäle auf die Arbeitsproduktivität einwirken. In der Literatur werden dabei häufig genannt:

Arbeitsleistung: Durch verkürzte tägliche-/wöchentliche Arbeitszeiten verringern sich Stress und Ermüdung, Arbeitnehmerinnen können sich besser erholen, wodurch wiederum die Arbeitsmotivation tendenziell steigt. Arbeitswissenschaftliche Studien belegen dies, genauso wie eine allgemein Reduktion des Erkrankungsrisikos und der Anzahl an Arbeitsunfällen (vgl. Beermann 2010). Diese Wirkungen sind teilweise zu relativieren, wenn AZV nicht durch die Verkürzung der Tages- oder Wochenarbeitszeit umgesetzt wird, sondern bspw. über zusätzliche Urlaubstage (vgl. Vorkötter 1982: 153f). In diesem Fall besteht jedoch die Möglichkeit für eine Produktivitätserhöhung aufgrund von verbesserter Qualifikation, welche bspw. durch Weiterbildung, Sabbaticals, etc. erreicht werden könnte (vgl. Bolle 1983: 198f; Promberger u. a. 1996: 80; Rothschild 1994: 131).

Abbau versteckter Arbeitslosigkeit: Wie schon kurz erwähnt, kommt es in der Praxis v.a. in Rezessionsphase vor, dass Unternehmen keine konsequente hire and fire-Politik betreiben, sondern Arbeitskräfte gewissermaßen horten, d.h., dass das selbe Produktionsergebnis auch mit weniger Arbeiterinnen erzielt werden könnte. Insofern erhöht sich natürlich die Produktivität, sollte durch AZV sog. *versteckte Arbeitslosigkeit* abgebaut werden (vgl. Vorkötter 1982: 155-158)

Flexibilisierungen: Gehen AZV mit der Ausweitung von Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten einher, können Produktivitätssteigerungen zudem aus der besseren Anpassung an Nachfrageschwankungen und Umsatzspitzen gewonnen werden (vgl. Kapitel 3.6.2; vgl. Stille und Zwiener 1997: 21)

Rationalisierungen: Insbesondere falls durch hohe Lohnabschlüsse oder weitgehende AZV mit erhöhten Stückkosten zu rechnen wäre, kann mit verstärktem Rationalisierungsdruck, der Intensivierung bzw. Verdichtung und Reorganisation von Arbeitsabläufen gerechnet werden. Daher beeinflusst auch das Ausmaß von AZV den Grad der hervorgerufenen Produktivitätsveränderungen (vgl. Friedrich und Wiedemeyer 1998: 261; Promberger u. a. 1996: 81; Vorkötter 1982: 158f). Verändert sich zudem aufgrund von AZV die Nutzung des Kapitalstocks, sind auch daraus (sowohl positive als negative) Produktivitätsveränderungen möglich (vgl. Kapitel 2.1.3; vgl. Bolle 1983: 198f; Stille und Zwiener 1997: 20).

Indirekte Kosten: Steigende indirekte Lohnkosten, weitere Transaktionskosten (Kosten für Einstellungen, Entlassungen, Suche nach neuen Arbeitskräften, etc.) sowie die Tatsache, dass bei einer AZV in der Regel nicht alle Arbeitszeit-Elemente proportional reduziert werden (bspw. Pausen, bezahlte Vorbereitungszeit, etc.) erhöhen ceteris paribus die Kosten einer AZV, was wiederum einen negativen Effekt auf die Produktivitätsentwicklung hat (vgl. Bolle 1983: 198f).

Wenngleich also unterschiedliche Wirkungen zu erwarten sind, wird doch gemeinhin angenommen, dass eine AZV in der Regel zu einer Erhöhung der Produktivität führt. AZV zwingt Unternehmen, die reduzierte Arbeitszeit der Angestellten und Arbeiterinnen so effizient als möglich auszunützen, weshalb AZV mitunter auch als „Produktivitätspeitsche“ apostrophiert wird (vgl. Lehndorff 2001: 35). In Bezug auf den BE einer AZV hat dies nun wiederum zwei unterschiedliche Auswirkungen.

Einerseits reduziert eine steigende Produktivität den Beschäftigungseffekt (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 84). Gemäß der anfänglichen Formel (1) würde dies bedeuten, dass eine Reduktion in h nunmehr sowohl durch eine Veränderung in e , als auch in L kompensiert werden kann. Andererseits wirkt eine steigende Produktivität dem Stückkostenanstieg entgegen und reduziert daher die potentiell negativen Effekte eines hohen Lohnausgleichs. Görres verbildlicht diese widersprüchlichen Auswirkungen, indem er sagt, dass der Produktivitätsfortschritt einerseits den *Mengeneffekt* verringert (weil weniger Neueinstellungen zur Kompensation der AZV nötig sind), andererseits jedoch auch den *Lohneffekt* verringert (weil der potentielle Lohnstückkostenanstieg reduziert wird; vgl. Görres 1984: 17). Damit wird klar, dass die (potentielle) Steigerung der Arbeitsproduktivität aufgrund von AZV offensichtlich eine zweiseitige Rolle spielt.

2.1.3 Kapitalkostenentwicklung

In der Diskussion um AZV wird der Aspekt der Nutzung und damit der Kosten des Kapitalstocks häufig ausgeblendet (vgl. Bosch und Lehndorff 2001: 216;

Görres 1984: 18). Dies sehr zu unrecht, können doch die Kapitalkosten im Vergleich zu den Lohnkosten theoretisch viel größeren Schwankungen unterliegen, weshalb sie für eine etwaige (Gesamt-) Kostenneutralität bei der Umsetzung von AZV von entscheidender Bedeutung sind (vgl. ebd.: 20; Stille und Zwiener 1997: 22). Nicht zuletzt hängt dies jedoch wohl auch damit zusammen, dass die Entwicklung von Betriebszeiten schwerer zu ermitteln ist, als jene von Arbeitszeiten (vgl. Groß 2010: 34).

Die Kapitalstückkosten hängen, analog den Lohnstückkosten, von den Kapitalkosten und der Kapitalproduktivität ab. Beide sind eng an die zeitliche Nutzung des Kapitalstocks (Betriebszeit) gekoppelt, welche wiederum von AZV beeinflusst werden kann (vgl. Whitley und Wilson 1986: 45). Voraussetzung für variable Betriebszeiten ist die Möglichkeit der Entkoppelung von Maschinenlaufzeiten und individuellen Arbeitszeiten. Dies geschieht durch Mehrfachbesetzung eines Arbeitsplatzes, wie dies im klassischen Beispiel der Schichtarbeit der Fall ist (vgl. Groß 2010: 33). Grundsätzlich gilt dabei, je länger der Kapitalstock genutzt werden kann, desto geringer die durchschnittlichen Kapitalkosten (vgl. Stille und Zwiener 1997: 32; Vorkötter 1982: 118f). Görres beschreibt dies als *Elastizität der Betriebszeit* in Bezug auf eine AZV. Beträgt diese Elastizität den Wert 1, d.h. nimmt die Betriebszeit proportional zum Ausmaß der AZV ab, steigen die Kapitalkosten aufgrund von Unterauslastung und längerer Amortisationsdauer erheblich. Bei einer Elastizität mit dem Wert 0, d.h. konstanter Betriebszeit trotz AZV, sind keine derartigen Kosteneffekte zu erwarten. Hat die Elastizität einen negativen Wert, d.h. können die Betriebszeiten trotz oder wegen einer AZV sogar ausgeweitet werden, wäre eine Reduktion der Kapitalkosten bzw. Steigerung der Kapitalproduktivität zu erwarten (Görres 1984: 19ff).

Ob und wie sich die Betriebszeiten verändern, hängt von den Möglichkeiten einer Reorganisation der Produktionsprozesse ab. Ist keinerlei Reorganisation möglich, müssen die Betriebslaufzeiten bei einer AZV logischerweise sinken (vgl. Stille und Zwiener 1997: 22). Um gegenzusteuern sind nun verschiedene Maßnahmen denkbar. Einerseits könnten Neueinstellungen vorgenommen werden, um trotz kürzerer Betriebslaufzeiten das ursprüngliche Produktionsvolumen aufrecht zu erhalten. Dies könnte allerdings mit der Notwendigkeit zusätzlicher Kapitalinvestitionen zur physischen Schaffung neuer Arbeitsplätze einhergehen (vgl. Vorkötter 1982: 120ff). Weiters könnten Unternehmen versuchen, die weggefallene Arbeit durch Kapital zu substituieren, was zu einer höheren Kapitalintensität der Produktion und wiederum zusätzlichen Kapitalkosten führen würde (vgl. ebd.: 100f). In vielen Fällen ist es jedoch möglich, durch Reorganisation (bspw. Einführung zusätzlicher Schichten) die individuelle Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen von der Betriebszeit abzukoppeln (vgl. ebd.: 120ff). Für kleine Unternehmen mit Einschichtbetrieb, setzt dies eine umfassende Reorganisation der Arbeitsprozesse voraus, wohingegen eine Anpassung für größere Unternehmen leichter fällt (Kromphardt 1993: 117). Kann dadurch die Betriebszeit trotz AZV verlängert werden, ist in der Regel mit einer deutlichen Steigerung der Kapital-

produktivität zu rechnen. In diesem Fall ist in kapitalintensiven Industrien daher auch mit sinkenden (Kapital-) Stückkosten trotz AZV zu rechnen (vgl. Bosch und Lehndorff 2001: 212).

Mit AZV oftmals einhergehende Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit erlauben zudem eine bessere Anpassung an die Auftragslage (bspw. Vermeidung von Lagerproduktion, kürzere Fertigungszeiten), was sich mit den oben beschriebenen induzierten Produktivitätssteigerungen überschneidet (vgl. Stille und Zwiener 1997: 23; Görres 1984: 21). Im langjährigen Trend ist die Kapitalproduktivität in Westdeutschland ab den 1970er Jahren kontinuierlich gesunken, was hauptsächlich durch die Substitution von Arbeit durch Kapital zu erklären ist. Ab Mitte der 1980er Jahre allerdings, und dies ist bemerkenswert, hat sich dieser Trend offenbar verlangsamt bzw. gestoppt. Dies erklärt sich einerseits aus einer Veränderung der Struktur der Investitionsgüter (Trend zu vergleichsweise kurzlebigen Investitionsgütern), andererseits jedoch, wie hier angedeutet, aus der Entkoppelung der Betriebszeiten und der individuellen Arbeitszeiten (vgl. Stille und Zwiener 1997: 101).

2.1.4 Zwischenresümee: Kostenneutralität

An dieser Stelle möchte ich nun kurz zusammenfassen. Die Frage der Kostenwirkungen ist im Zusammenhang mit AZV unleugbar eine sehr zentrale, hat sie doch automatisch auch eine verteilungspolitische Dimension. Damit eine AZV in Bezug auf die gesamtgesellschaftliche (funktionale) Einkommensverteilung neutral sein kann, müsste also Kostenneutralität erreicht werden. Bei der Kostenfrage ist wiederum zu untergliedern in Lohn- und Kapital(stück)kosten. Auf diesen beiden Ebenen wirken unterschiedliche Kräfte, von denen ich die wichtigsten angesprochen habe: der Grad des Lohnausgleichs, die induzierten PE sowie die Veränderung der Nutzung des Kapitalstocks.

Wie eingangs erwähnt, gewichten nun Befürworterinnen und Gegner von AZV diese verschiedenen Aspekte äußerst unterschiedlich. So wird einerseits die starke Kostenbelastung durch direkte und indirekte Lohnerhöhungen, anfallende Reorganisations- und Investitionskosten, etc. betont, sodass selbst bei AZV ohne Lohnausgleich die Kostenbelastung derart steigen würde, dass keine oder negative BE zu erwarten wären (vgl. bspw. Schmahel und Wohlers 1984: 83; Franz 2009: 183f). Seitens Befürwortern von AZV wird hingegen die mittel- und langfristige Wichtigkeit des Lohnausgleichs relativiert und betont, dass letztlich induzierte Produktivitätssteigerungen sowie potentiell reduzierte Kapitalkosten durch längere Betriebszeiten das Gros der Kosten von AZV tragen müssen (vgl. bspw. Bosch 1998: 353; Lehndorff 2001: 48; Görres 1984: 71; Stille und Zwiener 1997: 135). Alleine die Gewichtung der verschiedenen Variablen ermöglicht es also, wie bereits erwähnt, komplett unterschiedlicher Meinung zu sein, wenn auch die grundlegende theoretische Analyse recht einheitlich ist.

Wie UnternehmerInnen letztlich tatsächlich auf AZV reagieren, hängt natürlich

nicht nur von den bislang beleuchteten, sozusagen betriebswirtschaftlichen Faktoren ab. Eine mindestens ebenso große Rolle spielt natürlich die generelle Konjunktur, Markt- und Preisentwicklung, die Möglichkeit die (potentiellen) Mehrkosten auf Kundinnen abzuwälzen, etc., sprich volkswirtschaftlichen Größen, womit ich beim nächsten Kapitel angelangt wäre (vgl. Vorkötter 1982: 124ff).

2.2 Arbeitszeitverkürzung aus volkswirtschaftlicher Perspektive

Bis hierher standen betriebswirtschaftliche Aspekte, d.h. hauptsächlich die Kostenfrage im Zentrum meiner Diskussion. Um jedoch nicht den Fehler einer verkürzten, ausschließlich auf unternehmerische Kosteneffekte fokussierten Darstellung des Themas AZV zu begehen, ist es mir wichtig, auch volkswirtschaftliche Kreislaufwirkungen und langfristige Effekte kurz anzusprechen. Es liegt wahrscheinlich in der Natur der Sache, dass eine solche Darstellung recht unübersichtlich und hypothetisch ausfallen muss und ich deshalb auch keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit erheben möchte. Nichtsdestotrotz versuche ich einige wichtige makroökonomische Aspekte, welche in unmittelbarem Zusammenhang mit einer potentiellen AZV stehen würden, kurz zu beleuchten.

2.2.1 Güternachfrageeffekte

Neben der Kostenseite, welche im betriebswirtschaftlichen Fokus beleuchtet wurde, ist für die Reaktion der Unternehmen auf eine AZV insbesondere auch die Entwicklung der gesamtgesellschaftlichen Nachfrage von Interesse. Während AZV meist so gestaltet werden können, dass die Kostenbelastung für Unternehmen den potentiellen Beschäftigungseffekt nicht völlig zunichte machen, sieht Görres (1984: 21f) die Reaktion der Nachfrageseite sogar als eigentliche Achillesferse der AZV-Politik. Hierbei müssen wiederum verschiedene Komponenten der Gesamtnachfrage unterschieden werden, worauf ich im Folgenden etwas genauer eingehen möchte (vgl. ebd.: 127f).

Konsumnachfrage: Die gesamte private Konsumnachfrage einer Periode setzt sich zusammen aus (1) Nachfrage aus Löhnen und Gehältern, (2) Nachfrage aus Transfereinkommen (bspw. Arbeitslosenunterstützung) und (3) Nachfrage aus Gewinn- und Vermögenseinkommen. In diesem Kontext von Bedeutung sind v.a. die Nachfrageeffekte aus (1) und (2). Effekte aus (3) hängen, neben den bereits beschriebenen Kostenwirkungen (vgl. Kapitel 2.1) von der Reaktion der Unternehmen auf die Reaktion ihres Geschäftsumfeldes ab und sind demnach ex ante nicht ohne weiteres bestimmbar (vgl. ebd.: 129).

Die Entwicklung des volkswirtschaftlichen Aggregats Privatkonsum infolge einer AZV hängt von verschiedenen Variablen ab. Schmahl (1984: 86f) nennt

hierbei bspw. die Auswirkungen der AZV auf das Pro-Kopf-Einkommen, das Ausmaß der induzierten Beschäftigungswirkung, das Konsum- und Sparverhalten der Haushalte (d.h. die sog. Konsumquote)¹⁰ sowie Effekte auf die Preisentwicklung, welche sich wiederum auf die Realeinkommen niederschlagen. Zentral ist auch hier wieder die Frage nach dem Lohnausgleich bzw. der Kosten- und Verteilungsneutralität im Zuge der Umsetzung einer AZV. Wird trotz AZV Verteilungsneutralität erreicht, entsteht theoretisch weder von der Kostenseite her ein Impuls zu Preisänderungen, noch von der Lohnseite her die Gefahr für Nachfrageeinbrüche (vgl. Stille und Zwiener 1997: 99).

Könnte keine Kosten- und Verteilungsneutralität erzielt werden, wären wiederum die beiden Extrempositionen *voller* Lohnausgleich oder *kein* Lohnausgleich denkbar. Bei **vollem Lohnausgleich** ist ein Nachfrageausfall seitens der Konsumnachfrage ceteris paribus kaum zu befürchten, da definitionsgemäß die Löhne der Beschäftigten nicht sinken. Geht der volle Lohnausgleich zudem mit einer Steigerung der Lohnquote (d.h. mit einer de facto Umverteilung von oben nach unten) einher, ist aufgrund der generell höheren Konsumquote von LohneinkommensbezieherInnen gegenüber Gewinn-/VermögenseinkommensbezieherInnen zusätzlich mit einer Ausweitung der Konsumnachfrage zu rechnen (vgl. Vorkötter 1982: 141f). Könnte zudem ein gewisser BE in Form von Neueinstellungen realisiert werden, würde der private Konsum natürlich ebenso tendenziell stimuliert werden. Zu relativieren ist diese Überlegung jedoch einerseits dadurch, dass in diesem Fall Transfereinkommen (bspw. Arbeitslosengeld) für die nunmehr Neubeschäftigten wegfallen würden, sodass nur die Differenz aus Transfereinkommen und Einstiegsgehalt schlagend würde (was wiederum nicht der Fall wäre, wenn die Neubeschäftigten aus der sog. *Stillen Reserve* rekrutiert werden könnten; vgl. Rothschild 1994: 132; Görres 1984: 21). Als weiteren potenziellen Grund für die Ausweitung der Konsumnachfrage nach AZV wird in der Literatur genannt, dass durch das Mehr an Freizeit (bei unvermindertem Lohn) zusätzliche Konsumanreize entstehen können. Auf der anderen Seite muss natürlich berücksichtigt werden, dass Unternehmen auf steigende Kosten entsprechend reagieren würden. Können Kostensteigerungen auf die Preise abgewälzt werden, würde dies negativ auf die Realeinkommen der ArbeitnehmerInnen wirken. Gelingt eine Abwälzung nicht, wäre mit verstärkten Rationalisierungsbemühungen und mittelfristig schlimmstenfalls sogar mit der Einstellung unproduktiver Geschäftszweige und Branchen zu rechnen (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 89f).

Ohne Lohnausgleich reduziert sich das Pro-Kopf-Einkommen der Beschäftigten und damit nach Maßgabe der Konsumquote auch der Konsum. Resultiert daraus ein gesamtgesellschaftlicher Nachfragerückgang, müssten die UnternehmerInnen eventuell mit Entlassungen reagieren, womit sich ein potentieller BE reduzieren

¹⁰Die Konsumquote gibt den Prozentanteil des Einkommens an, der für Konsumzwecke verwendet wird. Das Spiegelbild der Konsumquote ist die Sparquote. Konsum- und Sparquote ergänzen sich folglich zu 1. (vgl. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/konsumquote.html> [zuletzt am: 02.10.2013])

würde. Allerdings ist dies keine zwingende Folge und zwar v.a. dann nicht, wenn die verringerten Einkommen einiger (der bereits Beschäftigten), durch die Mehrarbeit und zusätzlichen Einkommen anderer (der potentiell Neubeschäftigten) kompensiert werden (vgl. Stille und Zwiener 1997: 24). Daneben gehen einige Autoren zusätzlich von einem sog. *Sperrklinken-* oder *Ratchet-Effekt* aus, d.h. das Haushalte bei sinkendem Einkommen zunächst versuchen, ihren gewohnten Lebensstandard und damit ihr gewohntes Konsumniveau aufrecht zu erhalten. Die Nachfrage würde dann zumindest kurzfristig nicht einbrechen und Unternehmen müssten verstärkt mit Neueinstellungen auf AZV reagieren (vgl. ebd.:99f; Vorkötter 1982: 129ff; Görres 1984: 21). Schmahl bezweifelt diesen Effekt und geht davon aus, dass zumindest mittelfristig Einkommenseinbußen sich auch tatsächlich im Konsumniveau niederschlagen werden (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 87).

Ob mit oder ohne Lohnausgleich, insgesamt ist für die Entwicklung des privaten Konsums sicherlich der BE zentral, d.h. die Frage, ob am Ende des Tages mehr oder weniger Leute in Lohn und Brot stehen, als zuvor. Letztlich spielt sicherlich auch die zeitliche Abfolge von Reaktionen bzw. die Psychologie und Erwartungen hinter konkreten AZV-Plänen eine nicht unbedeutende Rolle. Werden AZV als defensive Solidaritätsmaßnahme in Krisenzeiten wahrgenommen (vgl. Kapitel 3.7), dürfte wohl kaum der Konsum ausgeweitet werden. Wird AZV hingegen als Verbesserung der Lebensqualität interpretiert und propagiert, wäre dies schon eher denkbar (vgl. Vorkötter 1982: 139). Erwarten Unternehmen Nachfrageeinbrüche, werden sie ihre Produktion tendenziell zurückfahren, womit sie wiederum potentiell eine *self-fulfilling prophecy* losretten könnten und vice versa (vgl. Stille und Zwiener 1997: 100; Rothschild 1994: 132f). So komplex und unvorhersagbar diese Faktoren auch ineinander wirken mögen, Görres (1984: 22) resümiert jedenfalls, dass empirische Erfahrungen insgesamt eine relative Stabilität des Aggregats *Nachfrage* vermuten lassen und selbst kleine Nachfrageeinbußen in Folge von AZV unwahrscheinlich erscheinen.

Staatsausgaben: Eine andere Komponente der gesamtgesellschaftlichen Nachfrage sind die Staatsausgaben. Grundsätzlich kann der staatliche Konsum als unabhängiger wirtschaftspolitischer Aktionsparameter interpretiert werden, welcher je nach Bedarf expandiert oder kontrahiert (vgl. Vorkötter 1982: 128). Flankierende staatliche Interventionen werden konsequenterweise auch oft als Hilfsmittel für eine erfolgreiche Umsetzung von beschäftigungswirksamer AZV gefordert (vgl. Rothschild 1994: 132f; Görres 1984: 22) Hierbei sind wiederum einige Aspekte zu beachten. Bspw. kann die Struktur der staatlichen Nachfrage erheblich von der Struktur privater Nachfrage abweichen, womit starke Nachfragesteigerungen und steigende Preise in manchen Wirtschaftsbereichen (bspw. Baubranche) einhergehen können, mit Nachfragemangel in anderen Wirtschaftsbereichen (bspw. Konsumgüterindustrie; vgl. Vorkötter 1982: 139f). Eine andere Frage betrifft die

Veränderung der Finanzierungssituation des öffentlichen Haushalts in Folge von AZV. Bei einem positiven BE reduzieren sich die Kosten für Sozialleistungen (bspw. Arbeitslosenunterstützung) und steigen gleichzeitig die Einnahmen durch direkte und indirekte Steuern, womit mehr Finanzierungsspielraum für staatliche Güternachfrage geschaffen würde (vgl. Seifert 1983: 177f). Schmahl argumentiert demgegenüber, dass der Staat bei AZV (ohne Lohnausgleich) per Saldo mit einem gesunkenem Steueraufkommen verbleiben würde, weshalb er „über das geplante Maß hinaus“ (Schmahl und Wohlers 1984: 90) seine Ausgaben drosseln würde und aufgrund eines allgemeinen Spargebots auch im öffentlichen Dienst wahrscheinlich keine Neueinstellungen vornehmen würde. Dadurch würde die staatliche Nachfrage sinken. Bei vollem Lohnausgleich könnte der Staat hingegen (aufgrund eines konstanten Steueraufkommens zuzüglich der potentiellen Entlastung bei Arbeitslosenausgaben) mit einer Entlastung seines Budgets rechnen. Allerdings, so Schmahl (1984: 90f), wäre dann entweder bei einer preislichen Abwälzung der Mehrkosten durch die Unternehmen mit negativen Effekten auf die reale Staatsnachfrage zu rechnen, oder, falls die potentiellen Kosten nicht auf die Preise abgewälzt werden können, mit einer Kette von negativen Wirkungen (bspw. dem Rückgang des gewinnabhängigen Steueraufkommens, dem Rückgang von Investitionen, etc.).

Es zeigt sich, dass die befürchteten oder erhofften Auswirkungen von AZV auf die staatliche Nachfrage stark von der Perspektive des/der SprecherIn abhängig ist. AZV-Befürworterinnen betonen die Möglichkeit flankierender Maßnahmen und der Entlastung des öffentlichen Budgets, SkeptikerInnen die Gefahr steigender Defizite.

Investitionen: In Bezug auf die Auswirkungen von AZV auf die gesamtwirtschaftliche Investitionsnachfrage ist zunächst zu unterscheiden zwischen *autonomen* Investitionen (d.h. Anpassung an neue Produktionstechniken, etc.) einerseits und *induzierten* Investitionen (d.h. Anpassung an eine potentiell erhöhte Konsumnachfrage, erhöhter Rationalisierungsbedarf, Investitionen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze, etc.) andererseits (vgl. Vorkötter 1982: 142). Vorausgesetzt AZV brächten eine höhere Kostenbelastung für Unternehmen mit sich, würden beide Investitionsformen in entgegengesetzte Richtung verlaufen: Während autonome Investitionen bei sinkenden Gewinnen tendenziell sinken, würden durch AZV induzierte Investitionen steigen, sodass der Gesamteffekt schwer abschätzbar ist (vgl. ebd.: 143). Weiters ist die Möglichkeit zu berücksichtigen, dass Unternehmen versuchen könnten, den knappen Faktor Arbeit durch Kapital zu substituieren, womit wiederum eine (vorübergehend) höhere Investitionsnachfrage die Folge wäre (vgl. Stille und Zwiener 1997: 100).

Aufgrund der widersprüchlichen Auswirkungen einer AZV auf die Investitionsnachfrage ist der Gesamteffekt kaum allgemeingültig prognostizierbar (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 92).

Exportnachfrage: Nachfrageeffekte der Nettoexporte sind abhängig davon, wie und ob sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft aufgrund der Kosten- bzw. Preiswirkungen von AZV verändert. Damit steht wiederum die Kostenfrage im Mittelpunkt des Interesses. Steigende Stückkosten, abgewälzt durch Preiserhöhungen verringern die Wettbewerbsposition und wirken demnach negativ auf die Entwicklung der inländischen Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die AZV Wirtschaftsbereiche betrifft, welche in starker und unmittelbarer internationaler Konkurrenz stehen (vgl. Stille und Zwiener 1997: 23f). Andererseits muss auch hier relativiert werden. Zunächst gilt obiges natürlich nur dann, wenn die Wechselkurse zwischen den HandelspartnerInnen nicht flexibel sind, sondern verzögert oder gar nicht (wie bspw. im Euroraum) auf Preisniveauperänderungen reagieren. Flexible Wechselkurse würden durch entsprechende Anpassungen die Wettbewerbsnachteile in engen Grenzen halten, wenngleich Schmahl hervorhebt, dass auch in diesem Fall eine Gefahr aufgrund steigender Importpreise und potentiell resultierender Inflation im Inland zu berücksichtigen wäre (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 92f; Vorkötter 1982: 128; Görres 1984: 81f). Weiters bliebe die Wettbewerbsposition natürlich konstant, wenn mehrere HandelspartnerInnen eine akkordierte AZV-Politik umsetzen (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 92f; Görres 1984: 81f). Der Effekt der Auslandsnachfrage variiert überdies mit der Größe und dem Grad der Exportorientierung einer Volkswirtschaft, sodass kleine, exportorientierte Länder von einem potentiellen Anstieg der Stückkosten natürlich stärker negativ betroffen wären, als große, binnenorientierte Länder (vgl. ebd.: 81f).

2.2.2 Wachstumspotenzial

Wie bei anderen angesprochenen makroökonomischen Variablen gilt auch für die Frage des Wachstums, dass AZV sowohl wachstumsfördernde als auch wachstumshemmende Wirkungen nach sich ziehen kann (vgl. Vorkötter 1982: 178). Als Determinanten für die Entwicklung des gesamtgesellschaftlichen Wirtschaftswachstums werden häufig genannt (für Folgendes vgl. ebd.: 179-185; Schmahl und Wohlers 1984: 93-95):

Arbeitskräftepotential: Eine Verknappung des Arbeitskräftepotentials aufgrund einer AZV wird gemeinhin als negative Beeinflussung des gesamtgesellschaftlichen Wachstumspotentials gedeutet. Vor allem in Bezug auf einen potentiellen Facharbeiterinnenmangel sollte bei der Umsetzung einer AZV Rücksicht genommen werden. Ob AZV jedoch das Arbeitskräftepotential verknappt oder aber gegenteilig eher fördert, darüber wird äußerst kontrovers diskutiert (vgl. Kapitel 4.3).

Kapitalbildung: Je nach dem wie AZV auf die Bildung von Kapital wirkt, könnte daraus theoretisch ein erhöhtes bzw. vermindertes Wachstumspotenzial entstehen, wobei wiederum die verschiedenen Effekte aus Rationalisie-

rungsinvestitionen, autonomen und induzierten Investitionen zu berücksichtigen sind (s.o.).

Technologischer Fortschritt: Neben dem mengenmäßigen Einsatz unterschiedlicher Produktionsfaktoren, ist auch die Qualität und Kombination der Produktionsfaktoren für das gesamtwirtschaftliche Wachstumspotential von Bedeutung. Die durch AZV induzierten Produktivitätssteigerungen durch Reorganisation der Arbeitsprozesse könnte wohl als verbesserte Kombination der Produktionsfaktoren zählen, ein zwingender kausaler Zusammenhang zwischen technologischen Innovationen und AZV wäre indes wohl schwer zu argumentieren.

Ob sich insgesamt durch AZV und damit oftmals zusammenhängenden Veränderungen der Produktions- und Arbeitsprozesse positive oder negative Auswirkungen auf das Wachstumspotential einer Volkswirtschaft ergeben, kann allgemeingültig natürlich kaum festgestellt werden und ist stark vom jeweiligen Kontext abhängig. Sofern eine AZV *kostenneutral* umgesetzt werden kann, so Stille, dürfte das Wachstum in der Regel jedoch kaum verändert werden (vgl. Stille und Zwiener 1997: 137f).

2.2.3 Arbeitsangebotseffekte

Im Zusammenhang mit AZV ist natürlich auch die Seite des Arbeitsangebots, d.h. die Reaktion der Arbeitnehmerinnen und Arbeiter, der bislang als arbeitslos Gemeldeten, genauso wie der Nicht-Gemeldeten (*Stillen Reserve*) interessant. Es ist bspw. durchaus denkbar, dass durch die neuen Umstände einer AZV (also einer theoretischen Verknappung des Arbeitskräfteangebots) mehr Menschen als zuvor ihre Arbeitskraft anbieten, wodurch die Beschäftigung steigen könnte, ohne dass jedoch die Arbeitslosigkeit in gleichem Maße abnehmen würde (vgl. Lehndorff 2001: 28f).

In klassisch-ökonomischer Tradition wählt ein Individuum gemäß individuellen Präferenzen und dem gebotenen Reallohn ein Optimum zwischen Arbeit und Freizeit (vgl. Kapitel 2.4.1). Arbeitszeit- und Freizeit-Präferenzen sind durch vielfältige Faktoren beeinflusst (gesellschaftliche Normen, Rollenmuster, Kultur, Herkunft, Alter, finanzielle Situation, etc.; vgl. Stille und Zwiener 1997: 14). Individuelle Präferenzen lassen sich in Einzelverträge einbringen. Die individuelle Vertragsfreiheit wird jedoch durch kollektivvertragliche Regelungen und Arbeitsgesetze eingeschränkt, welche wiederum Ergebnis antagonistischer Interessen sind (vgl. ebd.: 14f). Ordnungspolitische Bedenken gegen AZV als beschäftigungspolitisches Instrument können nun bspw. aufgrund der Vermutung geltend gemacht werden, dass die verordnete Erhöhung der Freizeit den individuellen Präferenzen der Arbeitnehmerinnen überhaupt nicht entspricht, was stärker noch für gesetzliche Regelungen, als tarifvertragliche Vereinbarungen gilt. Allerdings darf dann nicht außer Acht gelassen werden, dass auch die aktuellen Normalarbeitszeiten

allenfalls den Präferenzen eines sehr beschränkten Teils der Bevölkerung entsprechen und zudem die Wünsche und Präferenzen der ausgebooteten Arbeitslosen völlig ignoriert bleiben (vgl. Vorkötter 1982: 185-190). Dieser Ansatz, dass Arbeitszeiten letztlich von individuellen Präferenzen abhängig sind, wird auch in der Diskussion um Für und Wider von AZV häufig aufgegriffen (vgl. Kapitel 4.3).

Fachkräftemangel: Ein besonders im AZV-Diskurs stark diskutiertes Thema bezieht sich auf den Begriff des Fachkräftemangels. AZV kann, zumindest theoretisch, als Verknappung des Arbeitskräftepotentials interpretiert werden. Vor allem aus einer langfristigen Perspektive und mit Bezug auf den viel beschworenen demographischen Wandel scheint eine AZV, zumal oft als irreversible politische Maßnahme aufgefasst, daher zunächst problematisch (vgl. Schmahl und Wohlers 1984: 94f).

Mehrere Aspekte entkräften derartige Befürchtungen allerdings. Zunächst ist ein Arbeitskräftemangel in wachstumsschwachen Phasen in der Regel nicht zu beobachten und wird nicht schlagend, wenn AZV präventiv gegenüber Entlassungen wirken sollen. Zudem verschieben sich in Rezessionsphasen teilweise die Gewichte zwischen Qualifikation und tatsächlichem Arbeitsplatz, sodass höher Qualifizierte für ihre Arbeitsplätze überqualifiziert sind (vgl. Bolle 1983: 203f). Daraus folgt, dass die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen nicht immer zwingend mit der Nachfrage der Unternehmen übereinstimmen muss, insofern Möglichkeiten des betriebsinternen *Nachrückens* nicht ausgeschöpft sind. Weiters sind mit der Umsetzung von AZV in der Vergangenheit auch oftmals Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einhergegangen, welche es bspw. ermöglichten, Engpässe durch Beibehaltung der ursprünglichen Arbeitszeit für bestimmte Teile der Belegschaft zumindest kurzfristig zu umgehen (vgl. Kapitel 3.4, 3.5; Stille und Zwiener 1997: 28f).

Neben diesen Aspekten ist v.a. auch auf strukturelle Veränderungen sowie unausgeschöpfte Teile des Erwerbspersonenpotentials hinzuweisen. Marterbauer nennt hier insbesondere vier Personengruppen: (1) die steigende Anzahl an (gemeldeten und nicht gemeldeten) Arbeitslosen, (2) nicht- und teilzeitbeschäftigte Frauen, (3) ältere ArbeitnehmerInnen in Frührente sowie (4) ungenügend integrierte Bevölkerungsteile mit anderen kulturellen Hintergründen (vgl. Marterbauer 2011: 20ff). Er resümiert: „Eine demografisch bedingte Arbeitskräfteknappheit rückt damit [in Österreich; Anm. d. Verf.] in weite Ferne.“ (ebd.: 22) Auch in Deutschland trat trotz der umgesetzten AZV in den 1980er und 1990er Jahren offensichtlich kein Fachkräftemangel auf, was daran zu erkennen war, dass die geschaffenen Flexibilisierungsspielräume kaum in Anspruch genommen wurden und Überstunden trotz AZV nicht merklich anstiegen, sondern längerfristig sogar abnahmen (vgl. Lehndorff 2001: 53f; Stille und Zwiener 1997: 28ff). Auch in einer Studie Ende 2010 kommt das DIW zum Ergebnis, dass zumindest mittelfristig keine Hinweise auf einen akuten Fachkräftemangel (bei naturwissenschaftlich-

technische Berufen) auszumachen seien. Trotz einer sinkenden Anzahl von Personen im erwerbsfähigen Alter seit 2000 nahm die Anzahl der Erwerbspersonen (v.a. durch steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen) im gleichen Zeitraum sogar zu, wenngleich nunmehr mit einer Stagnation zu rechnen sei. Ein rascher Rückgang des Erwerbspersonenpersonals sei jedenfalls nicht zu beobachten (vgl. Brenke 2010: 13ff)

Um einem befürchteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken ist v.a. der Bereich der (beruflichen wie staatlichen) Bildungspolitik von entscheidender Bedeutung (vgl. Marterbauer 2011: 23; Brenke 2010: 15), wobei insbesondere auch die Ausbildungsbemühungen von Unternehmen verstärkt werden müssten, um Qualifikationsengpässe zu vermeiden (vgl. Lehndorff 2001: 54; Stille und Zwiener 1997: 28f). Eine ganz andere Perspektive eröffnet zudem die aktuelle Diskussion rund um die Schlagworte variable Lebensarbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etc., wo neue Formen der AZV nachgerade als zukunftssträchtiger Lösungsweg für die hier angedeuteten Probleme verhandelt werden (vgl. Kapitel 4.3).

2.3 Resümee der theoretischen Aspekte

Mir ist durchaus bewusst, dass die obigen Ausführungen zu den verschiedenen Aspekten, Variablen und Faktoren auf den ersten Blick recht konfus und widersprüchlich anmuten. Auch auf den zweiten Blick wird dies Bild leider keineswegs deutlicher, wie bspw. der Darstellungsversuch in Abbildung 1 zeigt.

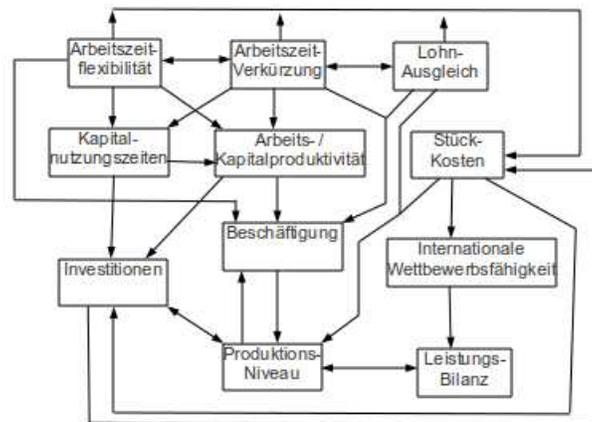


Abbildung 1: Wirkungszusammenhänge von Arbeitszeitverkürzungen
Quelle: Stille/Zwiener (1997: 19); meine Darstellung

Nichtsdestotrotz ist es mir wichtig, auf diese Vielschichtigkeit und Komplexität des Themas ausdrücklich hinzuweisen, zumal, wie einleitend bereits angesprochen, sowohl in der wissenschaftlichen, als auch in der öffentlichen und medialen Diskussion oftmals stark verkürzte Darstellungen des Themas AZV verhandelt werden. Als Folge daraus ergeben sich dann scheinbar unvereinbare,

diametral entgegengesetzte Positionen und es wird ganz darauf vergessen, dass alle eigentlich von ähnlichen Dingen sprechen und lediglich verschiedene Aspekte des komplexen Themas unterschiedlich stark gewichten.

Die Einschätzungen über Erfolg und Misserfolg der in den 1980ern in Deutschland umgesetzten AZV gehen dementsprechend weit auseinander. Interessant ist jedoch, so Friedrich, dass sogar die mutmaßlich skeptische ArbeitgeberInnen-Seite in Analysen zu positiven Beschäftigungseffekten kommt, wenngleich mit dem Hinweis, dass sich die Beschäftigung ohne AZV noch besser entwickeln hätte können (vgl. Friedrich und Wiedemeyer 1998: 261f). Schmahl (1984: 95) betont, dass die positiven Effekte von AZV oft übertrieben und demgegenüber die Risiken oft ungenügend dargestellt würden. Franz kommt, zusammen mit der von ihm zitierten Studie von Hunt, zum Schluss, dass die AZV der 1980er Jahre in Deutschland als beschäftigungspolitischer Fehlschlag zu bezeichnen seien (vgl. Franz 2004: 327f; Hunt 1999: 145). Whitley/Wilson errechneten in ihrer Simulationsanalyse für eine 5%ige Verkürzung der Wochenarbeitszeit hingegen einen potentiellen Beschäftigungszuwachs von bis zu einer Million Arbeitsplätzen (vgl. Whitley und Wilson 1986: 58f). Görres sieht auf Grundlage einer Reihe von derartigen makroökonomischen Simulationsstudien die positive Beschäftigungswirkung von AZV (mit einem durchschnittlichen BE von ca. 40 % des rechnerischen Maximalwerts) als bestätigt an. Negative Wirkungen, vor welchen in einzelnen Studien gewarnt wird, könnten fast immer auf einzelne Variablen zurückgeführt werden, wobei insbesondere die Entwicklung der Betriebszeiten und der Kapitalkosten langfristig entscheidend (insbesondere entscheidender als der Grad des Lohnausgleichs) sei. Auch für die Seite der ArbeitnehmerInnen sei der Grad des Lohnausgleichs nur vorübergehend relevant, da die Lohnentwicklung längerfristig von der Entwicklung der Produktivität abhängt, indes der Gewinn an Freizeit dauerhaft sei (vgl. Görres 1984: 56f, 72f). Auch Stille (1997: 137) kommen für die Zeit zwischen 1985-1990 zu einem positiven Beschäftigungseffekt der AZV in Deutschland von ca. 700.000 Personen (inkl. Beschäftigungssicherung und Teilzeit-Arbeit). Gemäß Bosch zeigen die meisten Analysen mit unterschiedlichsten Methoden BE von ca. 25-70 % an und nur wenige Ausnahmen keine, oder sogar negative Effekte (vgl. Bosch 1998: 351f).¹¹ Bosch/Lehndorff (2001: 239) resümieren, dass nahezu alle, auch methodologisch sehr unterschiedliche Analysen mit Bezug auf die AZV der 1980er/90er Jahre positive BE zeigen. Adam bestätigt diesen Befund und kommt mit Bezugnahme auf 12 unterschiedliche Studien von unterschiedlichen Instituten (sowohl auf ArbeitgeberInnen-, wie auf ArbeitnehmerInnen-Seite) für die Periode 1984-89 zum Ergebnis, dass alle Schätzungen von positiven BE (zwischen 35-80 % des rechnerischen Maximalwerts) ausgehen. Auch der Großteil von Schätzungen anderer Länder würden zu einem vergleichbaren Ergebnis kommen, weshalb er unmissverständlich festhält: „So kann die positive Wirkung der

¹¹Als eine dieser wenigen Ausnahmen nennt Bosch konsequenterweise die von Franz (2004) zitierte Arbeit von Hunt 1999

Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Prinzip als bestätigt angesehen werden.“ (Adam 2009: 249). Was jedoch wiederum von den meisten von mir zitierten Arbeiten mindestens ebenso unmissverständlich hervorgeht, ist die Tatsache, dass es vor allem auf die Bedingungen ankommt, unter denen potentielle AZV umgesetzt werden (vgl. Bolle 1983: 204; Bosch und Lehndorff 2001: 227)

Es sollte klar geworden sein, dass im Zusammenhang mit AZV eine Vielzahl von Aspekten zu beachten ist und die Auswirkungen letztlich stark vom Kontext der Umsetzung abhängen. Zumindest für die Erfahrungen rund um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Deutschland lässt sich jedoch festhalten, dass im Großteil der von mir aufgearbeiteten Literatur von positiven BE ausgegangen wird. Nichtsdestotrotz habe ich auch gezeigt, dass eine rein theoretische Behandlung das Thema AZV wohl kaum eindeutig zu fassen vermag, zumal mit ähnlichen Analysen diametral entgegengesetzte Positionen vertreten werden können. Deshalb schließe ich mich Bosch/Lehndorff an und sage ebenso: „Purely theoretical calculations are of little use here.“ (ebd.: 214).

2.4 Einbettung in ökonomische Theoriegebäude

In der bisherigen theoretischen Darstellung habe ich mich sehr streng an das unmittelbare Thema meiner Arbeit gehalten und vielerlei theoretische Wirkungszusammenhänge im Zusammenhang mit AZV aufgezeigt. Wie eingangs schon erwähnt, ist es mir jedoch ein Anliegen den Blick sozusagen etwas über diesen fokussierten Tellerrand zu heben und auch Anknüpfungspunkte zu größeren ökonomischen Theorieansätzen zu schaffen. Dies hat für das Thema AZV insofern eine besondere Relevanz, als offenbar eine gravierende Argumentationslücke zwischen langer und kurzer Frist besteht: Langfristig bestreitet kaum jemand die positiven Beschäftigungseffekte, kurzfristig wird AZV als Politikinstrument jedoch trotzdem oft abgelehnt (vgl. Kapitel 4.3; ebd.: 209f; Rothschild 1994: 132f).

Wie ich bereits gezeigt habe, spielen viele Faktoren im Zusammenhang mit AZV eine Rolle. Nichtsdestotrotz lässt sich in der Analyse (entsprechend meiner obigen Gliederung) grob in Wirkungen auf die Kosten- sowie Nachfrageseite unterscheiden. Und genau hier liegt, wenig überraschend, auch der zentrale Unterschied zwischen den beiden großen ökonomischen Theorieschulen der Neoklassik und dem Keynesianismus. Wird in der Diskussion um AZV eher auf Kostenaspekte fokussiert, bewegt man sich im „klassischen Regime“, wird stark auf Nachfrageeffekte gebaut, im „keynesianischen Regime“ (vgl. Görres 1984: 21). Um diesbezüglich etwas mehr die hinter diesen unterschiedlichen Gewichtungen liegenden theoretischen Überlegungen ans Licht zu bringen, möchte ich zunächst kurz die beiden Lehrbuchversionen des *neoklassischen*¹² sowie des *keynesianischen*

¹²Wie alle von mir zitierten Autoren vernachlässige ich hierfür alle weitergehenden Differenzierungen (in Neoklassik, Monetarismus, Supply-Side-Economics, etc.), da es mir lediglich um

Konzepts darstellen.

Anschließend gebe ich jenem Theoretiker die Ehre, welcher direkt in der Entstehungszeit der ersten Arbeiterbewegungen und mit unmittelbarer Bezugnahme darauf gewirkt hat. Eine theoretische Behandlung des Themas Arbeitszeit kann deshalb kaum zufriedenstellend sein, ohne den Namen KARL MARX erwähnt zu haben. Abschließend möchte ich dem bereits erwähnten JOHN M. KEYNES noch einmal das Wort erteilen und auf sein, im Vergleich zum zuvor behandelten Lehrbuch-Keynesianismus, weniger bekanntes Spätwerk hinweisen, indem er Interessantes für mein Thema ausführt.

2.4.1 Neoklassischer Arbeitsmarkt

Kernstück des neoklassischen Marktmodells ist die Theorie des allgemeinen Gleichgewichts, d.h. die Annahme, dass die Marktwirtschaft im Prinzip ein sich selbst regulierendes System ist, welches, in Abwesenheit von Störfaktoren, stets zu einem optimalen Gleichgewicht findet. Die entscheidende Variable in diesem System ist jeweils der Gleichgewichtspreis, der die einzelnen Märkte räumt, vorausgesetzt, alle Preise sind genügend flexibel. Mit diesem Rahmen eignet sich das neoklassische Modell insbesondere zur Analyse von Volkswirtschaften, welche sich nahe an der Vollbeschäftigungsgrenze befinden.

Der Arbeitsmarkt wird dabei betrachtet, wie jeder andere Markt, d.h. es gibt einen markträumenden *Gleichgewichtslohn* (w^*), der durch Arbeitsangebot (AA) und Arbeitsnachfrage (AN) bestimmt wird und bei dem es theoretisch keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit geben kann (vgl. Abb. 2). Das zentrale Forschungsthema ist demnach die Funktionsweise einer Marktwirtschaft mit flexiblen Preisen. Eine Analyse von Arbeitslosigkeit erfordert daher zunächst immer eine spezielle Erklärung von Störungsmechanismen (vgl. dazu: Rothschild 1994: 6f; Majer 1992: 18f; Keller 1997: 306; Zinn 1998: 23f, 66)

Von grundlegender Bedeutung für das neoklassische Konzept ist das sog. *Say'sche Theorem*. Es besagt, vereinfacht ausgedrückt, dass sich jedes Angebot an Waren und Dienstleistungen, über die mit der Produktion dieser Güter verbundenen Einkommensentstehung, seine eigene Nachfrage (im notwendigen Umfang) sozusagen selbst schafft.

Producte kauft man nur mit Producten, und das zum Einkauf dienende Geld selber musste erst mit irgend einem Producte eingetauscht werden. [...] Je lebhafter die Production, desto leichter der Absatz. (Say, zit. n. ebd.: 67)

Folge daraus ist, dass es keine generelle Ungleichgewichtssituation auf dem Gütermarkt geben kann und langfristig immer ein Gleichgewicht erreicht werden wird.

eine grobe Kontrastierung der beiden großen Theorieansätze geht (vgl. bspw. Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 226; Majer 1992: 18)

Die Neoklassik macht in Bezug auf eine theoretische Erklärung keinen fundamentalen Unterschied zwischen einer Natural- und einer Geldwirtschaft (aus dieser *klassischen Dichotomie* entspringt die Annahme der *Neutralität des Geldes*; vgl. Zinn 1998: 60f). In einer Naturalwirtschaft ist das Say'sche Theorem unmittelbar einleuchtend (vgl. obiges Zitat von Say), im Kontext einer Geldwirtschaft wird u.a. Keynes dieses Theorem kritisieren (s.u.; vgl. dazu: Keller 1997: 306; Rothschild 1994: 12; Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 226ff; Zinn 1998: 59ff). Auch am Arbeitsmarkt trifft nun, wie erwähnt, Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aufeinander. Die gehandelte Ware ist die Arbeitskraft, der Preis der Reallohn. Das **Arbeitsangebot** der einzelnen Menschen basiert auf einem Optimierungskalkül gemäß Grenznutzentheorem, d.h. der *Homo Oeconomicus* teilt seine verfügbare Zeit in Arbeit und Freizeit (wozu bspw. Reproduktionsarbeit, Vergnügen, Bildung, Muße gleichermaßen zählen), sodass er/sie, ausgehend von individuellen Präferenzen, einen maximalen Nutzen damit erzielt. Arbeit bringt dabei den indirekten Nutzen von Lohn und damit erwerbbar Gütern. Präferenzen und Zeitbudget gegeben, ist somit das Arbeitsangebot eine steigende Funktion des Reallohns (vgl. Mussel 2007: 145f; Majer 1992: 124ff; Keller 1997: 306; Rothschild 1994: 14).

Die **Arbeitsnachfrage** verhält sich (bei gegebener Kapitalausstattung) gemäß dem Grenzproduktivitätssatz, d.h. Unternehmen stellen solange neue Arbeitnehmerinnen ein, solange der Grenzerlös dieser Arbeit über den Grenzkosten liegt. Das Grenzprodukt der Arbeit ist dabei annahmegemäß fallend, sodass im Punkt Grenzprodukt = Reallohn bzw. Geldwert des Grenzprodukts = Nominallohn ein Optimum liegt. Damit kann die Arbeitsnachfrage als fallende Funktion des Reallohns dargestellt werden kann (vgl. Mussel 2007: 146-149; Keller 1997: 307; Rothschild 1994: 12f).

Die mikroökonomische Analyse bildet in der Neoklassik die Basis für Aussagen über gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge (vgl. ebd.: 17). An dem Punkt, wo Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bei einem bestimmten (Gleichgewichts-) Reallohn (w^*) aufeinandertreffen, ist der Markt geräumt und es herrscht überdies, per definitionem, Vollbeschäftigung (L^*). Sollte zu diesem Reallohn jemand keine Arbeit finden oder annehmen wollen, kann aus Perspektive des neoklassischen Ansatzes daher nur von *freiwilliger Arbeitslosigkeit* gesprochen werden. Dieses Vollbeschäftigungsgleichgewicht wird als stabil angenommen, d.h. bei etwaigen Störungen sinkt oder steigt der Reallohn, arbeitsuchende Menschen passen ihr Arbeitsangebot an und ein neues Gleichgewicht entsteht. *Unfreiwillige Arbeitslosigkeit* kann einerseits bei damit zusammenhängenden (vorübergehenden) Anpassungsprozessen existieren, oder aber, sofern es Rigiditäten, wie bspw. einen gesetzlichen Mindest- oder Tariflohn (w') am Markt gibt, sodass das Arbeitsangebot bei diesem Lohn größer als die Arbeitsnachfrage ist (vgl. Majer 1992: 127; Mussel 2007: 149f; Keller 1997: 307).

Als **wirtschaftspolitische Implikationen** dieses Konzepts lassen sich insbesondere die Schaffung von adäquaten Rahmenbedingungen nennen. Direkte

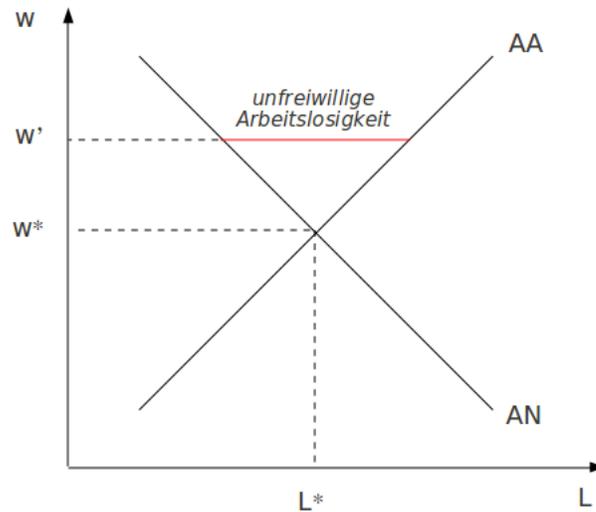


Abbildung 2: Klassisches (Un-)Gleichgewicht

Quelle: Mussel (2007: 150); meine Darstellung

Marktinterventionen werden als kontraproduktiv gesehen, kollektive Lohnfindungsprozesse als Einschränkung der Marktflexibilität. Zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gilt es, neben der Umsetzung von Maßnahmen für einen effizienteren Anpassungsprozess (bspw. Erhöhung der Transparenz, etc.), (Nominal-) Lohn-Rigiditäten zu beheben, um somit über eine Senkung der Reallöhne wieder zu einem Vollbeschäftigungsgleichgewicht zu gelangen (vgl. Majer 1992: 128; Keller 1997: 308; Zinn 1998: 24).

Generell stehen jedoch Probleme des Arbeitsmarktes nicht im Zentrum der neoklassischen Analyse, bzw. haben es Gleichgewichtstheorien aufgrund ihrer Grundstruktur schwer, Arbeitslosigkeit erklären, geschweige denn als Dauerphänomen akzeptieren zu können, da theorieimmanent immer eine Tendenz zu Vollbeschäftigung bestehen muss (vgl. Zerche, Schönig und Klingenberger 2000: 226ff; Rothschild 1994: 20). „Diese läßt sich aber in der ganzen Geschichte des kapitalistischen Wirtschaftsentwicklung beim besten Willen nicht als ein klares und deutliches Faktum erkennen.“ (ebd.: 20f)

Um Arbeitslosigkeit dennoch gemäß neoklassischem Paradigma erklären zu können, haben sich bis heute drei Erklärungsstrategien gehalten (vgl. ebd.: 22ff): (1) *Staatsversagen* (d.h. Arbeitslosigkeit als Folge von Fehlverhalten von Regierungen, Verbänden, etc.); (2) *Marktunvollkommenheiten* (d.h. Arbeitslosigkeit als Folge von mangelnder Transparenz, unvollkommener Informationskanäle, Heterogenität der Ware Arbeitsleistung, etc. am Arbeitsmarkt) und (3) *Lohnrigidität* (d.h. Arbeitslosigkeit als Folge von starren Nominallöhnen)¹³

¹³Ich verzichte hier auf die Darstellung weiterer, neuerer Erklärungsansätze wie bspw. Humankapitaltheorien, Suchtheorien, Kontrakttheorien, Effizienzlohntheorien, Segmentations-theorien, Theorie dualer Arbeitsmärkte, Insider-Outsider-Theorien, etc. Hierfür vgl. bspw. Kel-

Um einen Bogen zu den zuvor beschriebenen theoretischen Aspekten im Zusammenhang mit AZV zu schließen, sei hier der Fokus des neoklassischen Konzepts auf die Kostenseite betont. Ergeben sich aus AZV (Lohn-) Kostenerhöhungen, so folgt gemäß neoklassischer Theorie ein Anstieg der Arbeitslosigkeit. Gemäß meiner Literaturrezeption basiert ein Großteil der Contra-AZV-Argumentationen genau auf dieser neoklassischen Logik. Kromphardt merkt hierzu konsequenterweise an: „Solange die Arbeitszeitverkürzung nicht zu steigenden Lohnstückkosten führt, erweist sich ein großer Teil der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur zu diesem Thema als irrelevant.“ (Kromphardt 1993: 116). Rückwirkungen von der Lohnentwicklung auf das Wachstum über die gesamtwirtschaftliche Nachfrage bleiben, wenigstens in der Lehrbuchversion, ausgeblendet (vgl. Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 226ff).

2.4.2 Keynesianischer Arbeitsmarkt

Hintergrund des keynesianischen Konzepts bildete die enorme Arbeitslosigkeit infolge der Weltwirtschaftskrise ab 1929. Vollbeschäftigung wird in diesem Konzept nicht automatisch und selbstregulierend erreicht. Die Problematik der Arbeitslosigkeit steht damit unmittelbar im Zentrum des Interesses, womit dieses Modell v.a. zur Erklärung von Situationen der Unterbeschäftigung geeignet ist. Im Gegensatz zur mikroökonomisch und angebotsseitig orientierten neoklassischen Arbeitsmarkttheorie ist die keynesianische Arbeitsmarkttheorie makroökonomisch und nachfrageseitig orientiert.¹⁴ Dazu passt auch, dass sich Keynes Kritik an der Neoklassik v.a. auf die Gültigkeit des *Say'schen Gesetzes* konzentriert. Für Keynes, der in seiner Theorie explizit von einer Geld-, statt einer Naturalwirtschaft ausgeht, lassen sich Konsum und Investitionen aufschieben, sodass ein Nachfrageausfall entstehen und damit das Say'sche Theorem verletzt werden kann (vgl. dazu: Keller 1997: 338; Majer 1992: 18f; Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 232ff; Zinn 1998: 83).

In Bezug auf die Bestimmung der **Arbeitsnachfrage** unterscheiden sich beide Konzepte nicht fundamental. Auch Keynes geht davon aus, dass zwischen Arbeitsnachfrage und Reallöhnen ein negativer Zusammenhang besteht, welcher auf dem Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen beruht. Allerdings geht Keynes dabei nicht von einem kausalen Zusammenhang aus, d.h. ursächlich entscheidend für die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage ist nicht der Reallohn, sondern die effektive Gesamtnachfrage auf dem Gütermarkt (vgl. Majer 1992: 111; Mussel 2007: 151ff; Keller 1997: 339f).

ler 1997: 309-338; Rothschild 1994: 25-57;

¹⁴Ich skizziere an dieser Stelle lediglich, wie erwähnt, die Lehrbuchversion *des Keynesianismus*, zu welcher insbesondere die grafische Modellierung von JOHN R. HICKS beitrug, allerdings zentrale Momente Keynes' ursprünglicher Analyse ausblendet (vgl. Zinn 1998: 81f). Im Kapitel 2.4.4 komme ich darauf zurück.

Auch das **Arbeitsangebot** richtet sich bei Keynes, gleich wie bei der Neoklassik, gemäß dem Lohnsatz. Allerdings fokussiert Keynes nicht auf den Real-, sondern den Nominallohnsatz und geht dabei davon aus, dass dieser (auf Grund von Gewerkschaften, gesetzlichen Mindestlöhnen, etc.) nach unten hin starr ist. Da sich die Menschen auf den Nominallohn konzentrieren, unterliegen sie, gemäß Keynes, einer *Geldillusion*, d.h. wenn die Preise stark steigen, also Inflation herrscht und die Reallöhne somit sinken, sinkt nach dieser Annahme das Arbeitsangebot nicht verhältnismäßig stark mit (vgl. Majer 1992: 124f; Mussel 2007: 151; Keller 1997: 339f).

Ein entscheidender Unterschied zum neoklassischen Konzept besteht nun darin, dass Keynes das Niveau der Beschäftigung (und damit der Arbeitslosigkeit) nicht in erster Linie über den Arbeitsmarkt erklärt, sondern durch Vorgänge auf anderen Märkten, insbesondere der effektiven Nachfrage auf den Gütermärkten. D.h. die Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt ist abgeleitet von der Nachfrage auf den Gütermärkten. Somit besteht im keynesianischen Marktmodell eine Hierarchie zwischen den einzelnen Märkten, in welcher der Arbeitsmarkt dem Gütermarkt (und auch dem Geldmarkt) nachgeordnet ist (wohingegen im neoklassischen Konzept Gleichrangigkeit herrscht; vgl. Rothschild 1994: 58; Keller 1997: 338; Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 232ff).

Die effektive Gesamtnachfrage basiert auf der Nachfrage nach Konsum, Investitionen und Staatsausgaben. Die Konsumgüternachfrage wird vom Einkommen bestimmt, der nicht-verkonsumierte Einkommensteil bildet die Ersparnis. Die Investitionen sind abhängig vom Verhältnis der erwarteten Grenzleistungsfähigkeit des Kapitals (d.h. dem internen Zinssatz) zum Kapitalmarktzinssatz. Nur sofern diese größer ist als jener, lohnt es sich Investitionen zu tätigen. Immer wenn die Summe der Ersparnisse und Investitionen gleich groß sind, herrscht Gleichgewicht am Gütermarkt. Diese effektive Nachfrage kann nun allerdings aus verschiedenen Gründen versickern, wobei insbesondere den (pessimistischen oder optimistischen) Erwartungen über die Zukunft hierbei eine entscheidende Rolle zukommt. Geld verliert dadurch seine (ihm von der neoklassischen Perspektive zugeordnete) Neutralität und kann zum Spekulationsobjekt werden. Das *Say'sche Gesetz* verliert bei Keynes demnach seine uneingeschränkte Gültigkeit (vgl. Keller 1997: 338f; Zerche, Schönig und Klingenberg 2000: 232ff). Fügt man diese Annahmen in einer Grafik zusammen, ergäbe sich für einen keynesianischen Arbeitsmarkt folgendes Bild (vg. Abb. 3):

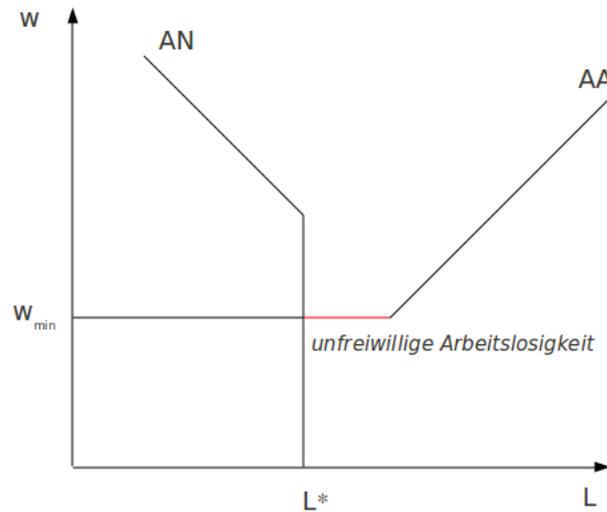


Abbildung 3: Keynesianisches Unterbeschäftigungsgleichgewicht

Quelle: Mussel (2007: 153); meine Darstellung

Die Ursache für die Nachfrage nach Arbeitskräften liegt also, gemäß dem keynesianischen Konzept, in der Güternachfrage begründet und ist auch dadurch beschränkt (senkrechter Abfall in der AN-Kurve). Die (Nominal- und Real-) Löhne sind, wie erwähnt, aufgrund eines existierenden Mindestlohns etc. nach unten hin kurzfristig starr (waagrechter Teil der AA-Kurve). Damit zeigt sich, dass selbst bei einer Senkung der Nominallöhne (bei konstanten Preisen bedeutet dies eine Verschiebung der AA-Kurve nach unten) die Arbeitslosigkeit nicht reduziert werden könnte. Arbeitslosigkeit würde am besten dadurch bekämpft, indem die gesamtwirtschaftliche Güternachfrage ausgeweitet wird (was eine Rechtsverschiebung der AN-Kurve bedeutet). Dies kann nun über die Anregung von Investitionen, Konsum oder zusätzlichen Staatsausgaben geschehen (vgl. Mussel 2007: 153-155).

Allgemein formuliert bedeutet dies, dass wenn ungenügende Nachfrage herrscht, Unternehmen ihre Produktion und somit auch Nachfrage nach Arbeitskräften zurückfahren werden. Durch diese Anpassung nach unten kann wieder ein Gleichgewicht (zwischen Investitionen und Ersparnissen) hergestellt werden, allerdings auf einem Niveau, das unter Vollbeschäftigungsniveau liegen kann. Damit ist *unfreiwillige* Arbeitslosigkeit in diesem Konzept durchaus, auch als Dauerzustand, möglich. Keynes kann somit von einem *Unterbeschäftigungsgleichgewicht* (L^*) sprechen, wo Neoklassikerinnen von *Ungleichgewichten* sprechen würden, was gleichzeitig andeutet, dass es im keynesianischen Konzept keine systemischen Marktkräfte gibt, welche automatisch für Vollbeschäftigung sorgen (vgl. Rothschild 1994: 85; Keller 1997: 339f; Majer 1992: 127).

Die Lohnhöhe ist bei Keynes keineswegs unbedeutend, jedoch lässt sich mit ihrer alleinigen Kenntnis noch nichts über die Beschäftigungsnachfrage der Unternehmen aussagen und die beiden Aspekte Arbeitslosigkeit und Lohnhöhe wer-

den dadurch gewissermaßen entkoppelt. Rigide Löhne verlieren somit die zentrale Stellung bei der Erklärung von Arbeitslosigkeit und Keynes analysiert sie hauptsächlich deswegen, weil sie ein in der Realität häufig vorkommendes Phänomen sind. Die Neoklassik hingegen braucht die Annahme der Rigidität, um Arbeitslosigkeit in ihrem Ansatz erklären zu können (vgl. Rothschild 1994: 59, 72). Als **wirtschaftspolitische Implikationen** ergeben sich daraus Forderungen nach staatlicher Intervention. Der Staat wird quasi vom Störfaktor zum entscheidenden Akteur, welcher für die Erreichung von Vollbeschäftigung verantwortlich zeichnet (vgl. Keller 1997: 341; Majer 1992: 128).

In Bezug auf AZV lässt sich hier wiederum betonen, dass das keynesianische Konzept Nachfrage- bzw. Kaufkrafteffekte stärker gewichtet, wohingegen im neoklassischen Konzept das Hauptgewicht auf Kosteneffekten beruht (Keller 1997: 338). Von *klassischer Arbeitslosigkeit* kann also dann gesprochen werden, wenn Nominallöhne und Lohnkosten im Verhältnis zur gegebenen Nachfrage zu hoch sind. Von *keynesianischer Arbeitslosigkeit* dann, wenn ein Mangel an effektiver Nachfrage das Hauptproblem der Beschäftigungsausweitung darstellt (vgl. Rothschild 1994: 76). Wenn also, wie in Kapitel 2.2.1 thematisiert, AZV im Stande wäre, die volkswirtschaftliche (Konsum-, Investitions-, Staats-) Nachfrage zu stimulieren, würde dies gemäß Keynes wahrscheinlich zu positiven BE führen, sogar wenn dadurch eventuell die Kosten für die Unternehmen etwas steigen mögen. Diese Perspektive ist deshalb so wichtig, weil Argumentationen über das Thema AZV oftmals unbefriedigenderweise bereits nach der Kostendiskussion abbrechen, ohne diese volkswirtschaftliche Perspektive mit zu diskutieren.

2.4.3 Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit bei Karl Marx

Eine der vielleicht bekanntesten theoretischen Auseinandersetzungen rund um das Thema Arbeitszeit findet sich zweifelsohne in der Marx'schen Arbeitswertlehre. Ich möchte an dieser Stelle natürlich keineswegs den Anspruch erheben, die marx'sche Position auch nur ansatzweise vollständig darstellen zu können. Vielmehr möchte ich lediglich einige für den Kontext meiner Arbeit interessante Aspekte herauspicken, um dann im Folgenden wieder darauf verweisen zu können.

Arbeit ist für Marx (und andere klassische Ökonomen) die Grundlage für die Schaffung von Wert (für Folgendes vgl. Heinrich 2005: 97ff; Hermann 2012: 24ff). Dabei unterscheidet er zwischen *notwendiger* Arbeit, in welcher die Güter zur Reproduktion der ArbeiterInnen erzeugt werden und *Surplus*-Arbeit. Die Surplus-Arbeit ist die Differenz zwischen der notwendigen und der tatsächlich geleisteten Arbeit, wobei sich die notwendige Arbeit aus den jeweiligen Gegebenheiten (Stand des technologischen Fortschritts, etc.) einer Gesellschaft ergibt. Eine Eigenheit des kapitalistischen Systems sei, so Marx, dass das Produkt der Arbeit Eigentum der Kapitalistin sei, weil diese sich die *Ware* Arbeitskraft gekauft habe.

Der Arbeitslohn orientiert sich am Wert des Produkts der notwendigen Arbeit. Durch den Verkauf der Produkte aus der Surplus-Arbeit, d.h. dem *Mehrwert* den die Arbeitskräfte produzieren, entsteht den Kapitalisten ein Profit. Genau um diese Ausbeutung der Arbeiterklasse im kapitalistischen System aufzuzeigen, führte Marx diese Unterscheidung ein.

Um den Mehrwert zu erhöhen, sieht Marx nun zwei Möglichkeiten vor. Einerseits könnte die absolute Dauer der Arbeitszeit erhöht werden bzw. auch schlicht die Anzahl der ArbeiterInnen. Andererseits könnte versucht werden, die absolute Dauer der Arbeitszeit unverändert zu lassen, jedoch die Dauer der notwendigen Arbeitszeit zu verkürzen, d.h. den „Grad der Exploitation“ (Marx 1970: 321) zu erhöhen. Ersteres bezeichnet Marx als „absoluten Mehrwert“, zweiteres als „relativen Mehrwert“ (ebd.: 334; Hermann 2012: 29). Die Variation der (absoluten) Arbeitszeit hat naturgemäß seine Grenzen. Nach unten hin liegt die Grenze bei der notwendigen Arbeitszeit, da sich eine Arbeiterin mit weniger Arbeitszeit nicht gesund am Leben halten könnte. Würden alle ArbeiterInnen nur genau die notwendige Arbeitszeit arbeiten, könnte kein Kapital entstehen. Die obere Grenze wird von physischen und psychischen Bedürfnissen gezogen, d.h. der Zeit, welche die ArbeiterInnen zur Erholung bis zum nächsten Arbeitseinsatz benötigen (vgl. Marx 1970: 279f; Hermann 2012: 26). Die andere Möglichkeit die Profite zu erhöhen, wäre demnach die Vergrößerung des relativen Mehrwerts durch die Reduktion der notwendigen Arbeitszeit. Dies kann insbesondere durch die Erhöhung der Produktivität erreicht werden, wobei es wiederum die Möglichkeit der Verbesserung der Arbeitsmittel oder Erhöhung der Arbeitsintensität gibt (vgl. Marx 1970: 332f). Die Erhöhung der Produktivität führt also im kapitalistischen System keineswegs dazu, dass automatisch die Arbeitszeit reduziert wird, sondern vielmehr zur Maximierung der Unternehmerprofite (vgl. ebd.: 339f).

Aus den genannten Gründen ist für Marx die Arbeitszeit also hauptsächlich Ergebnis eines fortwährenden Klassenkampfes zwischen Arbeiterklasse und Kapitalisten (vgl. Heinrich 2005: 102; Hermann 2012: 27). Interessant ist, dass Marx wohl einer der ersten war, der erkannte, dass zwischen AZV und der Erhöhung der Arbeitsproduktivität ein Zusammenhang besteht (vgl. LaJeunesse 2009: 107). Daraus konnte er auch ableiten, dass UnternehmerInnen ein gewisses Eigeninteresse an der Einführung eines Normalarbeitstages haben müssten, da ansonsten der Verschleiß der Arbeitskräfte durch zu lange Inanspruchnahme zu groß wäre (vgl. Marx 1970: 281). Trotzdem und dies beweist alleine die Geschichte (vgl. Kapitel 3) scheinen UnternehmerInnen nur in Ausnahmefällen freiwillig und von sich aus AZV zuzulassen (vgl. Hermann 2012: 30f). Allerdings gab Marx keineswegs den Kapitalisten persönlich die Schuld an der exzessiven Ausbeutung der Arbeiterklasse, sondern „[d]ie freie Konkurrenz macht die immanenten Gesetze der kapitalistischen Produktion dem einzelnen Kapitalisten gegenüber als äußerliches Zwangsgesetz geltend.“ (Marx 1970: 286) Würden einzelne Kapitalisten die Arbeitszeit auf Kosten ihres Profits reduzieren, würden sie schlicht aus dem Geschäft gedrängt. Ähnliches macht Marx sodann auch für die Konkurrenz

unter den ArbeiterInnen geltend und nennt den Druck der Unbeschäftigten als Hauptgrund, für die überlangen Arbeitszeiten der Beschäftigten (vgl. ebd.: 669).

Nachdem damit also einige grundlegende Begriffe des marx'schen Verständnisses zum Thema Arbeitszeit skizziert wurden, möchte ich nun noch kurz auf den größeren Prozess der kapitalistischen Entwicklung und insbesondere auch auf das Problem der Arbeitslosigkeit nach ebendiesem marx'schen Verständnis eingehen (für Folgendes vgl. ebd.: 23. Kapitel).¹⁵ Als wichtigsten Faktor für den Akkumulationsprozess des Kapitals nennt Marx die Zusammensetzung (und Veränderung der Zusammensetzung) des Kapitals. Er unterteilt dabei in *variables Kapital* (d.h. den Gesamtwert der Arbeiterschaft) und *konstantes Kapital* (d.h. den Gesamtwert der Produktionsmittel) und spricht diesbezüglich von der „organischen Zusammensetzung des Kapitals“ (ebd.: 640). Unter sonst gleichen Voraussetzungen gilt, wenn das konstante Kapital wächst, wächst auch das variable Kapital mit, weil für die Bedienung zusätzlicher Maschinen logischerweise zusätzliche Arbeitskräfte notwendig sind. Allerdings sei es so, dass im Laufe der Geschichte der Anteil des konstanten Kapitals (u.a. aufgrund steigender Produktivität) relativ zu jenem des variablen Kapitals steigt. Diese relative Abnahme des variablen Kapitals könne zwar durchaus einhergehen mit einer absoluten Zunahme (d.h. zusätzlicher Beschäftigung), jedoch wird durch jede weitere Produktivitätssteigerungen das variable Kapital immer marginaler. Neben der Akkumulation des Kapitals durch Reinvestitionen, nennt Marx noch einen weiteren Prozess, welcher diese sukzessive Veränderung der organischen Zusammensetzung des Kapitals zusätzlich beschleunigt: die Konzentration bzw. Zentralisation von Kapital. Als Fazit schließt Marx, dass durch den Akkumulations- und zudem Zentralisationsprozess des Kapitals immer mehr Beschäftigte abgestoßen werden. Das kapitalistische System produziere, so Marx, systematisch überflüssige „Zuschuss-Arbeiterbevölkerung“ (ebd.: 658) mit dem Ergebnis einer „industriellen Reservearmee“ (ebd.: 661). Aus dieser hypothetischen Funktionslogik leitet Marx sodann eine Art allgemeines Entwicklungsgesetz des kapitalistischen Systems ab:

Je größer der gesellschaftliche Reichtum, das funktionierende Kapital, Umfang und Energie seines Wachstums, also auch die absolute Größe des Proletariats und die Produktivkraft seiner Arbeit, desto größer die industrielle Reservearmee. [...] Je größer endlich die Lazarusschicht der Arbeiterklasse und die industrielle Reservearmee, desto größer der offizielle Pauperismus. Dies ist das absolute, allgemeine Gesetz der kapitalistischen Akkumulation. (ebd.: 673f)

Dies sei allerdings, so Heinrich, keineswegs als Marx'sche Zusammenbruchstheorie misszuverstehen, wie des öfteren von unterschiedlichen Marx-Interpretationen angenommen wird. Marx spreche zwar von gewissen Schranken und einem fortwährenden Konflikt, welcher dem kapitalistischen System innewohne, jedoch nicht von einem unvermeidlichen Zusammenbruch oder dem Zusteuern auf eine „Endkrise“

¹⁵Für eine komprimierte Darstellung vgl. Heinrich 2005: Kapitel 5.2

(Heinrich 2005: 176). Die Idee, welche im obigen Zitat unmittelbar zum Ausdruck kommt, wurde später wieder aufgenommen und unter dem Begriff der *technologischen Arbeitslosigkeit* diskutiert und, so schließt sich wieder der Bogen zum Thema meiner Arbeit, in Zusammenhang mit AZV als möglichem Ausweg aus dieser unheilvollen Prophezeiung gebracht (vgl. Hermann 2012: 34).

2.4.4 John M. Keynes über die lange Frist

Keynesianismus wird oftmals identifiziert mit Schlagworten wie *antizyklische Fiskalpolitik* oder *deficit spending*, bestärkt durch die Annahme, Keynes Theorie habe sich ausschließlich auf die kurze Frist spezialisiert. Entgegen dieser populären Wahrnehmung finden sich im Werk von Keynes allerdings zahlreiche Bausteine einer Theorie der langen Frist, welche in der breiten Keynes-Rezeption fast vollständig übergegangen wurden, aber für das Thema meiner Arbeit sehr interessant sind (vgl. Zinn 1998: 121).

Aus Keynes *General Theory* lassen sich, wie schon erwähnt, einige wenige wirtschaftspolitische Empfehlungen ableiten, wobei insbesondere die Einkommensumverteilung (zur Erhöhung der Konsumquote), langfristig niedrige Zinsen (um Investitionen anzureizen) und eine gewisse staatliche Investitionskontrolle als Ansatzpunkte genannt werden (vgl. Keynes 2009: 318f; Hampe 1984: 98f). Für letzteres erwog Keynes eine Art von „capital budget“ im öffentlichen Haushalt, welches Grundlage und Voraussetzung einer langfristig verantwortungsvollen Wirtschaftspolitik sein sollte (vgl. ebd.: 104). *Deficit spending* hingegen sah er lediglich als zusätzliches Instrument zur Bekämpfung konjunktureller Abweichungen vom Vollbeschäftigungsgleichgewicht. Überdies wollte er *deficit spending* auf Investitionen beschränkt wissen (und nicht etwa staatliche Konsumausgaben), da eine Kreditfinanzierung dann besser politisch vertretbar sei und ein progressives Staatsschuldenwachstum durch die potentiellen Erträge der Investitionen gebremst würde (vgl. ebd.: 104f). „Capital expenditure would, at least partially, if not wholly, pay for itself.“ (Keynes 2013b)

Während des 2. Weltkriegs beteiligte sich Keynes an der Diskussion um Vorschläge, wie nach Kriegsende ein erneutes Ausbrechen von Massenarbeitslosigkeit verhindert werden könne. In diesem Kontext entstand 1943 ein Memorandum mit dem Titel „The long-term problem of full employment“ (Keynes 2013f), in welchem Keynes drei zukünftige Entwicklungsphasen vorzeichnete (vgl. dazu auch: Reuter 1998: 6; Hampe 1984: 101f; Zinn 1998: 120f):

Investitionsboom: Bis ca. 5 Jahre nach Kriegsende würden aufgestaute Investitionsprojekte die gesamtwirtschaftlichen Ersparnisse deutlich übersteigen, woraus Keynes eine erhebliche Inflationsgefahr ableitet. In dieser Phase müsste der Konsum eher gehemmt, das Sparen eher gefördert werden.

Ausgleich von Investitionen und Ersparnissen: In der nächsten Phase, welche etwa 5-10 Jahre dauern würde, könnten Investitions- und Konsumkon-

trollen abgebaut werden. Die Hauptaufgabe bestünde darin, durch antizyklische Verzögerung/Beschleunigung langfristiger öffentlicher Investitionsprojekte Konjunkturschwankungen auszugleichen.

”**Golden Age**“: In einer dritten, stagnativen Phase würde das private Sparvolumen aufgrund von gestiegenen Haushaltseinkommen und Sättigungstendenzen die Masse der neuen Investitionen übersteigen. Deshalb müsste der Konsum gefördert, das Sparen gehemmt werden.

Keynes betont mehrmals, dass es zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit weniger auf den Gesamtumfang, als vielmehr auf die Geschwindigkeit der Umsetzung öffentlicher langfristiger Investitionspläne mit Hilfe des erwähnten „capital budget“ ankomme (was vor allem für die zweite Phase Relevanz hat): Sei das Schrittempo der staatlichen Investitionen zu langsam, drohe Arbeitslosigkeit. Sei es zu hoch, drohe Inflation (vgl. Keynes 2013a: 268). Keynes war dabei durchaus optimistisch: „In the long run almost anything is possible. [...] Let our plans be big, significant, but not hasty.“ (ebd.: 268) Noch deutlicher wird dieser Optimismus in einer Rede, welche er bereits 1928 erstmals hielt und 1930 unter dem Titel „Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder“ zu einer Vorlesung erweiterte (vgl. Reuter 2007: 135). Er zeichnete darin das Bild einer Gesellschaft in einer 100-jährigen Zukunft (ergo: ca. 2030), in welcher „das wirtschaftliche Problem [...] gelöst sein dürfte, oder mindestens kurz vor der Lösung stehen wird.“ (Keynes 2007: 141) Die dann noch verbleibende Arbeit sollte so gut als möglich aufgeteilt werden, was bspw. mit „Drei-Stunden-Schichten oder einer Fünfzehn-Stunden-Woche“ (ebd.: 143) erreicht werden könnte. Ein nicht zu vernachlässigendes Problem dabei wird sein, so Keynes, die an Vollzeitarbeit gewöhnten Menschen wieder an weniger Arbeit zu gewöhnen. „[J]edermann [wird] wünschen, *irgendeine* Arbeit zu tun, um zufrieden sein zu können.“ (ebd.: 143; Herv. i. O.) Keynes unterscheidet bei dieser zweifelsohne äußerst optimistischen Vision in „absolute“ Bedürfnisse, d.h. Güter zur Befriedigung materieller Grundbedürfnisse und „relative“ Bedürfnisse, d.h. Güter deren Konsum gegenüber Mitmenschen zu einem gewissen Status verhelfen. Zweitere mögen unersättlich sein, erstere jedoch keineswegs (vgl. ebd.: 140). Diese utopische Gesellschaftsbeschreibung erinnert nun stark an die oben beschriebene dritte Phase (*Golden Age*) und auch den Aspekt der AZV greift Keynes dabei als wirtschaftspolitische Konsequenz wieder auf:

It becomes necessary to encourage wise consumption and discourage saving, - and to absorb some part of the unwanted surplus by *increased leisure, more holidays* (which are a wonderfully good way of getting rid of money) and *shorter hours*. (Keynes 2013f: 323; meine Herv.)

Obwohl Keynes sicherlich die Dynamik der technologischen Entwicklungen nach seiner Zeit unterschätzte, scheinen seine Überlegungen in Zeiten eines Wachstumspessimismus unverändert interessant (vgl. Hampe 1984: 102). Die längerfristige

Perspektive der keynesianischen Theorie läuft also darauf hinaus, dass aufgrund von Sättigungserscheinungen und der mit zunehmendem Wohlstand steigenden Sparpräferenz der Haushalte, die (freiwillig getätigten, privaten) Investitionen nicht mehr ausreichen, um die Summe an Ersparnissen zu absorbieren (vgl. Zinn 1998: 118). Wie aus dem obigen Zitat ersichtlich, empfiehlt Keynes diesbezüglich eine Doppelstrategie, bestehend aus der Anregung des privaten Konsums durch Umverteilung einerseits und der Verkürzung der Arbeitszeit andererseits. Bis dahin fordert er, wie gezeigt, ein staatlich gelenktes Investitionsprogramm, welches in der Lage ist für Vollbeschäftigung zu sorgen. Weil, wie erwähnt, Keynes' Werk oft nur verkürzt in Lehrbüchern und der öffentlichen Rezeption dargestellt wird und wurde, möchte ich ihn abschließend anhand von drei etwas ausführlicheren Zitaten selbst seine längerfristige Perspektive wiederholen und zusammenfassen lassen. Die hochgradige Relevanz für das Thema meiner Arbeit erklärt sich dann von selbst.

What I attach primary importance to is the scale of investment and am interested in the low interest rate as one of the elements furthering this. But I should regard state intervention to encourage investment as probably a more important factor than low rates of interest taken in isolation. The question then arises why I should prefer rather a heavy scale of investment to increasing consumption. My main reason for this is that I do not think we have yet reached anything like the point of capital saturation. [...] After twenty years of large-scale investment I should expect to have to change my mind. (Keynes 2013c: 350)

I share the view [...], that, sooner or later, we shall be faced, if not with saturation of investment, at any rate with increasing difficulties in finding satisfactory outlets for new investment. It is very difficult to predict when this will come about. When it does come about, we shall then have to start on very important social changes, aimed at the discouragement of saving and a redistribution of the national wealth and a tax system which encourages consumption and discourages saving. (Keynes 2013d: 360)

The full employment policy by means of investment is only one particular application of an intellectual theorem. You can produce the result just as well by consuming more or working less. Personally I regard the investment policy as first aid. [...] *Less work is the ultimate solution*. How you mix up the three ingredients of a cure is a matter of taste and experience, i.e. of morals and knowledge. (Keynes 2013e: 384; meine Herv.)

3 Historische Einbettung des Themas

Nachdem ich nun die theoretischen Zusammenhänge des Themas AZV ausgiebig diskutiert habe, möchte ich mich nunmehr in diesem Kapitel der geschichtlichen Realität zuwenden. Meine Zeitreise lasse ich dabei bei den Anfängen der ArbeiterInnenbewegung im 19. Jahrhundert beginnen, bei welcher die Frage der Arbeitszeit unmittelbar im Zentrum stand. Gemäß meinem selbstgewählten Fokus konzentriere ich mich vornehmlich auf die deutsche Geschichte. Nachdem ich mit meinem historischen Rückblick in die nähere Vergangenheit vorgerückt bin, schweife ich kurz nach Frankreich ab, zumal dort um die Jahrtausendwende das wohl mit Abstand größte und bekannteste Projekt zum Thema AZV der vergangenen beiden Jahrzehnte umgesetzt wurde. Abschließend gehe ich dann relativ detailliert auf aktuelle Entwicklungen, strukturelle Veränderungen und Tendenzen am deutschen Arbeitsmarkt ein und diskutiere auch das jüngste, medial sehr präzente Beispiel der deutschen Kurzarbeit während der fortdauernden Wirtschaftskrise.

Damit sollte sodann die Basis geschaffen worden sein, um in der nachfolgenden ExpertInnen-Diskussion meine anfänglich gestellte Forschungsfrage verhandeln zu können. Anmerken möchte ich an dieser Stelle noch, dass ich zwecks Übersichtlichkeit alles Zahlenmaterial, auf das ich gelegentlich Bezug nehme, in Form von Tabellen in den Anhang dieser Arbeit verbannt habe. Insbesondere die Werte für das 19. Jahrhundert können jedoch sowieso lediglich als grobe Richtwerte verstanden werden, da es auf Grund der großen Heterogenität kaum Sinn macht, von einheitlichen *Durchschnittsarbeitszeiten* geschweige denn einem *Normalarbeitstag* zu sprechen (vgl. Deutschmann 1985: 121).

3.1 Frühgeschichte der Arbeitszeitverkürzung

Die Verkürzung und überhaupt Regulierung von Arbeitszeiten war einer der ursprünglichen Gründe für die Forderungen nach Arbeitsgesetzen. Ihre Geschichte beginnt in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Europa, wo zunächst vor allem Gesetze zum Schutz von Kindern eingeführt wurden (vgl. Lee, McCann und Messenger 2007: 8). England hatte hier zweifelsohne eine Vorreiterrolle (s.u.). Bevor ich zur Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland komme, möchte ich noch einige Aspekte zum Kontext dieser Geschichte erläutern.

Allgemein lassen sich natürlich die Anfänge der Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in engen Zusammenhang mit jenem Prozess bringen, der gemeinhin als *Industrialisierung* oder *Industrielle Revolution* bezeichnet wird. Im Gebiet des heutigen Deutschlands nahm die Industrialisierung etwa ab den 1820/30er Jahren ihren Ausgang (vgl. Hautsch 1984: 8; Meinert 1958: 3; Scharf 1987: 659). Damit einhergehend etablierte sich automatisch eine Grundvoraussetzung für die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten, namentlich die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort sowie die Existenz der klassischen Lohnarbeit überhaupt (vgl. Deutsch-

mann 1985: 42; Schneider 1984: 20). Hinter dieser sehr allgemeinen Aussage, verbergen sich denkbarerweise eine ganze Reihe verschiedener Entwicklungen, von denen ich hier nur einige mir wichtig erscheinende anschnitten kann.

Zunächst ist zu bemerken, dass die tägliche Arbeitszeit vor der Installation künstlicher Lichtquellen logischerweise stark vom Tageslicht abhängig war. Bevor Anfang des 19. Jahrhunderts Gaslampen allmählich Verbreitung fanden, konnte die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt deshalb, abhängig von der Jahreszeit, kaum mehr als 12 Stunden betragen. Doch das Tageslicht hatte noch lange erheblichen Einfluss auf die Arbeitszeiten, sodass man im Gebiet Deutschlands sogar noch bis ins letzte Viertel des 19. Jahrhunderts im Sommer durchschnittlich etwa 2 Stunden länger als im Winter arbeitete (vgl. Deutschmann 1985: 42; Hautsch 1984: 8).

Neben der Verfügbarkeit von Lichtquellen, war auch die Verfügbarkeit von Energiequellen für die Arbeitszeiten von entscheidender Bedeutung. Noch bis Mitte des 19. Jahrhunderts war im deutschen Raum Wasserkraft die dominierende Energiequelle. Für natürliche Energiequellen (insbesondere auch Windkraft) galt gemeinhin, dass gearbeitet wurde, sobald und solange Energie verfügbar war. Erst die Einführung der Dampfmaschine machte eine kalkulierbare und kontinuierliche Energiezufuhr und damit Produktion möglich. Obwohl die Anschaffung von Dampfmaschinen während des gesamten 19. Jahrhunderts lediglich für Großbetriebe rentabel war, hatte dies auch Auswirkungen auf die Arbeitszeiten von kleineren Betrieben, welche in unmittelbarer Konkurrenz dazu standen (vgl. Deutschmann 1985: 43ff). Die Zahl der feststehenden Dampfmaschinen stieg erst ab der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts sprunghaft an. Gab es um 1849 im Rheinland und Westfalen lediglich 651 Dampfmaschinen, waren es 25 Jahre später bereits über 11.500 (vgl. Schneider 1984: 30f).

Ein weiterer, damit einhergehender Aspekt betrifft die Organisation des Marktes. Die kontinuierliche Verfügbarkeit von Rohstoffen einerseits sowie eine genügende und konstante Nachfrage andererseits sind ebenso Elemente, welche eine kontinuierliche Produktion erst möglich und sinnvoll machen. Die Ausweitung von Märkten und damit ein Rückgang von Nachfrageschwankungen sowie die allmähliche Standardisierung der Produkte (was wiederum wechselseitig mit einer Standardisierung der Nachfrage Hand in Hand geht), welche auf einem anonymisierten Markt in Umlauf gebracht werden können, sind wiederum Grundvoraussetzungen für einen kontinuierlichen, marktwirtschaftlichen Produktionsprozess, welche sich auch erst allmählich im Zuge der Industrialisierung konstituierten (vgl. Deutschmann 1985: 64-67). Im deutschen Kontext waren neben dem rapiden Bevölkerungswachstum seit dem 18. Jahrhundert unter anderem die Gründung des deutschen Zollvereins im Jahre 1833, die Einführung der Gewerbefreiheit im Norddeutschen Bund 1869, die Aufhebung der Zulassungspflicht für Aktiengesellschaften 1868/70 sowie natürlich die Reichsgründung 1871, welche mit der Vereinheitlichung des Münzwesens und Postverkehrs einherging, wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einem einheitlichen Handelsraum (vgl. Schneider 1984:

19f; 30).

Damit die Arbeitszeit zumindest bis zu einem gewissen Grad von den Marktschwankungen unabhängig gemacht werden konnte, war zudem die Verfügbarkeit von Lagermöglichkeiten ein sehr wichtiger Faktor, welche sich erst im Laufe des 19. Jahrhunderts maßgeblich weiterentwickelten. Noch bis Ende des 19. Jahrhunderts mussten bspw. kleinere Getreidemühlen nach der Ernte wochenlang durcharbeiten, während größere Mühlen, welche bereits Silos eingeführt hatten, die Verarbeitung des Getreides regelmäßiger gestalten konnten (vgl. Deutschmann 1985: 68).

In Bezug auf unregelmäßige und stark schwankende Arbeitszeiten nicht zu vergessen, ist letztlich auch das Fehlen von verbindlicher Gesetzgebung und Regulierung der Arbeitszeiten selbst. Ohne jegliche Regulierung war es möglich und üblich, soviel als möglich Aufträge anzunehmen, welche dann durch lange Mehrarbeit abgearbeitet wurden. Erst durch die gesetzliche Beschränkung waren Betriebe gezwungen, ihre Produktion vorausschauender zu planen (vgl. ebd.: 69).

Wandel des Zeitverständnisses Die sozialen und ökonomischen Umwälzungen, welche im Laufe der Industrialisierung stattgefunden haben, führten in ihrer Gesamtheit auch zu einem weiteren Aspekt, welcher für die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung von entscheidender Bedeutung ist, namentlich dem Wandel des *Zeitgefühls/-verständnisses* (vgl. Lee, McCann und Messenger 2007: 24).¹⁶ Für die Zeit vor der Industrialisierung spricht Deutschmann von einem „organische[n] Zeitbewußtsein“ (Deutschmann 1985: 73), Scharf von einer „qualitativ-zyklischen“ (Scharf 1987: 655f) oder auch schlicht einer „aufgabenorientierten Zeiteinteilung“ (ebd.: 28). Gemeint ist in beiden Fällen ein Zeitverständnis, welches stark durch Naturvorgänge (Jahreszeiten, Tageslicht, Wetter, etc.) und traditionelle Formen gesellschaftlichen Zusammenlebens geprägt war. Bspw. war die Frühpredigt als Zeitpunkt des Tagesbeginns wichtig. Für Handwerker bestimmte v.a. die Instanz der Zünfte die zeitliche Struktur des Tagesablaufs (vgl. ebd.: 32). Die Zeit trat den Menschen dabei gewissermaßen als „objektive Macht“ gegenüber, der Sonnengang, die Jahreszeiten, etc. hatten eine „normative, unmittelbar handlungsorientierende Bedeutung“ (Deutschmann 1985: 74). Interessant finde ich den Gedanken Deutschmanns, der meint, dass erst dieses traditionelle Zeitverständnis, einhergehend mit einem traditionellen Arbeitsrhythmus, welcher vorübergehend (bspw. zu Erntezeiten) an extrem lange tägliche Arbeitszeiten gewöhnt war, die Voraussetzung für die Möglichkeit überlanger Fabrikarbeitszeiten im industriellen Kontext war. Und erst die allmähliche Zerstörung solch traditioneller Arbeitsrhythmen durch das sukzessive Vordringen der industriellen Fabrikarbeit habe Anlass für Bewegungen gegeben, welche sich für eine Normierung und Verkürzung der industriellen Arbeit eingesetzt hätten (vgl. ebd.: 78f).

¹⁶Anderson macht u.a. diesen Wandel der Wahrnehmung der Zeit überhaupt als einen Grund für die Entstehung moderner Nationalstaaten aus (vgl. Anderson 1996).

Mit der Verbreitung großer Industriemaschinen, welche sich aufgrund der hohen Kosten nur bei maximaler Laufzeit amortisierten, entstand ein immanenter Zwang, Stillstände so gut wie möglich zu vermeiden. Aus diesem Umstand ergibt sich ein weiterer Aspekt, welcher auch heute noch von großer Relevanz für die Diskussion rund um das Thema Arbeitszeit ist, nämlich die Abkoppelung der menschlichen Arbeitszeit von der Betriebs- bzw. Maschinenlaufzeit (vgl. Kapitel 2.1.3). Dies bedeutet, dass die Arbeitszeit der MaschinenarbeiterInnen nicht zwingend identisch mit der tatsächlichen Laufzeit der Maschinen sein muss. Deutschmann macht darin gewissermaßen eine Vorbedingung für die Verkürzung von Arbeitszeiten aus, wenn er sagt: „Die langfristige Entwicklung der Arbeitszeit läßt sich zunächst einmal als ein Prozeß der Abkehr von dieser unvermittelten Unterordnung der Arbeitskraft unter die Betriebszeit deuten.“ (Deutschmann 1985: 72). Gleichzeitig weist er aber auch darauf hin, dass dieser Ablöseprozess nicht einfach mit der Entstehung industrieller Produktionsformen gleichzusetzen sei. Im Gegenteil, anfänglich wurde vielmehr versucht, die individuellen Arbeitszeiten streng an die sich verselbständigenden Maschinenlaufzeiten anzuknüpfen. Aus dieser festen Bindung sowie dem Zwang die teuren Maschinen so lange als möglich arbeiten zu lassen, erklärt sich wiederum die Tendenz zu längeren Arbeitszeiten am Beginn der Industrialisierung, denn solange die Maschinen liefen, musste gearbeitet werden (ebd.: 72; Lee, McCann und Messenger 2007: 24; Meiner 1958:3). Die täglichen Arbeitszeiten weiteten sich indes tatsächlich zwischen 1800 (wo gemäß den Vorgaben des Tageslichts ca. 10 bis 12 Stunden täglich gearbeitet wurde) bis 1860 um bis zu 4 Stunden aus. Die Arbeitszeiten betragen gegen 1860 gar bis zu 85 Stunden in der Woche (vgl. Anhang A.1; vgl. Schneider 1984: 22)! Schneider betont dem zustimmend: „Die Bedeutung der Veränderungen des Arbeitsprozesses im Zuge der Industrialisierung für die Entwicklung der Arbeitszeit ist kaum zu überschätzen. [...] Die Arbeiter und Arbeiterinnen ‚bedienten‘ die Maschine, deren Arbeitstempo Rhythmus und Länge des Arbeitsprozesses bestimmte;“ (ebd.: 21).

Als Folge des Diktats der Maschinenlaufzeiten nennt Scharf letztlich die Entstehung einer nunmehr „quantitativ-lineare[n] Zeit“ (Scharf 1987: 655f) bzw. einer „kapitalistischen Ökonomie der Zeit“ (ebd.: 659). Sehr aufschlussreich und interessant erscheint mir in diesem Zusammenhang die Sichtweise von Deutschmann, der ausführt, dass im 19. Jahrhundert diese zwei unterschiedlichen Zeitarrangements, jenes *organische* einerseits und *industrielle* andererseits, gewissermaßen zusammenprallten, nebeneinander existierten und daraus regelmäßig Konflikte erwachsen. Deutschmann nennt diese Phase, beginnend mit der Industrialisierung und endend mit den ersten allgemeinen gesetzlichen Regulierungen für Erwachsene ab 1891 (s.u.), „frühindustrielles Zeitarrangement“ (für Folgendes vgl. Deutschmann 1985: 76-81). Der Übergang erfolgte denkbarerweise nicht über Nacht, sondern setzte sich in einzelnen Branchen allmählich durch. Als Indiz für die Koexistenz dieser unterschiedlichen Zeitarrangements sieht Deutschmann das Aufkommen zahlreicher Fabrikordnungen mit Strafandrohungen für

solch *traditionelle* Übel wie Unpünktlichkeit, Undiszipliniertheit, Absentismus und insbesondere auch Alkoholismus am Arbeitsplatz. Die Fabrikordnung einer Maschinenfabrik in Eßlingen gebot bspw. 1846, dass „unnötiges Hin- und Herlaufen, Spielereien und Neckereien, Raufen, Zank und Schlägereien, Zerschlagen von Fensterscheiben und Verunreinigung des Etablissements“ verboten seien (zit. n. ebd.: 80). Der traditionelle *Blaue Montag* blieb trotz massiver Bekämpfung seitens der Arbeitgeber während des gesamten 19. Jahrhunderts ein weitverbreitetes Phänomen.¹⁷ Ähnliches gilt für die (Un-) Pünktlichkeit, sodass noch bis weit ins 19. Jahrhundert die Sitte des Kommens und Gehens nach Belieben ein organisatorisches Problem für Fabrikbesitzer darstellte (vgl. ebd.: 88ff). Als weiteres Indiz für die Koexistenz verschiedener (Arbeits-) Zeitverständnisse zu Beginn der Industrialisierung bzw. als Indiz für ein anfängliches Beharren auf einem traditionellen Arbeitsrhythmus nennt Deutschmann, dass die Forderung nach einer Verkürzung des Gesamtumfangs der Arbeit im Wesentlichen noch während des gesamten 19. Jahrhunderts im Hintergrund blieb. Diese Forderung hätte nämlich eine eindeutige Trennung von Arbeitszeit und Freizeit vorausgesetzt, welche es jedoch nach unserem modernen Verständnis im traditionellen, organischen Zeitarrangement nicht gab. Das Bedürfnis nach mehr Freizeit war alleine durch die miserablen Wohnverhältnisse und niedrige Löhne sehr beschränkt, weshalb viele (vor allem ungelernete, schlecht verdienende) ArbeiterInnen der Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten (von denen ihre Stücklöhne abhingen) zunächst skeptisch bis ablehnend gegenüberstanden (vgl. ebd.: 93). Als weiteres Merkmal dieses frühindustriellen Zeitarrangements nennt Deutschmann die Orientierung an der kurzen Frist, sowohl der unternehmerischen Personalpolitik (Arbeiter wurden kurzfristig eingestellt und stark belastet, langfristige *Humankapitalstrategien*, etc. existierten nicht) als auch der Motivation der ArbeiterInnen (Fabrikarbeit wurde anfangs oft als vorübergehende Notlösung gesehen, keineswegs als Lebensschicksal; vgl. ebd.: 120).

Die genannten Prozesse, die allmähliche Industrialisierung und Mechanisierung der Wirtschaft, damit einhergehend die Möglichkeit der Ablösung der Betriebs- von den individuellen Arbeitszeiten, die steigende Produktivität sowie ein sich wandelndes Zeitverständnis waren zweifelsohne alles Voraussetzungen für die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung, welcher ich mich nun näher zuwenden möchte. Trotzdem darf nicht vergessen werden, dass die Verkürzung der Arbeitszeiten natürlich weder automatisch passierte, noch als Akt der Humanität seitens der

¹⁷Wenngleich recht spekulativ, finde ich einen zusätzlichen Gedanken von Deutschmann hierzu doch zumindest erwähnenswert: „Der Zusammenhang zwischen einem so hohen Alkoholkonsum und der häufigen Unachtsamkeit, der geringen Arbeitsdisziplin der Arbeiter und den hohen Unfallziffern scheint evident und ist durch zahlreiche Beobachtungen belegt. Aber die gegenteilige These ist auch keineswegs völlig falsch: Es gab zahlreiche Arbeiter, die das vom Betrieb geforderte Minimum an Arbeits- und Zeitdisziplin nur im Zustand einer gewissen Bewußtseinsvernebelung aufbringen konnten, der eben durch den Alkohol möglich wurde.“ (Deutschmann 1985: 88)

politischen Machthaber zu deuten ist, sondern stets die Folge unerbittlicher Arbeitskämpfe war (vgl. Hermann 2012: 162; Scharf 1987: 662).

Die Regulierung des Arbeitstages Bevor erste gesetzliche Regulierungen versuchten, die Arbeitszeit und generell Arbeitsbedingungen der frühen IndustriearbeiterInnen zu vereinheitlichen, war, wie bereits kurz erwähnt, ein Prozess der Verlängerung der Arbeitszeiten in Zusammenhang mit der Einführung teurer Produktionsmaschinen eingetreten. Marx beschreibt dies und die Wende hin zu Forderungen nach einer Regulierung der Arbeitszeiten (in seinem charakteristisch sarkastischen Ton) für die englische Industrie um die Jahrhundertwende:

„Jede Schranke von Sitte und Natur, Alter und Geschlecht, Tag und Nacht, wurde [im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts] zertrümmert. [...] Das Kapital feierte seine Orgien. Sobald die vom Produktionslärm übertölpelte Arbeiterklasse wieder einigermaßen zur Besinnung kam, begann ihr Widerstand, zunächst im Geburtsland der großen Industrie, in England.“ (Marx 1970: 294).

In England setzte der Prozess der Industrialisierung, genauso wie jener der Regulierung der Arbeitszeiten schon einige Jahrzehnte vor ähnlichen Entwicklungen in Kontinentaleuropa und insbesondere im Deutschen Reich ein (vgl. Hermann 2012: 163). Marx berichtet, dass zwischen 1802 und 1833 bereits 5 Regularien bezüglich der Arbeitsverhältnisse erlassen, jedoch kein Pfennig für deren Kontrolle und Umsetzung verausgabt wurde (vgl. Marx 1970: 294). 1819 beschränkte ein Gesetz Kinderarbeit auf 12 Stunden, blieb jedoch in Praxis ebenso wirkungslos (vgl. Hermann 2012: 161). Seit den Fabrikakten von 1833 herrschte jedoch in der englischen (Baumwoll-, Woll-, Seiden- und Flachs-) Industrie zumindest für Kinder und Jugendliche ein *Normalarbeitstag* von 12 Stunden (mit eineinhalbstündiger Pause) für Jugendliche zwischen 13-18 Jahren. 1844 folgte ein zusätzlicher Fabrikakt, welcher nunmehr auch erwachsene Frauen unter denselben Schutz stellte. Auch die Arbeitszeiten von Männern glichen sich dem an, da oft Kooperation mit Jugendlichen und Frauen unentbehrlich für die Produktion war. 1847 folgte eine Begrenzung der Arbeitszeit von Jungen und Frauen auf 11, 1848 schließlich auf 10 Stunden (vgl. Marx 1970: 295-300). Die Fabrikherrn reagierten auf derartige Beschränkungen stets unerbittlich und versuchten zunächst variantenreich die Vorgaben zu umgehen.¹⁸ Trotzdem setzten sich aufgrund des Widerstands der ArbeiterInnen die Fabrikakte durch. Da sich die Verkürzung bzw.

¹⁸Bspw. berichtet Marx, dass Kinder im sog. „Relaissystem“ (d.h. Wechselschichtsystem) einfach zwischen verschiedenen Arbeitsstationen ausgetauscht wurden, um damit die gesetzliche Beschränkung auszuhebeln, Pausenzeiten wurden verkürzt, Mahlzeiten mussten plötzlich außerhalb der Arbeitszeit eingenommen werden, einzelne Unternehmer setzten sich schlicht über die Gesetze hinweg und 1850 wurde sogar erreicht, dass vorübergehend per Gerichtsbescheid aufgrund von Gesetzeslücken das 10-Stunden-Gesetz aufgehoben wurde (vgl. Marx 1970: 296-308).

Normierung der Arbeitszeiten mittelfristig alles andere als ruinös für die englische Wirtschaft zeigte, stellten sich sogar Fabrikanten hinter diese Forderung. Marx bemerkt dazu bissig: „Ihre wundervolle Entwicklung [der großen Industriezweige; M.S.] von 1853-1860, Hand in Hand mit der physischen und moralischen Wiedergeburt der Fabrikarbeiter, schlug das blödeste Auge.“ (ebd.: 312)

Bevor ich nun zu den Entwicklungen im deutschen Kontext komme, möchte ich noch auf eine mir sehr zentral erscheinende und auch für den Kontext dieser Arbeit wichtige weitere Aussage (auf die ich später zurückkommen werde) von Marx kommen. Marx weist darauf hin, dass zur Durchsetzung gewisser Arbeitszeitstandards in England gewissermaßen versteckte Bürgerkriege zwischen Kapitalisten und ArbeiterInnen vonnöten waren. Die Geschichte der Regelung des Arbeitstages bewiese somit hervorragend, „daß der vereinzelte Arbeiter, der Arbeiter als ‚freier‘ Verkäufer seiner Arbeitskraft, auf gewisser Reifestufe der kapitalistischen Produktion, widerstandslos unterliegt.“ (ebd.: 316) Wenn ich später die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beschreibe, werde ich auf diesen Punkt mit dem Begriff der Individualisierung der Arbeitsverhältnisse zurückgreifen.

Im Gebiet des heutigen Deutschlands kam es erstmals am 9.3.1839 in Preußen zu einer gesetzlichen Regulierung der Arbeitszeiten für Kinder. Bei einem Mindestalter von 9 Jahren wurde eine Maximalarbeitszeit von Kindern und Jugendlichen von 10 Stunden fixiert. Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit wurde für Kinder verboten. 1853 wurde das Mindestalter auf 12 Jahre heraufgesetzt, die Arbeitszeit von 12-14-Jährigen auf 6 Stunden begrenzt sowie bei Bedarf Fabrikinspektionen vorgesehen (Deutschmann 1985: 220; Schneider 1984: 28). Im Norddeutschen Bund wurden diese Bestimmungen 1869 und später ab 1871 im Deutschen Reich übernommen, sodass diese Gewerbeordnung im Wesentlichen bis 1891 gültig blieb (vgl. Deutschmann 1985: 220f; Schneider 1984: 25). Vorausgegangen waren diesen ersten gesetzlichen Beschränkungen, wie bereits erwähnt, die Ausweitung der Arbeitszeiten und zudem die zunehmende Kinder- und Frauenarbeit, da die Arbeit an der Maschine als vergleichsweise leichte Arbeit gesehen wurde. Indes waren die Mangelerscheinungen und Krankheiten der Kinder unübersehbar, worunter auch die Militärtauglichkeit litt, weshalb dann in den 1820er Jahren erste Forderungen nach Arbeitsschutzbestimmungen laut wurden (vgl. ebd.: 25). Diese wurden jedoch mit dem Einspruch des preußischen Innenministeriums abgelehnt, weil Beschränkungen der Arbeitszeit „die notwendige Folge haben, die inländischen Fabrikate mehr oder weniger zu verteuern, mithin die jetzt ohnehin schon so schwer zu ertragende Konkurrenz des Auslandes, wo ähnliche Maßregeln nicht stattfinden, noch mehr zu begünstigen.“ (zit. n. ebd.: 25).

Nachdem 1861 das Verbot von Arbeiter-Vereinigungen aufgehoben wurde, formierten sich erste nationale Berufsgewerkschaften, nachdem zuvor einzelne Versuche schnell zerschlagen wurden: 1865 TabakarbeiterInnen, 1866 BuchdruckerIn-

nen, 1867 SchneiderInnen, BäckerInnen und HolzarbeiterInnen (vgl. Schneider 1984: 36f; Hermann 2012: 165f). 1863 entstand mit dem „Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein“ (ADAV) die erste deutsche Arbeiterpartei, 1869 die „Sozialdemokratische Arbeiterpartei“ (SDAP), welche sich 1875 zur „Sozialistischen Arbeiterpartei“ (SAP) zusammenschlossen. In diesem Kontext ist auch die Publikation des ersten Bands von Marx' Hauptwerk *Das Kapital* zu erwähnen, welcher 1867 erschien und maßgeblichen Einfluss auf die Arbeiterbewegung hatte. Durch die Marx'sche Analyse (vgl. Kapitel 2.4.3) waren gleichsam jene Dimensionen der Arbeitszeit auf einen Begriff gebracht, welche fortan die Debatte um die Arbeitszeit prägen sollten: die physischen Grenzen der Arbeitsbelastung, die Notwendigkeit von Zeit für kulturelle und politische Bedürfnisse sowie der Zusammenhang von Arbeitszeit und Arbeitsleistung (vgl. Schneider 1984: 32f); 1864 wurde (unter maßgeblicher Beteiligung von Marx und Engels) die „Internationale Arbeiter-Assoziation“ (Erste Internationale) in London gegründet (vgl. Hautsch 1984: 18). Nach mehreren Streiks waren es die BuchdruckerInnen, welche am 9.5.1871 den ersten reichsweit gültigen Tarifvertrag abschließen konnten. Auch die Arbeitszeit wurde darin geregelt und auf 10 Stunden (inklusive 30 Minuten Pause) begrenzt (vgl. Scharf 1987: 158). Durch die entstehende Gewerkschaftsbewegung wurde überhaupt erst die Wende in Richtung kürzerer Arbeitszeiten initiiert. Mit Rückblick auf die oben erläuterte Veränderung des Zeitverständnisses bemerkt Scharf hierzu: „Das Einlassen auf einen *Kampf um die Arbeitszeit* drückte aus, daß die Lohnarbeiter und LohnarbeiterInnen die industriekapitalistische Zeitökonomie als ein Moment der Austauschbeziehungen von Lohnarbeit und Kapital zu akzeptieren begannen.“ (ebd.: 175; Herv. im O.)

Bevor 1891 in einer Novelle der Gewerbeordnung schließlich die Begrenzung der Arbeitszeit erstmals auch für erwachsene Frauen (auf 11 Stunden, an Samstagen und vor Feiertagen auf 10 Stunden) verordnet, der Schutz für Kinder weiter ausgeweitet wurde und der Bundesrat ermächtigt wurde, für besonders gefährliche Arbeiten sogar für erwachsene Männer die Arbeitszeit zu beschränken (was bspw. in der Bleiverarbeitung umgesetzt wurde; vgl. Schneider 1984: 48f), versuchte man noch 1878 durch das sog. *Sozialistengesetz* die Organisation der Arbeiterpartei zu verbieten und Gewerkschaften zu unterdrücken (vgl. Hermann 2012: 165f; Hautsch 1984: 27). Sozusagen als kompensierende Begleitmaßnahme dazu wurde beachtlicherweise 1883/84 das berühmte Bismarck'sche Sozialsystem initiiert und eine Kranken- und Unfallversicherung sowie 1889 eine gesetzliche Invaliditäts- und Altersversicherung geschaffen (vgl. Schneider 1984: 41). Nachdem es jedoch 1889 im Raum Bochum zum größten Arbeitskampf Deutschlands im 19. Jahrhundert kam, bei welchem über 150.000 Bergarbeiter streikten und mehrere Menschen von preußischen Truppen erschossen worden waren, zeigte sich, dass mit einem simplen Verbot die Bewegung nicht in Zaum zu halten sein würde (vgl. Hautsch 1984: 27). Dies zeigt sich auch darin, dass trotz und während des Verbots der sozialistischen Arbeiterpartei die sozialistische Reichstagsfraktion (die nicht verboten war) einen enormen Stimmenzuwachs erfuhr. Zwischen 1878 und

1890 stieg ihr Wahlerfolg von rund 400.000 auf über 1,4 Millionen Stimmen (vgl. Schneider 1984: 36f).

Schon vor 1891 wurden seitens der sozialistischen Reichstagsfraktion (zuerst ADAV, später SAP) 1867, 1877 und 1883/84 entsprechende Gesetzesvorlagen zur Beschränkung der Arbeitszeit bzw. Verbot der Sonntagsarbeit eingebracht, welche jedoch allesamt keine Zustimmung fanden (vgl. ebd.: 37ff). In Bezug auf die geforderte Sonntagsruhe argumentierte Reichskanzler OTTO VON BISMARCK 1885, dass die ArbeiterInnen selbst einem Lohnverzicht sicherlich nicht zustimmen würden und „[w]enn die Industrie wirklich den ganzen Ausfall übernehmen würde, was sie, bin ich überzeugt, nicht wird thun wollen, - aber wenn sie es thäte, so wäre mir doch fraglich, ob sie bei einem Siebentel Abzug exportfähig bliebe.“ (Bismarck 1988: 51). Die Argumentation von KAISER WILHELM II. im Jahr 1890 in Bezug auf Forderungen nach einem 8-Stunden-Tag war ähnlich (und weist zudem auf das oben erwähnte Phänomen des weit verbreiteten Alkoholismus hin):

„Würde ein Normalarbeitstag von 8 Stunden, ein Ausschluß jeder Frauenarbeit, die weitgehende Beschränkung der Kinderarbeit (bis zu 14 Jahren) herbeigeführt werden, so ist in sittlicher Beziehung zu befürchten [...] daß der erwachsene Arbeiter seine freie Zeit im Wirtshaus zubringt, daß er mehr als bisher an agitatorischen Versammlungen Teil nimmt [...], daß die heranwachsenden Kinder [...] sich außerhalb des Hauses herumtreiben und sittlich verwahrlosen und verwildern. [...] In wirtschaftlicher Beziehung ist zu erwägen, daß durch eine zu weitgehende Arbeiter-Schutzgesetzgebung eine unverhältnismäßige Belastung der deutschen Industrie gegenüber der ausländischen herbeigeführt und die erstere in dem Wettbewerb im Weltverkehr beeinträchtigt wird. [...] Wird auf dieser Bahn weiter fortgeschritten, [...] so tritt mit der Schädigung der Industrie auch eine Schädigung im Verdienst der Arbeiter ein.“ (Wilhelm II. 1988: 85ff)

Trotz dieser Bedenken seitens der Regierung wurden in der Zeitspanne zwischen 1891 und dem Beginn des Ersten Weltkriegs eine Vielzahl von Sonderverordnungen in einzelnen Industriezweigen erlassen. 1895 wurde als erste allgemeingültige Regelung eine 24-stündige Sonntagsruhe verordnet, 1910 die Arbeitszeitbeschränkung von Frauen auf 10 Stunden, an Samstagen und vor Feiertagen auf 8 Stunden herabgesetzt (vgl. Deutschmann 1985: 221f, 227; Scharf 1987: 206). In dieser Phase wurden Gewerkschaften sowie die Bewegung für eine Arbeitszeitverkürzung zu einem regelrechten Massenphänomen (vgl. ebd.: 327; Deutschmann 1985: 184). Dies zeigt sich bspw. darin, dass die Zahl an tarifvertraglichen Regelungen sprunghaft anstieg. 1890 gab es gerade 51 Tarifverträge in der deutschen Industrie, 1900 waren es bereits 330, 1904 über 1.000 und schließlich 1913 rund 10.900 (vgl. ebd.: 222f). Genauso sprunghaft stiegen die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften an, welche sich zwischen 1891 und 1913 von knapp 300.000 auf über 2,5 Millionen verneunfachten (vgl. Scharf 1987: 187f). Lediglich in Branchen, welche keine starke gewerkschaftliche Organisation hatten (wie bspw. die

Schwerindustrie) kamen die gesetzlichen Standards zum tragen. Insgesamt jedoch wurden weitaus mehr ArbeitnehmerInnen durch Tarifverträge, als durch gesetzliche Regulierungen geschützt (vgl. Scharf 1987: 333). Deutschmann hält vor diesem Hintergrund fest, was noch bis in die Gegenwart gilt: „[D]as Phänomen des Voraneilens der Tarifpolitik vor der Gesetzgebung läßt sich also schon vor 1914 beobachten.“ (Deutschmann 1985: 223) Nach der Jahrhundertwende setzte sich faktisch allmählich der 10-Stunden-Tag durch, Arbeitszeitverkürzungen betrafen oft den sog. *Samstags-Frühschluss* (vgl. Scharf 1987: 206; Vorkötter 1982: 32). Auch eine weitere Form der Arbeitszeitverkürzung, der Jahresurlaub, fand um die Jahrhundertwende allmählich breitere Bedeutung. Bezahlten Urlaub gab es schon seit den 1870er Jahren, zunächst für Beamte zur Erholung von den besonderen Anstrengungen geistiger Arbeit. Später wurden die Regelungen auch auf kaufmännische Angestellte übertragen und 1901 hatten schon rund 40-50 % der Angestellten einen Urlaubsanspruch von mindestens 14 Tagen pro Jahr. Für ArbeiterInnen waren Urlaubsregelungen vor 1914 jedoch eher selten und auf bestimmte Branchen beschränkt. Urlaub galt generell als individuell zu gewährendes Privileg, als Belohnung für Treue und Loyalität und nur sehr selten als tarifvertragliches Recht (vgl. Schneider 1984: 84f; Deutschmann 1985: 206). Durch die erwähnten ersten (gesetzlichen wie tariflichen) Regulierungsansätze reduzierte sich die durchschnittliche Arbeitszeit von dem erwähnten Maximum von 85 Stunden um 1860 auf rund 62 Stunden um 1900 und zwischen 54 und 60 Stunden kurz vor dem Ersten Weltkrieg. Seit 1890 wurde täglich etwa 10,5 oder 10 Stunden gearbeitet (vgl. Anhang A.1).

Das ausgehende 19. Jahrhundert war neben allen erwähnten sozialen Prozessen auch eine Zeit beschleunigten technologischer Rationalisierung. Benzin- und Elektromotoren führten zu Umwälzungen in der Transport- und Fertigungstechnik. In fast allen Industriezweigen stieg dadurch die Geschwindigkeit und Arbeitsintensität stark an (vgl. ebd.: 176f). Dies zwang UnternehmerInnen, sich mit der Belastbarkeit ihrer Arbeitskräfte auseinanderzusetzen, wobei zunehmend erkannt wurde, dass durch eine Verkürzung der Arbeitszeiten eine stärkere Intensivierung der Arbeit möglich war. In diesem Zusammenhang sind die bekannten Beispiele von Unternehmern zu nennen, welche in Eigenregie die Arbeitszeiten ihrer Betriebe stark reduzierten. Der Jalousien- und Holzpflaster-Fabrikant HEINRICH FREESE führte bereits 1892 in Berlin für sein Werk die 8-Stunden-Woche ein, ohne dabei Produktionsrückgänge zu erleiden. Das bekannteste Beispiel jedoch bot ERNST ABBÉ, Vorstand der Jenaer Zeiss-Werke, welcher 1900 die Arbeitszeit von 9 auf 8 Stunden verkürzen ließ und als Resultat sogar einen Produktionsanstieg verzeichnen konnte. Daraufhin trat Abbé öffentlich für die Verkürzung der Arbeitszeiten auf 8 Stunden ein und war überzeugt, dass in der gesamten Industrie die Produktivität erheblich gesteigert werden könnte, was (im Vergleich zur üblichen Wahrnehmung: paradoxerweise) im internationalen Wettbewerb sehr bedeutend sei (vgl. ebd.: 178; Scharf 1987: 322ff; Schneider 1984: 65f; Vorkötter 1982: 31).

Zusammenfassend lässt sich für diese erste Phase der Geschichte der Arbeitszeitverkürzung festhalten, dass sich vielerlei verschiedene Prozesse und Entwicklungen überschneiden, welche letztlich in eine erste Welle der Verkürzung von Arbeitszeiten gemündet sind. Anfangs des 19. Jahrhunderts führten die Umwälzungen im Zusammenhang mit der beginnenden Industrialisierung zunächst zu längeren Arbeitszeiten. Eine (weder gesetzliche noch tarifliche) Regulierung der Arbeitszeiten war kaum vorhanden, weshalb auch von einem Normalarbeitstag keine Rede sein konnte. Nachdem sich in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts erste gewerkschaftliche Bewegungen gebildet hatten, wurde der Ruf nach einer Regulierung und Beschränkung der Arbeitszeiten lauter. Neben dieser *kämpferischen* Bewegung für kürzere Arbeitszeiten die sich in einer Vielzahl von Streiks und Arbeitskämpfen zeigte, gab es weiters eine zweite, *stille* Bewegung (vgl. Deutschmann 1985: 189ff). Hierzu zählen einerseits die bereits genannten Beispiele progressiver Unternehmer sowie die zunehmende Zahl tarifvertraglicher Vereinbarungen, welche auch ohne vorherige Arbeitskämpfe immer häufiger wurden. In diesem Zusammenhang ist, mit Rückblick auf die erwähnte Veränderung des Zeitverständnisses, natürlich auch interessant, was an die Stelle jenes traditionellen, organischen, zyklischen, etc. Zeitverständnisses getreten ist und wie sich dies äußerte. Deutschmann definiert mit seinem Begriff des „industriellen Zeitarangements“ eine zeitliche Ordnung, bei welcher die synchrone Spaltung zwischen (d.h. Gleichzeitigkeit von) Betriebs- und sozialer Zeit in eine diachrone Spaltung zwischen (d.h. Ungleichzeitigkeit von) Betriebs- und sozialer Zeit übergegangen ist. Anders ausgedrückt heißt dies schlicht, dass Arbeitszeit und Freizeit im *industriellen Zeitarangement* zwei exakt zu unterscheidende Dinge geworden sind, was gleichzeitig bedeutet, dass Arbeitszeit und Freizeit sich nunmehr wechselseitig rationieren und in Konkurrenz zueinander stehen: weniger Arbeitszeit gleich mehr Freizeit (vgl. ebd.: 172f).¹⁹ Hierin stimmt auch Scharf überein und erklärt das Entstehen von Freizeit als Ergebnis des erwähnten Zurückdrängens traditioneller Arbeitsrhythmen im industriellen Produktionsprozess, einhergehend mit der Entwertung handwerklicher Qualifikationen und der Möglichkeit der Identifikation mit dem Arbeitsinhalt, was sodann von den ArbeiterInnen mit der Forderung nach einer „emotional positiv besetzten Zeit außerhalb des Produktionsprozesses“ (Scharf 1987: 329) beantwortet wurde.

Vor diesem Hintergrund macht die Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit, welche nunmehr in Konkurrenz zur sozialen bzw. freien Zeit steht, überhaupt erst Sinn. Als weitere Indizien für eine Art Gesinnungswandel nennt Deutschmann die Forderung nach kürzeren (!) Pausen, um den Arbeitstag schneller beenden zu können sowie die Überwindung des *Blauen Montags* und überhaupt Alkoholkonsums (durch Bereitstellung und Beliebtheit von Ersatzgetränken wie

¹⁹Das ist, wenig zufällig, die Ausgangsbasis für die neoklassische Arbeitsangebotstheorie, welche im Zuge der Industrialisierung entstanden ist (vgl. Kapitel 2.4.1).

bspw. Kaffee) um die Jahrhundertwende (vgl. Deutschmann 1985: 197ff).

Damit sollte nun klar geworden sein, dass hinter der frühen Geschichte der Arbeitszeitverkürzung äußerst vielfältige Prozesse, unterschiedliche Interessen, subjektiv wie objektiv sich verändernde Rahmenbedingungen, Kämpfe und innovative Experimente, Gesetze und freiwillige Abkommen stehen. Schließen möchte ich diesen Abschnitt mit einem Zitat eines Schuhfabrikanten, welcher in seinem Werk die Arbeitszeit auf 9 Stunden verkürzt hatte und zumindest einige der hier angesprochenen Aspekte kompakt ausdrückt:

Der Neunstundentag bewährt sich vorzüglich. Ich habe damit erreicht, daß die Frühstücks- und Vesperpausen mit dem unvermeidlichen Biertrinken wegfallen. Die Arbeiter bleiben nüchtern, leisten dadurch mindestens dasselbe wie in 10 Stunden, was ich durch mehrwöchentliche Versuche genau feststellte. (zit. n. ebd.: 192)

3.2 (Zwischen-) Kriegszeit

Nachdem ich nun recht ausführlich die frühe Phase der Geschichte der Arbeitszeitverkürzung beleuchtet habe, komme ich nun zu den Ereignissen während und zwischen der Zeit der beiden Weltkriege. Ohne im Detail auf die zahlreichen einzelnen Arbeitskämpfe und politischen Fehden einzugehen²⁰, versuche ich hier lediglich einen Überblick über die wichtigsten Meilensteine zu geben.

Die Entwicklungen im Zuge eines Kriegs folgen denkbarerweise immer eigenen Grundsätzen. Im Namen der Unterstützung des Vaterlandes verzichteten (sowohl christliche, freie als auch sozialdemokratische) Gewerkschaften im Zuge des sog. *Burgfriedens* mit den ArbeitgeberInnen-Verbänden auf die Anordnung von Arbeitskämpfen während der Kriegszeit, die SPD-Fraktion bewilligte währenddessen die Kriegskredite. Formell blieben somit die tarifvertraglichen Regelungen in Kraft, jedoch wurde nach Kriegsbeginn mit dem „Reichsgesetz betreffend Ausnahmen von Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter“ vom 4.8.1914 die Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen und Jugendliche sofort außer Kraft gesetzt, um die Männer in den Fabriken zu ersetzen (vgl. Schneider 1984: 89, 92; Deutschmann 1985: 227). 1916 wurden im „Hilfsdienstgesetz“ Gewerkschaften erstmals als gesetzlich legitimierte Vertretung der ArbeiterInnen anerkannt und die Installation von Arbeiterausschüssen vorgesehen, jedoch gleichzeitig auch die Arbeitspflicht für Männer eingeführt (vgl. Schneider 1984: 92f). Die Entwicklung der Arbeitszeiten verlief je nach Branche sehr unterschiedlich, sodass in auf Kriegsproduktion umgestellten Betrieben viele Überstunden und Zusatzschichten eingeführt wurden, während in anderen Betrieben aufgrund von

²⁰Für die Eisen- und Stahlindustrie vgl. hierfür bspw. die sehr detailreiche Arbeit von Steinisch 1986.

Material- und Auftragsmangel häufig kurz gearbeitet wurde (vgl. Deutschmann 1985: 227).²¹

Nachdem die Stimmung gegen Ende des Kriegs schlechter wurde und General LUDENDORFF Ende September 1918 die militärisch aussichtslose Lage eingestanden hatte, löste dies hektische politische Aktivität aus. Anfang Oktober 1918 übernahm eine neue Regierung unter Prinz MAX VON BADEN die Regierungsgeschäfte und sandte ein Waffenstillstandsangebot an den US-amerikanischen Präsidenten WOODROW WILSON. Aufgrund der revolutionären Stimmung und brenzligen Lage nahmen Vertreter der Industrie daraufhin Verhandlungen mit den Gewerkschaften auf, obwohl noch wenige Monate zuvor Funkstille herrschte (vgl. Steinisch 1986: 358f; Scharf 1987: 356f). Nach dem *Kieler Matrosenaufstand* im Oktober 1918 marschierten am 9. November im ganzen Reich die Massen unter der Revolutionsparole: „Her mit der sozialistischen Republik! Her mit dem Achtstundentag!“ (zit. n. Steinisch 1986: 368), woraufhin quasi über Nacht der Kaiser abdankte und die Regierung Max von Baden anstandslos einer Revolutionsregierung Platz machte (vgl. ebd.: 368f). Währenddessen liefen Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen-Verbänden, welche am 15. November im sog. *Stinnes-Legien-Abkommen* die Bildung der *Zentralarbeitsgemeinschaft* (ZAG) (einem wirtschafts- und sozialpolitischem Gremium aus Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbänden) beschlossen. Unter Punkt 1 dieses ZAG-Abkommens wurden Gewerkschaften als Vertretung der ArbeiterInnen anerkannt. Punkt 4 verordnete, dass alle aus dem Heeresdienst zurückkehrenden Arbeiter einen Anspruch haben, ihre frühere Arbeitsstelle sofort wieder anzutreten. Unter Punkt 9 hieß es schließlich: „Das Höchstmaß der täglichen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Verdienstschnmälereien aus Anlaß der Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden.“ (zit. n. Scharf 1987: 360; vgl. Hautsch 1984: 60f) Was allerdings nicht öffentlich bekannt wurde, war ein Zusatz zu diesem Punkt 9 der in Form eines Antrags an die Regierung gesandt wurde: „Die Verbände sind sich einig darüber, daß diese Vereinbarung nur dann dauernd durchgeführt werden kann, wenn der Achtstundentag für alle Kulturländer durch internationale Vereinbarungen festgesetzt wird. Wir bitten den Vollzugausschuß, diese Forderung bei den Friedensverhandlungen zu stellen und zu vertreten.“ (zit. n. Scharf 1987: 361). Mit dieser Klausel gestanden die Gewerkschaften den ArbeitgeberInnen die Möglichkeit zur späteren Neuverhandlung des 8-Stunden-Tages zu (vgl. Steinisch 1986: 373).

Schon drei Tage vor diesem ZAG-Abkommen wurde im Aufruf „An das deutsche Volk!“ der neuen Revolutionsregierung am 12.11. allerdings angekündigt: „Die bei Beginn des Krieges aufgehobenen Arbeiterschutzbestimmungen werden hiermit wieder in Kraft gesetzt. Weitere sozialpolitische Verordnungen werden binnen kurzem veröffentlicht werden. Spätestens am 1. Januar 1919 wird der achtstündige Maximalarbeitstag in Kraft treten.“ (zit. n. Schneider 1984: 219).

²¹Mangels verfügbarer Daten fehlen die Kriegsjahre in der angehängten Tabelle.

Am 23.11.1918 erging dann die sog. *Demobilmachungsverordnung*, gültig für alle ArbeiterInnen, welche somit erstmals in allen privaten und staatlichen Betrieben eine regelmäßige Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche festsetzte. Lediglich zum Zwecke des traditionellen Samstag-Frühschlusses und bei kontinuierlicher Produktion waren Abweichungen erlaubt, ansonsten sah die Verordnung keine Ausnahmen vom regelmäßigen 8-Stunden-Tag vor. Sogar auf tariflicher Basis waren Verlängerungen der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeschlossen. Überstunden waren nur bei öffentlichem Interesse und nach tariflicher Vereinbarung zulässig (vgl. Scharf 1987: 364f; Schneider 1984: 99f; Steinisch 1986: 373f). Damit hatte das Arbeitszeitrecht in Deutschland auch erstmals seine Gewichtung geändert: die öffentlich-rechtliche (gesetzliche) hatte die privatrechtliche (tarifliche) Regulierung weitestgehend abgelöst (vgl. Scharf 1987: 364f). Im Jänner folgte eine weitere Demobilmachungsverordnung, welche die Erwerbslosenfürsorge einführte sowie die Einstellung ehemaliger Kriegsdienstler vorschrieb, ohne im Gegenzug Entlassungen vornehmen zu können und im März 1919 folgte dann auch für Angestellte die gesetzliche Einführung des 8-Stunden-Tags (ebd.: 365f; Steinisch 1986: 429f).

Schon vor diesen Entwicklungen in Deutschland gab es auf internationaler Ebene eine Reihe von Konferenzen (bspw. in Leeds 1916, Bern 1917) bezüglich der Einführung des 8-Stunden-Tages. 1919 wurde im *Washingtoner Abkommen* der kurz zuvor gegründeten *International Labour Organization* (ILO) die Einführung des 8-Stunden-Tages beschlossen und sollte von den Mitgliedsstaaten bis 1921 umgesetzt werden, was jedoch lediglich Griechenland, Rumänien, Bulgarien, Indien und die Tschechoslowakei fristgerecht taten (vgl. Schneider 1984: 95f, 103f).

Auch in der Folgezeit hatte die Debatte um den 8-Stunden-Tag Dauerkonjunktur, zumal aufgrund der horrenden Reparationszahlungen sowie des Kohlemangels die Frage aufkam, ob sich Deutschland überhaupt einen 8-Stunden-Tag leisten könne, wenn sogar die Siegermächte Frankreich und Großbritannien sowie die USA mit der Ratifikation des Washingtoner Abkommens zögerten. Außerdem lief die Demobilmachungsverordnung vom November 1918 aus und verlangte eine endgültige Fassung (vgl. Steinisch 1986: 438f). Das zentrale Argument der ArbeitgeberInnen gegen die strengen gesetzlichen Regulierung war der sog. *Schematismus* der Gesetze (da für alle Überstunden Genehmigungen eingeholt werden musste), welcher eine flexible Reaktion auf wirtschaftliche Notwendigkeiten unmöglich mache (vgl. Hautsch 1984: 64). Der vielleicht einflussreichste Industrielle seiner Zeit, HUGO STINNES forderte schließlich in einer Rede 1922 eine Verlängerung der Arbeitszeit um 2 Stunden ohne jegliche Sonderzuschläge als einzigen Ausweg aus der wirtschaftlichen Misere (vgl. Steinisch 1986: 446).

1923 war die politische Lage in Deutschland verheerend, französische und belgische Truppen besetzten das Ruhrgebiet, die Reichsmark verlor jeden Wert, Putschversuche erschütterten die Regierung. Im September beendete die Regierung ihren passiven Widerstand gegen die Besetzung, was einer Bankrotterklärung gleichkam und Massenkündigungen im Ruhrgebiet zur Folge hatte (vgl.

ebd.: 464ff). Vor diesem Hintergrund intensivierten auch die ArbeitgeberInnen-Verbände ihren Kampf gegen den 8-Stunden-Tag. Die Speerspitze bildete dabei die Schwerindustrie an Rhein und Ruhr, welche unter offenem Gesetzesbruch unmittelbar nach Beendigung des passiven Widerstands der Regierung die Arbeitszeiten der Bergarbeiter um 1,5 Stunden an hob, wer sich weigerte wurde ausgesperrt (vgl. Hautsch 1984: 67; Scharf 1987: 424f). Reichsarbeitsminister HEINREICH BRAUNS unterbreitete der Regierung unter GUSTAV STRESEMANN im September 1923 einen Vorschlag für ein neues Arbeitszeitgesetz, welches den 8-Stunden-Tag nur noch für schwere und gesundheitsgefährdende Berufe vorsah. Die SPD-Fraktion lehnte dies ab, woraufhin die Regierungskoalition scheiterte. Kurz später konstituierte sich erneut eine Koalitionsregierung unter Stresemann. Nachdem auch diese Regierung keine Mehrheit für das vorgeschlagene Gesetz fand, trat die SPD-Fraktion im November 1923 aus der Regierung aus. Nachdem Stresemann auf Antrag der SPD das Misstrauen ausgesprochen wurde lief die Demobilmachungsverordnung von 1918 im November 1923 aus, woraufhin abseits der Tarifverträge sozusagen ein rechtsfreier Raum entstand. Unter der neuen, bürgerlichen Regierung von WILHELM MARX (und ohne SPD-Beteiligung) wurde sodann am 21.12.1923 eine neue „Arbeitszeitverordnung“ (AZVO) verabschiedet: der 8-Stunden-Tag blieb zwar weiterhin die Norm, jedoch konnte nun durch tarifliche Vereinbarungen oder behördliche Genehmigung davon abgewichen werden; Überstunden konnten nun auch ohne Genehmigung verlangt werden und gleichzeitig fiel das Entlassungsverbot und Beschäftigungsgebot (vgl. ebd.: 425-438; Steinisch 1986: 470-486; Hautsch 1984: 67; Hermann 2012: 172f). Auch diese AZVO sollte später durch ein ordentliches Gesetz abgelöst werden. Die dafür eingesetzte Kommission beendete jedoch 1926 ihre Arbeit, ohne Zustimmung für ein neues Gesetz erreicht zu haben. Die Situation 1926 war sehr widersprüchlich, rund 40 % der Gewerkschaftsmitglieder waren arbeitslos oder in Kurzarbeit, während über die Hälfte der Industriebeschäftigten Überstunden leisteten. Vor diesem Hintergrund forderte die SPD und Gewerkschaften die Verabschiedung eines „Arbeitszeitnotgesetzes“ (AZNG), welches schließlich am 8.4.1927 ratifiziert wurde. Mehrarbeit über 10 Stunden bedurfte nunmehr behördlicher Genehmigung, für alle übrigen Überstunden (auf Basis des 8-Stunden-Tags) wurde ein Lohnzuschlag von 25 % fällig (vgl. Scharf 1987: 526; Schneider 1984: 131f).

Weltwirtschaftskrise und Nationalsozialismus Noch auf dem Gewerkschaftskongress im September 1928 spielte die Arbeitszeit keine große Rolle. Nachdem jedoch die Arbeitslosigkeit 1929 stark anstieg, traten die Gewerkschaften ab Juli 1929 für energische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein und forderten unter anderem eine Verkürzung der Arbeitszeit. Das Beschäftigungsargument war somit wieder ins Zentrum der Debatte rund um AZV gerückt und 1930 verständigten sich die Gewerkschaften einheitlich auf die Forderung nach einer Begrenzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche (vgl. Scharf 1987: 537ff;

Hautsch 1984: 78ff; Schneider 1984: 139f). Die Arbeitszeit verkürzte sich indes im Zuge der Weltwirtschaftskrise von alleine: im Februar 1930 arbeiteten knapp 23 % der IndustriearbeiterInnen in Kurzarbeit, zwischen 1929 und 1932 hatte sich die durchschnittliche Arbeitszeit um rund 4,5 Stunden (auf 41,5 Stunden) verkürzt (vgl. Anhang A.1; vgl. Scharf 1987: 536f). Ungeachtet dessen forderten Teile der ArbeitgeberInnen-Vertretung eine Verlängerung der Arbeitszeiten zur Überwindung der Krise (vgl. Görres 1984: 60).

Sowohl die SPD-Regierung unter HERMANN MÜLLER von 1929 bis 1930, als auch die Regierung des Präsidialkabinetts unter HEINRICH BRÜNING blieben zunächst in der Arbeitszeitfrage passiv. Aufgrund der sprunghaft ansteigenden Arbeitslosigkeit 1930 setzte Brüning im Februar 1931 eine Sachverständigen-Kommission unter dem ehemaligen Reichsarbeitsminister Brauns ein. Dies fiel zusammen mit einer von der SPD eingebrachten Reichstagsentschließung, bei der die Regierung ersucht wurde, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, bei welchem zur Entlastung des Arbeitsmarktes die 40-Stunden-Woche vorgesehen ist. Im April 1931 legte die Brauns-Kommission ihren ersten Bericht vor und schloss sich dieser Reichstagsentschließung insofern an, als sie vorschlug, für einzelne Gewerbe die 40-Stunden-Woche einzuführen. Allgemein blieb dieser Vorschlag jedoch recht vorsichtig. Die Gewerkschaften lehnten ihn einhellig ab. Das unter Druck stehende Kabinett Brüning legte daraufhin am 5.6.1931 eine Notverordnung fest, in der die Regierung ermächtigt wurde, für einzelne Gewerbe die 40-Stunden-Woche vorzuschreiben. Davon wurde jedoch nur selten (und ohne jeglichen Lohnausgleich) Gebrauch gemacht (vgl. Schneider 1984: 143; Scharf 1987: 546f).

Nachdem 1933 die Nationalsozialisten an die Macht kamen, die Gewerkschaften zerschlugen, die Tarifautonomie aufgehoben und die Arbeiterparteien verboten wurden, wurde im Juni 1933 im „Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit“ verordnet, dass Arbeitsbeschaffungsaufträge nur an Unternehmen vergeben würden, welche nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiteten (für Folgendes vgl. Schneider 1984: 147-151; Scharf 1987: 585-602). Durch die Kriegsproduktion konnte die Arbeitslosigkeit rasch reduziert werden. Zur Bekämpfung des nun auftretenden Problems des Fachkräftemangels wurde versucht mehr Frauen zu rekrutieren. Im April 1934 erfolgte mit der „Arbeitszeitordnung“ (AZO) eine formale Neufassung und Vereinheitlichung des AZNG, ohne dass wichtige Neuerungen umgesetzt wurden. Durch die massiven Kriegsvorbereitungen herrschte um 1938 bereits ein akuter Arbeitskräftemangel. Im April 1938 wurde die AZO nochmals novelliert und weiter vereinheitlicht. Überstunden und regelmäßige Mehrarbeit wurden darin nach Genehmigung der Gewerbeaufsicht weiter ausgeweitet. Sofort nach Kriegsbeginn im September 1939 wurde die AZO und andere Arbeitsschutzbestimmungen jedoch ohnehin gänzlich außer Kraft gesetzt. Die Arbeitszeit stieg daraufhin noch weiter an und durchbrach ab 1940 wieder die 50-Stunden-Marke (vgl. Anhang A.1). Schon im November 1939 sah sich das Regime aufgrund der Erschöpfung der Arbeiterschaft dazu gezwungen, Lohnzuschläge für

Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sowie Urlaub wieder zuzulassen. Im Dezember folgte eine teilweise Einschränkung der Arbeitszeit, indem Arbeit über 10 Stunden nur mehr nach Genehmigung erlaubt war. Ab 1940 wurden auch Überstundenzuschläge wieder eingeführt, gleichzeitig jedoch der Druck durch terroristischen Zwang weiter erhöht, sodass im September 1941 die durchschnittliche Arbeitszeit einen Höchststand von über 52 Stunden anzeigte. Weitere Verordnungen folgten: Ende 1941 wurde für alle kriegswichtigen Betriebe jegliche Beschränkung der Arbeitszeit aufgehoben, im Juli 1943 überhaupt für alle erwachsenen Arbeiter. Angesichts der extremen Arbeitsbelastung, welche eine weitere Steigerung der Arbeitszeiten nicht zuließ, wurde 1944 eine Höchstarbeitszeitregelung verordnet, worin die Arbeitszeit für Männer auf maximal 60, für Frauen und Jugendliche auf maximal 58 Stunden festgelegt wurde.

Zusammenfassend lässt sich also für die Zeitspanne während und zwischen den beiden Weltkriegen festhalten, dass das Thema Arbeitszeit eine turbulente Konjunktur hatte. Nachdem die Revolutionsregierung in Deutschland bereits 1918 per Gesetz den 8-Stunden-Tag verordnete und somit schon vorwegnahm, was 1919 auf internationaler Ebene im Washingtoner-Abkommen gefordert wurde, kam es im Zuge der wirtschaftlich in Deutschland äußerst turbulenten Phase bis 1923 zu erbitterten Kämpfen für und gegen dieses Gesetz. Letztlich wurde der 8-Stunden-Tag zwar formal in allen Gesetzen beibehalten, de facto jedoch erlaubte die AZVO von 1923 ein Abweichen auf tarifvertraglicher Basis. Erneute Konjunktur erlange die Forderung nach AZV im Zuge der Weltwirtschaftskrise ab 1929, jedoch änderte sich auf gesetzlicher Basis bis zur neuerlichen Aufhebung jeglicher gesetzlicher Bestimmungen im Zweiten Weltkrieg nur wenig an der Gesetzgebung. Was abseits aller regulatorischer Kehrtwenden ebenfalls deutlich geworden sein sollte, ist, dass der Kampf um Arbeitszeit keineswegs ein kleiner Nebenschauplatz war, sondern unmittelbar im Zentrum der gesamtgesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzung stand.

3.3 Nachkriegszeit

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs wurde zuerst durch die Alliierten, später durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland die novellierte AZO aus dem Jahr 1938 wieder in Kraft gesetzt. Für Lohn- und Tarifpolitik bestand jedoch aufgrund des bis November 1948 vom alliierten Kontrollrat verordneten Lohnstopps (auf Basis der Löhne vom 8. Mai 1945) kein Spielraum (vgl. ebd.: 604; Bispinck 2010: 21). Durch die *Potsdamer Konferenz* 1945 wurde offiziell die Gründung von Gewerkschaften wieder erlaubt, wobei Zentralisierungen zunächst beschränkt und kontrolliert wurden. Erst 1949 konnte sodann mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine Dachorganisation gegründet werden (vgl. Schneider 1984: 152ff). Bis zum 1. Mai-Aufruf 1952 bzw. dem DGB-Kongress im selben Jahr, hatte das Thema Arbeitszeitverkürzungen keinen großen Stellenwert

bei den Gewerkschaften, da direkt nach dem Krieg logischerweise andere Themen (Wiederaufbau, Hungersnot, Arbeitslosigkeit, etc.) im Vordergrund standen. Die neu geschlossenen Manteltarifverträge bestätigten durchwegs den 48-Stunden-Standard (vgl. Scharf 1987: 608; Schneider 1984: 152). Erst nachdem sich die wirtschaftliche Lage nach der Währungsreform 1948 langsam wieder zu bessern begann, rückte die Lohn- und auch Arbeitszeitfrage wieder mehr ins Zentrum der Diskussion (vgl. ebd.: 154). Für die Gewerkschaften stellten sich in dieser Phase zwei Hauptprobleme. Einerseits hatten viele Betriebe durch die Kurzarbeit unmittelbar nach dem Krieg auf eine 5-Tage-Woche umgestellt. Die Gewerkschaften hielten jedoch zunächst am Konzept des 8-Stunden-Tags fest, wodurch eine 5-Tage-Woche bei 48 Wochenstunden rechnerisch nicht möglich war, jedoch von vielen ArbeitnehmerInnen gefordert wurde. Andererseits entstand in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs ein starker Aufbau von Überstunden (der die Differenz zwischen tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit in dieser Phase erklärt; vgl. Anhang A.1), den die Gewerkschaften bekämpfen wollten, sich damit aber wiederum teilweise gegen die Interessen der ArbeitnehmerInnen stellten, deren Reallöhne noch 1950 unter dem Niveau von 1938 lagen und deshalb ein starkes Interesse an gut bezahlten Überstunden hatten (vgl. Scharf 1987: 609f). Als Befürworterinnen des 8-Stunden-Tages, stellten sich die Gewerkschaften also zunächst gegen die Idee einer permanenten 5-Tage-Woche. Auf dem Gewerkschaftstag der IG Nahrung-Genuss-Gaststätten hieß es dazu: „48 Stunden und mehr in fünf Tagen arbeiten ist Unfug, bedeutet Preisgabe des 8-Stunden-Tages.“ (zit. n. ebd.: 611) Im Geschäftsbericht der IG Textil-Bekleidung-Leder stand: „Dieser Unsitte der 5-Tage-Woche bei 48stündiger Arbeitszeit muß jedoch von allen Organen der Gewerkschaft sofort und mit allem Nachdruck entgegengetreten werden.“ (zit. n. ebd.: 611)

Auf dem bereits erwähnten Aufruf zur 1.Mai-Kundgebung 1952 wurde dann mit der Forderung nach einer 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich der Ausweg aus diesem Dilemma gefunden, die Durchsetzung dieser Forderung sollte sodann die nächsten 10 Jahre gewerkschaftlicher Arbeit bestimmen (vgl. ebd.: 616). 1955 wurde diese Forderung auch ins Aktionsprogramm des DGB übernommen, unter Punkt 1 hieß es dazu: „Fünftagewoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit täglich achtstündiger Arbeitszeit.“ (zit. n. Schneider 1984: 154) Die Argumentation der Gewerkschaften für die 40-Stunden-Woche baute auf der durch die Rationalisierung des Arbeitsprozesses gestiegenen Arbeitsbelastung sowie der Notwendigkeit eines langen Wochenendes für die Möglichkeit der Befriedigung sozialer und kultureller Bedürfnisse auf. Zudem wurde die 40-Stunden-Woche aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung und des raschen Produktivitätsfortschritts auch als ökonomisch tragbar gesehen. Das Beschäftigungsargument stand dabei eher im Hintergrund, wobei vereinzelt auch auf die Gefahren *technologischer Arbeitslosigkeit* (vgl. Kapitel 2.4.3) hingewiesen wurde (vgl. Hautsch 1984: 109; Schneider 1984: 154ff; Scharf 1987: 617f).

Seit dem 1.Mai 1956 zeigte sich diese Argumentation konzentriert in der Paro-

le: „Samstags gehört Vati mir!“ (DGB o.J.). Es ist auch anzumerken, dass selbst die ArbeitgeberInnen sich in dieser wirtschaftlichen Prosperitätsphase (anders als in früheren und späteren AZV-Forderungen) nicht als grundsätzliche Gegner der 40-Stunden-Woche gaben, sondern lediglich für eine stufenweise Einführung im Einklang mit dem neutralen Produktivitätsspielraum plädierten (vgl. Hautsch 1984: 99; Schneider 1984: 158). Im Sommer 1955 begannen Verhandlungen auf Spitzenebene zwischen DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), sie scheiterten jedoch nach 3 Gesprächsrunden bereits im Frühjahr 1956 (vgl. Hautsch 1984: 106; Scharf 1987: 626). Daraufhin versuchten Einzelgewerkschaften auf Branchenebene Erfolge zu erzielen. Die Umsetzung der 40-Stunden-Woche sollte anhand von Stufenplänen erfolgen. Für einen vollen Lohnausgleich, den die Gewerkschaften unbedingt garantieren wollten, wäre ansonsten eine Lohnerhöhung von 16 % (exklusive Inflationsanpassung) nötig gewesen, was wohl zu Recht als nicht realisierbar verstanden wurde (vgl. ebd.: 621f). Als Zugpferd dieser Bewegung fungierte die IG Metall. 1956 konnte mit dem ArbeitgeberInnen-Verband Gesamtmetall das sog. „Bremer-Abkommen“ vereinbart werden, welches eine AZV von 48 auf 45-Stunden-, bei einer 5-Tageswoche und einer Lohnanpassung von 8 % bis Oktober 1956 vorsah. Noch vor Auslaufen des Bremer Abkommens wurde neu verhandelt. Im daraufhin abgeschlossenen „Bad Soderer Abkommen“ von Juni 1957 wurde das Bremer Abkommen bis Mitte 1960 verlängert und ab 1.1.1959 die Einführung einer 44-Stunden-Woche vorgesehen. Im Frühjahr 1960 wurde wiederholt neu verhandelt und schließlich im „Bad Homburger Abkommen“ die stufenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis zum 1.7.1965 vereinbart. Nachdem jedoch die Konjunktur nachließ, akzeptierten die Gewerkschaften in weiterer Folge noch zwei Aufschübe (im 1. und 2. „Erbacher Abkommen“ von 1964 bzw. 1966) im Gegentausch für eine Urlaubsverlängerung und Erhöhung der Urlaubsvergütung, sodass schließlich die Einführung der 40-Stunden-Woche für den 1.1.1967 fixiert wurde. Dieses Abkommen wurde zum Vorbild für ähnliche Abkommen in anderen Branchen (vgl. Hautsch 1984: 106; Scharf 1987: 626ff; Schneider 1984: 161-166).

Neben der IG Metall konnten auch andere Gewerkschaften ab Ende der 1950er Jahre in Verhandlungen zur Einführung der 40-Stunden-Woche eintreten, wobei die allgemeine Umsetzung noch einige Jahre dauern sollte. Im Durchschnitt betrug die tariflichen Arbeitszeiten noch 1960 über 44 Stunden, tatsächlich wurden (aufgrund der Überstunden) sogar 1,5 Stunden mehr gearbeitet. 1970 sank die tarifliche Arbeitszeit bereits auf rund 40,7 Stunden, wohingegen realiter noch 44 Stunden gearbeitet wurde. Erst ab 1975 glich sich (wohl bedingt durch die wirtschaftliche Krisenphase) die tatsächliche Arbeitszeit allmählich dem tariflichen Niveau an, wenngleich bis 1980 wieder rund 1,5 Stunden länger als tariflich vereinbart gearbeitet wurde (vgl. Anhang A.1). Die bemerkenswerte Besonderheit im Zuge dieser Arbeitszeitkonflikte war jedoch, dass die Zugeständnisse meist ohne Streiks und zudem durchwegs mit einem gewissen Lohnausgleich erreicht werden konnten, was wohl den exzellenten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

der oft als *Wirtschaftswunder* bezeichneten Phase geschuldet war (vgl. Hautsch 1984: 99; Scharf 1987: 650f; Schneider 1984: 169).

In Bezug auf die Auswirkungen auf Beschäftigung und Produktivität dieser AZV gehen die Meinungen offenbar auseinander. Allerdings lassen Studien des WSI und ifo-Instituts positive Effekte auf die Arbeitsproduktivität vermuten (vgl. ebd.: 172f). Auch von einer positiven Beschäftigungswirkung kann ausgegangen werden. Görres und Schneider weisen darauf hin, dass der Arbeitskräftemangel der Zeit, welcher für die Beschäftigungswirksamkeit spricht, lediglich durch die steigende Frauenerwerbsquote (vgl. Kapitel 3.6.2) sowie den Zuzug ausländischer ArbeitnehmerInnen kompensiert werden konnte (vgl. ebd.: 172f; Görres 1984: 61). Kopatz spricht sogar vom „Mythos, dass diese Vollbeschäftigung durch das ‚Deutsche Wirtschaftswunder‘ [...] verursacht wurde.“ (Kopatz 2012: 7) In Wirklichkeit sei das Arbeitsvolumen durch die verbesserten und rationalisierten Produktionsprozesse zwischen 1960 und 1973 um umgerechnet insgesamt 3 Millionen Arbeitsplätze geschrumpft, während durch die Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 40 Wochenstunden rechnerisch 4,3 Millionen Arbeitsplätze geschaffen wurden, weshalb Kopatz resümiert: „Ohne Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit hätte es in Deutschland keine Vollbeschäftigungsphase gegeben.“ (ebd.: 7).

3.4 Die 35-Stunden Woche in Deutschland

Das im deutschen Sprachraum am meisten diskutierte Beispiel in Zusammenhang mit dem Thema AZV ist wohl die Auseinandersetzung um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Deutschland in den 1980er und frühen 1990er Jahren. Für den Kontext meiner Arbeit ist dieses Beispiel nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, da ich in der anschließenden ExpertInnen-Diskussion oftmals darauf, sozusagen als Referenzfolie für den heutigen Kontext, verweise (vgl. Kapitel 4.3).

Ausgangssituation waren die wirtschaftlich gesehen ungünstigen Entwicklungen in den 1970er Jahren, als, unter anderem in Folge der sog. Ölkrise, das Wachstum abflaute und das Phänomen der Massenarbeitslosigkeit zunehmend ins Zentrum der Diskussion rückte. Im Vergleich zur Periode von 1960 bis 1974, als im jährlichen Durchschnitt die Arbeitszeit um 1,1 % sank, kam dieser Prozess zwischen 1974 bis 1984 mit jährlich lediglich 0,6 % AZV ins Stocken. Gleichzeitig nahm das Gesamtvolumen der geleisteten Arbeitsstunden ab und expandierte die Zahl der Erwerbspersonen, insbesondere weil mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängten. Zusammengefasst führten diese Entwicklungen dazu, dass 1975 erstmals die Marke von einer Million, 1982/83 dann zwei Millionen und im Dezember 1983 bereits 2,5 Millionen Menschen als arbeitslos registriert waren (vgl. Bosch 1990: 612f; Scharf 1987: 694f). Wirtschaftlich und beschäftigungspolitisch befand sich die westdeutsche Industrie also auf einer Talfahrt, die sie in der Nachkriegszeit bis dahin nicht gekannt hatte. Zudem kam dadurch der öffentliche Haushalt unter Druck und der Regierungswechsel 1982 hin zur liberal-konservativen

Koalition unter HELMUT KOHL versprach eine stärker angebotsorientierte Wirtschaftspolitik. Das Problem der Arbeitslosigkeit wurde dabei eher als Folge einer Überregulierung des Arbeitsmarktes gesehen, weswegen Interventionen vonseiten der Regierung eher unwahrscheinlich waren (vgl. Bahnmüller 1985: 19ff; Bispinck 2010: 26).

Vor diesem Hintergrund entwickelte und veränderte sich auch die gewerkschaftliche Diskussion. Zunächst standen Anfang der 1970er Jahre die Schlagworte der *Lebensqualität* und *Humanisierung der Arbeit* im Vordergrund. Unter diesem Gesichtspunkt wurde im Bereich der Arbeitszeitpolitik v.a. die Einschränkung der Überstunden, die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch früheren Renteneintritt sowie die Verlängerung des jährlichen Urlaubs gefordert (Bosch 1990: 614ff; Hermann 2012: 197; Schneider 1984: 174ff). Diesbezüglich konnte die IG Metall 1973 einen Durchbruch erzielen, indem im *Lohnrahmentarifvertrag II*, gemäß dem Konzept der „Arbeitszeitverkürzung in der Arbeitszeit“, erstmals eine Beschränkung der Verkürzung von Taktzeiten bei Fließbandarbeiten sowie eine Mindesterlohnzeit je Arbeitsstunde vereinbart werden konnte (vgl. Scharf 1987: 691f). Nachdem jedoch ab Mitte der 1970er die wirtschaftliche Lage schlechter wurde, trat zunehmend der beschäftigungspolitische Aspekt von AZV ins Zentrum der gewerkschaftlichen Diskussion (vgl. Bahnmüller 1985: 32; Scharf 1987: 690).

Die ersten Forderungen nach einer Unterschreitung der 40-Stunden-Woche gab es bereits Ende der 1960er. Schon 1969 kündigte die IG Chemie-Papier-Keramik dieses Ziel an (vgl. Schneider 1984: 176). 1974 forderten dann bereits die Post- und EisenbahnerInnen-Gewerkschaften die Einführung einer 35-Stunden-Woche. Auf dem DGB-Kongress vom Mai 1975 stellte der Bundesfrauenausschuss einen Antrag, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den Forderungskatalog aufzunehmen. Der Antrag wurde zunächst abgelehnt, jedoch auf dem folgenden DGB-Kongress 1978 ins Programm genommen. Auch die IG Metall übernahm wieder eine Vorreiterrolle und forderte ab 1977 explizit die 35-Stunden-Woche, wenngleich die Forderung nach einer 6. Urlaubswoche zunächst Priorität behalten sollte (vgl. Bahnmüller 1985: 33f; Hautsch 1984: 148; Schneider 1984: 176). Die ArbeitgeberInnen-Seite zeigte sich in dieser Frage diesmal betont ablehnend, weshalb vermutet wurde, dass es diesbezügliche Absprachen, einen sog. *Tabukatalog*, gäbe. 1979 kam dann ein solcher Katalog tatsächlich an die Öffentlichkeit, worin in gewissen Grundsatzfragen, wie der Arbeitszeit, ein einheitliches Vorgehen mit Rücksprache des Spitzenverbandes festgelegt war (vgl. Bosch 1990: 614ff; Hautsch 1984: 152ff; Schneider 1984: 180).

Den ersten Arbeitskampf mit Demonstrationen und Streiks zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche führte die IG Metall 1978/79 in der Eisen- und Stahlindustrie. Daraus folgte ein Kompromiss, welcher zwar Zugeständnisse beim Jahresurlaub sowie zusätzliche freie Tage für ältere und NachtschichtarbeiterInnen vorsah, jedoch die 40-Stunden-Woche für die nächsten 5 Jahre bestätigte (vgl. Hautsch 1984: 169ff; Hermann 2012: 197f; Schneider 1984: 182). Nach diesem Ar-

beitskampf, der größtenteils als Niederlage der IG Metall aufgefasst wurde, erlahmte die Diskussion um die 35-Stunden-Woche zunächst. Zum Ende der fünfjährigen Sperrfrist waren die Meinungen auch innerhalb der IG Metall geteilt, letztlich wurde die 35-Stunden-Woche jedoch zur Hauptforderung der Tarifaueinandersetzung 1984 erkoren. Die Begründung baute vorrangig auf den Beschäftigungseffekt, zusätzlich wurde jedoch weiterhin die gestiegene Arbeitsbelastung (Humanisierungsaspekt) sowie die besseren Möglichkeiten zur kulturell-politischen Partizipation (Demokratisierungsaspekt) als Argumente für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorgebracht (vgl. Bahn Müller 1985: 44ff). Auch die IG Druck und Papier mobilisierte für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. 1984 mündete diese Situation in die bis dato längsten und intensivsten Arbeitskämpfe der Nachkriegszeit. Die IG Metall streikte für 7 Wochen in Baden-Württemberg und Hessen mit knapp 60.000 ArbeiterInnen, die IG Druck und Papier bundesweit für 12 Wochen mit rund 45.000 Menschen. Die ArbeitgeberInnen reagierten mit weitreichenden Aussperrungen von über 500.000 Menschen und forderten schließlich externe Mediation (vgl. Bispinck 2010: 27; Bosch 1990: 616; Hermann 2012: 199f; Scharf 1987: 699f). Diese kam dann in Form von GEORG LEBER (einem ehemaligen Gewerkschaftsfunktionär und Bundesminister), woraus schließlich im sog. *Leber-Kompromiss* eine Einigung erzielt werden konnte. Nachdem die ArbeitgeberInnen jegliche AZV über 10 Jahre lang abgeblockt hatten, leitete dieser Kompromiss einen Strategiewechsel ein. Allgemein gesagt, wurde darin ein Austausch von AZV gegen Flexibilisierung der Arbeitszeiten akzeptiert (vgl. Bosch 1990: 617; Hermann 2012: 200). Konkret wurde die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Wochenstunden ab April 1985 vereinbart. Allerdings konnte auf Basis individueller Vereinbarungen die wöchentliche Arbeitszeit für einzelne Beschäftigte zwischen 37 und 40 Stunden betragen, sofern der Durchschnitt aller Vereinbarungen nicht über 38,5 Stunden lag. Überdies konnte auch die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit variieren, solange innerhalb eines Ausgleichszeitraums von zwei Monaten die 38,5 Stunden im Durchschnitt erreicht wurden (vgl. Bosch 1990: 616f). Auch die IG Druck und Papier akzeptierte einen ähnlichen Kompromiss (vgl. Hermann 2012: 201).

Dieser Erfolg der Gewerkschaften (bzw. der Strategiewechsel der ArbeitgeberInnen) wirkte insofern weiter nach, als in den Tarifaueinandersetzungen 1987 und 1990 weitere Schritte in Richtung 35-Stunden-Woche vereinbart wurden, ohne dass erneut Arbeitskämpfe erforderlich wurden (vgl. Bispinck 2010: 27). 1987 wurde im Tarifabkommen der IG Metall eine weitere AZV in zwei Schritten auf 37 Stunden vereinbart. Im Gegenzug wurde allerdings der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate ausgeweitet und relativ moderate Lohnsteigerungen für eine Dreijahresperiode vereinbart. Dies war insofern problematisch, als die wirtschaftliche Entwicklung sich Ende der 1980er verbesserte, die Preise stärker als erwartet anzogen und die Lohnquote aufgrund der eingefrorenen Löhne auf das niedrigste Niveau seit Ende der 1950er Jahre sank (vgl. Bosch 1990: 618; Zwiener 1993: 98f). 1990 wurde sodann, wiederum in zwei Schritten, erreicht, dass die Arbeitszeit mit

Oktober 1995 auf das Ziel von 35 Stunden gesenkt wurde. Der Ausgleichszeitraum blieb aufrecht, jedoch wurde mit der sog. *13/18 % Regel* ermöglicht, dass bis zu 13 % (in Baden-Württemberg 18 %) der Belegschaft eines Betriebs, im Gegenzug für Freizeitausgleich oder Entlohnung (ohne Überstundenzuschläge), freiwillig bis zu 40 Stunden arbeiten konnten. Die Lohnrunden wurden jedoch wieder jährlich verhandelt und für 1990 mit 6 % relativ hoch veranschlagt (vgl. Bosch 1990: 616f; Hermann 2012: 202f).

Auch in der Papier- und Elektronikindustrie wurde die 35-Stunden-Woche übernommen und auch in anderen Branchen gab es seit 1984 den Austausch AZV gegen mehr Flexibilität. Trotz dieser Entwicklungen kam der Schwung für kollektive AZV Mitte der 1990er zum Stehen und wurde auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bis heute nicht mehr in dieser Form diskutiert (vgl. Bosch 1990: 619; Hermann 2012: 203f). Anders als bei der Forderung nach der 40-Stunden-Woche waren und sind die Gewerkschaften bei der 35-Stunden-Woche damit weit von einer gesamtgesellschaftlichen Umsetzung entfernt und dies wird aufgrund der zunehmenden Ausdifferenzierung der Arbeitszeitstandards auch kaum mehr stark verfolgt (Bispinck 2010: 27). Bevor ich mich der Analyse dieser Tendenzen widme, gehe ich nun noch kurz auf das wichtige Beispiel Frankreich ein.

3.5 Frankreichs 35-Stunden-Woche

Im Zusammenhang mit dem Thema meiner Arbeit ist das Beispiel Frankreichs zweifelsohne sehr interessant. In keinem anderen europäischen Land wurden in jüngerer Zeit vergleichbare Anstrengungen seitens der Regierung unternommen, kollektive AZV umzusetzen. „This was arguably the largest social experiment in changing standard hours by government action over past decades.“ (Lehndorff o.J. o.S.) Aus diesem Grund kann eine Arbeit zum Thema Arbeitszeit wohl kaum ohne eine kurze Erläuterung der französischen Erfahrungen auskommen.

Vorgeschichte In den wirtschaftlich wie sozial turbulenten 1930er Jahren wurden in Frankreich die sozialen Unruhen so stark, dass die Regierung der *Front populaire* unter LÉON BLUM gemeinsam mit den Gewerkschaften 1936 den ArbeitgeberInnen bedeutende Zugeständnisse abgewinnen konnten.²² Blum hatte versprochen, das Problem der Arbeitslosigkeit durch eine gesetzlich abgesicherte Umverteilung der verfügbaren Arbeit auf alle ArbeiterInnen zu lösen (vgl. Hermann 2012: 183). Die Arbeitszeit wurde von 48 auf 40 Stunden reduziert und zudem erstmals ein bezahlter Urlaub von zwei Wochen pro Jahr eingeführt. Individuelle Abweichungen von dieser Arbeitszeitordnung waren ausgeschlossen. Das Gesetz wirkte rasch, schon 1938 war es weitestgehend umgesetzt (vgl. ebd.: 184).

²²Wenn nicht anders angegeben, beziehe ich mich in diesem Unterkapitel auf die Darstellung bei Freyssinet 1998: 589ff und Askenazy 2013: 324f;

Bereits 1938 wurde diese Verordnung jedoch gelockert und wieder Überstunden eingeführt.

Nach Ende des 2. Weltkriegs erlebte Frankreich, ähnlich wie Deutschland, eine Phase starken wirtschaftlichen Wachstums und annähernder Vollbeschäftigung. Die Arbeitszeit war nur insofern Thema der Beschäftigungspolitik, als dass der Mangel an Arbeitskräften durch verstärkten Gebrauch von Überstunden gelindert werden sollte. 1946 wurde die 40-Stunden-Woche offiziell zwar wieder eingeführt, jedoch mit bis zu 20 erlaubten Überstunden pro Woche (vgl. Hermann 2012: 185). Bis 1968 schwankte die tatsächliche Arbeitszeit im Bereich von 45-46 Stunden. AZV wurden aus Sicht der Gewerkschaften als Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensumstände interpretiert und schienen durch die steigende Produktivität auch möglich, Lohnsenkungen wurden dabei als unakzeptabel gesehen. Aus den politischen Unruhen in Frankreich ab Mai 1968 und dem daraus entstandenen *Grenelle-Abkommen* erwachsen branchenspezifische Verhandlungen, sodass sukzessive einzelne Vereinbarungen getroffen wurden und die (tatsächliche) Arbeitszeit bis 1973 auf ca. 43 Stunden sank. Ab 1973 flachte das Wirtschaftswachstum ab, im Gegenzug stieg die Arbeitslosigkeit an. Die ArbeitgeberInnen-Seite forderte daraufhin die Flexibilisierung der starren Arbeitszeitordnung, AZV wäre indes nur zusammen mit Lohneinbußen akzeptabel, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Gewerkschaften lehnten beides ab und versprachen sich von AZV keine dramatische Beschäftigungswirkung, weshalb sie eher defensiv agierten.

Seither versuchten unterschiedliche Regierungen immer wieder mit unterschiedlichen Schwerpunkten Verhandlungen über die Arbeitszeit in Gang zu setzen. Regierungschef RAYMOND BARRE forderte die Tarifparteien 1978 zu Verhandlungen u.a. über die Arbeitszeit auf. Nach zwei Jahren wurden die Verhandlungen erfolglos eingestellt. Unter Präsident FRANÇOIS MITTERAND formulierte die Regierung unter PIERRE MAUROY 1981 das Ziel, die Arbeitszeit bis 1985 auf 35 Stunden zu senken. Nachdem 1982 die Verhandlungen zwischen den Tarifparteien abrisen, schrieb die Regierung den gefundenen Kompromiss einer 39-Stunden-Woche zuzüglich einer zusätzlichen fünften Urlaubswoche im Arbeitsgesetz fest. Außerdem wurde eine gesetzliche Höchstgrenze für Überstunden auf 130 Stunden pro Jahr bei 25 % Überstundenzuschlag festgelegt (vgl. Askenazy 2013: 325). 1987 führt die nunmehr konservative Regierung unter JACQUES CHIRAC ein Gesetz zur Umstellung auf Jahresarbeitszeit als Verhandlungsbasis ein, ab 1993 werden zusätzlich eine Reihe von Flexibilisierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung umgesetzt.

In den 1990er Jahren herrschte in Frankreich eine hohe Arbeitslosigkeit von konstant über 10 %. Die Gewerkschaft CFDT (Confédération française démocratique du travail) regte eine Debatte um kollektive AZV an, ArbeitgeberInnenverbände akzeptierten den Vorschlag nur auf freiwilliger Basis. Am 6. Juni 1996 wurde dann von der konservativen Regierung ALAIN JUPPÉ das sog. *Robien-Gesetz* verabschiedet. Es bot finanzielle Anreize in Form reduzierter Sozialabgaben für jene

Unternehmen, welche im Gegenzug die Arbeitszeit verkürzten und Neueinstellungen vornahmen. Wie von Arbeitgeberseite gefordert, war das Gesetz vollkommen freiwillig. Immerhin 1500 Unternehmen nutzten dieses Angebot und reduzierten die Arbeitszeit auf 35 Stunden (und weniger), in knapp zwei Dritteln geschah dies ohne Lohneinbußen (vgl. LaJeunesse 2009: 213).

Reformen der Jospin-Regierung Nachdem Präsident CHIRAC im Frühling des Jahres 1997 das Parlament auflöste, kam überraschend eine sozialistische Regierung unter LIONEL JOSPIN zum Zug.²³ Anlässlich einer Konferenz über „Beschäftigung, Arbeitsentgelt und die Verkürzung der Arbeitszeit“ (Freyssinet 1998: 594) im Oktober 1997 verkündete die Regierung die Absicht, die Arbeitszeit auf 35 Stunden zu reduzieren, um so die auf ein Rekordniveau von 12,5 % gestiegene Arbeitslosigkeit zu bekämpfen (und nachträglich die Versprechungen der Regierung Mauroy 1981 umzusetzen). Zahlreiche soziale Initiativen unterstützten den Vorschlag, der entscheidende Antrieb kam jedoch überraschenderweise vom rechten Flügel der sozialistischen Partei bspw. in Person des Wirtschafts- und Finanzministers DOMINIQUE STRAUSS-KAHN (vgl. Askenazy 2013: 325). Nach sehr konfliktreichen Debatten legte die Regierung daraufhin im Juni 1998 einen zweistufigen Gesetzesentwurf vor. Die beiden (nach der Arbeitsministerin MARTINE AUBRY benannten) Gesetze *Aubry I* und *Aubry II* hatten die Umsetzung der 35-Stunden-Woche in zwei Stufen, einer freiwilligen und einer verpflichtenden, zum Ziel. Eine zentrale Rolle bei der konkreten Ausgestaltung der Umsetzung wurde dabei den Tarifparteien zugedacht, welche bspw. durch Tarifverträge bestimmte Aspekte der Regulierung variieren konnten. Stichtag für die endgültige Formulierung von *Aubry II* war der 30.9.1999. Durch diese Zweiteilung der Gesetze bestand einerseits die Möglichkeit, erste Erfahrungen und Verhandlungsergebnisse (bspw. bezüglich der Definition zentraler Begriffe, Höhe der Überstundenzuschläge, etc.) zu berücksichtigen, andererseits fungierte *Aubry II* damit auch als Druckmittel bzw. Handlungsspielraum, der je nach Bedarf nachträglich noch angepasst werden konnte (vgl. Freyssinet 1998: 595). In Wirklichkeit führte jedoch intensives Lobbying seitens der Arbeitgeberinnen-Verbände dazu, dass einige Zugeständnisse gemacht wurden (s.u.).

Mit den *Aubry*-Gesetzen wurde ab 1.1.2000 für alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Stunden verkürzt, zwei Jahre später am 1.1.2002 sollten kleinere Betriebe folgen. Überstunden mussten mit 25 % Zuschlägen vergütet werden, das Maximum lag bei 130 Überstunden pro Jahr, wobei dieses durch Branchentarifverträge oder Freizeitausgleich ausgeweitet werden konnte. In einer Übergangsphase in der Zeit

²³Wenn nicht eigens angegeben, beziehe ich mich für die allgemeine Darstellung in diesem Unterkapitel (inklusive Paragraph) auf Freyssinet 1998: 594f; Askenazy 2013: 325-334; Hermann 2000: 562-574; LaJeunesse 2009: 214f; Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 53f; Lehndorff o.J.

ab 1998 wurde allen Betrieben (ähnlich dem Robien-Gesetz), welche freiwillig ihre Arbeitszeit um mindestens 10 % verkürzten und gleichzeitig neue Arbeitsplätze im Ausmaß von mindestens 6 % schufen (oder im gleichen Ausmaß angekündigte Entlassungen verhinderten), eine Reduktion der Sozialbeiträge als finanzieller Anreiz gewährt. Diese Subventionen waren umso rentabler, um so schneller Unternehmen Abkommen für derartige AZV schließen konnten und um so mehr ArbeitnehmerInnen im Mindestlohnbereich davon begünstigt waren (und erhöhten sich zusätzlich, wenn die AZV und Arbeitsplatzschaffung stärker ausfiel).

Auch nach dem 1.1.2000 als die AZV verpflichtend wurde, wurden weiterhin Subventionen für die Umstellung auf 35 Wochenstunden ausbezahlt. Die Anforderungen wurden hierfür allerdings abgeschwächt: Aubry II institutionalisierte eine jährliche Durchschnittsarbeitszeit von 1600 Stunden als Norm, wodurch die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten flexibel angepasst werden konnten. Die Erreichung von 35 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt reichte nunmehr bereits aus, um in den Genuss der Subventionen zu kommen. An die Stelle zwingender Neueinstellungen trat ein verwaschenes „commitment to creating or saving jobs“ (LaJeunesse 2009: 214). Die zu zahlenden Überstundenzuschläge von 25 % wurden auf 2001 verschoben, 2000 waren nur 10 % fällig. Das gesetzte jährliche Überstundenlimit von 130 Stunden wurde formal beibehalten, allerdings erlaubte die Regierung eine zweijährige Übergangsfrist zum Abbau von Überstunden. Gemäß LaJeunesse wurde der potentielle Beschäftigungseffekt der Aubry-Gesetze damit möglicherweise erheblich geschwächt (vgl. ebd.: 215).

Für einen Teil der Beschäftigungsgruppe der sog. *cadres* (welche im Deutschen etwa höheren und leitenden Angestellten entsprechen)²⁴, wurde eine Sonderregelung geschaffen. Da die konkreten Arbeitszeiten für diese Gruppe schwer nachzuvollziehen ist, wurde die Arbeitszeit über Tages-Pauschalen (sog. *forfaits en jours*) geregelt. Das Maximum wurde auf 217 Tage pro Jahr festgelegt, wobei lediglich die EU-Arbeitszeitrichtlinie (vgl. Kapitel 3.6.1) die Grenzen für die täglich und wöchentlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit setzt.

Der öffentliche Sektor war von den Aubry-Gesetzen ausgenommen (für Folgendes vgl. Askenazy 2013: 332f). Trotzdem setzten die meisten öffentlichen Stellen die AZV um, wenn auch mit erheblichen Unterschieden. Der gesamte Lehrkörper (und damit rund 25 % aller öffentlich Bediensteten) war davon ausgenommen. ForscherInnen in staatlichen Institutionen sowie RichterInnen arbeiten seit 2002 offiziell 35 Stunden, allerdings gibt es in diesen Berufen kaum Zeitkontrollen, weshalb sich die Arbeitszeiten de facto oft kaum geändert haben dürften. Bei Krankenhausbediensteten (und damit weiteren 20 % aller öffentlich Bediensteten) wurden im Gegenzug zur AZV keine neuen Arbeitsstellen geschaffen, weshalb sich über Jahre hinweg große Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten aufbauten.

²⁴Für eine detailliertere Abgrenzung vgl. Hermann 2000: 567.

Die Durchlöcherung der 35-Stunden-Woche Nach der Wahlniederlage der SozialistInnen im Jahr 2002 hat sich die Situation für die Privatwirtschaft wieder maßgeblich verändert. Die konservative Regierung unter JEAN-PIERRE RAFFARIN nahm mit den (nach dem neuen Arbeitsminister benannten) *Fillon-Gesetzen* sofort nach Regierungsantritt erhebliche Veränderungen an der Arbeitszeitgesetzgebung vor. Hintergrund dürfte, gemäß Lehndorff et al., vor allem die große Unzufriedenheit der Arbeitgeber-Verbände gewesen sein. Da die Aubry-Reformen jedoch nach anfänglicher Skepsis bei ArbeitnehmerInnen sowie auch zahlreichen Unternehmen (entgegen deren Spitzenverbänden) relativ akzeptiert worden war²⁵, versuchte die neue Regierung „die gesetzliche Arbeitszeit formal nicht zu verlängern, zugleich aber die 35-Stundenwoche so zu durchlöchern, dass in der Praxis wenig von ihr übrig bleibt.“ (Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 54). Kernstrategie war es offenbar, Überstunden attraktiver zu machen. Bereits im Jänner 2003 wurde die Überstundenobergrenze von 130 auf 180 Stunden angehoben, Ende 2004 weiter auf 220 Stunden. Die gesetzlich definierten 25 % Zuschlag wurden nunmehr zur Verhandlungssache der Tarifparteien gemacht (welche sich auf Sätze zwischen 10 und 25 % einigen konnten). Die verpflichtende Einführung der 35-Stundenwoche für Kleinbetriebe wurde mehrfach aufgeschoben. Die Subventionen auf Sozialabgaben wurden nun mit anderen Subventionen zusammengefasst und von der Arbeitszeit abgekoppelt. Damit war es für viele Betriebe de facto möglich, weiterhin (oder wieder) ohne große Mehrkosten 39 Stunden arbeiten zu lassen. Allerdings scheinen recht wenige Firmen, die bereits die 35-Stunden-Woche eingeführt hatten, wieder auf 39-Stunden umgestiegen zu sein, weshalb Askenazy von einem gewissen „hysteretic effect“ (Askenazy 2013: 333), Lehndorff von einem „ratchet effect“ (Lehndorff o.J. o.S.) spricht.²⁶ 2005 wurde ein unbezahlter „solidarity day“²⁷ eingeführt, womit das jährliche Arbeitszeitlimit auf 1607 Stunden stieg. Außerdem wurde 2005 ein zuvor eingeführtes Limit für auf Arbeitszeitkonten angesparte Stunden aufgehoben, was zur weiteren Flexibilisierung der 35-Stunden-Woche führte. Auch die 2007 nachfolgende konservative Regierung unter Präsident NICOLAS SARKOZY und nunmehrigem Premierminister FRANÇOIS FILLON setzte weitere Schritte gegen die 35-Stunden-Woche. Die Sozialabgaben auf Überstunden wurden sowohl für Beschäftigte als auch Arbeitgeberinnen reduziert, wodurch ein starker Anreiz für (die Ausweisung von) mehr Überstunden geschaffen wurde.²⁸ Auch für die Gruppe der *cadres* wurde ein An-

²⁵Lehndorff macht hierfür nicht zuletzt die etablierten Verhandlungsstrukturen und erzielten Kompromisse verantwortlich: „Thus, the Aubry acts had given the mightiest boost to firm-level bargaining on working hours experienced ever in the history of French industrial relations.“ (Lehndorff o.J. o.S.)

²⁶Als *Hysterese* wird in den Wirtschaftswissenschaften ein Effekt bezeichnet, der auch nach Wegfall seiner Ursache bestehen bleibt (vgl. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/hysterese.html> [03.10.2013])

²⁷Zur Finanzierung einer Politikmaßnahme für Senioren (vgl. Askenazy 2013: 333).

²⁸Askenazy sieht darin theoretisch einen Anreiz für Betrug, da sowohl Arbeitgeber als auch ArbeitnehmerInnen ein gemeinsames Interesse an der Ausweisung möglichst vieler Überstunden

reiz für längere Arbeit geschaffen. Die Grenze wurde zwar bei 218 Tagen (217 + Solidaritätstag; s.o.) belassen, jedoch konnte diese Grenze nun um bis zu 17 Tage gegen entgeltliche Vergütung ausgeweitet werden.

Im Jahr 2008 veranlasste die Regierung eine allgemein Überprüfung mit Bezug auf die Arbeitszeit zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberinnen-Verbänden (für Folgendes vgl. Askenazy 2013: 334). Der Prozess war wenig erfolgreich, es zeigte sich jedoch, dass die ursprüngliche Idee der Arbeitsteilung bzw. Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen gestorben war. Arbeitgeber betonen die Wichtigkeit eines stabilen Geschäftsumfelds, Gewerkschaften fokussieren auf das verfügbare Einkommen sowie auf die körperliche Belastung und Stress, nicht auf die Arbeitszeit. Trotz regelmäßiger Debatten ist momentan offenbar weder die konservative noch die sozialistische Partei gewillt, weitere Reformen in Bezug auf die Arbeitszeit umzusetzen. Der neue sozialistische Präsident FRANÇOIS HOLLANDE rief nach Amtsantritt 2012 zwar eine groß angelegte „social conference“ ein. Bezeichnenderweise stand das Thema Arbeitszeit dabei jedoch nicht auf der Agenda.

Auswirkungen An dieser Stelle möchte ich nun einen kurzen Blick auf die eigentlich entscheidende Frage stellen: Wie haben sich die Reformen ausgewirkt? Zunächst ist, auch im Kontext dieser Arbeit sehr interessant zu betonen, dass der geplanten Umsetzung der 35-Stunden-Woche genaue Überlegungen in Bezug auf mögliche (einzel- und gesamtwirtschaftliche) Kostenwirkungen sowie die Finanzierbarkeit vorausgegangen waren (vgl. Kapitel 2).

Durch die erwähnten Ausnahmeregelungen für höher qualifizierte Angestellte sollte Problemen in Bezug auf einen potentiellen Mangel an Fachkräften entgegengewirkt werden (für Folgendes vgl. ebd.: 326-328). Aufgrund der horrenden Arbeitslosigkeit, galten potentielle Probleme in Bezug auf die Inflationsentwicklung als zweitrangig. Wie in Kapitel 2 gezeigt, steht die Entwicklung der Lohnkosten infolge von AZV meist im Zentrum der Diskussion. Aus diesem Grund war es erklärtes Ziel der Jospin-Regierung, die Lohnstückkosten möglichst konstant zu halten. Hierfür wurde eine geschätzte Gleichung aufgestellt: Ohne Produktivitätseffekt und bei vollem Lohnausgleich, würden die Lohnstückkosten bei einer Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden um 11,4 % steigen. Inklusive einem angenommenen Produktivitätseffekt von rund 33 % sowie den geplanten Subventionen bei den Sozialausgaben von rund 3 % der Lohnkosten, würden die Lohnstückkosten nur mehr um 4,6 % steigen. Diese restlichen 4,6 % sollten mittelfristig durch Lohnzurückhaltung aufgebracht werden, sodass im Ergebnis trotz AZV die Lohnstückkosten relativ konstant bleiben sollten. Hermann formuliert dies anders, indem er sagt, die Finanzierung der AZV sollte gedrittelt werden: ein Drittel der Kosten sollte durch Produktivitätssteigerungen, eines durch Lohn-

teilen. Anzeichen für zunehmende Betrugsfälle gebe es jedoch keine (vgl. Askenazy 2013: 334).

zurückhaltung und das letzte durch staatliche Subventionen erreicht werden (vgl. Hermann 2000: 563f). Das Ziel der Kostenneutralität für Unternehmen konnte im Durchschnitt weitestgehend erreicht werden (vgl. Askenazy 2013: 342).

In Bezug auf die Auswirkungen ist allgemein anzumerken, dass es einerseits natürlich auch oder aufgrund der Vielzahl an gesetzlichen Veränderungen sogar insbesondere in Bezug auf das Beispiel Frankreich methodische Schwierigkeiten gibt, einzelne Ursache-Wirkungs-Beziehungen exakt nachzuweisen. Zusätzlich erschwert wird die Lage dadurch, dass nach dem Regierungswechsel 2002 die intensive Beforschung der Auswirkungen der 35-Stunden-Woche seitens der Regierung weitestgehend eingestellt wurde, weshalb die meisten Analysen noch aus der Umsetzungsphase bis 2002 stammen (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 58). Aus diesen Gründen muss schon vorab die Aussagekraft verschiedener Analysen relativiert werden und „the final consequences of the Aubry laws will never be known“ (Askenazy 2013: 335).

Die unmittelbarste Auswirkung hatten die Aubry-Gesetze zunächst einmal auf die betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten. Schon die erste, freiwillige Phase der Reform bewirkte einen starken Rückgang, die zweite Phase sorgte schließlich innerhalb von zwei Jahren dafür, dass die vereinbarten Arbeitszeiten (welche bis 1998 knapp unter 39 Stunden gelegen haben) seit 2003 relativ konstant bei ca. 35,6 Stunden liegen (vgl. Lehndorff 2010aa: 54f). Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ging zwischen 1998-2002 immerhin um ganze zwei Stunden (von 39,7 auf 37,7) zurück, stieg jedoch im Zuge der *Fillon-Reformen* bis 2008 sukzessive wieder um 0,5 Stunden an.²⁹ Als Netto-Effekt blieben zwischen 1998 und 2008 demnach ca. 1,5 Stunden AZV übrig (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 55f).

Diese Arbeitszeitentwicklung ist zudem mit einer strukturellen Verschiebung einhergegangen. Grob kann gesagt werden, die Arbeitszeitdifferenzen einzelner Beschäftigtengruppen sind größer geworden. Dies trifft in geringerem Maße für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu, als es für die Unterschiede zwischen gering und hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen zutrifft. Blieben gering und mittel qualifizierte Beschäftigte von der neuerlichen Arbeitszeitausweitung ab 2003 weitgehend verschont, arbeiteten Hochqualifizierte 2008 sogar etwas länger als vor den Aubry-Reformen (vgl. ebd.: 56). In Bezug auf das für diese Arbeit spannende Phänomen der Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 3.6.2) ist festzuhalten, dass offensichtlich durch die Einführung der 35-Stunden-Woche der Übergang von Teilzeit auf die (nunmehr kürzere) Vollzeit angeregt wurde (vgl. Askenazy 2013: 336; Lehndorff o.J. o.S.).

Obwohl, wie erwähnt, die genaue Abschätzung und v.a. kausale Zurechnung des Beschäftigungseffekts der Aubry-Reformen nicht ohne weiteres möglich ist,

²⁹Auch hier kommt ein spezifisches Methodik-Problem hinzu, da im Zuge der Daten-Harmonisierung im Euroraum die Erhebungsmethode des EU-LFS, auf die sich diese Angaben beziehen, in Frankreich genau im Jahr 2002 umgestellt wurde. Für genauere Erläuterungen siehe Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 54f.

gehen doch die meisten Schätzungen von einer signifikanten, positiven Wirkung aus (vgl. Askenazy 2013: 338; Lehdorff, Wagner und Franz 2010: 60). Mit Bezug auf vier unterschiedliche ökonomische Analysen (Artus 2002; Husson 2002; Gubian u. a. 2004; Logeay und Schreiber 2006) kommen Askenazy, LaJeunesse und Lehdorff et al. zum Schluss, dass die Aubry-Reformen zwischen 300.000 und 500.000 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen haben (vgl. Askenazy 2013: 338; LaJeunesse 2009: 216f; Lehdorff, Wagner und Franz 2010: 60). Damit beträgt der tatsächliche Beschäftigungseffekt im Vergleich zum rechnerischen ca. 60 %, womit ein ähnlicher Wert wie bei den Bemühungen zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche in der deutschen Metall- und Elektroindustrie erzielt wurde (vgl. Kapitel 2.3 bzw. 3.4; vgl. ebd.: 60). Die Arbeitslosigkeit reduzierte sich von 12,2 % als das Gesetz bekannt wurde, auf ein 18-Jahres-Tief von 8,6 % im Frühjahr 2001. Die Beschäftigung wuchs in der Vierjahresperiode 1997-2001 um insgesamt 7,2 %, so schnell wie in Frankreich in einer Vierjahresperiode noch nie zuvor im 20. Jahrhundert (vgl. LaJeunesse 2009: 215). Diese positive Entwicklung ist sicherlich nicht gänzlich der AZV zuzurechnen, zumal Frankreich im selben Zeitraum ein überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum von ca. 3,5 % (im Vergleich zu 2,5 % im Rest der Eurozone) erfuhr, welches zweifelsohne die Basis für das Beschäftigungswachstum bot. Trotzdem kann aufgrund der Schätzungen davon ausgegangen werden, dass die AZV diese Entwicklung noch verstärkte (vgl. Lehdorff, Wagner und Franz 2010: 57).

Obwohl die Lohnzurückhaltung im Durchschnitt rund 1 % betrug und somit von der 35-Stunden-Woche betroffenen Beschäftigte in der Tat weniger verdienten und die Auswirkungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen stark voneinander abweichen (vgl. Askenazy 2013: 342ff), kommen viele Studien zum Ergebnis, dass die Zufriedenheit durch die 35-Stunden-Woche insgesamt gestiegen ist und Familie und Beruf dadurch besser vereinbart werden können (vgl. LaJeunesse 2009: 218). Alles in allem zeigen diese Erfahrungen des Beispiels Frankreich jedenfalls, dass zwar einerseits weder Wunder, andererseits jedoch auch keineswegs schlimme Katastrophen als Folge von gut durchdachten Maßnahmen der AZV zu erwarten sind.

3.6 Jüngere Entwicklungen in Deutschland

Bis hier her habe ich einen umfassenden Blick auf die mittlerweile über 150-jährige Geschichte der Arbeitszeitverkürzungen geworfen. In Deutschland scheint diese Geschichte Mitte der 1990er zum Stillstand gekommen zu sein. Anfang der 2000er Jahre hat sich der Wind offenbar sogar gedreht, sodass ab 2003 die Verlängerung der Arbeitszeiten öffentlich als beschäftigungsförderndes Instrument diskutiert wurde (vgl. Altmann 2007: 112f; Franz 2004; Franz 2009: 181; Marterbauer 2006: 8; Spitznagel und Wanger 2004: 11). Seifert spricht hier von einer Umkehr der Argumente, insofern die Arbeitgeberinnenseite nunmehr eine Verlängerung der Arbeitszeiten aus denselben Gründen forderte, aus denen zuvor von den Ge-

werkschaften deren Verkürzung gefordert worden war (vgl. Seifert 2006: 9). Dieser Umschwung im Diskurs gilt nicht nur für Deutschland, in Frankreich war schon 2002 die spätere konservative Regierung unter dem Slogan „working more, earning more, and creating more jobs“ (Hermann 2012: 241) erfolgreich in den Wahlkampf gegangen (vgl. Kapitel 3.5). In Deutschland ging dem Umschwung im Diskurs 2003 der Versuch der IG-Metall voraus, auch in Ostdeutschland die 35-Stunden-Woche einzuführen. Nachdem sich die ArbeitgeberInnen der Metall- und Bauindustrie weigerten, folgte ein vierwöchiger Streik, der allerdings für die IG-Metall zum Desaster wurde. Der Streik musste ohne Zugeständnisse und Perspektiven abgebrochen werden, selbst die BetriebsrätInnen hatten sich dagegen positioniert (vgl. ebd.: 244). Das unternehmernahe Kölner *Institut der deutschen Wirtschaft* trat in der Folge in Deutschland eine Debatte um längere Arbeitszeiten los. Weiters erzielten zwei wichtige deutsche Firmen, Siemens und DaimlerChrysler, Ausnahmeregelungen von der 35-Stunden-Woche (vgl. ebd.: 245). Vor diesem Hintergrund unterzeichnete die IG-Metall am 12.2.2004 die sog. *Pforzheimer Vereinbarung* mit Gesamtmetall, welche befristete Abweichungen von tarifvertraglichen Standards erlaubt, sofern dadurch die Beschäftigung gesichert werden kann, Investitionen oder die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht werden. Abweichungen bedürfen allerdings immer noch der Zustimmung der Tarifparteien (vgl. ebd.: 246).³⁰

Soviel vorerst zum Kontext der jüngeren Entwicklungen im Themenbereich der Arbeitszeitpolitik. In den nachfolgenden Unterkapiteln möchte ich nun etwas detaillierter auf die dahinter stehenden Entwicklungslinien eingehen, um somit eine solide Basis für die nachfolgende ExpertInnen-Diskussion des Konzepts der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zu erarbeiten (vgl. Kapitel 4).

3.6.1 Politische Rahmenbedingungen der Arbeitszeitpolitik

Bevor ich zu den Entwicklungstendenzen der Arbeitszeitpolitik komme, sei an dieser Stelle zuerst ein Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen geworfen. Grundlegend kann die Arbeitszeit per Gesetz und/oder mittels Tarifverträgen reguliert werden (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 31). In Deutschland tragen neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen insbesondere zwei Säulen das System der Arbeitsbeziehungen und zwar einerseits die Tarifparteien, andererseits die betriebliche Mitarbeitervertretung durch Betriebs- und Personalräte. Als Resultat regeln dann entweder Branchen- und/oder Flächentarifverträge, Firmentarifverträge oder individuelle Arbeitsverträge (meist bei kleineren Unternehmen) die Arbeitsbeziehungen zwischen Angestellten und ArbeitgeberInnen (vgl. Ellguth und Kohaut 2013: 281). In der EU kommen neben nationalstaatlichen Regulierungen supra-nationale Gesetzesrichtlinien hinzu. Im Folgen-

³⁰Siehe dazu auch:

http://www.suedwestmetall.de/swm/web.nsf/id/pa_de_abkommen-von-pforzheim.html
[09.08.2013]

den möchte ich kurz einen Überblick über diese verschiedenen Ebenen und deren kürzliche Entwicklungen geben, bevor ich dann im nächsten Unterkapitel auf aktuelle Veränderungen im Gefüge des Arbeitsmarktes näher eingehe.

EU-Richtlinie Auf EU-Ebene wurde 1993 die Richtlinie 93/104/EG verabschiedet und 2003 durch 2003/88/EG abgelöst.³¹ Danach beträgt die durchschnittliche wöchentliche Höchstgrenze (inklusive Überstunden) 48 Arbeitsstunden, zu erreichen in einem Bezugszeitraum von vier Monaten. Das tägliche Maximum wird indirekt bestimmt, indem eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden, zuzüglich (tarifvertraglich bzw. national-gesetzlich) definierten Ruhepausen, festgelegt ist. Über die 11 Stunden Ruhezeit hinaus ist einmal wöchentlich eine Mindestruhezeit von 24 Stunden vorgesehen, welche im 14-Tage-Durchschnitt zu erreichen ist. Abweichungen können unter gewissen Voraussetzungen von Mitgliedsstaaten bzw. Tarifpartnern vereinbart werden (vgl. 2003/88/EG).

Arbeitszeit-, Teilzeit- und Befristungsgesetz In Deutschland wurde diese EU-Richtlinie mit dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994³² umgesetzt, welches die aus 1924 stammende, 1934 bzw. 1938 durch die Nationalsozialisten bestätigte Arbeitszeitordnung ablöste (vgl. Kapitel 3.2; Lehdorff 2001: 154). Die zu bestimmenden Ruhepausen wurden mit 30 Minuten ab sechsständiger und 45 Minuten ab neunständiger Arbeitszeit definiert, woraus sich eine tägliche Maximalarbeitszeit entsprechend der EU-Richtlinie von 12 Stunden und 45 Minuten ergeben würde (vgl. Beermann 2010: 102). Allerdings sieht das ArbZG ohnehin eine tägliche Begrenzung auf normalerweise 8 Arbeitsstunden vor. Auch in Deutschland gilt eine tägliche, 11-stündige Mindestruhezeit, zuzüglich einer vorgeschriebenen 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe. Somit bildet also auch in der deutschen Arbeitszeitgesetzgebung die 48-Stunden-Woche das Grundgerüst. Allerdings können die täglichen 8 auf 10 Stunden ausgeweitet werden, sofern über einen (im Vergleich zur 2003/88/EG verlängerten) Ausgleichszeitraum von sechs Monaten der Normalwert von acht Arbeitsstunden erreicht wird. Dies bedeutet eine faktische Erweiterungsmöglichkeit auf bis zu 60 Wochenarbeitsstunden (vgl. ebd.). In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen können einzelne Punkte (bspw. die Ausgleichszeiträume oder die tägliche Höchstgrenze bei Bereitschaftsdiensten) abgeändert werden. Insbesondere in Deutschland regeln derartige Tarifverträge für weite Bereiche die gültige Regelarbeitszeit (vgl. ebd.).

In Bezug auf den gesetzlichen Rahmen für sog. *atypische Beschäftigungsformen* wurden mit dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG) von 2001 die Weichen gestellt, welches die EU-Richtlinien über Teilzeitarbeit (97/81/EG) und befristete Arbeitsverträge (1999/70/EG) in nationales Recht umsetzte (vgl. Keller und

³¹ Alle online verfügbar unter: ec.europa.eu/ [06.07.2013]

³² Online verfügbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbzg.html> [06.07.2013]

Seifert 2011: 138).³³ Neben einem Diskriminierungsverbot gegenüber Vollzeitbeschäftigten enthält das TzBfG für ArbeitnehmerInnen einen rechtlichen Anspruch auf eine Verringerung der geleisteten Arbeitszeit, jedoch ohne den umgekehrten Anspruch auf Verlängerung bzw. Umstellung von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit (vgl. § 8-9 TzBfG). Seifert betont, dass das Gesetz genau an dieser Asymmetrie krankt und deswegen für die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Kapitel 3.6.2 bzw. 4.3) eine untergeordnete Rolle spielt (vgl. Seifert 2006: 13).

Agenda 2010 Am 14. März 2003 verkündete Bundeskanzler GERHARD SCHRÖDER in seiner Regierungserklärung für die rot-grüne Koalitionsregierung die Eckpunkte seines Reformpakets *Agenda 2010*. Die klare Ankündigung von sozialstaatlichen Leistungskürzungen führte zu massivem Widerstand seitens der Gewerkschaften, aber auch innerhalb der eigenen Reihen, woraufhin Schröder bei einem SPD-Sonderparteitag am 1. Juni 2003 sein ganzes politisches Gewicht in die Waagschale werfen musste, um die *Vertrauensfrage* (die an seinen Rücktritt gekoppelt war) letztlich mit ca. 90 % für sich entscheiden zu können (vgl. Hassel und Schiller 2010: 80, 108ff).

Die *Agenda 2010* kam indes nicht von ungefähr. Vorausgegangen war ein Wechsel des politischen Klimas in Europa spätestens ab den 1990er Jahren. Die Probleme des Arbeitsmarktes sollten nunmehr durch größere Flexibilisierung, Deregulierung, die Etablierung eines Niedriglohnssektors sowie der Schwächung kollektivvertraglicher zugunsten betrieblicher Vereinbarungen gelöst werden. Lehdorff spricht diesbezüglich von einem „neoliberal turn“, welcher in Deutschland in der Umsetzung der *Agenda 2010* gipfelte (Lehdorff 2011: 343). Der Umsetzung in Deutschland waren allerdings schon Reformen in Dänemark, Großbritannien und den Niederlanden vorausgegangen. Galt Arbeitsmarktpolitik zuvor primär als nationalstaatliche Angelegenheit wurden seit 1993 auch auf EU-Ebene gemeinsame Ziele formuliert, welche 1997 im Vertrag von Amsterdam zur „Europäischen Beschäftigungsstrategie“ konkretisiert wurden (vgl. Hassel und Schiller 2010: 60f).

Für die konkrete Umsetzung dieses supra-nationalen Diskurses in Deutschland identifizieren Hassel/Schiller vor allem drei Diskussionsforen (vgl. dazu ebd.: 60-72):

(1) Die allgemeine, auf EU-Ebene geführte Diskussion um die Schlagworte *aktivierende Arbeitsmarktpolitik* sowie *Flexicurity*. Ersteres fällt im bekannten Slogan des „Förderns und Forderns“ zusammen. Zweiteres meint ein *angemessenes* Verhältnis von Arbeitsmarktflexibilisierung (im Hinblick auf Kündigungsschutz, Arbeitszeiten, befristeten Arbeitsverträgen, etc.) und sozialer Absicherung.

(2) In Deutschland wurde dieser Diskurs insbesondere durch die Neuaufkla-

³³Online verfügbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/tzbfsg.html> bzw. <http://ec.europa.eu/> [06.07.2013]

ge des sog. „Bündnis für Arbeit“ etabliert, bzw. die von SPD und Gewerkschaften eingesetzte „Arbeitsgruppe Benchmarking“, welche mit einer Studie namens „Benchmarking Deutschland“ zur Lage des Wirtschafts- und Sozialstandorts Deutschland beauftragt wurde. Der politische Widerstand gegen die Ergebnisse der Arbeitsgruppe nahm im Laufe der Zeit zu, der Abschlussbericht wurde vom Kanzleramt 2001 offiziell gar nicht mehr entgegengenommen. Trotzdem blieb die Etablierung des Konzept der *aktivierenden Arbeitsmarktpolitik* in Deutschland.

(3) 1999 wurde im Anschluss an eine Veranstaltung mit dem damaligen Bundespräsidenten ROMAN HERZOG ein Arbeitskreis mit Namen „Reform der Arbeitslosen- und Sozialhilfe“ bei der Bertelsmann-Stiftung angesiedelt. Die Ansiedlung erfolgte bewusst außerhalb des Arbeitsministeriums, um eine ungezwungenere Debatte in Gang bringen zu können. Die TeilnehmerInnen sollten als Privatpersonen, unabhängig von ihrem institutionellen Kontext diskutieren können, weshalb keine Sitzungsprotokolle und Einzelheiten publik gemacht werden sollten. Die Besetzung des Arbeitskreises mit VertreterInnen aus Regierung, Arbeitsämtern, DGB und BDA (u.a.) sowie die behandelten Themen erfolgten indes in Absprache mit der Regierung. Inhaltlich konnte u.a. die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum allgemeinen Konsens erklärt werden.

Zum Jahreswechsel 2001/2002 legte der Bundesrechnungshof der Regierung einen Bericht über fehlerhafte Vermittlungsstatistiken des Bundesamts für Arbeit vor, demnach über 70 % der angegebenen Vermittlungserfolge fragwürdig erschienen. Eine interne Revision des Bundesamts für Arbeit bestätigte die Zahlen des Berichts noch im Februar, als der Skandal schon in den Medien breit diskutiert wurde. Das Kabinett Schröder II reagierte am 22.02.2002 mit dem „Zweistufenplan für kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, welcher neben „Sofortmaßnahmen“ (insbesondere dem erleichterten Marktzugang für private Vermittlungsagenturen) auch längerfristige „Struktur-reformen“ vorsah, wofür eigens die Kommission für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter Führung des früheren Arbeitsdirektors bei VW, PETER HARTZ (deshalb vulgo Hartz-Kommission) eingesetzt wurde. Am 16. August 2002, pünktlich vor der anstehenden Bundestagswahl im September, präsentierte die Kommission ihren Abschlussbericht mit einem Fokus auf der Umstrukturierung des Bundesamts für Arbeit. Hinsichtlich der Höhe und Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wurde empfohlen, beim alten Regelwerk zu bleiben, über Sanktionierung und Zumutbarkeitskriterien finden sich keine klaren Empfehlungen (vgl. hierfür Hassel und Schiller 2010: 75-79)

Vor diesem Hintergrund nun setzte Schröder ab 2003 seine *Agenda 2010*, vermittelt der vier „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I-IV) zwischen 2003 und 2005 um. Die Reformen betrafen insbesondere drei Bereiche des Arbeitsmarktes. Erstens wurde überhaupt die Organisation und damit zusammenhängende Politikinstrumente, d.h. die Bundesagentur

für Arbeit und die ausbezahlten Beihilfen und Bezüge reformiert. Zweitens wurden die längerfristigen Bezüge stark reduziert und zudem an schärfere Kontrollen geknüpft und drittens wurde durch Deregulierung ein Anreiz für atypische Beschäftigungsverhältnisse geschaffen (vgl. Rinne und Zimmermann 2013: 4). Ziel war die Halbierung der Arbeitslosigkeit innerhalb von drei Jahren, was insbesondere durch die Verkürzung der individuellen Arbeitslosendauer erreicht werden sollte, womit eine effizientere und (im Hinblick auf die öffentlichen Haushaltsprobleme) kostengünstigere Arbeitsvermittlung im Zentrum standen (vgl. Knuth 2010: 14).

Im Wesentlichen lockerten die Reformgesetze den Rahmen für Leiharbeit, befristete und geringfügige Arbeit sowie Teilzeitarbeit, wodurch das Phänomen der *atypischen Beschäftigung* stark vorangetrieben wurde und stärkere Beachtung erfuhr (vgl. Kapitel 3.6.2; Keller und Seifert 2011: 138; Seifert 2006: 13; Lehn-dorff 2010b: 88f). Im Hinblick auf den Slogan des *Förderns und Forderns* war vor allem das 4. Hartz-Gesetz (Hartz IV), zusammen mit dem neu geschaffenen Sozialgesetzbuch II (SGB II)³⁴ entscheidend, welches durch die Zusammenlegung von vormaliger Arbeitslosenhilfe und Sozialgeld zum sog. „Arbeitslosengeld II“ (ALG II) gleichzeitig den finanziellen Anreiz zur Arbeitsaufnahme erhöhte und die Zumutbarkeit und Sanktionen verschärfte (vgl. Holzner 2006: 5; Knuth 2010: 14).

Finanziell gesehen bedeuteten die Hartz-Reformen gemäß Studien des DIW bzw. IAB für mehr als die Hälfte der vormaligen Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfe-BezieherInnen Einkommenseinbußen (v.a. Single-Haushalte und kinderlose Paa-re), wengleich ca. ein Drittel (v.a. Alleinerziehende) finanziell besser gestellt wurden (vgl. Hassel und Schiller 2010: 18). Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung sind ALG II-BezieherInnen nicht hauptsächlich Langzeitarbeitslose, da 54 % gemäß der Definition der Bundesagentur für Arbeit gar nicht arbeitslos sind (darunter fallen Schüler über 15 Jahren, Alleinerziehende, Ältere über 59 Jahren, TeilnehmerInnen an Weiterbildungen, etc.; vgl. Knuth 2010: 15). Somit ist Hartz in Wirklichkeit vielmehr ein „Sammelbecken der verschiedensten Lebenslagen“ (ebd.: 15), in dem HochschulabsolventInnen, neben Langzeitarbeitslosen, Alleinerziehenden, bankrotten Selbständigen, ExistenzgründerInnen, entlassenen Vollzeitarbeitskräften und Menschen mit Migrationshintergrund zusammen kommen.

Die Meinungen über Erfolg und Misserfolg der *Agenda 2010* gehen naturgemäß stark auseinander.³⁵ Einigkeit herrscht in allen hier zitierten Arbeiten jedenfalls darüber, dass die *Agenda 2010* eine entscheidende Neuausrichtung der deutschen Sozial- bzw. Arbeitsmarktpolitik bedeutete. Hassel/Schiller sehen darin gar eine der umstrittensten sozialpolitischen Strukturreformen der Nachkriegs-

³⁴Online verfügbar unter

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_2/gesamt.pdf [22.07.2013]

³⁵Siehe dazu bspw. die Diskussion zwischen Blum 2008, Franz 2008, Horn und Logeay 2008, Schmidt 2008, Zimmermann 2008

zeit (vgl. Hassel und Schiller 2010: 11). Für das Thema meiner Arbeit ist dies insofern wichtig, als das die beschriebenen Reformen als starker Katalysator für die Ausbreitung des Phänomens der *atypischen Beschäftigung* interpretiert werden können, denen ich mich im Folgenden zuwende.

Wandel der Tarifparteien Zuvor möchte ich in aller Kürze die Situation der Tarifparteien beleuchten. Ein wichtiger Indikator ist hierbei zweifelsohne der Grad der Tarifbindung, welcher in den letzten beiden Jahrzehnten beträchtlich gesunken ist. Von diesem hängt logischerweise auch ab, inwiefern Aussagen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten überhaupt aussagekräftig für die tatsächlichen Arbeitszeiten sind (vgl. Lehdorff, Wagner und Franz 2010: 32). Galt 1998 noch für 76 % aller Beschäftigten in West-, für 63 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland ein Tarifvertrag, war dies im Jahr 2012 nur noch für 60 % bzw. 48 % der Fall (WSI).³⁶ Davon fällt der größere Teil (53 bzw. 36 %) auf Branchentarifverträge und nur ein geringer Anteil (7 bzw. 12 %) auf Firmentarifverträge (WSI). Je Betriebsgröße und Branche streuen diese Werte natürlich relativ stark (vgl. Ellguth und Kohaut 2013: 282). Innerhalb der EU15 hatten im Jahr 2009 somit nur Irland und Großbritannien eine niedrigere Tarifbindung als Deutschland (vgl. Lehdorff 2011: 344).

Parallel dazu lässt sich seit Mitte der 1980er Jahre eine Verschiebung der Regelungskompetenzen von der überbetrieblichen, hin zur betrieblichen Ebene konstatieren (für Folgendes vgl. Ellguth und Kohaut 2013: 284ff). Diese Bedeutungsverschiebung wird oft mit der Flexibilisierung des Tarifsystems in Zusammenhang gebracht (vgl. Kapitel 3.6.2). Forderungen nach Flexibilisierungen setzen (oft stillschweigend) die Existenz von kompetenten betrieblichen Verhandlungspartnern voraus (Öffnungsklauseln verweisen bspw. oft auf Betriebsräte). Eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt allerdings, dass sowohl in West- als auch Ostdeutschland 2012 nur 9 % aller privaten Unternehmen (mit mehr als 5 Beschäftigten) über einen Betriebsrat verfügen und dadurch lediglich 43 bzw. 36 % der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten wurden. Für den Westen waren dies jeweils die niedrigsten Werte seit Beginn der Datenerhebung des IAB 1993. Alternativ zu Betriebsräten gibt es auch andere Formen der Mitarbeitervertretung („Runde Tische“, „Belegschaftssprecher“, etc.). Im Gegensatz zu klassischen Betriebsräten fluktuieren derartige Einrichtungen jedoch stärker und sind oft von kürzerer Dauer. Trotzdem nimmt deren Anzahl eher zu als ab, 2012 verfügten schon 13 % in West- und 7 % in Ost-Deutschland über derartige Vertretungsformen.

Abbildung 4 fasst diese Verschiebung der Interessenvertretung noch einmal zusammen. Mit „Kernzone“ meinen Ellguth/Kohaut jene Beschäftigte, welche unter dem Schutz der klassischen dualen Interessenvertretung, d.h. branchenweit

³⁶Die Daten hierfür beziehe ich vom WSI-Tarifarchiv. Online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_1998_2012.pdf [02.08.2013]

gültigen Tarifverträgen deren Umsetzung von Betriebsräten überwacht wird, stehen. Mit den „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ bezeichnen sie jene Beschäftigte, welche ohne jede Form gesetzlich legitimer Interessenvertretung arbeiten (vgl. ebd.: 287).

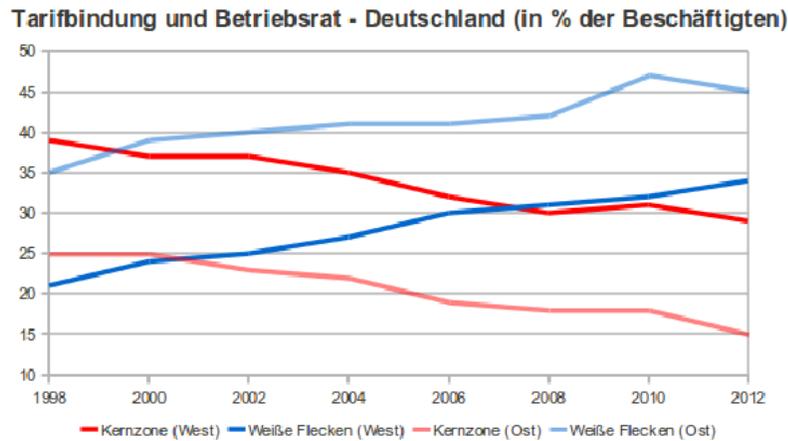


Abbildung 4: Interessenvertretung in Deutschland (% aller Beschäftigten)

Kernzone = Betriebsrat und Branchentarif
 Weiße Flecken = kein Branchentarif, kein Betriebsrat
 Quelle: Ellguth/Kohaut (2013: 287); meine Darstellung

Es zeigt sich, dass in Ostdeutschland seit jeher mehr Menschen ohne gesetzliche Interessenvertretung arbeiten, als in der Kernzone. Jedoch hat auch hier die Kluft zugenommen. In Westdeutschland haben sich im Jahr 2008 die Wege gekreuzt, sodass mittlerweile auch hier weniger Beschäftigte in der klassischen Kernzone (2012: 29 %), als in weißen Flecken (2012: 34 %) arbeiten. Diese Verschiebung ist durchaus beachtlich, arbeiteten 1998 doch immerhin noch 39 % in der Kernzone und lediglich 21 % in einem weißen Fleck.

Auch in Bezug auf die Arbeitszeitpolitik konstatieren Haipeter/Lehndorff diese beeindruckende Verschiebung im Machtgefüge. Über 100 Jahre lang seien die Gewerkschaften in Puncto Arbeitszeitpolitik die zentralen Akteure gewesen. Die Hierarchie war eindeutig: Gewerkschaften fungierten als Impulsgeber und verhandelten mit ArbeitgeberInnen-Verbänden, Betriebsräte waren lediglich für die Umsetzung der erzielten Kompromisse zuständig. In den 1990er Jahren verschob sich das Gewicht, sodass heute die Arbeitszeitpolitiklandschaft stärker zerklüftet ist (vgl. Kapitel 4.3; Haipeter und Lehndorff 2007: 184ff). „Die Gewerkschaften haben ihre Initiative in der Arbeitszeitpolitik verloren.“ (vgl. ebd.: 184). Dies zeigt sich wohl auch unmittelbar in der Entwicklung der tariflichen Arbeitszeiten. Seit ca. Mitte der 1990er Jahre (d.h. nach Beendigung der Initiative zur 35-Stunden-Woche; vgl. Kapitel 3.4) ist die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Westdeutschland de facto konstant geblieben, wohingegen in Ostdeutschland noch bis Anfang der 2000er Jahre ein allmählicher Anpassungsprozess stattfand. Im gesamtdeutschen Durchschnitt liegt somit die tarifliche Arbeitszeit seit nun-

mehr 15 Jahren mit minimalen Schwankungen bei 37,7 Stunden.³⁷

3.6.2 Strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

Nachdem ich nun den Kontext etwas beleuchtet habe, möchte ich in diesem Unterkapitel auf einige für meine Arbeit relevante, strukturelle Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes eingehen. Im Zentrum steht dabei gewissermaßen die Frage, ob heute noch von einem *klassischen Normalarbeitsverhältnis* gesprochen werden kann, auf welchem die Arbeitszeitkämpfe der Vergangenheit de facto aufbauten. Interessant erscheinen mir diesbezüglich v.a. der Aspekt der Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie die Entwicklung sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse, zumal genau darauf in der nachfolgenden ExpertInnen-Diskussion ein Schwerpunkt gelegt werden wird.

Flexibilisierung In den 1980er Jahren stand in Deutschland vor allem die Länge der Arbeitszeit zur Diskussion, während die Verteilung (über den Tag und die Woche) trotz gewisser Schwankungsbreiten im Großen und Ganzen festgefügt blieb. Spätestens ab den 90er Jahren hat sich dann, nicht zuletzt als Reaktion der ArbeitgeberInnen-Seite auf die gewerkschaftlichen Forderungen (vgl. Kapitel 3.4) eine Debatte rund um das Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit entfacht. Demgemäß sollten an die Stelle pauschaler AZV individuelle Vereinbarungen sowie Möglichkeiten zur Abweichung von tarifvertraglich fixierten Arbeitszeiten (sog. Öffnungsklauseln) ins Zentrum der Diskussion rücken, welche idealiter sowohl den Bedürfnissen von Arbeitgebern wie Arbeitnehmerinnen entsprechen sollten (vgl. Friedrich und Wiedemeyer 1998: 268f; Hermann 2012: 256; Stille und Zwiener 1997: 130f). Ein Prototyp und Katalysator im deutschen Kontext war hierfür sicherlich das Beispiel von VW 1994 (vgl. Spitznagel und Wanger 2004: 23f).³⁸ Was letztlich hinter der Forderung nach mehr Flexibilität steht, differiert je nach Perspektive: UnternehmerInnen können dadurch ihre Produktion besser an eine volatile Nachfrage anpassen (d.h. Vermeidung von Leerzeiten und Lagerproduktion, etc.), Personalkosten in Zusammenhang mit der Variation der Beschäftigtenzahl (Kündigungen, Einschulung, etc.) bei konjunkturellen und/oder saisonalen Schwankungen reduzieren und die Arbeitszeiten verschiedener Beschäftigungsgruppen nach Bedarf anpassen (bspw. längere Arbeitszeiten für Fachkräfte); ArbeitnehmerInnen können dadurch kurz- und langfristige außerbetriebliche Zeitbedürfnisse (bspw. Familienfeiern oder Sabbaticals) besser organisieren sowie in Konjunkturlauten ihren Arbeitsplatz durch *freiwillige in-*

³⁷Daten vom WSI-Tarifarchiv:

http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4831.htm [09.08.2013]

³⁸Aufgrund von Absatzeinbußen reduzierte VW 1994 die Arbeitszeit auf 28,8 Wochenstunden und sicherte somit rund 30.000 Arbeitsplätze. Dieses Beispiel wird in der Literatur vielfach als Paradebeispiel betrieblicher AZV zitiert. Eine umfassende Darstellung bieten Promberger u. a. 1996: 31-100;

dividuelle AZV sichern (vgl. Kapitel 3.7). Ob sich diese Perspektiven vereinbaren lassen und welche Seite mehr davon profitiert, hängt letztlich von der Ausgestaltung und den Mitbestimmungsrechten der Arbeitszeitgestaltung ab (vgl. Seifert 2006: 25f).

In den Hochzeiten der sog. fordistischen Massenfertigung dominierte das Bild einer relativ konstanten Normalarbeitszeit. Flexibilität war in Form von Abweichungen nach oben (zuschlagspflichtige Überstunden) und nach unten (Kurzarbeit) zwar prinzipiell möglich, wurde allerdings als begründungspflichtige Ausnahme gesehen (vgl. ebd.: 21; Hermann 2012: 256). Die größte Bedeutung in Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist wohl der rasanten Ausbreitung von sog. Arbeitszeitkonten-Modellen zuzuschreiben. Seifert spricht diesbezüglich gar von einem „Modellwechsel der Verteilung der Arbeitszeit“ (Seifert 2006: 21), weg von gleichmäßig verteilter Normalarbeitszeit, hin zu variabler Zeitverteilung basierend auf einer vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit (vgl. ebd.: 21). Je nach Bedarf und Perspektive lassen sich für diese Arbeitszeitkonten-Modelle unterschiedliche Kategorisierungen definieren³⁹, den gemeinsamen Ausgangspunkt nahmen jedoch alle Formen im Vorläufermodell der in den 1960ern aufgetretenen sog. Gleitzeit (vgl. ebd.: 21).⁴⁰

Die Verbreitung von Gleitzeit- bzw. Arbeitszeitkonten-Modellen hat längerfristig stark zugenommen. 1976 verfügten lediglich 6 % der Beschäftigten über derartige Vereinbarungen (vgl. ebd.: 22). Insbesondere ab Mitte der 1980er Jahre (d.h. parallel zu den Verhandlungen um kollektive AZV) bis heute hat eine dynamische Expansion stattgefunden, sodass 1999 schon über ein Drittel aller Angestellten ein Arbeitszeitkonto hatten, 2005 knapp die Hälfte und 2011 bereits 54 % (vgl. Hermann 2012: 256f; Ellguth, Gerner und Zapf 2013: 1). Auch der Anteil der Unternehmen, welche Arbeitszeitkonten für ihre MitarbeiterInnen führen, hat sich im selben Zeitraum von 18 auf 34 % fast verdoppelt, wobei dies für Großunternehmen (über 250 Beschäftigte) mit über 80 % deutlich häufiger zutrifft, als für Kleinbetriebe (weniger als 9 Beschäftigte) mit knapp 25 % (vgl. ebd.: 3). Bezüglich der Ausgleichszeiträume dominieren 2010 nach wie vor Kurzzeitkonten mit Ausgleichszeiträumen unter einem Jahr, weniger als 5 % gehen darüber hinaus. Allerdings sind, bedenklicherweise, immerhin für ein Drittel der Arbeitszeitkonten keine festen Ausgleichszeiträume definiert (vgl. ebd.: 4). Wenn gleich separat geführte Langzeitkonten wichtiger werden, verfügen erst ca. 2 %

³⁹Seifert und Friedrich/Wiedemeyer unterscheiden bspw. in Gleitzeit (Schwankung um tägliche Kernarbeitszeit), Überstundenkonten (mit vordefiniertem Ausgleichszeitraum), Korridor- bzw. Bandbreitenmodelle (Schwankung um wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit), Ansparmodelle (bspw. für Sabbaticals, etc.; vgl. Seifert 2006: 22f; Friedrich und Wiedemeyer 1998: 272f)

⁴⁰So führte bspw. das Technologieunternehmen Hewlett-Packard bereits in den 1960ern Gleitzeit ein, in den 70ern folgte eine sog. „Swing-Time-Regelung“ (Vor-/Nacharbeit von bis zu 3 Stunden pro Woche), in den 80ern wurde ein Zeitkontenmodell entwickelt. Der Autobauer Audi führte ab 1987 Arbeitszeitkonten ein (vgl. ebd.: 272).

der Beschäftigten über ein solches Konto, wobei auch hier der Wert für Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) auf über 20 % steigt (vgl. Ellguth, Gerner und Zapf 2013: 5). Derartige Konten spielen zunehmend auch in Bezug auf die Debatte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. alternsgerechter Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle, wenngleich Seifert wohl berechtigte Skepsis äußert: Erstens ist das längerfristige Sparpotential von Arbeitszeit durch nicht auszuschließende wirtschaftliche Turbulenzen der Unternehmen bedroht, in denen dann die Guthaben auf Arbeitszeitkonten im Namen der Arbeitsplatzsicherheit abgebaut werden (müssen), womit fraglich scheint, wie viele Stunden tatsächlich für private Zwecke übrig bleiben (vgl. Kapitel 3.7).⁴¹ Zweitens steht die Frage der Zeitaufonomie hierfür an zentraler Stelle und aufgrund von Erfahrungen der Praxis kann nur bedingt davon ausgegangen werden, dass ArbeitnehmerInnen tatsächlich frei über ihre Zeitguthaben verfügen können. Drittens ist, um überhaupt die Grundlage für die Möglichkeit einer Zeitentnahme vom Konto zu schaffen, zunächst längerfristige Mehrarbeit notwendig, was die Belastung anfänglich noch erhöht und zudem nicht für alle Beschäftigten (insbesondere Frauen in Teilzeitarbeit) gleichermaßen möglich ist (vgl. Seifert 2010: 45ff).

Entscheidend für den Grad der Flexibilität bei Arbeitszeitkonten sind insbesondere drei Variablen: die maximal erlaubte Abweichung nach oben und unten (Bandbreite/Korridor/Gleitzeitrahmen, etc.) sowie der vereinbarte Ausgleichszeitraum (vgl. Hermann 2012: 257; Groß 2010: 28). Für die Gesamtwirtschaft betragen diese Grenzen durchschnittlich 90 Stunden nach oben und 46 Stunden nach unten, wie erwähnt bei überwiegender Dominanz von Ausgleichszeiträumen unter einem Jahr (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2010: 4f). Dieser Flexibilisierungsspielraum wurde über die vergangenen Jahre tendenziell größer. So kommt Groß in einer Analyse basierend auf repräsentativen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen zum Ergebnis, dass die durchschnittliche Untergrenze (d.h. die Schuldenobergrenze) für Arbeitszeitkonten zwischen 2001 und 2007 um 26 % (auf -63 Stunden), die Obergrenze um rund 37 % (auf +103 Stunden) ausgeweitet wurden. Die Ausgleichszeiträume wurden in der selben Periode etwas weniger stark, um ca. 18 % (auf 38 Wochen) vergrößert (vgl. Groß 2010: 30f). Außerdem geht aus Groß Analyse hervor, dass die Verwendung von Arbeitszeitkonten-Modellen immer stärker zur betrieblichen Normalität wird, was sich neben der bereits erwähnten Ausbreitung auch darin zeigt, dass die diesbezüglichen betrieblichen Regulierungen besser werden: 2001 waren 63,3 % der Arbeitszeitkonten „gut geregelt“ (mindestens 2 der 3 genannten Variablen reguliert), 2007 immerhin schon 76,8 % (vgl. ebd.: 29f).

Insgesamt spricht Seifert vor diesem Hintergrund von einem Trend hin zur

⁴¹Zudem stellt sich hier die Frage, was passiert wenn ein Unternehmen mit Zeitkonten bankrott geht? Vor der Eurokrise verfügte lediglich ein Viertel der Betriebe über einen Insolvenzschutz der Arbeitszeit-Guthaben (vgl. Seifert 2006: 23f)

„Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ (Seifert 2010: 44). Laut LFS (s.u.) haben Schicht- (von 11,5 auf 17,4 %), Samstags- (20,9 auf 26,0 %), Sonntags- (10,3 auf 14,3 %), Nacht- (7,6 auf 8,9 %) und Abendarbeit (15,5 auf 26,9 %) allesamt zugenommen. Zusammengenommen arbeiteten damit 2008 rund 59 % aller ArbeitnehmerInnen zu sog. atypischen Arbeitszeiten, 1991 waren dies noch 38 % (vgl. ebd.: 44).

Atypische Beschäftigung Wie bereits erwähnt, erfuhr das Phänomen der *atypischen Beschäftigung* nicht zuletzt durch die Hartz-Reformen starken Auftrieb und rückte ins mediale Rampenlicht. Definieren lässt sich atypische Beschäftigung einerseits negativ, im Sinne eines Nicht-Normalarbeitsverhältnisses⁴², konkret werden darunter in der wissenschaftlichen Literatur jedoch meist Teilzeitarbeit (wobei sich die Trennlinien zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit unterscheiden können), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leih- (bzw. Zeit- oder Leasing-) Arbeit verstanden (vgl. Wingerter 2009: 1081f). Schon seit den frühen 1990er Jahren zeigt sich ein genereller Zuwachs dieser Beschäftigungsformen, allerdings mit unterschiedlichen Dynamiken. Der Gesamtumfang lässt sich aufgrund von möglichen Überschneidungen (bspw. befristete Teilzeit, etc.) nicht einfach aufaddieren, ist jedoch gemäß Keller/Seifert von ca. 20 % Anfang der 90er auf mittlerweile ca. 33 % gestiegen (vgl. Keller und Seifert 2011: 140). Auch das Statistische Bundesamt schätzt, dass atypische Beschäftigung zwischen 1998-2008 von 16,2 % auf 22,2 % gestiegen ist, wobei sich der niedrigere Wert aus der restriktiveren Definition von Teilzeitarbeit (unter 21 Wochenstunden) erklärt (vgl. Wingerter 2009: 1083ff). Im Folgenden möchte ich kurz auf für meine Arbeit relevant erscheinende Entwicklungen der verschiedenen Formen *atypischer Beschäftigung* in Deutschland eingehen. Um die Datenflut möglichst gering zu halten, seien diesbezüglich Interessierte an meinen Datenanhang verwiesen.⁴³

Die gesamtgesellschaftlich am weitesten verbreitete und auch für den Kontext meiner Arbeit wichtigste Form atypischer Beschäftigung ist die **Teilzeitbeschäftigung**, welche passenderweise gelegentlich als faktische AZV ohne Lohnausgleich apostrophiert wird (vgl. Friedrich und Wiedemeyer 1998: 276f). Die starke Ausweitung hängt insbesondere mit der längerfristig zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen, welche zwischen 1959 und 2012 um ganze

⁴²Das Statistische Bundesamt definiert „Normalbeschäftigungsverhältnisse“ als: unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 21 Wochenstunden, Integration in die sozialen Sicherungssysteme und „Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis bei gleichzeitiger Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber“ (Wingerter 2009: 1081).

⁴³Ich verwende ausschließlich öffentlich verfügbare Datensätze des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus), der Bundesagentur für Arbeit sowie Eurostat (Labour Force Survey - LFS). Alle sind online verfügbar [26.07.2013] unter:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>;

<http://statistik.arbeitsagentur.de/>;

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

25 Prozentpunkte auf rund 72 % anstieg, während jene der Männer um 9 Prozentpunkte auf 82 % gesunken ist (Mikrozensus). Da viele Frauen über Teilzeit am Erwerbsleben teilnehmen, dominieren sie diesen Bereich nach wie vor, was keineswegs nur für den deutschen Kontext gilt, sondern sich in nahezu allen Regionen der Welt beobachten lässt (vgl. Keller, Schulz und Seifert 2012: 1; Lee, McCann und Messenger 2007: 139f). Die Teilzeitquote hat sich zwischen 1985 (12,0 %) und 2012 mehr als verdoppelt (auf 27,05 %), wobei, wie bereits erwähnt, das Teilzeitgesetz 2001 aufgrund seiner „Konstruktionsschwäche“ (Recht von Voll- auf Teilzeit zu wechseln, aber nicht vice versa) dazu relativ wenig beigetragen hat (Seifert 2006: 13). 1985 war Teilzeitarbeit mit ca. 93 % fast ausschließlich Frauenarbeit. Wenngleich seitdem der von Männern erledigte Anteil immerhin um 12,1 Prozentpunkte zugelegt hat, waren im Jahr 2012 immer noch 80,7 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Diese Ungleichverteilung zeigt sich auch darin, dass von allen abhängig beschäftigten Männern 2012 unter 10 %, der Frauen rund 46 % in Teilzeit tätig waren (Mikrozensus). Fragt man nach den Gründen für die Anstellung in Teilzeit, fällt einerseits auf, dass Männer (28,3 %) doppelt so häufig wie Frauen (14,5 %) unfreiwillig in dieser Beschäftigungsart arbeiten (LFS). Andererseits zeigt sich, dass die Mehrheit (57,7 %) der Männer karrieretechnische Gründe (keine Vollzeitstelle gefunden, in Ausbildung) als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung angeben, nur selten (8 %) werden familiäre Verpflichtungen genannt. Bei Frauen ist es umgekehrt, ganze 52,7 % nennen zuerst familiäre Verpflichtungen, lediglich 21 % die Karriere (LFS). Darin zeigt sich, dass traditionelle Vorstellungen über die Rollenverteilung in Familien nach wie vor eine wichtige Rolle spielen bzw. auch, dass das deutsche Steuer- und Sozialabgabensystem de facto das sog. *male breadwinner*-Modell subventioniert (vgl. Lehdorff 2010a: 54ff).

Die **geringfügige Beschäftigung** erfuhr nach den Hartz-Reformen eine starke Zunahme von ca. 13 auf 20 % der abhängig Beschäftigten und stagniert seither in etwa auf diesem Niveau (vgl. Keller und Seifert 2011: 139). Hauptverantwortlich für den rasanten Anstieg dürfte wesentlich die Anhebung der Verdienstgrenze von 325 auf 400 Euro gewesen sein. Weiters wurde die zeitliche Begrenzung geringfügiger Beschäftigung (von 15 Stunden) mit den Hartz-Reformen aufgehoben, wodurch bei maximaler Einkommenshöhe von 400 Euro die effektiven Stundenlöhne entsprechend niedrig sind (vgl. Keller, Schulz und Seifert 2012: 2f). 2006 lag folglich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von geringfügig Beschäftigten um rund 25 % unter dem Vergleichswert aller atypischen Beschäftigungsformen und 50 % unter jenem für Normalbeschäftigte (vgl. Wingerter 2009: 1087). Im Hinblick auf die Möglichkeit einer ausreichenden Selbstfinanzierung der Lebensgrundlage sowie der Integration in das Sozialsystem ist die Unterscheidung in ausschließlich geringfügig Beschäftigte und in Nebentätigkeit geringfügig Beschäftigte sehr wichtig. Ersteres trifft auf ca. zwei Drittel zu, wobei zu beachten ist, dass rund 37 % aller geringfügig Beschäftigter Rentner und

Studentinnen (welche meist anderweitig ins Sozialsystem eingebunden sind) sind (Bundesagentur für Arbeit; vgl. Keller, Schulz und Seifert 2012: 3). Insgesamt stellen damit rund die Hälfte aller geringfügig Beschäftigter aus sozialpolitischer Perspektive, vor allem was die Altersvorsorge betrifft, eine problematische Gruppe dar (vgl. ebd.: 3).

Die **befristete Beschäftigung** hat trotz der Arbeitsmarktderegulierung im Zuge der Hartz-Reformen keine massive Ausweitung. 2012 liefen knapp 14 % aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse unter befristeten Verträgen, nur rund 2 % mehr als 1985. Die Gender-Bilanz hat sich tendenziell ausgeglichen. Von allen befristeten Verträgen entfielen 2012 rund 52 % auf Männer und 48 % auf Frauen, 1985 betrug diese Lücke noch rund 24 Prozentpunkte mehr (Mikrozensus). Auch was die Begründung für die befristete Beschäftigung angeht, ist die Gender-Bilanz deutlich ausgeglichener als bspw. bei Teilzeitbeschäftigung. Laut LFS geben jeweils 58 % der Männer und 53,2 % der Frauen berufliche Aus-/Fortbildung als Hauptgrund an, es folgen 25,7 bzw. 21,8 % die keinen permanenten Arbeitsplatz finden konnten und 16,8 bzw. 17,0 % die sich in einer Probeperiode befanden (LFS). Lediglich 4,2 bzw. 3,2 % wünschten gar keinen permanenten Arbeitsplatz. Wichtig zu erwähnen ist hierbei, dass abseits der Geschlechter-Differenzen vor allem jüngere ArbeitnehmerInnen von befristeten Verträgen betroffen sind und folglich aus sozialpolitischer Perspektive die Frage zentral wird, wie gut der Übertritt in ein unbefristetes Verhältnis gelingt (vgl. Keller und Seifert 2011: 139).

Seit 1972 erlaubt das Gesetz in Deutschland Unternehmen, sich im Bedarfsfall für eine befristete Dauer **LeiharbeiterInnen** auszuleihen. 1994 wurde dies mit einer Gesetzesänderung erleichtert und die Überlassungsdauer auf maximal 12 Monate ausgeweitet (vgl. Friedrich und Wiedemeyer 1998: 287f). Mit den Hartz-Gesetzen wurde die Begrenzung der Überlassungsdauer vollends aufgehoben, zudem wurde auch das Wiedereinstellungsverbot sowie das Synchronisationsverbot (welches untersagte, den Arbeitsvertrag auf die Dauer des ersten Einsatzes zu beschränken) aufgehoben. Im Gegenzug wurde das Prinzip gleicher Bezahlung eingeführt (wovon Tarifverträge allerdings abweichen können; vgl. Seifert und Brehmer 2008). Trotz der medialen Aufmerksamkeit, welche das Thema Leiharbeit in den letzten Jahren erfahren hat, arbeiteten 2012 nur ca. 820.000 ArbeitnehmerInnen und damit lediglich rund 2,3 % aller abhängig Beschäftigten in dieser Beschäftigungsart (vgl. Abb. 5).

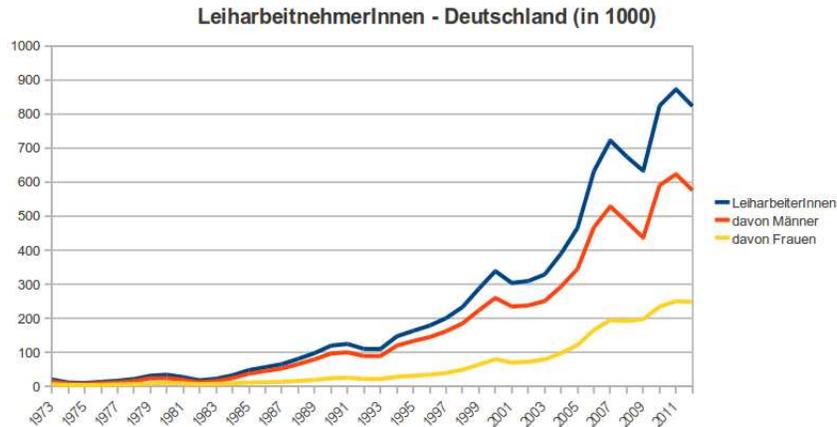


Abbildung 5: LeiharbeiterInnen - Deutschland (in 1000)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; meine Darstellung

Nichtsdestotrotz zeigt die Entwicklung, dass sich die Zahl der LeiharbeiterInnen ab 2003 innerhalb weniger Jahre mehr als verdoppelt hat. Seifert/Brehmer betonen, dass dies eindeutig mit den Hartz-Gesetzen zusammenhängt, da im Vergleich zu diesem Leiharbeitsboom der allgemeine Konjunktur- und v.a. Beschäftigungsaufschwung erst mehrere Jahre später (ab 2004 bzw. 2006) eintrat (vgl. Seifert und Brehmer 2008: 338f). Auch die Anzahl der Verleihbetriebe hat in wenigen Jahren rasant zugenommen: Gab es Ende 2006 rund 12.500, waren dies 2012 schon mehr als 18.000 (Bundesagentur für Arbeit). Seifert/Brehmer argumentieren vor diesem Hintergrund, dass sich die Funktion der Leiharbeit in den letzten Jahren geändert habe. Sei sie vormals situativ zur Deckung auftretenden Personalmangels eingesetzt worden, würde Leiharbeit nunmehr dauerhaft, als flexible Rand- oder Parallelbelegschaft sowie als Rekrutierungs- und Erprobungsinstrument eingesetzt (vgl. ebd.). In Bezug auf die Gender-Bilanz gilt, dass Männer 2012, ähnlich wie schon bei der Einführung der Leiharbeit 1973 mit knapp über 70 % den Großteil der Leasing-Jobs erledigen (Bundesagentur für Arbeit).

Als Fazit kann nun in Bezug auf die Entwicklung atypischer Beschäftigung einerseits festgehalten werden, dass dies ein mit unterschiedlicher Dynamik aber doch insgesamt kontinuierlich wachsendes Segment deutscher Arbeitsmarktrealität ist, welches nicht zuletzt durch die Hartz-Reformen an Schwung gewonnen hat. Andererseits lässt sich im Hinblick auf soziale Risiken aussagen, dass „[a]typische Beschäftigung in der Regel nicht das gleiche Maß an ökonomischer Absicherung wie ein Normalarbeitsverhältnis [bietet]. Wenn [...] einzelne Gruppen atypischer Beschäftigter ein ähnliches Armutsrisiko aufweisen wie Erwerbslose, gilt die Hypothese, dass Arbeit immer noch der beste Schutz gegen Armut sei, nicht mehr uneingeschränkt.“ (Wingerter 2009: 1098)

Ob jedoch die in diesem Unterkapitel beschriebenen strukturellen Veränderungen in der deutschen Beschäftigungslandschaft insgesamt zu einer Erosion des *klas-*

sischen Normalarbeitsverhältnisses geführt haben, lässt sich, je nach Perspektive und Gewichtung, unterschiedlich beantworten. Groß/Seifert kommen zum Schluss, dass bereits 2003 nur mehr 12,8 % der Beschäftigten in einem Normalarbeitszeitverhältnis arbeiteten (vgl. Groß, Seifert und Sieglen 2007: 205), wohingegen Wingerter meint, dass selbst im Jahr 2008 „[d]er deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor vom Normalarbeitsverhältnis geprägt [ist]“ (Wingerter 2009: 1080) und noch für 66,0 % (gegenüber 72,6 % im Jahr 1998) aller Beschäftigter gilt (vgl. ebd.: 1083). Der krasse Unterschied ergibt sich aus den unterschiedlichen Definitionen.⁴⁴ Auch auf die Gender-Bilanz der atypischen Beschäftigung habe ich jeweils hingewiesen. Insbesondere im gesamtgesellschaftlich gewichtigsten Bereich, der Teilzeitarbeit, ist das Ungleichgewicht besonders krass. Insgesamt ergibt sich dadurch, dass 55 % aller beschäftigten Frauen in atypischen Beschäftigungsformen arbeiten, weshalb Keller et al. hier von einem „neuen Normalarbeitsverhältnis“ (Keller, Schulz und Seifert 2012: 6) sprechen, wohingegen Männer nach wie vor großteils (84 %) *normal* beschäftigt sind (vgl. ebd.: 6ff).

Wie sich diese unterschiedlichen Entwicklungen nun auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten auswirken, möchte ich im nächsten Unterkapitel näher beleuchten, bevor ich dann im nachfolgenden Kapitel diskutiere, was dies alles für den Kontext (kollektiver) AZV zu bedeuten hat.

3.6.3 Tendenzen der Arbeitszeitentwicklung

In diesem Unterkapitel möchte ich nun auf die jüngsten Entwicklungen der für das Thema meiner Arbeit definitionsgemäß zentralsten Dimension der Beschäftigung, der (tatsächlich geleisteten) Arbeitszeitdauer, eingehen. Nach einem kurzen Überblick über die Entwicklung der gesamten durchschnittlichen Arbeitszeit, möchte ich diesen Gesamttrend im Folgenden zur genaueren Analyse in einige seiner Einzelteile zerlegen. Das verwendete Datenmaterial ist wiederum im Anhang dieser Arbeit zu finden.⁴⁵

Durchschnittliche Gesamtentwicklung Betrachtet man die größtmögliche Aggregationsebene, die jährlich im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit (wo also auch Urlaubstage berücksichtigt sind) so stimmt das Bonmot der *deutschen FreizeitweltmeisterInnen* beinahe. Im OECD-Vergleich arbeiteten nur die NiederländerInnen 2012 noch um 16 Stunden weniger als die Deutschen, die mit 1397 Stunden rund 21 % unter dem OECD-Durchschnitt lagen (OECD).

⁴⁴Groß/Seifert: „tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten [...], die während der Tageszeit in gleichmäßigen Proportionen an fünf Werktagen (in der Regel montags bis freitags) geleistet wird.“ (Groß, Seifert und Sieglen 2007: 203)

Wingerter: „Normalarbeitsverhältnis [...], also einer unbefristet und in Vollzeit ausgeübten Beschäftigung.“ (Wingerter 2009: 1080)

⁴⁵Ich verwende die schon erwähnte Arbeitskräftestichprobe (LFS), die OECD-Datenbank (verfügbar unter <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> [31.07.2013]) und

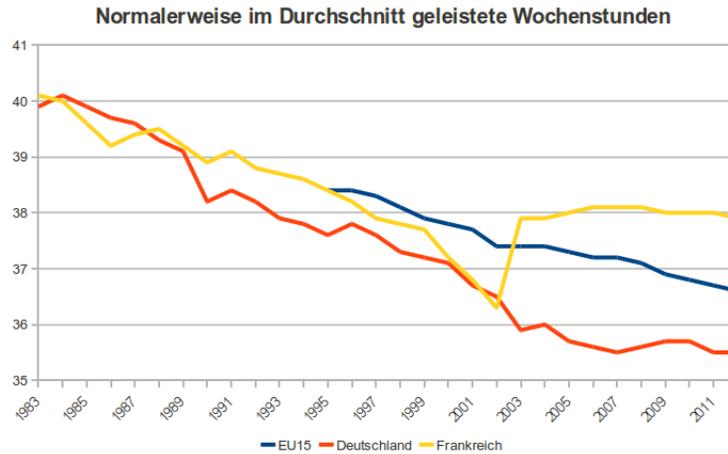


Abbildung 6: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)
Quelle: LFS; meine Darstellung

Auch wenn man die wöchentlich geleisteten Arbeitszeiten betrachtet (vgl. Abb. 6), lässt sich leicht erkennen, dass Deutsche im Vergleich zu anderen EU-BürgerInnen 2012 im Durchschnitt 1,1 Stunden kürzer arbeiteten. Noch 1983 betrug die Wochenarbeitszeit 39,9 Stunden und sank dann kontinuierlich auf 35,5 Stunden im Jahr 2012. Anders als in Frankreich, wo die Arbeitszeit nach faktischer Beendigung des AZV-Experiments (vgl. Kapitel 3.5) innerhalb kürzester Zeit wieder nach oben schnellte, spiegelt sich zwar in den Daten für Deutschland die 35-Stunden-Initiative wider (vgl. Kapitel 3.4), jedoch bleibt der Trend offenbar auch danach stabil, sodass sich bis 2012 de facto eine 35,5-Stunden-Woche für alle etabliert hat. Kollektive AZV ohne eine Initiative für AZV? Deutsche FreizeitweltmeisterInnen?

Einzelrends Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich, wenn diese hohe Aggregationsebene verlassen und in verschiedene Einzelrends aufgegliedert wird. Vergleicht man bspw. zunächst die Arbeitszeitentwicklung zwischen den **Geschlechtern**, lässt sich für Deutschland konstatieren, dass Männer 2012 bedeutend, nämlich über 9 Stunden, länger arbeiteten als Frauen. Daran hat sich interessanterweise in der Vergangenheit nicht nur nichts gebessert, realiter ist diese Gender-Zeit-Lücke, welche u.a. als Indikator für Gendergerechtigkeit interpretiert werden kann (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 46), im Vergleich zu 1983 sogar um 2 Stunden größer geworden. Dies erklärt sich dadurch, dass die Arbeitszeit von Frauen viel stärker (von 35,4 auf 30,5 Stunden) gesunken ist als jene der Männer (42,7 auf 39,8 Stunden). Auch im EU-Vergleich liegt diese Gender-Zeit-Lücke 1,5 Stunden über dem Durchschnitt (LFS).

Diese Gender-Zeit-Lücke ist nun natürlich wenig überraschend, wenn wir uns

hauptsächlich das bestens aufgearbeitete Material bei Lehndorff, Wagner und Franz 2010.

die bereits erwähnte weibliche Dominanz der immer gewichtiger werdenden Teilzeitbeschäftigung in Erinnerung rufen (vgl. Kapitel 3.6.2) und wird noch deutlicher, wenn die Arbeitszeittrends zwischen Voll- und Teilzeit separiert werden. Tatsächlich ist es so, dass **Vollzeitbeschäftigte** in Deutschland 2012 genau so lange arbeiteten, wie im Jahre 1989 nämlich 41,9 Stunden (LFS). Wenngleich dieser Wert natürlich konjunkturbedingt schwankt, fällt auf, dass zwischen Mitte der 80er und Mitte der 90er (parallel zur 35-Stunden-Initiative; vgl. Kapitel 3.4) ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war, während die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zwischen 2003 und 2012 wieder um 0,9 Stunden zugenommen hat, was selbst im europäischen Vergleich recht ungewöhnlich ist (vgl. ebd.: 37). Auch diese Statistik zeigt, dass vollzeitbeschäftigte Männer durchschnittlich deutlich länger (2012 um ganze 2,1 Stunden) als Frauen arbeiten (LFS). Untergliedert man diesen Gesamttrend für Vollzeitbeschäftigte weiters in Gruppen gemäß Ausbildungsniveau, zeigt sich, dass Beschäftigte mit hoher Qualifikation (Fachhochschul-/Universitätsabschluss) in Deutschland relativ deutlich (2008 um rund 2 Stunden) länger arbeiten, als geringer Qualifizierte (ohne Berufsausbildung; vgl. ebd.: 38).

Der zweite Trend, die zunehmende **Teilzeitbeschäftigung** wurde schon im vorangegangenen Kapitel erläutert. In Puncto Arbeitszeit zeigt sich, dass teilzeitbeschäftigte Frauen überraschenderweise durchschnittlich länger arbeiten, als teilzeitbeschäftigte Männer. 2008 betrug dieser Unterschied in Deutschland 2,2 Stunden, wobei Frauen durchschnittlich 18,5 und Männer 16,3 Stunden arbeiteten (vgl. ebd.: 117). Dies erklärt sich hauptsächlich dadurch, dass Männer häufiger im Nebenjob teilzeitbeschäftigt sind, wohingegen Teilzeitbeschäftigung für viele Frauen die Haupterwerbstätigkeit darstellt (vgl. ebd.: 44).

Durch diese Aufgliederung ist nun ans Licht getreten, was hinter den zuerst erwähnten gesamtgesellschaftlichen Durchschnittswerten verborgen ist. Die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten sinkt in Deutschland seit Mitte der 90er Jahre keineswegs, im Gegenteil ist sie sogar wieder leicht angestiegen und liegt nach wie vor deutlich über 40 Stunden in der Woche. Die insgesamt sinkenden Arbeitszeiten lassen sich also einzig dadurch erklären, dass die zunehmende Teilzeitbeschäftigung die länger werdende Vollzeitbeschäftigung überkompensiert, was in der Literatur als Polarisierung der Arbeitszeiten diskutiert wird (vgl. Seifert 2006: 12; Groß, Seifert und Sieglen 2007: 202; Seifert 2010: 44; Lehdorff 2010b: 72). Lehdorff et al. ziehen zwei für den Kontext meiner Arbeit sehr wichtige Schlussfolgerungen aus diesen Entwicklungen. Einerseits, dass die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit für die Gesamtentwicklung der gesellschaftlichen Arbeitszeit die weitaus dynamischste und deshalb entscheidende Variable darstellt. Andererseits, dass dies insbesondere im deutschen Kontext die Frage aufwirft, ob die traditionellen Arbeitszeitpolitik-Instrumente, Tarifvertrag und das Arbeitszeitgesetz (welche sich an Vollzeitbeschäftigung orientieren), überhaupt noch einen maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitszeiten ausüben

können (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 48). Bevor ich diese Frage in der nachfolgenden ExpertInnen-Diskussion wieder aufgreife, möchte ich zunächst die verschiedenen angesprochenen Aspekte in übersichtlicher Form zusammenfassen.

3.6.4 Länderprofile und Zusammenfassung

Um all die verschiedenen Trends und Entwicklungen, welche ich bezüglich des deutschen Arbeitsmarktes bislang erwähnt habe, abschließend noch einmal kompakt zusammenfassen und diskutieren zu können, bediene ich mich der äußerst aussagekräftigen und bildhaften Darstellungsweise bei Lehndorff et al., sog. *Arbeitszeitprofile* (ebd.: 49). Es handelt sich dabei um Häufigkeitsverteilungen bestimmter durchschnittlicher Wochenarbeitszeiten von bestimmten Beschäftigtengruppen in bestimmten Referenzzeiträumen. Abbildung 7 zeigt nun zunächst, wie sich die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland zwischen 1995 und 2008 verschoben hat.

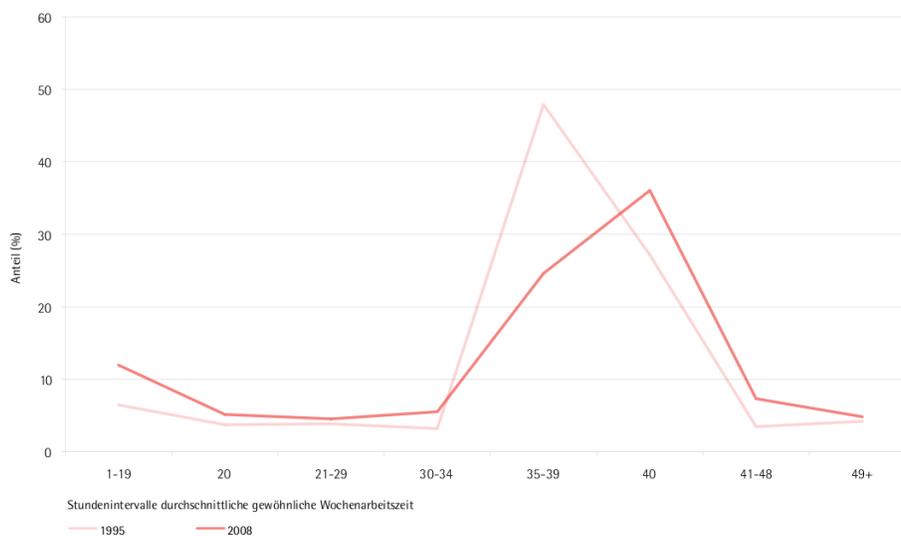


Abbildung 7: Arbeitszeitprofil abhängig Beschäftigter in Deutschland (in %)

Quelle: Lehndorff/Wagner/Franz (2010: 49)

Auf einen Blick zeigen sich hier die beiden bereits erwähnten Haupttrends. Knapp die Hälfte aller abhängig Beschäftigten arbeitete im Jahr 1995 zwischen 35-39 Stunden, Teilzeitarbeit war weniger häufig. Bis ins Jahr 2008 hat eine deutliche Rechtsverschiebung, bei gleichzeitigem *Ausfransen* am linken Rand stattgefunden. Dies spiegelt nichts anderes wider, als was ich bereits oben beschrieben habe: Teilzeitarbeit wird immer wichtiger und Vollzeitbeschäftigte arbeiten vornehmlich wieder 40 Stunden, wohingegen Arbeitszeiten zwischen 35-39 Stunden weniger geworden sind. Zudem lässt sich auch am rechten Rand, bei den überlangen Arbeitszeiten, ein Zuwachs verzeichnen.

Untergliedert man sodann wiederum auf die beiden Geschlechter, zeigt sich auch dort ein unmissverständliches, wenngleich erwartbares Bild (vgl. Abb. 8).

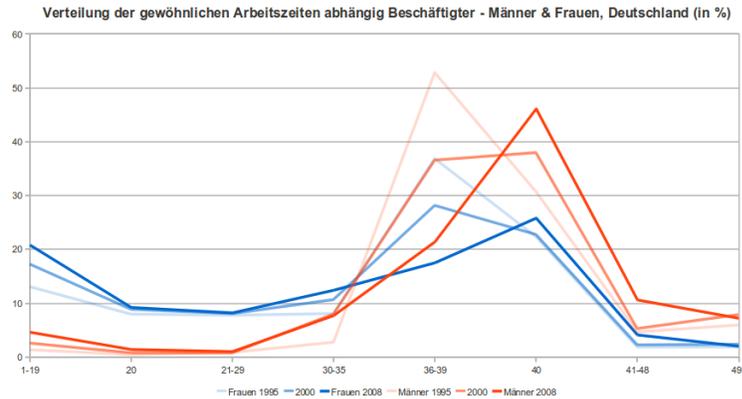


Abbildung 8: Arbeitszeitprofil abhängig beschäftigter Männer und Frauen in Deutschland (in %)

Quelle: Lehndorff/Wagner/Franz (2010: 121ff); meine Darstellung

Die Entwicklung der Arbeitszeiten der Männer verläuft ähnlich wie jene des Durchschnitts aller abhängig Beschäftigter. Arbeiteten 1995 noch mehr als die Hälfte aller Männer zwischen 35-39 Stunden, schrumpfte dieser Anteil bis 2000 auf ca. 37 %, 2008 waren nur mehr gut 21 % in dieser Kategorie tätig. Spiegelbildlich verlief die Entwicklung der 40-Stunden Woche, 1995 arbeiteten ca. 31, 2000 ca. 38 und 2008 über 46 % wieder so lange. Die Häufigkeit zwischen 41-48 Stunden zu arbeiten, verdoppelte sich im Zeitraum von 1995 (4,7 %) bis 2008 (10,6 %). Auch die bereits erwähnte steigende Teilzeittätigkeit der Männer macht sich zwischen 1995-2008 bemerkbar, einerseits im Bereich zwischen 30-35 Stunden (+ 4,9 Prozentpunkte), andererseits im geringfügigen Bereich 1-19 Stunden (+ 3,2 Prozentpunkte). Bei den Frauen zeigt sich ebenso wie bei den Männern eine (wenn auch recht moderate) Verschiebung in Richtung längerer Vollzeitstellen. 2008 waren knapp 26 % (gegenüber 1995 + 3,4 Prozentpunkte) 40 Stunden und rund 4 % (gegenüber 1995 + 2,8 Prozentpunkte) 41-48 Stunden tätig. Andererseits zeigt sich die wachsende Teilzeitbeschäftigung und zwar in unterschiedlichen Ausprägungen. Eine Zunahme zeigt sich insbesondere bei sehr kurzen Arbeitszeiten bis 19 Stunden, wo 2008 schon über ein Fünftel der Frauen beschäftigt waren (gegenüber 1995 + 7,7 Prozentpunkte). Doch auch in allen anderen Teilzeitformen waren Frauen 2008 häufiger beschäftigt, als 1995. Abgenommen hat bei Frauen wie Männern fast ausnahmslos die Häufigkeit der 36-39 Stunden Beschäftigten. Insgesamt arbeiteten damit 2008 mehr als die Hälfte aller Frauen weniger als 35 Stunden, was ich oben in anderem Zusammenhang bereits als *neues Normalarbeitsverhältnis* bezeichnet hatte (vgl. Kapitel 3.6.2). Zur Erklärung der in Deutschland offenbar sehr stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Ungleichheit bei Arbeitszeiten, ist auch die Frage sehr interessant, was

mit den Arbeitszeiten passiert, sobald Menschen zu Eltern werden. In Deutschland gilt hier die Faustregel: Je mehr Kinder eine Frau hat, desto kürzer arbeitet sie. Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger arbeitet er. Betrug die Gender-Zeit-Lücke 2006 ohne Kinder bereits 6,7 Stunden, wuchs diese Lücke zwischen Männern und Frauen mit drei und mehr Kindern auf ganze 17,7 Stunden an (vgl. Lehndorff, Wagner und Franz 2010: 65). Dies passt wiederum zum Bild, dass über 50 % der Frauen in Teilzeit persönliche und familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung angaben (vgl. Kapitel 3.6.2).

Es ließen sich diese Arbeitszeittrends noch nahezu unbegrenzt weiter ausdifferenzieren, nach Berufsklassen, Haushaltskonstellationen, Familienverhältnissen, Ländervergleichen, etc. Ich begnüge mich an dieser Stelle nun mit einigen abschließenden Bemerkungen. Wie sich gezeigt hat, lassen sich für den deutschen Arbeitsmarkt mehrere verschiedene Trends beobachten. Aufgrund der abnehmenden Tarifbindung, der Akzentverschiebung hin auf die betriebliche Ebene, der starken Zunahme von Arbeitszeitkonten und gewisser Formen atypischer Beschäftigung kann von einer gewissen *Dezentralisierung* und *Individualisierung* gesprochen werden. Die steigende Verbreitung von Arbeitszeitkonten kombiniert mit größer werdenden Gestaltungsspielräumen bedeutet überdies eine *Flexibilisierung* der Arbeitszeiten (vgl. auch Lehndorff 2010a: 48; Hermann 2012: 242ff). In Zusammenhang mit dem Bedeutungsverlust klassischer, gleichförmiger Normalarbeitszeitverhältnisse und dem gleichzeitigen Zuwachs bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie den diese Entwicklung befeuernden veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen kann außerdem von einer *Deregulierung* gesprochen werden. Berücksichtigt man die Trendverläufe der Arbeitszeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und zwischen den Geschlechtern, springt wiederum der Begriff der *Polarisierung* ins Auge. Für die Entwicklung der Arbeitszeiten lässt sich damit resümieren, dass zwar Tarifverträge weiterhin das allgemeine Niveau von Arbeitszeiten beeinflussen, der Verlauf wird jedoch seit den 90er Jahren eindeutig durch die Entwicklung der Teilzeitarbeit bestimmt (vgl. Spitznagel und Wanger 2004: 10f). Ob alle diese genannten Schlagwörter bzw. die dazugehörigen Entwicklungen in Summe dazu führen, dass Arbeitszeitpolitik heute nicht mehr derart gemacht und diskutiert werden kann, wie noch vor vielleicht 20/30 Jahren, möchte ich im nächsten Kapitel behandeln. Zuvor jedoch, muss ich noch kurz auf jene Phase eingehen, welche das Thema AZV in jüngster Zeit wohl überhaupt wieder salonfähig gemacht hat, die Kurzarbeit.

3.7 Die deutsche Kurzarbeit in der Krise

Trotzdem die Weltwirtschaft im Herbst 2008 in die vieldiskutierte Krise rutschte, überstand der deutsche Arbeitsmarkt diese turbulente Phase erstaunlich gut. Bald war vom *Deutschen Beschäftigungs-* oder *Arbeitsmarktwunder* die Rede und Deutschland gilt seither als Paradebeispiel einer erfolgreichen Arbeitsmarkt-

strategie, um krisenhafte Konjunkturerinbrüche so unbeschadet als möglich zu überstehen (vgl. Möller und Walwei 2009; Herzog-Stein und Seifert 2010; Rinne und Zimmermann 2013). Hierfür spielten sicherlich mehrere Faktoren eine Rolle. Trotzdem gilt die deutsche Kurzarbeit als das weltweit größte Programm, welches anhand von (vorübergehender) AZV versuchte, ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit als Folge der Krise zu verhindern (vgl. Crimmann, Wießner und Bellmann 2010: iii). Alleine aus diesem Grund sollte dieses Beispiel im Kontext meiner Arbeit natürlich zumindest kurz Erwähnung finden. Überdies und dies finde ich im Rahmen meiner Forschungsfrage noch weitaus interessanter, erwuchs trotz des offensichtlichen Erfolgs dieser vorübergehenden AZV, anders als vielleicht zu erwarten gewesen wäre, keine breitere öffentliche Diskussion um das Thema AZV (vgl. Kapitel 4.3).

„Arbeitszeitverkürzung sichert Beschäftigung.“ (Lehndorff 2010a: 39) Dies ist die unmissverständliche Lehre, welche Lehndorff aus den Erfahrungen des sog. *Deutschen Beschäftigungswunders* zieht. Was hinter dieser Erfolgsgeschichte steht, möchte ich nun kurz skizzieren und in Zusammenhang mit den vorangegangenen Erläuterungen zu den strukturellen Veränderungen des (deutschen) Arbeitsmarktes bringen.

Von allen wirtschaftlichen Rezessionen im Deutschland der Nachkriegszeit war die Krise ab Herbst 2008 weitaus die stärkste. Nach Japan hat die Krise kein anderes OECD-Land so stark getroffen wie Deutschland (vgl. Möller und Walwei 2009: 5). In den ersten sieben Quartalen nach Ausbruch der Wirtschaftskrise nahm das Bruttoinlandsprodukt um 5,6 % ab, ein Negativwert der in allen Rezessionen seit 1970 nicht annähernd erreicht wurde. Im Vergleich dazu entwickelte sich die Arbeitslosigkeit erstaunlich günstig und nahm lediglich um rund 1 % zu (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2010: 7ff). Würde man den Wirtschaftseinbruch zusammen mit der langfristigen Produktivitätsentwicklung (von ca. +1,3 % jährlich) rein rechnerisch auf die Beschäftigung umlegen, ergäbe sich zwischen der 1. Hälfte 2008 und 2009 ein Verlust von über 3 Millionen Arbeitsplätzen (vgl. Möller und Walwei 2009: 6). Ein solcher Einbruch der Beschäftigung trat jedoch nicht ein, im Gegenteil. Absolut gesehen stieg die Anzahl der Beschäftigten 2009 und 2010 sogar auf ein Rekordlevel von über 40 Millionen Erwerbstätigen, wohingegen in den USA und Großbritannien Einbrüche von 6 bzw. 2 % zu verzeichnen waren (vgl. Rinne und Zimmermann 2013: 8). Im EU-Vergleich erzielte kein anderes Land eine so stabile Arbeitsmarktentwicklung wie Deutschland (vgl. Lehndorff 2011: 342).

Verantwortlich dafür waren sicherlich eine Vielzahl von Faktoren, von denen ich lediglich jene kurz ansprechen werde, welche in der Literatur am meisten genannt werden. Der Löwenanteil des Erfolgs wird meist einhellig der staatlich subventionierten *Kurzarbeit* zugeschrieben (vgl. ebd.: 348; Rinne und Zimmermann 2013: 10). Dieses Instrument ist in Deutschland keineswegs neu und wurde bspw. in Zusammenhang mit der deutschen Wiedervereinigung sogar noch ausgie-

biger genutzt als im aktuellen Kontext (vgl. Crimmann, Wießner und Bellmann 2010: 17f). In der Zeit vor Herbst 2008 wurde Kurzarbeit vor allem zum Ausgleich saisonaler Schwankungen (bspw. im Baugewerbe) in Anspruch genommen, jedoch in einem Umfang, der vergleichsweise gering blieb (vgl. ebd.: 15f). Die Zahl der KurzarbeiterInnen aus konjunkturellen Gründen betrug zwischen 2000 und 2008 durchschnittlich 105.000. Ab Ende 2008 schnellte diese Zahl innerhalb weniger Monate auf einen Höchstwert von knapp 1,5 Millionen Menschen im Mai 2009 hoch, was immerhin 5,3 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland entspricht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013c: 4).

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit wurden im Laufe der Wirtschaftskrise mehrmals angepasst. Grundsätzlich zahlt dabei die Bundesagentur für Arbeit 60 bzw. für ArbeitnehmerInnen mit mindestens einem abhängigen Kind 67 % des aufgrund einer Reduktion der Arbeitszeit entfallenden Einkommens. Damit entspricht das sog. *Kurzarbeitergeld* der Höhe der Arbeitslosenunterstützung. Die maximale Bezugsdauer dieser staatlichen Subvention wurde zunächst Anfang 2009 von 12 auf 18 Monate, Mitte 2009 dann auf 24 Monate ausgeweitet, ab Jänner 2010 jedoch wieder auf 18 Monate reduziert. Zudem wurde das Bewerbungsverfahren vereinfacht. Ab Anfang 2009 wurde die sog. *Drittel-Regel* aufgehoben, der zufolge Unternehmen erst um Unterstützung ansuchen konnten, wenn mindestens ein Drittel der Belegschaft Einkommenseinbußen von 10 % und mehr zu befürchten hatten. Von nun an reichte eine einzige bedrohte Arbeitnehmerin als Grund für ein Ansuchen um Kurzarbeitergeld. Zudem übernahm ab Anfang 2009 die Bundesagentur für Arbeit in den ersten 6 Monaten der Kurzarbeit die Hälfte der Arbeitgeber-Beiträge zur Sozialversicherung, nach 6 Monaten den vollen Betrag. Für Unternehmen, welche bereits in den ersten 6 Monaten für ihre KurzarbeiterInnen Weiterbildungsmaßnahmen organisierten, entfiel der Beitrag schon in dieser Zeit gänzlich (vgl. Bach u. a. 2009: 53ff; Brenke, Rinne und Zimmermann 2011: 4f; Crimmann, Wießner und Bellmann 2010: 13f). Der durchschnittliche Arbeitsausfall im Rahmen der Kurzarbeit bewegte sich seit Anfang 2009 zwischen 22 und 34 %. Zum Höhepunkt der Kurzarbeit, im Frühjahr 2009, entsprach dies umgerechnet fast 400.000 Beschäftigungsäquivalenten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013c: 8).⁴⁶ Die öffentlichen Ausgaben für dieses gewaltige Arbeitsmarktprogramm beliefen sich im Jahr 2009 auf rund 4,6 Milliarden Euro, wovon knapp 3 Mrd. für das ausbezahlte Kurzarbeitersgeld und 1,6 Mrd. für die Erstattung der weggefallenen Sozialversicherungsbeiträge anfielen. 2010 schrumpfte diese Kostenbelastung auf rund 3 Mrd., 2011 bereits auf 660 Millionen (vgl. ebd.: 12).

Wenngleich die Kurzarbeit also zweifelsfrei als zentrales Element der deutschen Arbeitsmarktstrategie in der Krise gesehen wird, so waren doch auch ande-

⁴⁶Mit Beschäftigungsäquivalent ist gemeint: „Eine Messgröße, die angibt, für wie viele Personen im Berichtsmonat (= Abrechnungsmonat) durch Kurzarbeit ein 100%iger Arbeitsausfall entstanden wäre.“ (vgl. Bach u. a. 2009: 14)

re Faktoren für das *Deutsche Beschäftigungswunder* mitverantwortlich, welche in der öffentlichen Diskussion oftmals unterschätzt werden. Zu nennen sind hier insbesondere der Spielraum zur unternehmensinternen Anpassung der Arbeitszeiten, welcher im Zuge der Flexibilisierung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen entstanden war sowie der Abbau von zuvor angesammelten Überstunden und Zeitguthaben auf den inzwischen weitverbreiteten Arbeitszeitkonten (vgl. Kapitel 3.6.2; vgl. Crimmann, Wießner und Bellmann 2010: 13; Lehdorff 2011: 349; Seifert 2010: 38f). Insgesamt betrug die effektive AZV zwischen 2008 und 2009 ca. 3 %, wobei die Inanspruchnahme von Kurzarbeit hierfür in etwa doppelt so stark ins Gewicht fiel, als der Abbau von Zeitguthaben (vgl. Rinne und Zimmermann 2013: 10f). Nichtsdestotrotz machten der Abbau von Arbeitszeitkonten-Guthaben und Überstunden zusammen nicht weniger als 40 % der gesamten AZV aus, weshalb es falsch wäre, alleine die Kurzarbeit für die Beschäftigungssicherung verantwortlich zu machen (vgl. Lehdorff 2011: 350). Lehdorff merkt hier an, dass gerade die gewerkschaftliche Schwäche, welche über Überstundenarbeit und Ansammlung von Zeitguthaben vor der Krise eine Verlängerung der Arbeitszeit möglich machte, dadurch ironischerweise mitverantwortlich für das *Deutsche Beschäftigungswunder* war (vgl. ebd.: 350). Zusätzlich reagierten die Unternehmen teilweise offenbar auch mit einer Reduktion der Arbeitsintensität. Dies zeigt sich darin, dass 2009 die Arbeitsproduktivität im Vergleich zum Vorjahr um 2,3 % bzw. im Vergleich zum langjährigen Trend sogar um 3,7 % zurückging und letztlich oft als *Arbeitskräftehorten* beschrieben wird (vgl. Möller und Walwei 2009: 6f; Herzog-Stein und Seifert 2010: 11f). Rein rechnerisch war dieses sog. Horten der Arbeitskräfte damit für nicht weniger als die Sicherung von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen verantwortlich und damit fast gleichbedeutend mit der gesamten AZV (durch Kurzarbeit, Abbau von Zeitguthaben und Überstundenabbau), welche 1,8 Millionen Arbeitsplätze sicherte (vgl. Möller und Walwei 2009: 7). Als Grund für dieses Arbeitskräftehorten wird, neben institutioneller Hürden (wie gesetzlichem Kündigungsschutz, etc.) und tariflichen Verpflichtungen (bspw. im Rahmen verschiedener Beschäftigungssicherungsgarantien), fast einhellig die Gefahr eines zukünftig drohenden Fachkräftemangels angegeben (vgl. ebd.: 7f; Herzog-Stein und Seifert 2010: 11f; Lehdorff 2011: 348).

Anders als andere kollektive AZV stieß die Kurzarbeit auf einen breiten Konsens (vgl. Kapitel 4.3). Seifert nennt als Grund dafür verschiedene Unterschiede zu früheren Formen der (kollektiven) AZV (für Folgendes vgl. Seifert 2010: 39f): (1) den optionalen Charakter der Kurzarbeit (d.h. Ausmaß und die konkrete Art der Anwendung von Kurzarbeit können auf Betriebsebene entschieden werden); (2) den reversiblen Charakter der Kurzarbeit (d.h. je nach Konjunkturlage kann diese Form der AZV wieder rückgängig gemacht werden); (3) die Verhandlungen über einen möglichen Lohnausgleich verbleiben auf Betriebsebene; (4) Kurzarbeit ist als Sicherung gefährdeter und nicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gedacht (womit seitens der Unternehmen Entlassungs- und Rekrutierungskosten gespart sowie betriebspezifisches Wissen der MitarbeiterInnen im Unternehmen

behalten werden kann; seitens der ArbeitnehmerInnen fungiert Kurzarbeit als Arbeitsplatzsicherung, zusätzlich können im Unternehmen erworbene Ansprüche aufrechterhalten werden).

Alles in allem haben die Erfahrungen der deutschen Kurzarbeit zweifelsohne das Potenzial von AZV aufgezeigt. Auch das beschäftigungssichernde Potenzial von Arbeitszeitkonten ist deutlich geworden, wenngleich, wie erwähnt, hierbei auch Kritik angebracht werden kann. Es stellt sich nun für mich die Frage, ob diese Erfahrungen womöglich eine breite Diskussion anregen und das Thema AZV vielleicht (wieder) näher ins Zentrum der politischen Debatte rückt. Wohl nicht ganz unberechtigt äußerten Herzog-Stein/Seifert 2010 daher die Vermutung: „Es könnte die Stunde weiterer Arbeitszeitverkürzungen werden.“ (Herzog-Stein und Seifert 2010: 18) Ob sie damit Recht behalten sollten und ob das *Deutsche Beschäftigungswunder* dazu geführt hat, dass wieder stärker über das Thema Arbeitszeit diskutiert wird, soll nun im nächsten Abschnitt behandelt werden.

4 Qualitative Forschung: Experten-Interviews

Als weiteren Schritt zur Beantwortung der von mir gestellten Forschungsfrage, habe ich mich für die Durchführung von ExpertInneninterviews entschieden, um somit Einblick in die aktuelle Diskussion zu erhalten und meine Hypothesen direkt zur Sprache bringen zu können. Hierfür erschien es mir sinnvoll, einerseits theoretisch arbeitende (d.h. zum Thema publizierende) ExpertInnen und andererseits in der Praxis stehende (d.h. in institutionellen Organisationen arbeitende) ExpertInnen zu befragen, wobei die Trennlinie hier denkbarerweise oft fließend verläuft. Logischerweise habe ich versucht, ExpertInnen sowohl von Arbeitgeber-, also auch von Arbeitnehmerseite zu Rate zu ziehen, um ein ausgeglicheneres und breiteres Meinungsspektrum zu erreichen.

Zunächst möchte ich die Basis für meine methodische Vorgehensweise legen, um dann anschließend die Ergebnisse und Antworten der befragten Experten diskutieren zu können.

4.1 Methodik

Das Forschungsinstrument des ExpertInneninterviews scheint aus methodischer Sichtweise vergleichsweise schwach aufgearbeitet zu sein (vgl. Meuser und Nagel 2005: 7; Bogner und Menz 2005b: 20). Dies steht offensichtlich in krassm Kontrast zur Häufigkeit ihrer Anwendung: „Experteninterviews werden oft gemacht, aber selten durchdacht.“ (Bogner und Menz 2005a: 33) Zur Debatte stand und steht, ob ExpertInneninterviews als eigenständige sozialwissenschaftliche Forschungsmethode zu klassifizieren sind, oder aber aufgrund zahlreicher Überschneidungen und Abgrenzungsschwierigkeiten zu anderen Interview-Methodiken anderweitig subsumiert werden können (vgl. Littig 2008; Meuser und Nagel 1997: 182). Konsequenterweise scheint daher der Hinweis, dass Experteninterviews sowohl als eigenständige Methode, wie auch als Teil eines Methoden-Mix Verwendung finden können (vgl. Flick 2009: 217; Meuser und Nagel 1997: 481; Meuser und Nagel 1994: 123). Trotz der uneinheitlichen Auffassungen rund um das Thema ExpertInneninterview, zählen Mieg/Brunner (2004: 204) einige Aspekte auf, über welche immerhin weitestgehend Konsens herrscht: ExpertInneninterviews sind an Menschen gerichtet, welche im Hinblick auf ein konkretes Forschungsthema über einen gewissen Wissensvorsprung verfügen, bestehen aus offenen, schwach strukturierten Interviews bei denen ein Leitfaden zur Orientierungshilfe genommen wird und die Fragen auf die Expertise der befragten Person (nicht aber biographische, etc. Aspekte) abzielen.

Bogner/Menz (2005a: 37f) schlagen eine Typologie des ExpertInneninterviews vor (vgl. auch: Littig 2008: Abs. 13; Flick 2009: 216):

1. **Das *explorative* ExpertInneninterview:** bietet eine erste Orientierung im Forschungsfeld; kann als Vorlauf zur Leitfadenerstellung durchgeführt

werden; Vergleichbarkeit, Vollständigkeit und Standardisierbarkeit stehen im Hintergrund;

2. **Das *systematisierende* ExpertInneninterview:** zielt auf lückenlose Informationsgewinnung *objektiver Tatbestände* ab; ExpertInnen verfügen dabei annahmegemäß über ein nicht oder schwer zugängliches Wissen; Vergleichbarkeit der Daten steht hier im Vordergrund;
3. **Das *theoriegenerierende* ExpertInneninterview:** Ziel dabei ist die Rekonstruktion der subjektiven Dimension des Expertenwissens, sodass eine Theorie oder Typologie als Resultat einer interpretativen Verallgemeinerung der erhobenen Daten im Hinblick auf das Forschungsthema ausgearbeitet werden kann;

Da ich anhand der ExpertInnen-Interviews versuche, eine Antwort auf die von mir gestellte Forschungsfrage zu entwickeln (und nicht lediglich Daten sammeln oder verifizieren will), ordne ich meine Vorgehensweise in die dritte Kategorie ein. Als der klassische Text bzw. Pionierartikel im Bereich der ExpertInneninterviews wird häufig Meuser/Nagel (2005)⁴⁷ zitiert (vgl. Bogner und Menz 2005b: 20; Miege und Brunner 2004: 202; Flick 2009: 214; Littig 2008: Abs. 7). In ihrer Typologie verorten Bogner/Menz die bei Meuser/Nagel (2005) ausgeführte Systematisierung in die (3.) Kategorie der theoriegenerierenden Interviews und kommen zum Schluss, dass nur diese Kategorie als eigenständige Methode qualitativer Sozialforschung diskutiert werden könne (vgl. Bogner und Menz 2005a: 38, 65). Das *explorative* wie *systematisierende* ExpertInneninterview sowie die damit zusammenhängenden Definitionen von Expertenwissen beschreiben Bogner/Menz als „archäologisches Modell“, bei welchem implizit von einem wahren, kontextunabhängigen Expertenwissen ausgegangen würde, welches sozusagen neutral vom Forscher zu Tage gefördert werden könne (vgl. ebd.: 47). Littig (2008: Abs. 16f) beschreibt mit Hinblick auf dieselbe Kategorisierung eine Bruchlinie zwischen einer positivistischen Auffassung mit objektivistischem Erkenntnisideal (für 1. und 2.) einerseits und einem sozial-konstruktivistischen bzw. interpretativ-hermeneutischen Wissenschaftsverständnis (für 3.) andererseits.

In diesem Zusammenhang stellt sich sodann konsequenterweise die Frage, wer überhaupt als ExpertIn bzw. was als Expertenwissen anzusehen sei? Meuser/Nagel (2005: 75f; bzw. Flick 2009: 216) unterscheiden hierfür in *Kontextwissen*: allgemeines Datenmaterial zur genaueren Bestimmung des Sachverhalts, welches oft neben anderen Datenquellen steht und nicht zur Validierung theoretischer Hypothesen etc. herangezogen werden kann; und *Betriebswissen*: von ExpertInnen über ihr eigenes Tätigkeitsfeld, welches als Prüfinstanz für die aufgestellten theoretischen Annahmen gelten kann; Bogner/Menz (2005a: 43f) unterscheiden

⁴⁷Meine Zitation bezieht sich auf einen Wiederabdruck (vgl. Meuser und Nagel 2005). Erstmals erschienen 1991.

technisches Wissen (fachspezifisches Wissen), *Prozesswissen* (praktisches Wissen aus dem eigenen Handlungskontext) und *Deutungswissen*. Letzteres ist für die Kategorie des *ExpertenInterviews* (s.o.) von besonderer Bedeutung und bezieht sich auf subjektive Perspektiven und Interpretationen der befragten Person. Expertenwissen wird dabei weniger als spezifischer Wissensvorsprung gedeutet, sondern als „analytisches Konstrukt“, welches erst durch die Auswertung des Datenmaterials konstituiert wird (vgl. Bogner und Menz 2005a: 44).

Zur Frage, wer nun als ExpertIn zu adressieren sei, gibt es erwartungsgemäß unterschiedliche Zugänge. Eine Auswahl an Zitaten soll zur Verdeutlichung helfen:

In unseren Ausführungen beziehen wir uns auf diejenigen ExpertInnen, die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht. [...] Ob jemand als Expertin angesprochen wird, ist in erster Linie abhängig vom jeweiligen Forschungsinteresse. Expertin ist ein relationaler Status. (Meuser und Nagel 2005: 73)

[W]er in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung; wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt. (Meuser und Nagel 1994: 123)

Experte = jemand, der/die aufgrund von (langjähriger) Erfahrung über bereichsspezifisches Wissen/Können verfügt. (Mieg und Brunner 2004: 209; Herv. im Original)

ExpertInnen sind also InformantInnen, die über Wissen verfügen, das den ForscherInnen über andere Quellen nicht zugänglich ist. (Littig 2008: Abs. 8)

Wenn jedoch Experten-Interviews unter dieser Bezeichnung durchgeführt werden, sind in der Regel Mitarbeiter einer Organisation in einer spezifischen Funktion und mit einem bestimmten (professionellen) Erfahrungswissen die Zielgruppe. (Flick 2009: 215)

Demnach lassen sich Experten als Personen verstehen, die sich - ausgehend von spezifischem Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzten Problembereich bezieht - die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend zu strukturieren. (Bogner und Menz 2005a: 45)

Als ExpertIn kommt also in Frage, wer einerseits über eine spezifische Art von (*Betriebs-* und/oder *Deutungs-*) Wissen verfügt und andererseits durch seine praktische Tätigkeit (Status, Stellung, etc.) einen gewissen Einfluss auf das betreffende Handlungsfeld nehmen kann. Über die konkrete Auswahl von ExpertInnen sagt dies noch nichts aus. Littig (2008: Abs. 8) weist darauf hin, dass es durch eine

derartige Definition keinen vordefinierten und abgeschlossenen Pool von ExpertInnen geben kann und die Auswahl somit im Ermessen der Forschenden bleibt. Bogner/Menz (2005a: 46f) gehen zusätzlich davon aus, dass das Auswahlverfahren als iterativer Prozess angesehen werden müsse.

In Bezug auf die Durchführung von ExpertInneninterviews wird mehrheitlich betont, dass die (angenommene) Expertise im Zentrum steht, wohingegen Biografisches, etc. unberücksichtigt bleibt (vgl. Meuser und Nagel 2005: 72f; Mieg und Brunner 2004: 211). Einigkeit besteht weiters darüber, dass ein Leitfaden im Hinblick auf eine strukturierte Vorbereitung auf das Gespräch sowie zur besseren Orientierung verwendet werden soll/muss (vgl. Meuser und Nagel 2005: 77; Littig 2008: Abs. 25; Flick 2009: 217). Gleichzeitig wird vor einer allzu fixierten Handhabung gewarnt, welche dem Gesprächsfluss abträglich sein könnte (vgl. Meuser und Nagel 1997: 486f). Der Leitfaden sowie der allen ExpertInnen (annahmegemäß) gemeinsame Funktionskontext sollen die Vergleichbarkeit der Interviews sicherstellen (vgl. Meuser und Nagel 1994: 124; Meuser und Nagel 1997: 488).

Mieg/Brunner (2004: 210f) weisen darauf hin, dass Kritik an ExpertInneninterviews oftmals auf eine bei der Durchführung implizit unterstellte, realiter jedoch nicht erreichbare Rationalität abziele, Emotionalität und Nicht-Sprachliches jedoch ausgeblendet bleibe. Sie plädieren dafür, Interviews als „soziale Interaktion“ innerhalb eines „Funktionskontext[es]“ (Mieg und Brunner 2004: 211) zu verstehen und dementsprechend in der Auswertung zu berücksichtigen. Auch Bogner/Menz gehen davon aus, dass die Vorstellung einer kontextunabhängigen Datenproduktion realitätsfremd sei, weshalb sie diesem „archäologischen Modell“ (s.o.) ein „Interaktionsmodell des Interviews“ entgegen stellen (vgl. Bogner und Menz 2005a: 48). Sie benennen sodann sechs mögliche Zuschreibungen, welche der/die Befragte in Bezug auf den/die Fragende treffen kann und stellen fest, dass jede einzelne dieser Zuschreibungen das Ergebnis bzw. die Interviewsituation maßgeblich beeinflussen kann.⁴⁸

Als Fazit bleibt also festzuhalten, dass ExpertInneninterviews wohl kaum als neutrale Datenproduktion aufzufassen sind, welche sozusagen im luftleeren Raum stattfinden, sondern vielmehr die herausgearbeiteten Daten und Ergebnisse stets „analytische Konstrukte“ sind und sein müssen (vgl. ebd.: 66). Das abschließende und zusammenfassende Wort dazu, möchte ich Bogner/Menz geben:

Der Plan der sukzessiven Realisierung der einen perfekten, d.h. möglichst störungsfreien Kommunikationssituation sollte aufgegeben werden, da er letztlich von der Idee einer Datenproduktion unter laborähnlichen Bedingungen getragen ist. [...] Es gilt vielmehr, diese als Störungen apostro-

⁴⁸Die sechs Typen von Zuschreibung sind: Co-ExpertIn, ExpertIn einer anderen Wissenskultur, Laie, Autorität, potentielle/r KritikerIn, KomplizIn (für Details vgl. Bogner und Menz 2005a: 50-60)

phierten Interaktionseffekte als konstitutive und darüber hinaus produktive Komponenten eines jeden Interviewverlaufs zu begreifen. (ebd.: 66f)

4.2 Herangehensweise und Leitfaden

Wie oben schon erwähnt, wird die Verwendung eines Leitfadens zur Durchführung von ExpertInneninterviews wärmstens anempfohlen. Diesem Vorschlag möchte ich folgen und an dieser Stelle nun meine Hintergedanken, sozusagen meinen ausformulierten Leitfaden, meine an die ExpertInnen herangetragenen Fragen im Namen der wissenschaftlich stets angestrebten Transparenz wiedergeben.

Sind (kollektive) Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland ein Ding der Vergangenheit? So meine grundlegende Forschungsfrage mit den beiden Unterfragen: Haben die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die Basis für (kollektive) Arbeitszeitverkürzungen unterminiert? Gibt es langfristig eine systemlogische Notwendigkeit für Arbeitszeitverkürzungen?

Aus dieser Forschungsfrage, samt Unterfragen sowie aus der Gliederung meiner bisherigen Arbeit leitet sich recht unmittelbar eine zweigeteilte Struktur ab. Einerseits interessiert mich ein Vergleich zwischen der Situation heute und der Situation eines bestimmten Damals, wobei jenes Damals im Kontext meines Fokus auf Deutschland sinnigerweise in die späten 1970er- und 1980er-Jahre verlegt werden könnte. Was sind aus Sicht der ExpertInnen die entscheidendsten Veränderungen und welche Bedeutung haben diese Veränderungen für die Bedingungen der Möglichkeit von Arbeitszeitverkürzungen für die Gegenwart und Zukunft? Entscheidend scheint mir hierbei weniger die Mannigfaltigkeit der Veränderungen (von denen ich die für das Thema zentralsten in dieser Arbeit hoffentlich schon angesprochen habe), als vielmehr sozusagen der Grad der Fundamentalität. Ist heute etwas fundamental anders als noch vor 20/30 Jahren, was nunmehr die Forderung nach kollektiver AZV eventuell ad absurdum führen könnte? Oder ist vielleicht die Forderung an sich nach wie vor relevant und denkbar, jedoch die Art und Weise, wie diese Forderung tatsächlich vorgebracht wird oder werden müsste entschieden anders als noch vor zwei Dekaden? Vor dem aktuellen Hintergrund der als erfolgreich gepriesenen deutschen Kurzarbeit einerseits und verlautbarten Forderungen nach Verlängerungen der Arbeitszeit andererseits stellt sich natürlich auch die Frage, wie die allgemeine (öffentliche) Meinung und politische Positionierung in Bezug auf das Thema ausfällt?

Hierbei wird sodann auch unmittelbar der Begriff der *kollektiven* AZV zentral, welchen ich stets in Klammern angeführt habe. Hinter diesen Klammern versteckt sich gewissermaßen die Frage, ob nach Jahren der propagierten Flexibilisierung, Dezentralisierung und Individualisierung das Thema AZV noch mit einem, und wenn ja welchem, *Kollektiv* in Verbindung gebracht werden kann? Wer sind, wer sollten, wer müssten heute die zentralen AkteurInnen im Themenbereich der Arbeitszeitpolitik sein? Die Tarifparteien? Betriebliche Interessenvertretungen? Die

individualisierten ArbeitnehmerInnen selbst? Rückt der (nationale oder supranationale) Gesetzgeber wieder in eine stärkere Position?

An eine solche Skizzierung der wichtigsten Veränderungen anschließend wäre die Frage interessant, was dies nun alles summa summarum für die heutige Arbeitszeit-Politik bedeutet? Verliert bspw. die Forderung nach kollektiver AZV vor dem Hintergrund dieser Veränderungen als politisches (gewerkschaftliches) Instrument an Relevanz und wird somit tatsächlich zum Relikt der Vergangenheit? Wäre vielleicht nunmehr die Regierung die einzige Instanz, welche (in Überwindung der Tarifautonomie) kollektive AZV überhaupt noch auf die Agenda bringen könnte? Kann die voranschreitende Flexibilisierung und Individualisierung und damit zusammenhängende *Autonomie*⁴⁹ kollektive AZV ersetzen? Inwiefern sind individualisierte ArbeitnehmerInnen kollektiv handlungsfähig bzw. inwiefern könnte das Phänomen der *fallacy of composition*⁵⁰ dabei auftreten?

Soviel zum ersten Teil meiner Forschungsfrage. Der andere Teil bezieht sich auf die in Kapitel 2.4 theoretisch bearbeitete Frage der langen Frist. Wie im empirischen Teil gezeigt, fand ab Mitte des 19. Jahrhunderts in den westlichen Industriestaaten eine kontinuierliche Reduktion der durchschnittlich geleisteten und geforderten Arbeitszeit statt, ein über 100-jähriger Trend, welcher offenbar in den letzten Jahren zum Stillstand gekommen zu sein scheint. Diese Entwicklung bzw. der durchaus erstaunliche historische Bruch derselben in unserer unmittelbaren Vergangenheit und Gegenwart provoziert natürlich eine Reihe von Fragen. Blicken wir hierbei auf eine ökonomische und/oder politische Entwicklung? D.h. gibt es sozusagen systemimmanente Kräfte, Notwendigkeiten und Entwicklungen, welche auf eine sukzessive Reduktion der Arbeitszeit hinwirken, oder handelte es sich bei allen umgesetzten vergangenen AZV um politische, gesellschaftliche, normative Entscheidungen? Denkbar wäre natürlich, dass die ökonomische Entwicklung den verfügbaren Spielraum für eine nachfolgende politische Entscheidung definiert. Entscheidend (für das Thema meiner Arbeit) wäre sodann aber die Frage, ob es sich hierbei um eine *Kann-* oder *Muss-Entscheidung* handelt. Sozusagen an der Wurzel all dieser Fragen steht, meines Erachtens, eine weitere Frage und zwar jene, nach dem Motor⁵¹ bzw. dem Maßstab der Arbeitszeit. Wer oder was entscheidet, wie viel Arbeitszeit *genug* ist, die Produktivitätsentwicklung, das in Gütern bemessene Wohlstandsniveau, die Arbeitszeit der Handelspartnerländer?⁵² Aus diesen Fragen lässt sich nun wiederum ableiten, ob denn aus langfristiger Perspektive das Thema AZV rein logisch jemals als Relikt der Vergangenheit angesehen werden könnte oder, ob zwar laufende historische Veränderungen jeweils

⁴⁹Für den Begriff der „Autonomie“ vgl. die Diskussion bei Peters 2001

⁵⁰D.h. in diesem Fall die trügerische Annahme, dass die Summe aller individuellen Arbeitszeit-Entscheidungen auch für die Gesamtgesellschaft die beste Lösung sei.

⁵¹Dies ist auch die übergeordnete Frage bei Hermann 2012.

⁵²Diese Frage behandeln (aus keynesianischer Perspektive) auch Skidelsky und Skidelsky 2013.

die Art und Weise, nicht jedoch die Dringlichkeit an sich beeinflussen können.

4.3 Ergebnisse der Experten-Diskussion

Nachdem ich nun recht ausführlich dargelegt habe, mit welchem methodischen Rüstzeug und welchen inhaltlichen Hintergedanken ich an die Aufgabe, ExpertInnen-Interviews durchzuführen, herangetreten bin, möchte ich hier meine Ergebnisse diskutieren. Die Auswahl der Experten⁵³ erfolgte, wie oben beschrieben, iterativ und nach meinem eigenen Gutdünken bzw. Einblick in das Forschungsfeld. Ich konnte, wie angestrebt, Interviews mit Experten sowohl aus der Forschung, der ArbeitgeberInnen-Seite und ArbeitnehmerInnen-Seite durchführen.⁵⁴ Die Auswertung basiert auf dem Vorschlag von Meuser/Nagel (2005: 80-90), die Transkripte sind im Anhang beigefügt (vgl. Anhang B.2).

Veränderungen Zunächst habe ich mich für den Kontext des Themas kollektiver AZV heute, im Vergleich zur Situation vor 20/30 Jahren bzw. Mitte der 1980er Jahre interessiert. Wie zu erwarten, standen diesbezüglich ähnliche Begriffe im Zentrum, wie von mir in Kapitel 3.6 behandelt. STEFFEN LEHDORFF (SL) nennt als wichtigste Veränderungen im Bereich der Arbeitszeitpolitik hierbei vier Prozesse. (1) den Prozess einer stärkeren *Ausdifferenzierung* der durchschnittlichen Arbeitszeiten je nach Branche und auch Beschäftigtengruppe. Eine derart starke Differenzierung der Arbeitszeiten habe es bis Mitte der 80er Jahre in der Form nicht gegeben. Dann (2) die *Flexibilisierung* und (3) die durchschnittliche Zunahme von sog. *unsozialen Arbeitszeiten*, d.h. Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit (was wiederum als Ausprägung der zunehmenden Flexibilisierung interpretiert werden könne). Als (4) und allerwichtigsten Veränderungsprozess nennt SL die Zunahme von *Teilzeitarbeit*. Dies sei ein allgemeiner Trend in vielen Ländern Europas, jedoch in Deutschland besonders markant und zudem stark verknüpft mit Minijobs und vergleichsweise sehr kurzen Arbeitszeiten. Diese Entwicklung führe in Deutschland, wie in Kapitel 3.6.3 bereits erwähnt, zu dem interessanten Phänomen, dass die durchschnittlichen Gesamtarbeitszeiten kontinuierlich sinken, obwohl in Wahrheit eine ausgeprägte *Polarisierung* dahinter verborgen bleibe. Diesbezüglich sehr wichtig sei, dass im Übergangsbereich zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit, also bei etwa 30 Wochenstunden, sehr wenige

⁵³Es waren unbeabsichtigterweise tatsächlich nur männliche Experten.

⁵⁴Eine Liste der Interviewpartner ist im Anhang beigefügt (vgl. Anhang B.1). Meine Zitationen im Text beziehen sich auf die Absätze des jeweiligen Transkripts (vgl. Anhang B.2). Ich möchte anmerken, dass es mir leider bis zum Abschluss dieser Arbeit aufgrund terminlicher Schwierigkeiten nicht gelungen ist, wie angedacht mit Frau Dr. HILDE WAGNER von der IG Metall zu sprechen.

Leute arbeiten, was bedeutet, dass keine Anzeichen einer automatischen Konvergenz der polarisierten Arbeitszeiten zu erkennen sei (SL: 5). Dies stehe bis zu einem gewissen Grad auch entgegen den Wünschen der Beschäftigten, wie HARTMUT SEIFERT (HS) anmerkt, weshalb er im Hinblick auf eine ausgeglichene Verteilung der Arbeitszeiten vorschlägt, dass zu tun, was in (neo-) klassischen Ökonomielehrbüchern steht: die Leute stärker selbst über ihre Arbeitszeit bestimmen lassen (HS: 18f). Neben der Ausbreitung von Teilzeit wird vor allem die zunehmende *Flexibilisierung* als besonders relevant für das Thema AZV genannt. Einen gewissen Grad an Flexibilität habe es zwar schon seit Einführung der Gleitzeit gegeben (vgl. Kapitel 3.6.2), jedoch hätten sich die Ausgleichszeiträume der Arbeitszeitkonten erst in jüngerer Vergangenheit stark ausgeweitet (HS: 13). Diese Entwicklung sei jedoch nicht negativ oder einseitig zu interpretieren, da dadurch auch die Beschäftigten selbst ein Stück mehr Autonomie gewonnen hätten (HS: 15; SL: 5). Außerdem sei dadurch eine „Flexibilisierung von Lebensstilen, auch Demokratisierung von Teilhabe an Gesellschaftsverbunden“ (JW: 25) möglich, welche ohne Tarifverträge und ein Mindestmaß an sozialer Abfederung überhaupt nicht denkbar wäre, wie JÖRG WIEDEMUTH (JW) ausführt. Insofern könnte man daher von einem Prozess der *Individualisierung* sprechen, welcher durch ein Kollektiv an Institutionen abgesichert wird und wurde (JW: 25f). Insgesamt sei in der Tat ein gewisser Trend in Richtung Individualisierung auszumachen, welcher insbesondere für die Beschäftigtengruppe der hochwertigen DienstleisterInnen (bspw. IT-Branche) sehr stark ausgeprägt sei (JW: 8f; SK: 6). Hierbei spielt zum Beispiel das Arbeitszeitmodell der sog. Vertrauensarbeitszeit⁵⁵ eine wichtige Rolle, gegen welches Gewerkschaften jedoch generell einige Vorbehalte hegen (SK: 6). Trotzdem ist dieser Prozess der Individualisierung bzw. Flexibilisierung mit Vorsicht zu genießen. Einerseits mache er es für Gewerkschaften schwieriger, an gemeinsamen Lebenslagen der Beschäftigten anzuknüpfen (JW: 25). Andererseits ist natürlich zu beachten, dass Flexibilisierung seitens der UnternehmerInnen in erster Linie deshalb vorangetrieben wurde, um Arbeitszeitflexibilität (durch wegfallende Überstundenzuschläge und Freizeitausgleich) kostengünstiger zu machen und deshalb der Grad an Autonomie so hoch nicht sein wird. „Es gibt wesentlich weniger individuelle Kontrolle über die Arbeitszeitguthaben auf den Konten, als man vermuten sollte [...]“ (SL: 5). Auch STEPHAN KALLHOFF (SK) bestätigt dies indirekt, indem er erwähnt, dass in der Praxis oft am Ende der Ausgleichszeiträume nicht zwingend eine Null stehe oder Zeitguthaben eben auch des öfteren entgeltlich als normale Arbeitszeit abgegolten werden, was nicht unbedingt im Sinne der ArbeitnehmerInnen sei (SK: 7). Ein weiterer, in Bezug auf meine Forschungsfrage sehr interessanter Aspekt der

⁵⁵Darunter versteht man, dass ArbeitnehmerInnen weitgehende Freiheiten in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit/-dauer gewährt werden, solange gemeinsam definierte Ziele erbracht werden. Die vertragliche Arbeitszeit gilt dann nur noch als grobe Richtschnur (vgl. http://acdnerft.verdi.de/fidi.nrw/faire_arbeit/betriebs-_und_personalraete/vertrauensarbeitszeit/ [07.10.2013]).

Flexibilisierung liegt darin, dass die Frage nach der Gestaltung und Regulierung flexibler Arbeitszeiten, jene Frage nach der schieren Dauer der Arbeitszeit ein Stück weit in den Hintergrund drängt (HS: 14; SK: 8). Langfristig ablösen könnte diese Diskussion die Frage nach der Dauer der Arbeitszeit trotzdem nicht, da sich diese Frage für die Beschäftigten naturgemäß auch weiterhin stellt (SL: 29).

Insgesamt sei der Anstieg der sog. atypischen Beschäftigungsverhältnisse natürlich deutlich nachvollziehbar, wenngleich WOLFGANG FRANZ (WF), MARTIN ECKSTEIN (ME) und JUPP ZENZEN (JZ) betonen, dass die in der öffentlichen Diskussion oftmals negative Konnotation dieses Begriffs nicht gerechtfertigt sei, zumal es anhand dieses Prozesses gelungen sei, mehrheitlich zuvor Nicht-Beschäftigte ins Erwerbsleben zu integrieren und Deutschland heute insofern immer noch von Schröders Reformen profitiere und es auch keineswegs zu einer Verdrängung des Normalarbeitszeitverhältnisses gekommen sei (JZ: 12, 14; ME: 13; WF: 3). Auf die Dimension der Arbeitszeit umgelegt kann damit gesagt werden, dass der Normalarbeitstag zwar schon seit 10-15 Jahren bröckle, wie Wiedemuth ausführt, jedoch, so Seifert, gäbe es natürlich auch heute noch einen Normalarbeitstag, wenngleich dieser im Vergleich zu früher stärker variieren könne (JW: 11; HS: 12). Für das Thema Arbeitszeitpolitik sei bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen v.a. die Ausprägung von Teilzeitarbeit und Minijobs relevant, womit man auch wieder sehr schnell beim Thema Frauenerwerbstätigkeit lande (JZ: 14).

Als zusätzliche Veränderungen über die letzten 2-3 Jahrzehnte, welche ich in meiner bisherigen Analyse nicht behandelt habe, nannte Zenzen sicherlich sehr zu Recht die technologische Entwicklung. Neben dem schon länger andauernden Prozess zunehmender Automatisierung, habe sich v.a. die entstehende Kommunikationstechnologie stark auf den gesamten Arbeitsprozess, wie auch überhaupt auf Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten ausgewirkt und ohne diese Entwicklungen sei die diskutierte Flexibilisierung derart nicht möglich gewesen (JZ: 21). Lehndorff weist darauf hin, dass die erwähnten strukturellen Veränderungen nicht zuletzt auch auf eine maßgebliche Veränderung der Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinnen-Seite zurückzuführen seien, welche, zufällig oder auch nicht, zeitlich mit dem Vordringen des sog. Neoliberalismus zusammen gefallen sei (SL: 19).⁵⁶

Bis an diese Stelle lässt sich also zusammenfassen, dass in Summe jene Prozesse, wie ich sie bereits in Kapitel 3.6 beschrieben habe, auch für die befragten Experten von zentraler Bedeutung für das Thema Arbeitszeitpolitik sind. Am wichtigsten scheint einerseits das Thema Flexibilisierung, d.h. die starke und wahrscheinlich noch zunehmende Verwendung von individuellen Arbeitszeitkonten. Andererseits steht das Thema Teilzeit und damit quasi automatisch einhergehend auch die Gender-Frage im Mittelpunkt der Diskussion. Nach diesem Überblick über die wichtigsten Veränderungen der letzten 2-3 Jahrzehnte möchte

⁵⁶Hermann analysiert diese Zusammenhänge ausführlich (vgl. Hermann 2012).

ich nun übergehen zur Frage, wie das Thema Arbeitszeitpolitik heute diskutiert wird, welche Konzepte im Gespräch sind und auch die Frage beleuchten, wie es denn um jenes alte, klassische Konzept kollektiver AZV steht?

Arbeitszeitpolitik heute Die Antwort auf die Frage, ob das Thema (kollektive) AZV in der heutigen Diskussion rund um das Thema Arbeitszeitpolitik eine wichtige Rolle spiele, ist unisono: Nein (ME: 1, 3; WF: 1; SK: 2-4; SL: 2ff; HS: 3; JW: 1f)! Es wird zwar durchaus darauf hingewiesen, dass es jene bereits erwähnte Initiative für die 30-Stunden-Woche, wie auch eine Randdiskussion innerhalb der Gewerkschaften gab, jedoch seien diese Vorstöße letztlich nicht weiterverfolgt worden. Dazu beigetragen haben könnte unter anderem das moderate Wirtschaftswachstum welches sich ab 2010 erstmals wieder abzeichnete, wie auch der Wunsch der Beschäftigten selbst, auf ihren (durch die andauernde Krise und die Kurzarbeit leer geräumten) Arbeitszeitkonten ein kleines Zeitpolster zur Verfügung zu haben (SL: 2; JW: 1f). Seifert fügt hinzu, dass es am Rande auch eine gegenteilige Forderung nach einer kollektiven Verlängerung der Arbeitszeiten gebe, welche jedoch kaum eine Rolle spiele (HS: 3). „Man kann sagen, das Thema ist weiterhin politisch tot.“ (SL: 3)

In Bezug auf die am Ende von Kapitel 3.7 geäußerten Vermutung, dass der Erfolg der deutschen Kurzarbeit das Thema AZV wieder salonfähig machen könnte, hat sich in der Expertendiskussion gezeigt, dass hierbei eine strikte Trennung vorgenommen wird. Kurzarbeit als durchaus erfolgreiches Krisenbekämpfungsinstrument einerseits, wird in der Diskussion komplett losgelöst vom generellen, langfristig und auf kollektivvertraglicher Basis angelegten Thema AZV andererseits verhandelt. Ich möchte betonen, dass nicht etwa schlicht keine Verbindung zwischen diesen beiden Ausprägungen von AZV geknüpft, sondern dass explizit herausgestellt wird, dass Kurzarbeit etwas vollkommen anderes als jene kollektiven AZV der 80er Jahre sei (ME: 1, 3; WF: 1; JW: 3). Wiedemuth meint hierzu, dass dies zwar durchaus verwunderlich sei, dass es jedoch auch nach dem erfolgreichen AZV-Experiment bei VW nicht anders war. Vor allem sei es erstaunlich, dass Gewerkschaften und die Bundesregierung, welche beide vehement für Kurzarbeit eingetreten sind, auf der anderen Seite kollektive AZV als Arbeitsmarktstrategie ablehnen (JW: 3f).

So spielt also offenbar, trotz Kurzarbeit und der 30-Stunden-Initiative, das klassische Konzept der kollektiven AZV keine Rolle in der aktuellen Diskussion um Arbeitszeitpolitik. In anderer Form wird das Thema Arbeitszeit jedoch durchaus lebhaft diskutiert und zwar in Zusammenhang mit dem vielzitierten demographischen Wandel bzw. der sich daraus ableitenden Gefahr eines zukünftigen Fachkräftemangels. In diesem Kontext stehen dann wiederum die gesellschaftlich-normativen Zielvorstellungen der Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz, um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben (d.h. Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters bzw. Verlängerung der Lebensarbeitszeit) zu ermöglichen, das

Schlagwort der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufliche Weiterbildung, etc. (SK: 5, 9; SL: 11; HS: 3, 18; JW: 5f, 13). Interessanterweise setzt sich hier, trotz veränderter Fragestellung (weg von der Frage nach dem Beschäftigungseffekt von AZV, hin zur Frage der Lösung des Problems des Fachkräftemangels) offenbar die Tradition diametral entgegengesetzter Argumentationsstränge weiter fort, zumindest was die Dauer der Arbeitszeit betrifft. So nämlich meint Zenzen (und indirekt auch Franz; WF: 6), dass angesichts des drohenden Fachkräftemangels über eine Verlängerung der Arbeitszeiten nachgedacht werden müsse (JZ: 4), wohingegen Seifert betont, dass gerade aufgrund ebendieses Fachkräftemangels über eine Verkürzung der Arbeitszeiten nachgedacht werden müsse. Als Grund für diesen Meinungsunterschied nennt Seifert, dass die Forderung nach längeren Arbeitszeiten schlicht zu kurz greife, da sich dadurch die ohnehin schon hohen Belastungen am Arbeitsplatz noch erhöhen würden, womit schließlich das genaue Gegenteil des Beabsichtigten erreicht würde: Beschäftigte müssten früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, womit sich das Arbeitskräfteangebot noch weiter verknappe, anstatt sich zu erhöhen (HS: 5-7). Anzumerken ist jedoch, dass auch Zenzen eine generelle Verlängerungen der Arbeitszeit als unrealistisch einstuft, er betont jedoch, dass auch das Gegenteil, also kollektive AZV, nicht zielführend seien, sondern dass hier stärker differenziert werden müsse (JZ: 4f).

Die Notwendigkeit Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, ist dabei keineswegs auf klassische, industrielle Arbeit zu beschränken, sondern gerade auch in der Dienstleistungsbranche bzw. im vielbesprochenen Übergang hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft gegeben, zumal gerade hier, bspw. im Pflege- und Gesundheitsbereich, der Gastronomie oder dem Verkehrswesen, viel Schichtarbeit geleistet wird und die Belastungen sehr hoch sind (HS: 5-7, 32). Hierin stimmt auch Wiedemuth überein und sieht dies darüber hinaus jedoch auch als Grund, weshalb im Dienstleistungssektor generell weniger Interesse an allgemeiner AZV herrsche. Die Wünsche seien hier viel differenzierter, Planbarkeit und eine bessere Gestaltung der Arbeitszeit sowie auch der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten stehen eher im Vordergrund. Auch sei die klassische AZV der 80er und 90er Jahre in diesem Sektor im Hinblick auf eine potentielle Arbeitsplatzwirkung weniger erfahrbar gewesen und habe sich eher in Form einer starken Erhöhung der Arbeitsintensität gezeigt, was logischerweise häufig sogar als Verschlechterung der individuellen Situation wahrgenommen wurde. Insofern, schließt Wiedemuth, sei das Konzept der kollektiven AZV vielleicht tatsächlich etwas, was eher auf klassischen industriellen Strukturen aufbaue (JW: 17f). Lehndorff bestätigt diese Wahrnehmung, fügt jedoch hinzu, dass natürlich auch ohne AZV die Produktivität und damit Intensität der Arbeit im Dienstleistungsbereich stetig gesteigert worden wäre (SL: 15). Ob Dienstleistungsgesellschaft oder nicht, weiterhin relevant bleibt nach einhelliger Meinung der Experten jedenfalls auch für alle zeitgemäßen Formen der Arbeitszeitgestaltung das alte Streitthema der AZV-Debatte, der Lohnausgleich (SL: 13; JW: 13). Das jedoch heute, wie in Vergangenheit schon geschehen, die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich reduziert würde, dass stehe überhaupt

nicht mehr zur Debatte (SK: 10).

Abgesehen von der offensichtlichen Meinungsverschiedenheit bezüglich der Frage, ob auf einen drohenden Fachkräftemangel eher mit längeren oder kürzeren Arbeitszeiten reagiert werden müsste (s.o.), herrschte in diesem Themenbereich, was mich doch sehr überraschte, weitestgehende Übereinstimmung. Eigentlich alle Experten, ungeachtet ihrer institutionellen Herkunft, betonen in Puncto aktuelle Herausforderungen der Arbeitszeitpolitik ähnliche Strategieansätze. Betont wird zunächst, dass Unternehmen die Aufgabe wahrnehmen müssten, ihr Arbeitsplatzangebot attraktiv zu gestalten, angemessene Löhne zahlen und durch „mitarbeiterangepasste“ (SK: 5) oder sog. „intelligente Arbeitszeitmodelle“ (SK: 9) auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Rücksicht sollte dabei insbesondere auf die familiäre Situation bzw. Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflegezeit für Eltern, etc.) genommen werden, um somit das vorhandene Potenzial an un- und unterbeschäftigten Menschen besser ausschöpfen und integrieren zu können, womit natürlich insbesondere Frauen in Teilzeit gemeint sind (JZ: 4f, 12; ME: 20; WF: 6; SK: 5, 9). Neben angepassteren Arbeitszeitmodellen betont Franz die Qualifizierungspolitik der Unternehmen, welche versuchen sollten, langjährige MitarbeiterInnen stärker „hochzuqualifizieren“ (WF: 6). Auf der anderen Seite sei natürlich auch eine adäquate Bildungspolitik staatlicherseits im Kontext eines drohenden Fachkräftemangels sehr wichtig (WF: 6).

Im Bereich der Arbeitszeitpolitik laufen diese Forderungen einerseits im Konzept der sog. *variablen Lebensarbeitszeit* (oder auch „Wahlarbeitszeit“; SK: 9) bzw. einer flexiblen Verteilung der Lebensarbeitszeit je unterschiedlicher Lebenslage zusammen. Gemeint ist dabei die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit je nach Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebenslagen anpassen zu können (bspw. bei Geburt eines Kindes, Weiterbildung, Sabbaticals, Altersteilzeit, etc.; SL: 11; HS: 3, 18; JW: 5f, 13). Als wichtigen Schritt auf gesetzlicher Ebene nennt Seifert hierfür die Möglichkeit bzw. den rechtlichen Anspruch, zwischen Voll- und Teilzeit wechseln zu können und zwar in beide Richtungen und nicht wie derzeit, lediglich von Voll- auf Teilzeitarbeit (HS: 3). Damit in Verbindung stehend wird auf der anderen Seite das Konzept der sog. *kurzen Vollzeit* diskutiert. Lehndorff sieht bspw. bei etwa 30 Wochenstunden den Arbeitszeitstandard der Zukunft (SL: 5). Auch Zenzen versteht die kurze Vollzeit als Möglichkeit, wie insbesondere Frauen besser ins Erwerbsleben integriert werden könnten, wenngleich die Umsetzbarkeit natürlich auch von den Wünschen der Beschäftigten selbst, gesellschaftlichen Rollenbildern, Rahmenbedingungen (wie bspw. die Verfügbarkeit von Kindertagesstätten), etc. abhängen würden (JZ: 7). Lehndorff betont, dass mit dem Modell der kurzen Vollzeit das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welches bislang fast ausschließlich ein Frauenthema gewesen sei, auch stärker zum Männerthema gemacht werden könne. Die Option, dass zu Vätern gewordene Männer in Teilzeit gehen, sei bisher alleine schon aufgrund der nach wie vor existenten Verdienstunterschiede nicht sehr attraktiv gewesen. Eine (vorübergehende) 30-Stunden-Woche sei dem-

gegenüber eine regelrechte „Einzugsschneise“ in das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer, wenngleich eine dauerhafte kurze Vollzeit, unter der Voraussetzung davon leben zu müssen, weniger attraktiv sein mag (SL: 6, 11). Die Frage, ob hier eventuell Interessenkonflikte zwischen bisher in Teilzeit- bzw. Vollzeit Beschäftigten entstehen könnten, wurde eher verneint, da durchaus gemeinsame, wenn auch differenziertere Wunschvorstellungen auszumachen seien (JZ: 15). Trotzdem stellt Lehdorff fest: „Wir können heute, glaube ich, so ohne weiteres, aus verschiedenen Gründen, keine Standardarbeitszeit für alle Branchen haben [...]“ (SL: 10), weil durch die ausdifferenzierten Arbeitszeiten und in bestimmten Branchen rückläufigen Tarifbindungsquoten das Problem entsteht, dass bspw. bei einer kollektiven AZV nur ein Teil der Beschäftigten betroffen wäre. Somit „trägt man indirekt zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten bei. Da sehe ich eigentlich ein großes Problem, für das ich bisher auch keine richtige Lösung sehe, ehrlich gesagt.“ (SL: 10).

Eine Forderung, welche gewissermaßen als Grundlage für die bereits genannten Konzepte der *variablen Lebensarbeitszeit* und *kurzen Vollzeit* zu interpretieren wäre und in der aktuellen Diskussion von ebenso großer Relevanz ist, ist jene nach mehr individueller Mitbestimmung und Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit (SL: 6; JW: 11f; 13).

Insgesamt ergibt sich aus dem Gesagten, dass die Situation heute um einiges komplexer zu sein scheint, als noch vor 2-3 Jahrzehnten. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten haben sich genauso ausdifferenziert, wie auch die Wünsche und Bedürfnisse derselben heterogener geworden sind. Für Arbeitgeberinnen-Verbände und Gewerkschaften wird es dadurch natürlich schwerer, kollektive Vereinbarungen treffen zu können (JZ: 15; SL: 6; JW: 11). Beim Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche war die 40-Stunden-Vollzeit der dominierende Standard und die Industrie spielte eine wichtigere Rolle als heute. Der Großteil der Leute konnte sich unter dieser Forderung unmittelbar etwas vorstellen. Heute, so Lehdorff, kann jemand der bis zu 45 Stunden arbeitet, mit einer Forderung nach einer 30- oder 35-Stundenwoche nichts anfangen, „[d]a ist einfach die Distanz zu groß.“ (SL: 6). Es sei heute aufgrund der Polarisierung und unterschiedlichen Arbeitsrealitäten kaum möglich, eine Zahl zu definieren, die alle Beschäftigten unmittelbar anspricht (SL: 6). Wiedemuth resümiert übereinstimmend und unmissverständlich: „Ich glaube, eine Forderung die alles abdeckt, wie die alte Forderung nach der 35-Stunden-Woche, hätte heute keine Chance mehr [...].“ (JW: 11). Die letztgenannte Forderung nach mehr individueller Einflussmöglichkeit auf die Arbeitszeit bedeutet für die gewerkschaftliche Arbeit, so Lehdorff, jedoch ebenso eine starke Zäsur. Bislang seien es Gewerkschaften gewöhnt gewesen, mit Zahlen zu operieren. „Und jetzt wo es offenbar nicht mehr möglich ist, mit einer Zahl zu operieren, zumindest nicht mit einer Zahl zu operieren, die eine unmittelbare tarifpolitische Forderung darstellt [...], führt das zu Handlungsunfähigkeit.“ (SL: 6) Trotzdem, die Stärkung der Autonomie ist, so Lehdorff und Wiedemuth übereinstimmend, der Dreh- und Angelpunkt der heutigen Diskussion im The-

menbereich der Arbeitszeitpolitik (SL: 11f; JW: 13). Und auf die Frage, ob das Konzept der *variablen Lebensarbeitszeit* das Thema AZV ablösen wird, antwortet Wiedemuth: „Ich sehe im Grunde genommen keine andere Möglichkeit.“ (JW: 13)

AkteurInnen Bevor ich nun zur längerfristigen Perspektive komme, noch kurz zur Frage der zentralen AkteurInnen der Arbeitszeitpolitik bzw., ob sich hier eine Verschiebung ergeben habe. Eckstein meint, dass die Tarifvertragsparteien und die Tarifverträge nach wie vor im Sinne eines übergeordneten Ordnungsrahmens von zentraler Bedeutung seien, von einer pauschalen Verschiebung auf die Betriebsebene könne nicht gesprochen werden (ME: 9, 11). Auch Kallhoff bekräftigt dies, führt jedoch weiter aus, dass moderne Tarifpolitik im Sinne des BDA darauf baue, dass die Umsetzung der geschaffenen Rahmenbedingungen, bspw. über die sog. Öffnungsklauseln, stärker auf betrieblicher Ebene erfolgen solle (SK: 11). Seifert bestätigt, dass Tarifparteien nach wie vor den Ordnungsrahmen abstecken, dass jedoch der Handlungsspielraum von Betriebsparteien im Vergleich zu den 1980ern beträchtlich gewachsen sei (HS: 9-11, 20). Lehndorff geht einen Schritt weiter und meint, dass Arbeitszeitpolitik heute sogar in erster Linie ein betriebliches Thema sei, die Initiative liege mittlerweile nicht mehr bei den Gewerkschaften, sondern bei den Unternehmen (SL: 7-9). Trotzdem offenbar die Diskussion, wie beschrieben, auf die Stärkung individueller Gestaltungsspielräume hinaus läuft, können Individuen selbst nicht als eigentliche AkteurInnen der Arbeitszeitpolitik verstanden werden, da sie gezwungenermaßen nur auf die gegebenen Rahmenbedingungen reagieren können und somit auf die Tarifparteien angewiesen sind (WF: 4; HS: 20; JW: 15). Der Staat als Gesetzgeber kann natürlich ebenso lediglich Rahmenbedingungen setzen (HS: 9-11). Allerdings sei diesbezüglich nichts in Diskussion (SK: 13). Lehndorff betont jedoch, dass die Einführung einer gesetzlichen 40-Stunden-Woche (im Vergleich zur aktuellen 48-Stunden-Woche; vgl. Kapitel 3.6.1) im aktuellen Kontext ein gewichtiger Schritt sein könnte, um dem Thema Reduktion von Belastungen, etc. Auftrieb zu verschaffen, weist jedoch auch darauf hin, dass in Deutschland diesbezüglich eine völlig andere Tradition, als etwa in Frankreich gegeben sei (SL: 7-9, 11).

Langfristige Perspektive Abschließend möchte ich nun den Fokus etwas weiter fassen und das Thema aus einer längerfristigen Perspektive diskutieren. Wie ich in Kapitel 3 gezeigt habe, hat die Geschichte der AZV in Deutschland bereits eine über 100-jährige Tradition. Auf die Frage, welche Triebkräfte hinter dieser Entwicklung stehen und diese erst ermöglichten, fielen die Antworten recht einheitlich aus. Einerseits wird die enorme Verbesserung der Produktivität genannt, welche die Verkürzung der Arbeitszeit aus ökonomischer Sicht überhaupt erst möglich machte. Auf der anderen Seite, sozusagen aus gesellschaftlicher Per-

spektive, wird die Herausbildung und Institutionalisierung von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-Vertretungen sowie ein sich wandelnder gesellschaftlicher Konsens genannt (JZ: 24; SL: 24f; HS: 24-26; JW: 23). Je nach Perspektive fällt die Formulierung hierbei eher friedlich oder auf Arbeitskämpfe hinzielend aus. Franz und Zenzen betonen zum Beispiel gemäß der neoklassischen Theorie die Wichtigkeit von individuellen Präferenzen, wohingegen Wiedemuth eher von sich verändernden Kräfteverhältnissen spricht (WF: 7; JZ: 29; JW: 23). Auch Lehndorff und Seifert betonen, dass, sogar wenn die Arbeitslosigkeit in ungeahnte Höhen steigen würde, es niemals eine Art Automatismus oder Ähnliches geben könne, welcher die Arbeitszeiten reduziert, sondern das AZV immer Ergebnis von Arbeitskämpfen seien. Und ohne die Unterstützung der Beschäftigten selbst, so schließt sich der Kreis zur neoklassischen Lesart, könnten Gewerkschaften natürlich auch keine AZV durchsetzen (SL: 22; HS: 27f). Wie dem auch sei, Kallhoff geht jedenfalls davon aus, dass es für Arbeitszeitverkürzungen auch eine „natürliche Untergrenze“ (SK: 15) gebe, unter welcher man kein produktives Arbeiten mehr bewerkstelligen könne. Diese Untergrenze, so Kallhoff, sei mit der 35-Stunden-Woche wohl erreicht und er glaube nicht, dass in Zukunft noch derart hohe Produktivitätssteigerungen zu erzielen seien, dass sich daraus weitere kollektive AZV ergeben könnten (SK: 15f). Seifert hält dem entgegen, dass derzeit doch insbesondere die deutsche Wirtschaft im internationalen Wettbewerb oft als „überwettbewerbsfähig“ (HS: 26) apostrophiert werde. Insgesamt sei die Situation heute natürlich kaum vergleichbar mit früheren Zeiten, die Sozialstruktur sei eine völlig andere geworden und die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen sei, nicht zuletzt durch den vielzitierten Fachkräftemangel, aber auch aufgrund der enorm gestiegenen Arbeitsproduktivität (JZ: 15, 25f; SL: 20).

In welcher Frage sich die Experten wiederum beachtlich einig sind, ist jene, ob AZV somit als ein Ding der Vergangenheit zu bezeichnen sei: Nein, jedoch müsse AZV heute in anderen, vielfältigeren Formen umgesetzt werden (HS: 30; JW: 27; SL: 26; JZ: 24). Lehndorff bestätigt die Perspektive Keynes und meint, langfristig komme man im Hinblick auf Vollbeschäftigung an AZV überhaupt nicht vorbei (SL: 26). Er schließt: „Das Witzige ist, es [das Thema AZV; M.S.] kommt immer wieder auf den Tisch. Manchmal durch die Vordertür, manchmal durch die Hintertür. Weil Arbeitszeit ist Lebenszeit und die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit spielt eine ganz entscheidende Rolle für den Arbeitsalltag der Menschen.“ (SL: 26)

Wie zu erwarten, waren die Meinungen der Experten in zahlreichen Punkten durchaus unterschiedlich und teilweise sogar widersprüchlich. Für mich überraschend war vielmehr die andere Seite, dass nämlich in erstaunlich vielen Punkten eine gewisse Übereinstimmung zu herrschen scheint. Im letzten Kapitel meiner Arbeit möchte ich nun die hier gewonnenen Erkenntnisse in den Kontext der übrigen Kapitel bzw. insbesondere der Forschungsfrage stellen.

5 Schlussbetrachtung

Hier in diesem Kapitel endet nun die lange Reise durch das komplexe und spannende Thema Arbeitszeitverkürzung. In der *Conclusio* möchte ich versuchen alle auf dem Weg verstreuten Fäden zusammen zu stricken, um somit hoffentlich eine befriedigende Antwort auf die eingangs gestellte Forschungsfrage daraus entwickeln zu können. Im nachfolgenden Ausblick schließe ich meine Diplomarbeit mit einigen Gedanken ab, welche über den unmittelbaren Rahmen dieser Arbeit hinausgehen und hoffentlich andere Interessierte (oder mich selbst) zu weiterem Nachdenken über dieses zweifelsohne zeitlose Thema anregen.

5.1 *Conclusio*

An dieser Stelle bleibt mir also noch die sicherlich schönste, wenn auch keineswegs leichte Aufgabe, die gewonnenen Erkenntnisse aus meiner Diplomarbeit zusammenzufassen und derart zu sortieren, dass im besten Falle eine befriedigende Antwort auf meine eingangs gestellten Forschungsfragen daraus erwächst.

Im ersten Teil der Arbeit habe ich die theoretischen Zusammenhänge rund um das Thema AZV relativ eingehend beleuchtet. Dabei sollte jedenfalls klar geworden sein, dass die Sache mitnichten so einfach ist, wie jene in der Einleitung angedeutete Idee einer schlichten Umverteilung der Arbeit auf mehrere Köpfe. Natürlich ist das Arbeitsvolumen einer Volkswirtschaft keine stabile Größe, sondern abhängig von einer wahrscheinlich nahezu unbegrenzten Anzahl an verschiedenen Faktoren, deren einer auch die Arbeitszeit ist. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass in Zusammenhang mit dem Thema AZV weitaus mehr zu diskutieren wäre, als der leidliche, isolierte Fokus auf etwaige Kostenerhöhungen für Unternehmen. Für die Umsetzung einer Politik der Arbeitszeitverkürzung bedarf es also jedenfalls einer umfassenden und kontextspezifischen Analyse, wie dies bspw. in Frankreich um die Jahrtausendwende versucht wurde. Wie der Überblick verschiedener ökonomischer Arbeiten gezeigt hat, lässt sich jedenfalls mit einiger Sicherheit davon ausgehen, dass zumindest ein gewisser Beschäftigungseffekt durch die AZV im Zuge der 35-Stunden-Woche in Deutschland und auch Frankreich erzielt worden ist. Trotzdem bedeutet dies natürlich nicht, dass kollektive AZV per se immer beschäftigungsfördernd sein müssen, sondern lediglich, dass dies bei entsprechenden Rahmenbedingungen der Fall sein kann.

Durch die Einbettung in größere, makroökonomische Zusammenhänge habe ich weiters gezeigt, dass dem Thema aus einer theoretischen Perspektive wohl recht schwer *neutral* beizukommen ist. Je nachdem, welche Aspekte in diesem Zusammenhang betont werden, befindet man sich schnell in sehr unterschiedlichen Argumentationsfeldern. Wird hauptsächlich auf den Kostenaspekt fokussiert, folgt man wahrscheinlich einer neoklassischen Argumentationslinie, werden vordergründig Nachfrage- und Beschäftigungsaspekte angesprochen, bewegt man sich auf keynesianischem Gebiet und ist von gesteigener Produktivität in Ver-

bindung mit kapitalistischer Ausbeutung die Rede, dient das Werk Marx' oft als Grundlage. Dieses theoretische Hintergrundwissen trägt meiner Meinung nach zur Erklärung bei, weshalb Argumentationen im Bereich AZV oft dermaßen diametral gegensätzlich ausfallen, obwohl nach außen hin mit den selben Begriffen operiert wird. Was ich im Zuge meiner theoretischen Ausführungen ebenso heraus stellen konnte, war, dass dem Thema AZV aus ökonomischer Perspektive, zumindest gemäß der Lesart Keynes, auch längerfristig eine wichtige Aufgabe zu kommen sollte.

Die offensichtliche Gegensätzlichkeit der Positionen wird natürlich noch weitaus stärker bekräftigt, schaut man sich die Geschichte der (Kämpfe um) Arbeitszeitverkürzungen an. Schon seit jeher standen sich hierbei Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer in harten Auseinandersetzungen gegenüber, obwohl natürlich nicht auf die einzelnen, für ihre Zeit jeweils äußerst fortschrittlichen Ausnahmen vergessen werden darf. Zu Beginn der Kämpfe um Arbeitszeitverkürzungen stand zunächst überhaupt die (Neu-) Definition der Begriffe Arbeit und Freizeit. Erst nachdem sich das industrie-kapitalistische Wirtschaftssystem im Gebiet des heutigen Deutschland etabliert und ausgebreitet hatte, konnte der Wunsch nach Freizeit im heutigen Sinne entstehen. Schon damals wehrten sich die Fabrikbesitzer nach Kräften gegen diese unerhörte Forderung und blockten mit Verweis auf eine untragbare, die internationale Wettbewerbsposition gefährdende Kostensteigerung ab, welche sich durch die Gewährung einer AZV ergeben würde. Auch nach dem Ersten Weltkrieg blieb die Forderung nach AZV bzw. eines auf acht Stunden beschränkten Arbeitstages ein zentrales Streitthema und war sogar, so könnte man gewissermaßen sagen, eine der Gründungsforderungen der Weimarer Republik. Nachdem im Nachkriegsboom die 40-Stunden-Woche relativ friedlich erzielt werden konnte, spitzte sich der Kampf um kürzere Arbeitszeiten um die 1980er Jahre in Deutschland noch einmal zu und erlebte in Frankreich sozusagen seinen letzten großen Höhepunkt. Anders als in Deutschland, wurde in Frankreich das Projekt der Einführung einer 35-Stunden-Woche seitens der Regierung vorangetrieben. Nach gewissermaßen unvollendeter Beendigung dieser beiden Projekte, hat sich der Wind um das Thema AZV offenbar gedreht. Zeitgleich mit der deutschen Agenda 2010-Politik wurden in Deutschland die Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte vor dem Ausbrechen der andauernden Wirtschaftskrise sogar wieder länger. Im Zuge der Bekämpfung ebendieser Krise feierte das Konzept der AZV in Form der vorübergehenden Kurzarbeit sozusagen eine Wiedergeburt in der breiten öffentlichen Wahrnehmung. Allerdings, so konnte ich zeigen, werden die Themen Kurzarbeit und kollektive AZV trotz ihrer unleugbaren Verwandtschaft offenbar als zwei unterschiedliche Paar Schuhe gehandelt, sodass Erfolg und Beliebtheit des einen, kaum die Relevanz des anderen hätten aufpolieren können. Hierin hat sich auch unmittelbar bestätigt, worauf ich in der Einleitung zu Kapitel 2.4 hingewiesen hatte, dass nämlich offenbar eine deutliche Lücke zwischen einer kurz- und einer langfristigen Perspektive auf das Thema AZV existiert.

Parallel dazu ergaben sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zahlreiche tief-

greifende Veränderungen, von denen der Trend zu einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der wachsende Anteil an in Teilzeit Beschäftigten (was vor allem Frauen sind) wohl im Kontext meiner Arbeit die wichtigsten sind. Insgesamt hat dies bislang zwar nicht zum Verschwinden eines gewissen Normalarbeitstages geführt, trotzdem scheint ein solcher immer mehr auszufransen und insofern als Anker gewerkschaftlicher Politik zunehmend unbrauchbar. Die genannten Prozesse gingen mit einer gewissen Verschiebung der Kräfteverhältnisse zwischen den Akteurinnen der Arbeitszeitpolitik einher, sodass einerseits die betriebliche Ebene gegenüber der tarifvertraglichen zunehmend mehr Kompetenzen zukommen und andererseits insgesamt die Tarifdeckungsquote sukzessive abnimmt.

Vor diesem Hintergrund konnte ich nun mit mehreren Experten meine Forschungsfragen diskutieren. Ich drehe die Reihenfolge der Fragen um und fange mit der zweiten Unterfrage nach der langfristigen Notwendigkeit von AZV an. Wie die Geschichte der Arbeitszeitkämpfe gezeigt hat und auch die Experten vielfach betonten, kann jedenfalls nicht von einer Notwendigkeit im Sinne eines (weder politischen noch ökonomischen) Automatismus die Rede sein. So nannten mehrere Experten konsequenterweise gesellschaftlichen Konsens bzw. Kräfteverhältnisse als hauptsächliche Triebfeder hinter dem Prozess der AZV. Auf der anderen Seite wurde auch die dramatisch gewachsene Produktivität als wichtiger Faktor genannt und darauf hingewiesen, dass diese, technisch gesagt, entweder in Form von kürzeren Arbeitszeiten oder höheren Löhnen kompensiert werden müsse. So die Produktivität in Zukunft weiter wachsen sollte, würde dies natürlich auch weiterhin gelten, wenngleich Zweifel geäußert wurden, ob dies in Zukunft noch derart stark der Fall sein könnte. Die Analyse von Keynes geht noch einen Schritt darüber hinaus und gibt zu bedenken, dass möglicherweise eine Zeit kommen mag, in welcher materielle Bedürfnisse und unmittelbar notwendige Investitionen einen Zustand der Sättigung erreichen könnten. In solch einem Kontext, so schließt Keynes, wären dann AZV ein zentrales wirtschaftspolitisches Instrument. In Beantwortung meiner Frage lässt sich also festhalten: Ja, aus einer langfristigen theoretischen Betrachtung (im keynes'schen Sinne) gibt es eine Art Notwendigkeit für kürzere Arbeitszeiten. Dies soll jedoch keineswegs bedeuten, dass sich daraus auch eine politische Notwendigkeit oder gar eine Art system-inhärenter AZV-Mechanismus ergeben müsste. Keineswegs, im Gegenteil, das Thema war, ist und bleibt wohl immer ein stark umkämpftes und nur als Resultate derartiger Kämpfe haben sich die heute gültigen Normen entwickelt.

Nun zur ersten Unterfrage, der Frage also, ob die strukturellen Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt die Grundlage für kollektive AZV unterminiert haben. Wie ich hoffentlich zeigen konnte, scheint sowohl für Gewerkschaften, als auch für Arbeitgeberverbände die Verhandlungssituation im Bereich der Arbeitszeitpolitik heute unvergleichlich vielschichtiger als noch bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts zu sein. Durch die verschiedenen Entwicklungen, welche ich zuvor mit den Schlagworten *Flexibilisierung*, *Differenzierung*, *Individualisierung*,

Deregulierung und/oder *Polarisierung* versucht habe zu umreißen, ist die Basis für kollektive Forderungen seitens der ArbeitnehmerInnen stark erodiert und die Interessenlage deutlich heterogener geworden. Somit hat die Forderung einer einheitlichen Anzahl an wöchentlich regelmäßig zu leistenden Arbeitsstunden massiv an Plausibilität verloren. Auch auf ArbeitgeberInnen-Seite ist die Lage komplexer geworden, zumal angesichts eines zukünftig drohenden Fachkräftemangels nicht nur versucht werden muss, die immer wertvoller werdende Stammbesetzung im Unternehmen zu halten (was sich bspw. auch im *Horten* während der Kurzarbeit gezeigt hat), sondern zudem auch versucht werden muss, jene Teile der Erwerbsbevölkerung für Vollzeitstellen zu gewinnen, welche bislang eher marginalisiert blieben. Da dies, nicht zuletzt aufgrund nach wie vor vorherrschender Rollenteilung bei der Kinderbetreuung, insbesondere Frauen in Teilzeitbeschäftigung betrifft, ist das Schlagwort von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier von zentraler Bedeutung.

Was mich in der Expertendiskussion überrascht hat und mir auch im Kontext dieser Forschungsfrage interessant scheint, ist der nahezu ungetrübte Konsens (auch zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen-Seite) in Richtung des Konzepts *variabler Lebensarbeitszeiten*. Offenbar, so lässt zumindest die Expertendiskussion vermuten, wird damit die Hoffnung verknüpft, verschiedene Interessen zusammenführen zu können, was sowohl Arbeitgeber-, ArbeitnehmerInnen-, als auch gesamtgesellschaftliche Zielvorstellungen (wie die eben erwähnte Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf den demographischen Wandel) betrifft. Aus den genannten Gründen leitet sich für mich in Bezug auf die gestellte Frage daraus eine recht eindeutige Antwort ab: Ja, die aktuellen Veränderungsprozesse haben die Basis für die Forderung nach kollektiver AZV massiv unterminiert und gleichzeitig in eine neue Richtung gewendet.

Zu guter Letzt möchte ich nun also zur endgültigen Beantwortung meiner übergeordneten Forschungsfrage kommen:
Sind (kollektive) Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland ein Ding der Vergangenheit?

Sofern unter kollektiver Arbeitszeitverkürzung die tarifvertraglich ausgehandelte Umsetzung einer konkreten und konstanten Zahl an einheitlich von allen Beschäftigten eines Tarifbezirks zu leistenden Wochenarbeitsstunden gemeint ist, so muss meine Antwort auf Grundlage aller in dieser Diplomarbeit gewonnenen Erkenntnisse lauten: Ja. Wie in der Expertendiskussion gezeigt, spielt das Thema kollektive AZV in dieser alten, klassischen, starren Form (abgesehen von der Diskussion in kleineren AZV-Initiativen, etc.) heute keine Rolle mehr, ja ist sogar *mausetot*. Insgesamt ist es für die Tarifparteien offenbar schwerer geworden, derart kollektive Vereinbarungen zu treffen. Die Forderung nach einem einheitlichen Arbeitszeitstandard, wie bspw. zu Zeiten des Kampfes um die 35-Stunden-Woche, scheint in Deutschland vor diesem Hintergrund mittlerweile obsolet.

Trotzdem bleibt die Diskussion rund um das Thema Arbeitszeit natürlich deshalb keineswegs stehen, im Gegenteil. Wie aus der Expertendiskussion ersichtlich, scheint sich der aktuelle Diskurs um die Konzepte variabler Lebensarbeitszeiten und, gewissermaßen als Anhängsel davon, der kurzen Vollzeit zu bündeln. Wollte man diesen Diskurs im Sinne einer potenziellen, kollektiven gewerkschaftlichen Forderung umformulieren, so stünde wahrscheinlich die Forderung nach mehr individueller Zeitautonomie im Fokus. Wiederum auf meine Forschungsfrage bezogen, würde ich dies gewissermaßen als eine Art *qualitative Wende* des Diskurses um das Thema Arbeitszeitverkürzung interpretieren. Wie ich gezeigt habe, standen bislang zumeist bestimmte Zahlen im Zentrum der gewerkschaftlichen Forderungen, was sowohl für die Wochenarbeitszeit gilt, als auch für die Forderung nach längerem Jahresurlaub oder auch stündlichen Pausen im Zuge der Kampagne für eine Humanisierung der Arbeit. Insofern lag das Gewicht des klassischen AZV-Diskurses gewissermaßen auf einer quantitativen Dimension. Wie bereits erwähnt, haben sich diesbezüglich die Zeiten geändert. Die Forderung nach mehr individueller Zeitautonomie, wie sie im Konzept der variablen Lebensarbeitszeit angelegt ist, bedeutet für die Tarifparteien insofern eine Zäsur, als dass nunmehr nicht vordergründig über konkrete Zahlen verhandelt wird, sondern über Rahmenbedingungen, Mitbestimmungsrechte und somit Ausgestaltung und Beschaffenheit, d.h. *Qualität* der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse. Aus dem Kampf um **kollektive Arbeitszeitverkürzungen**, so könnte ich meine Diplomarbeit also schließen, ist offenbar ein Kampf um **individuelle Arbeitszeitgestaltung** erwachsen.

5.2 Ausblick

Wie es so oft der Fall ist, entstehen aus der eingehenden Beschäftigung mit einem Thema oftmals mehr neue Fragen, als alte beantwortet werden können. So ist es jedenfalls auch mir im Rahmen meiner Diplomarbeit ergangen. An dieser Stelle möchte ich nur einige Gedankensplitter liegen lassen, welche, so hoffe ich, ein Weiterdenken und ein sich weiter mit dem Thema Befassen anregen mögen.

Zunächst muss ich hier auf einen interessanten Gedanken zurückkommen, welchen ich im Rahmen der Experteninterviews bereits erwähnt hatte. Gemeint ist der Hinweis, dass zwar offenbar der aktuelle Trend hin zu immer mehr Flexibilisierung mittlerweile den Aspekt der Dauer offenbar weitestgehend verdrängt hat, dass jedoch langfristig Arbeitszeitflexibilisierung Arbeitszeitverkürzung in bestimmter Hinsicht nicht ersetzen kann. Vor allem mit Blick auf die von mir behandelte keynes'sche Perspektive stellt sich somit die Frage, ob und in welcher Form zukünftig eine konzertierte und geplante Reduktion der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten zu bewerkstelligen sein wird.

Daran anknüpfend ergeben sich weitere Gedanken bzw. Fragen. Könnte man, so könnte die obige Bemerkung weitergeführt werden, davon ausgehen, dass in einem (derweil utopischen) Arbeitsumfeld, in dem Arbeitszeiten zur ausschließli-

chen Verhandlungssache zwischen Individuum und Unternehmen geworden sind, der Gesetzgeber stärker auf das durchschnittliche Niveau der Arbeitszeiten einwirken müsste/sollte? Wie erwähnt, deutet bspw. der Vorschlag einer gesetzlichen 40-Stunden-Woche gewissermaßen in eine solche Richtung. Auch wäre die Überlegung lohnenswert, ob, wie offenbar im französischen Kontext geschehen (vgl. Kapitel 3.5), durch eine derartige oder ähnliche staatliche Intervention die Kluft zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ein Stück weit geschlossen werden könnte (so dies wünschenswert erscheint).

Weiters scheint mir bei einer solchen längerfristigen Perspektive auch die theoretische Ausarbeitung der naheliegenden Zusammenhänge und Parallelen des Themas AZV zu den aktuell immer mehr Beachtung findenden Themen, wie Bedingungsloses Grundeinkommen oder Degrowth-Ansätzen spannend und lohnend zu sein.

Ein ganz anderes Thema, welches sich mir aufgrund der erwähnten Tendenz hin zu einer stärkeren Individualisierung aufdrängt, wäre ein Vergleich sozusagen zur früh-kapitalistischen Situation, wie im Deutschland der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Auch zu dieser Zeit waren die neuen FabrikarbeiterInnen mangels organisierter Arbeiterbewegungen mehr oder minder individualisiert. Wenngleich die Situation heute sicherlich gänzlich unterschiedlich ist, bleibt trotzdem die Frage stehen, was passieren würde, würde sich der Trend zu sinkenden Tarifbindungsquoten sowie jener zur Individualisierung fortsetzen?

In einer letzten Anregung möchte ich auf jenen beschriebenen Wandel des Zeitverständnisses zurückkommen. Durch die Industrialisierung, das Vordringen von Fabriken und Produktionsmaschinen hat sich, vertraut man der Darstellung in Kapitel 3.1, das Zeitverständnis der damaligen Beschäftigten bzw. der gesamten Gesellschaft sukzessive gewandelt. Die zahlreichen Umwälzungen neuerer Zeit, so vermute ich, gäben eventuell Anlass auch heute nach derartigen Wandlungsprozessen im Alltagsverständnis der Menschen zu suchen.

Literatur

- Adam, Hermann (2009). *Bausteine der Wirtschaft. Eine Einführung*. 15. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Altmann, Jörn (2007). *Wirtschaftspolitik. Eine praxisorientierte Einführung*. 8. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Anderson, Benedict (1996). *Die Erfindung der Nation: Zur Karriere eines folgenreichen Konzepts: Mit einem Nachwort von Thomas Mergel erweiterte Ausgabe der Neuauflage 1996*. Frankfurt; New York: Campus.
- Artus, Patrick (2002). „Réduction de la durée du travail en France, une analyse simple des faits“. In: *Flash de la CDC IXIS* 8.
- Askenazy, Philippe (2013). „Working time regulation in France from 1996 to 2012“. In: *Cambridge Journal of Economics* 37.2, S. 323–347.
- Bach, Hans-Uwe u. a. (2009). „Kurzarbeit. Atempause in der Krise“. In: *IAB-Forum Spezial*, S. 52–63.
- Bahn Müller, Reinhard (1985). *Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984*. Hamburg: VSA.
- Beermann, Beate (2010). „Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung“. In: *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Hrsg. von Hartmut Groß Hermann; Seifert. Berlin: edition sigma, S. 101–114.
- Bismarck, Fürst Otto von (1988). „Die Frage der Sonntagsruhe vor dem Deutschen Reichstage, Nürnberg 1885“. In: *...denn was uns fehlt, ist Zeit. Geschichte des arbeitsfreien Wochenendes*. Hrsg. von Udo Achten. Köln: Bund-Verlag, S. 49–59.
- Bispinck, Reinhard (2010). „60 Jahre Tarifvertragsgesetz - Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2009“. In: *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hrsg. von Thorsten Bispinck Reinhard; Schulten. Hamburg: VSA, S. 20–35.
- Blum, Ulrich (2008). „Agenda 2010: Neues unter Deutschlands Himmel?“ In: *Wirtschaftsdienst* 3, S. 151–155.
- Bogner, Alexander und Wolfgang Menz (2005a). „Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion“. In: *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage*. Hrsg. von Beate; Menz Wolfgang Bogner Alexander; Littig. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 33–70.
- (2005b). „Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld“. In: *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage*. Hrsg. von Beate; Menz Wolfgang Bogner Alexander; Littig. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–30.
- Bolle, Michael (1983). „Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Ökonomische Analyse und empirische Evidenz“. In: *Arbeitszeitverkürzung - ein Weg zur*

- Vollbeschäftigung?* Hrsg. von Fritz Kutsch Thomas; Vilmar. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 191–206.
- Bontrup, Heinz-Josef und Mohssen Massarrat (2011). *Manifest zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit. Arbeitszeitverkürzung und Ausbau der öffentlichen Beschäftigung jetzt!* URL: http://www.attac-netzwerk.de/fileadmin/user_upload/AGs/AG_Arbeitsfairteilen/Manifest.pdf (besucht am 2013.05.30).
- (2013). *Offener Brief. 30-Stunden-Woche fordern!* URL: <http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/m0413b.pdf> (besucht am 2013.10.09).
- Bosch, Gerhard (1990). „From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany“. In: *International Labour Review* 129.5, S. 611–627.
- (1998). „Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung“. In: *WSI Mitteilungen* 51.6, S. 345–359.
- Bosch, Gerhard und Steffen Lehdorff (2001). „Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations“. In: *Cambridge Journal of Economics* 25, S. 209–243.
- Brenke, Karl (2010). „Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht“. In: *Wochenbericht des DIW Berlin* 46.
- Brenke, Karl, Ulf Rinne und Klaus Zimmermann (2011). „Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession“. In: *IZA Discussion Paper Series* 5780.
- Bundesagentur für Arbeit (2013a). *Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973. Datenstand Juli 2013*. Nürnberg.
- (2013b). *Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Datenstand Juni 2013*. Nürnberg.
- (2013c). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung. Konjunkturelle Kurzarbeit. Stand Mai 2013*. Nürnberg.
- Crimmann, Andreas, Frank Wießner und Lutz Bellmann (2010). „The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis“. In: *Conditions of Work and Employment Series No. 25 / ILO-Working paper*.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.). *Geschichte des 1. Mai: Vom Kampftag zum Feiertag. Born in the USA*. URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++d199d80c-1291-11df-40df-00093d10fae2> (besucht am 2013.08.19).
- Deutschmann, Christoph (1985). *Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Die Zeit (11.2.2013). *Politiker und Wissenschaftler fordern 30-Stunden-Woche. Am 11.2.2013*. URL: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2013-02/30-stunden-woche-initiative> (besucht am 2013.10.09).

- Ellguth, Peter, Hans-Dieter Gerner und Ines Zapf (2013). „Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten“. In: *IAB-Kurzbericht* 3.
- Ellguth, Peter und Susanne Kohaut (2013). „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012“. In: *WSI Mitteilungen* 4, S. 281–288.
- Flick, Uwe (2009). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Vollständig überarbeitete und erweiterte Neuausgabe*. 2. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Franz, Wolfgang (2004). „Winds of Change? - Von der Verkürzung zur Verlängerung der Arbeitszeit in Deutschland“. In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 53.3, S. 325–332.
- (2008). „Die Agenda 2010: Symbol eines wirtschaftspolitischen Kurswechsels“. In: *Wirtschaftsdienst* 3, S. 156–159.
- (2009). *Arbeitsmarktökonomik*. 7. Aufl. Berlin: Springer.
- Freyssinet, Jacques (1998). „Frankreich - Das neue Arbeitszeitgesetz und seine Vorgeschichte“. In: *WSI Mitteilungen* 51.9, S. 589–596.
- Friedrich, Horst und Michael Wiedemeyer (1998). *Arbeitslosigkeit - ein Dauerproblem. Dimensionen, Ursachen, Strategien. Ein problemorientierter Lehrtext*. 3. Aufl. Opladen: Leske + Budrich.
- Groß, Hermann (2010). „Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007“. In: *sfs Dortmund* 176.
- Groß, Hermann, Hartmut Seifert und Georg Sieglen (2007). „Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung“. In: *WSI Mitteilungen* 4, S. 202–208.
- Gubian, Alain u. a. (2004). „Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex ante aux évaluations ex post“. In: *Économie et Statistique* 376-377, S. 25–54.
- Görres, Peter Anselm (1984). *Die Umverteilung der Arbeit: Beschäftigungs-, Wachstums- und Wohlfahrtseffekte einer Arbeitszeitverkürzung*. Campus.
- Haipeter, Thomas und Steffen Lehndorff (2007). „Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik – Wer bestimmt über die Zeit?“ In: *WSI Mitteilungen* 4, S. 181–187.
- Hampe, Peter (1984). „Was Keynes wirklich wollte...“ In: *Friedman contra Keynes. Zur Kontroverse über die Konjunktur- und Beschäftigungspolitik*. Hrsg. von Peter Hampe. München: Olzog, S. 93–106.
- Hassel, Anke und Christof Schiller (2010). *Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland am Beispiel der Hartz IV-Reform. Abschlussbericht*. Hrsg. von Hans-Böckler Stiftung. URL: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-996-4-6.pdf (besucht am 2013.07.18).
- Hautsch, Gert (1984). *Kampf und Streit um Arbeitszeit. Dokumente und Materialien zur Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung*. Frankfurt am Main: Marxistische Blätter.
- Heinrich, Michael (2005). *Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung*. 3. Aufl. Theorie.org. Stuttgart: Schmetterling.

- Hermann, Christoph (2000). „Die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich“. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 26.4, S. 561–578.
- (2012). „The Political Economy of Work Time. A theoretical, empirical, and historical account“. Diss. Wien: Universität Wien.
- Herzog-Stein, Alexander und Hartmut Seifert (2010). „Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten“. In: *WSI-Diskussionspapiere* 169.
- Holzner, Christian (2006). „Hartz IV fördert Minijobs und krankt an der ungenügenden Durchsetzbarkeit der Zumutbarkeitsregeln“. In: *ifo Dresden berichtet* 2, S. 5–9.
- Horn, Gustav A. und Camille Logeay (2008). „Gibt es eine Reformdividende? Eine vorläufige Bilanz der Arbeitsmarktreformen“. In: *Wirtschaftsdienst* 3, S. 160–165.
- Hunt, Jennifer (1999). „Has work-sharing worked in Germany?“ In: *The Quarterly Journal of Economics* 114.1, S. 117–148.
- Husson, Michel (2002). „Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation“. In: *Revue de l’IRES* 38.1, S. 80–108.
- Keller, Berndt (1997). *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. 5. München; Wien: Oldenbourg.
- Keller, Berndt, Susanne Schulz und Hartmut Seifert (2012). „Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010“. In: *WSI-Diskussionspapiere* 182.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert (2011). „Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion“. In: *WSI Mitteilungen* 3, S. 138–145.
- Keynes, John Maynard (2007). „Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder“. In: *Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily W. Leontief*. Hrsg. von Norbert Reuter. 2. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Marburg: Metropolis, S. 135–148.
- (2009). *Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. Übersetzung von Fritz Waeger, verbessert und um eine Erläuterung des Aufbaus ergänzt von Jürgen Kromphardt/Stephanie Schneider*. 11. Aufl. Berlin: Duncker & Humblot.
- (2013a). „From ‘The Listener’, BBC-Magazine, 2 April 1942“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Cambridge et al.: Cambridge University Press, S. 264–270.
- (2013b). „Letter to James E. Meade, 25 April 1943“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War*

- World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Cambridge et al.: Cambridge University Press, 319f.
- Keynes, John Maynard (2013c). „Letter to Josiah Wedgwood, 7 July 1943“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Cambridge et al.: Cambridge University Press, 350f.
- (2013d). „Letter to Sir Wilfrid Eady and others, 9 July 1943“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Cambridge et al.: Cambridge University Press, S. 359–361.
- (2013e). „Letter to T.S. Eliot, 5 April 1945“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Bd. 27. Cambridge et al.: Cambridge University Press.
- (2013f). „The long-term problem of full employment“. In: *The Collected Writings of John Maynard Keynes. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities*. Hrsg. von Donald E. Moggridge. Cambridge et al.: Cambridge University Press, S. 320–325.
- Knuth, Matthias (2010). „Fünf Jahre Hartz IV: Zwischenbilanz und Reformbedarf“. In: *Orientierungen. Zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* 123.1, S. 14–24.
- Kopatz, Michael (2012). *Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit. Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern*. Hrsg. von Energie Wuppertal Institut für Klima Umwelt. Wuppertal.
- Kromphardt, Jürgen (1993). „Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung unter den Rahmenbedingungen der achtziger Jahre“. In: *Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung*. Hrsg. von Peter Hampe. München: v.Hase & Koehler, S. 115–128.
- LaJeunesse, Robert (2009). *Work time regulation as a sustainable full employment strategy : the social effort bargain*. London: Routledge.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann und Jon C. Messenger (2007). *Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Hrsg. von International Labour Organization [ILO]. London; New York: Routledge.
- Lehndorff, Steffen (2001). *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*. Hamburg: VSA.
- (2010a). „Arbeitszeitpolitik nach der Kurzarbeit“. In: *Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik*. Hrsg. von Kay; Rohner Richard; Wagner Hilde Schwitter Helga; Ohl. Hamburg: VSA, S. 39–62.
- (2010b). „Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung“. In: *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Hrsg. von Hartmut Groß Hermann; Seifert. Berlin: edition sigma, S. 71–99.

- (2011). „Before the crisis, in the crisis and beyond: the upheaval of collective bargaining in Germany“. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 17.3, S. 341–354.
- (o.J.). „It’s a long way from norms to normality: The 35-hour week in France“. (unveröffentlichtes Manuskript).
- Lehndorff, Steffen, Alexandra Wagner und Christine Franz (2010). *Arbeitszeitentwicklung in Europa*. Hrsg. von Axel Händel Thomas; Troost. Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft. URL: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf> (besucht am 2013.06.21).
- Littig, Beate (2008). *Interviews mit Eliten – Interviews mit ExpertInnen: Gibt es Unterschiede? [37 Absätze]*. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*. 9(3), Art. 16. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0803161> (besucht am 2013.06.27).
- Logeay, Camille und Sven Schreiber (2006). „Testing the effectiveness of the French work-sharing reform: a forecasting approach“. In: *Applied Economics* 38.17, S. 2053–2068.
- Majer, Helge (1992). *Makroökonomik: Theorie und Politik. Eine anwendungsbezogene Einführung*. 5. Aufl. München; Wien: Oldenbourg.
- Marterbauer, Markus (2006). „Arbeitszeitverkürzung: mehr Beschäftigung und Freizeit“. In: *Aspekte kritischer Ökonomie. Gedenkschrift für Erwin Weissel*. Hrsg. von Martin Marterbauer Markus; Schürz. Wien: LexisNexis ARD Orac, S. 7–16.
- (2011). „Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit“. In: *WISO: Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 2, S. 17–32.
- Marx, Karl (1970). *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Bd. 1*. 5. Aufl. Karl Marx, Friedrich Engels Werke. Bd. 23. Berlin: Dietz.
- Meinert, Ruth (1958). *Die Entwicklung der Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1820 - 1956*. Münster (Westf.): Kramer.
- Meiser, Corinna (1996). *Massenarbeitslosigkeit: Politikansätze und Strategien in der Bundesrepublik Deutschland; eine Programmanalyse*. Weiden; Regensburg: eurotrans.
- Meuser, Michael und Ulrike Nagel (1994). „Experteninterview“. In: *Lexikon der Politik. Bd. 2. Politikwissenschaftliche Methoden*. Hrsg. von Dieter; Schultze Rainer-Olaf Kriz Jürgen; Nohlen. München: C.H. Beck, 123f.
- (1997). „Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung“. In: *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Hrsg. von Annedore Friebertshäuser Barbara; Prengel. Weinheim; München: Juventa, S. 481–491.
- (2005). „ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion [Wiederabdruck; erstmals: 1991]“. In: *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage*. Hrsg.

- von Beate; Menz Wolfgang Bogner Alexander; Littig. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71–94.
- Mieg, Harald A. und Beat Brunner (2004). „Experteninterviews. Reflexionen zur Methodologie und Erhebungstechnik“. In: *Swiss Journal of Sociology* 30.2, S. 199–222.
- Mussel, Gerhard (2007). *Einführung in die Makroökonomik*. 9. Aufl. München: Vahlen.
- Möller, Joachim und Ulrich Walwei (2009). „Krisenanalyse und Empfehlungen. Das deutsche Arbeitsmarktwunder auf dem Prüfstand“. In: *IAB-Forum Spezial*, S. 4–11.
- Peters, Klaus (2001). „Die neue Autonomie in der Arbeit“. In: *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hrsg. von Klaus Glißmann Wilfried; Peters. Hamburg: VSA, S. 18–40.
- Promberger, Markus u. a. (1996). *Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele*. Berlin: Edition Sigma.
- Reuter, Norbert (1998). *Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily Leontief*. Marburg: Metropolis.
- (2007). *Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily Leontief*. 2. Aufl. Marburg: Metropolis.
- Rinne, Ulf und Klaus Zimmermann (2013). „Is Germany the North Star of Labor Market Policy?“ In: *IZA Discussion Paper Series* 7260.
- Rothschild, Kurt (1994). *Theorien der Arbeitslosigkeit: Einführung*. 2. Auflage. München, Wien: Oldenbourg.
- Scharf, Günter (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*. Frankfurt a. M.: Otto Brenner Stiftung.
- Schmahl, Hans-Jürgen und Eckhardt Wohlers (1984). „Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung“. In: *Arbeitszeitverkürzung*. Hrsg. von Jacob Herbert. Schriften zur Unternehmensführung, Bd. 31. Wiesbaden: Gabler, S. 77–98.
- Schmidt, Christoph M. (2008). „Agenda 2010 und Hartz-Reformen: Erfolg oder Reformirrtum?“ In: *Wirtschaftsdienst* 3, S. 166–170.
- Schneider, Michael (1984). *Streit um Arbeitszeit: Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*. Hrsg. von Hans Mayr Hans; Janßen. Köln: Bund-Verlag.
- Seifert, Hartmut (1983). „Arbeitszeitpolitische Kontroversen“. In: *Arbeitszeitverkürzung - Ein Weg zur Vollbeschäftigung?* Hrsg. von Fritz Kutsch Thomas; Vilmar. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 175–190.

- (2006). *Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik. Entwicklungslinien, Gestaltungsanforderungen und Perspektiven der Arbeitszeit*. Hrsg. von Friedrich-Ebert-Stiftung. Wirtschafts und Sozialpolitik. Bonn.
- (2010). „Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen. Intermezzo oder arbeitszeitpolitischer Aufbruch?“ In: *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Hrsg. von Hartmut Groß Hermann; Seifert. Berlin: edition sigma, S. 37–52.
- Seifert, Hartmut und Wolfram Brehmer (2008). „Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform“. In: *WSI Mitteilungen* 6, S. 335–341.
- Skidelsky, Robert und Edward Skidelsky (2013). *Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens*. München: Kunstmann.
- Spitznagel, Eugen und Susanne Wanger (2004). *Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit. IAB-Forschungsbericht. Nr. 5/2004*. Hrsg. von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. 5.
- Steinisch, Irmgard (1986). *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel. Der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie 1880-1929*. Berlin; New York: Walter de Gruyter.
- Stille, Frank und Rudolf Zwiener (1997). *Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung*. Sonderheft - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Nr. 160. Berlin: Duncker & Humblot.
- Vorkötter, Uwe (1982). *Auswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften. Eine wirtschaftspolitische, empirische Analyse*. Frankfurt/M.; Bern: Lang.
- Whitley, J.D. und R.A. Wilson (1986). „The impact on employment of a reduction in the length of the working week“. In: *Cambridge Journal of Economics* 10, S. 43–59.
- Wilhelm II. (1988). „Ausarbeitungen Kaiser Wilhelms II. zur Arbeiterfrage. Berlin, den 22. Januar 1890“. In: *...denn was uns fehlt, ist Zeit. Geschichte des arbeitsfreien Wochenendes*. Hrsg. von Udo Achten. Köln: Bund-Verlag, S. 85–88.
- Wingerter, Christian (2009). „Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger“. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. In: *Wirtschaft und Statistik* 11, S. 1080–1098.
- Zerche, Jürgen, Werner Schönig und David Klingenberg (2000). *Arbeitsmarktpolitik und -theorie. Lehrbuch zu empirischen, institutionellen und theoretischen Grundfragen der Arbeitsökonomik*. München, Wien: Oldenbourg.
- Zimmermann, Klaus F. (2008). „Die Agenda 2010: Ein geschichtsträchtiger gesellschaftspolitischer Reformaufbruch“. In: *Wirtschaftsdienst* 3, S. 170–174.
- Zinn, Karl G. (1998). *Makroökonomie. Einführung in die Einkommens- und Beschäftigungstheorie*. 7. Aufl. Aachen: Riese Springer.
- Zwiener, Rudolf (1993). „Zu den Effekten der Arbeitszeitverkürzung in den achtziger Jahren“. In: *Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung*. Hrsg. von Peter Hampe. München: v.Hase & Koehler, S. 91–104.

Anhang

A Datenanhang

A.1 Arbeitszeiten 1800-1980

Jahre	effektiv		tariflich pro Woche	Jahre	effektiv		tariflich pro Woche
	pro Tag	pro Woche			pro Tag	pro Woche	
um 1800	10 – 12	60 – 72		1946		39,5	48
um 1820	11 – 14	66 – 80		1947		39,1	48
1830-1860	14 – 16	80 – 85		1948		42,4	48
1861-1870	12 – 14	78		1949		46,5	48
1871-1880	12	72		1950		48	48
1881-1890	11	66		1951		47,4	48
1891-1895	10,5 – 11	63 – 65		1952		47,5	48
1896-1900	10,5	61 – 63		1953		47,9	48
1901-1905	10 – 10,5	59 – 61		1954		48,6	47,9
1906-1910	10 – 10,5	58 – 60		1955		48,8	47,8
1911-1914	10,5	54 – 60		1956		48	47,1
				1957		46,5	45,4
1918			48	1958		45,7	45,1
1919	8			1959		45,6	44,4
1920	8	48		1960		45,6	44,1
1921	8	48		1961		45,5	44,1
1922	8	48		1962		44,9	43,3
1923	8	48		1963		44,7	43
1924		50,4	51,2	1964		44,1	42,3
1925				1965		44,3	42
1926				1966		43,9	41,8
.		49,9		1967		42,3	41,3
1928	7,7	48,9		1968		43,3	41,2
1929	7,7	46,0	50,6	1969		44	40,9
1930	7,4	44,2		1970		44	40,7
1931	7,1	42,5		1971		43,2	40,5
1932	6,9	41,5		1972		42,8	40,5
1933	7,2	43,0		1973		42,8	40,4
1934	7,4	44,6		1974		41,9	40,3
1935	7,4	44,5		1975		40,5	40,1
1936	7,6	46,7		1976		41,6	40,1
1937	7,7	47,6		1977		41,7	40,1
1938	7,7	47,9	48	1978		41,6	40,1
1939	7,8	48,6	48	1979		41,9	40,1
1940		50,1	50	1980		41,6	40,1
1941		50,1	52				
1942		49,2					
1943		48	60				
1944		48,3	60				
1945							

Quelle:

effektiv pro Tag/Woche: bis 1955 Meinert (1958), ab 1956 Schneider (1984) [gerundet]
tariflich pro Woche: Hautsch (1984)

A.2 Tarifbindung

Tarifbindung und Betriebsrat - Deutschland (in % der Beschäftigten)

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Kernzone (West)	39	37	37	35	32	30	31	29
Vertretungslücken (West)	28	25	24	24	23	22	21	21
Weißer Flecken (West)	21	24	25	27	30	31	32	34
Kernzone (Ost)	25	25	23	22	19	18	18	15
Vertretungslücken (Ost)	21	16	15	16	16	18	13	16
Weißer Flecken (Ost)	35	39	40	41	41	42	47	45

Kernzone = Betriebsrat und Branchentarif

Vertretungslücken = Branchentarif aber kein Betriebsrat

Weißer Flecken = kein Betriebsrat, kein Branchentarif

Quelle: Ellguth/Kohaut (2013: 287)

Tarifbindung in Deutschland (in %)

	West	Ost
1998	76	63
1999	73	57
2000	70	55
2001	71	56
2002	70	55
2003	70	54
2004	68	53
2005	67	53
2006	65	54
2007	63	54
2008	63	52
2009	65	51
2010	63	50
2011	61	49
2012	60	48

Quelle: WSI-Tarifarchiv

(http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_1998_2012.pdf [10.10.2013])

A.3 Atypische Beschäftigung

Erwerbs-, Vollzeit- und Teilzeitquoten in Deutschland (in %)

	MEQ	FEQ	EQ	MVZ	FVZ	VZQ	MTZ	FTZ	TZQ
1959	90,67	47,12	67,21						
1960	90,70	47,60	67,58						
1961	90,88	47,41	67,69						
1962	90,86	46,94	67,34						
1963	90,68	46,94	67,40						
1964	90,14	46,78	67,06						
1965	89,90	46,93	67,12						
1966	89,95	46,66	67,05						
1967	89,03	45,59	66,03						
1968	89,30	45,88	66,33						
1969	88,88	46,01	66,31						
1970	88,17	46,23	66,19						
1971	87,82	46,57	66,23						
1972	88,37	47,63	67,33						
1973	87,66	48,37	67,44						
1974	86,74	48,28	67,03						
1975	85,97	48,17	66,56						
1976	85,01	48,27	66,16						
1977	84,65	48,87	66,37						
1978	84,53	49,00	66,40						
1979	84,53	49,73	66,82						
1980	84,40	50,21	67,10						
1981	83,49	50,65	66,93						
1982	83,02	51,01	66,87						
1983	81,97	50,74	66,17						
1984	81,41	51,70	66,49						
1985	81,87	52,66	67,19	68,85	31,15	88,00	7,02	92,98	12,00
1986	82,04	53,38	67,70	68,85	31,15	87,75	7,06	92,94	12,25
1987	82,30	54,01	68,18	68,29	31,71	87,74	7,35	92,65	12,26
1988	82,51	55,00	68,85	68,71	31,29	87,22	7,95	92,05	12,78
1989	82,26	55,53	69,04	68,45	31,55	87,09	8,09	91,91	12,91
1990	82,72	58,54	70,79	68,36	31,64	84,97	8,59	91,41	15,03
1991	82,91	62,14	72,63	65,63	34,37	86,02	8,49	91,51	13,98
1992	81,98	62,48	72,36	65,87	34,13	85,70	8,88	91,12	14,29
1993	81,31	62,28	71,95	66,24	33,76	85,03	9,04	90,98	14,97
1994	81,28	62,70	72,13	66,05	33,95	84,14	10,15	89,83	15,86
1995	80,98	62,55	71,91	66,08	33,92	83,67	10,91	89,11	16,32
1996	80,26	62,26	71,39	65,26	34,74	83,41	11,46	88,54	16,59
1997	80,32	62,84	71,72	65,50	34,50	82,27	12,39	87,61	17,73
1998	80,17	62,98	71,70	65,58	34,42	81,54	13,00	87,00	18,46
1999	80,29	63,80	72,16	65,52	34,48	80,54	13,14	86,86	19,46
2000	79,93	64,01	72,07	65,38	34,62	80,15	13,35	86,65	19,85
2001	80,05	64,91	72,58	65,46	34,54	79,24	13,61	86,39	20,76
2002	80,06	65,28	72,75	65,21	34,79	78,64	13,90	86,10	21,36
2003	80,31	66,10	73,28	65,08	34,92	77,63	14,47	85,53	22,37
2004	80,32	66,13	73,31	65,20	34,80	77,18	14,55	85,45	22,82
2005	80,42	66,84	73,69	65,73	34,27	75,52	16,10	83,90	24,48
2006	81,14	68,43	74,85	65,89	34,11	73,82	18,04	81,96	26,18
2007	81,58	69,24	75,47	65,92	34,08	73,69	18,13	81,88	26,31
2008	81,84	69,62	75,79	65,78	34,22	73,69	18,26	81,74	26,31
2009	81,99	70,27	76,19	65,03	34,97	73,46	18,33	81,67	26,54
2010	82,10	70,72	76,46	64,88	35,12	73,31	18,27	81,73	26,69
2011	82,22	71,63	76,98	64,66	35,34	73,00	18,77	81,23	27,00
2012	82,09	71,60	76,90	64,57	35,43	72,95	19,14	80,86	27,05

MEQ = Männererwerbsquote (männliche Erwerbspersonen an gesamter männlicher Bevölkerung)
 FEQ = Frauenerwerbsquote (weibliche Erwerbspersonen an gesamter weiblicher Bevölkerung)
 EQ = Erwerbsquote (alle Erwerbspersonen an gesamter Bevölkerung)
 MVZ = Männervollzeitquote (Männeranteil an allen Vollzeitbeschäftigten)
 FVZ = Frauenvollzeitquote (Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten)
 VZQ = Vollzeitquote (Vollzeitbeschäftigte an allen abhängig Beschäftigten)
 MTZ = Männerteilzeitquote (Männeranteil an allen Teilzeitbeschäftigten)
 FTZ = Frauenteilzeitquote (Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten)
 TZQ = Teilzeitquote (Teilzeitbeschäftigte an allen abhängig Beschäftigten)

Quelle: Mikrozensus - Tabellencode: 12211-0001, 12211-0011 [eigene Berechnungen]
 (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [14.11.2013])

Befristete und geringfügige Beschäftigung in Deutschland (in %)

	Befristet	MQBfr.	FQBfr.	Gfg.	AGfg.
1985	11,67	62,09	37,91		
1986	12,44	61,55	38,45		
1987	12,59	60,58	39,42		
1988	12,30	60,47	39,53		
1989	11,99	60,31	39,66		
1990	11,38	58,80	41,24		
1991	10,84	57,54	42,43		
1992	11,21	57,59	42,41		
1993	10,97	58,02	41,98		
1994	10,95	56,97	43,03		
1995	11,30	57,46	42,54		
1996	11,85	58,22	41,78		
1997	12,33	57,60	42,37		
1998	12,73	57,95	42,08		
1999	13,64	56,83	43,20		
2000	13,38	56,23	43,75		
2001	13,15	56,07	43,95		
2002	12,65	55,51	44,49		
2003	12,90	55,60	44,40	18,67	75,97
2004	12,93	55,86	44,14	21,23	73,37
2005	14,56	55,25	44,75	21,02	72,61
2006	14,77	55,00	45,00	21,07	71,15
2007	14,85	54,26	45,74	21,14	69,59
2008	14,94	54,02	45,98	21,02	68,36
2009	14,77	52,93	47,07	21,38	68,00
2010	14,87	52,59	47,41	21,43	66,78
2011	14,72	52,14	47,86	21,31	65,39
2012	13,80	52,33	47,67	21,15	64,62

Befristet = Befristete Beschäftigung in % der abhängig Beschäftigten
 MQBfr. = Männerquote der befristet Beschäftigten (Anteil der Männer an allen befristet Beschäftigten)
 FQBfr. = Frauenquote der befristet Beschäftigten (Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten)
 Gfg. = Geringfügig Beschäftigte in % der abhängig Beschäftigten
 AGfg. = Ausschließlich geringfügig Beschäftigte in % aller geringfügig Beschäftigter

Quelle: Mikrozensus, Tabellencode 12211-0010 [eigene Berechnungen]
 (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [14.11.2013]);
 Bundesagentur für Arbeit 2013b [eigene Berechnungen]

Leiharbeit in Deutschland

	Leih	Leih-M	Leih-F	LeihQ
1973	19,42	13,84	5,58	
1974	10,32	6,95	3,37	
1975	8,92	5,84	3,08	
1976	12,45	8,89	3,56	
1977	15,67	10,59	5,07	
1978	20,56	14,86	5,70	
1979	30,48	22,79	7,69	
1980	33,23	23,77	9,46	
1981	26,14	18,10	8,03	
1982	16,90	11,11	5,79	
1983	21,55	14,80	6,75	
1984	31,75	23,32	8,43	
1985	46,95	36,51	10,43	0,20
1986	55,77	44,52	11,25	0,23
1987	64,36	51,93	12,43	0,27
1988	80,20	64,66	15,55	0,33
1989	96,93	78,70	18,23	0,39
1990	118,88	95,93	22,95	0,45
1991	123,77	99,18	24,59	0,37
1992	109,33	88,25	21,07	0,33
1993	108,85	88,13	20,72	0,33
1994	146,19	118,81	27,37	0,45
1995	162,28	132,25	30,03	0,50
1996	177,63	143,98	33,65	0,55
1997	199,68	161,10	38,57	0,63
1998	232,24	184,17	48,07	0,73
1999	286,36	222,76	63,60	0,88
2000	337,85	258,92	78,92	1,04
2001	302,91	233,92	68,99	0,93
2002	308,53	236,77	71,76	0,95
2003	327,79	249,67	78,12	1,02
2004	389,09	292,31	96,78	1,24
2005	464,54	343,88	120,66	1,45
2006	631,08	466,32	164,76	1,92
2007	721,35	527,57	193,78	2,15
2008	673,77	482,69	191,08	1,97
2009	632,38	435,88	196,50	1,85
2010	823,51	589,85	233,66	2,39
2011	871,73	622,39	249,33	2,47
2012	822,38	574,97	247,41	2,32

Leih = LeiharbeiterInnen in Deutschland (in 1.000)

Leih-M = davon Männer (in 1.000)

Leih-F = davon Frauen (in 1.000)

LeihQ = Leiharbeitsquote (in % aller abhängig Beschäftigter)

Quelle: Mikrozensus, Tabellencode 12211-0011

(<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [14.11.2013]);

Bundesagentur für Arbeit 2013a [eigene Berechnungen]

A.4 Arbeitszeiten 1983-2012

Normalerweise im Durchschnitt geleistete Wochenstunden

	Gesamt			EU15	Teilzeit			EU15	Vollzeit			
	EU15	D	F		M	D	F		M	D	F	M
1983		39,9	35,4	42,7		20,6	20,6	21,2		42,6	41,8	43,0
1984		40,1	35,9	42,7		21,9	21,6	24,7		42,6	41,7	43,0
1985		39,9	35,8	42,6		20,4	20,6	18,5		42,8	42,2	43,1
1986		39,7	35,5	42,4		20,1	20,3	18,5		42,6	42,0	42,9
1987		39,6	35,4	42,3		20,4	20,5	19,2		42,4	41,6	42,7
1988		39,3	35,1	42,0		20,4	20,5	19,0		42,2	41,5	42,5
1989		39,1	34,8	41,8		20,4	20,6	18,8		41,9	41,1	42,3
1990		38,2	33,5	41,3		19,2	19,4	17,1		41,6	40,8	42,0
1991		38,4	34,5	41,2		20,0	20,3	17,6		41,4	40,6	41,8
1992		38,2	34,1	41,1		19,6	19,9	17,1		41,3	40,4	41,8
1993		37,9	33,7	40,9		19,6	19,9	17,7		41,1	40,2	41,6
1994		37,8	33,5	40,9		19,8	19,9	18,5		41,2	40,2	41,7
1995	38,4	37,6	33,1	40,8	19,8	19,2	19,4	17,7	42,0	41,2	40,1	41,7
1996	38,4	37,8	33,1	41,3	19,7	18,5	18,8	16,3	42,1	41,6	40,3	42,3
1997	38,3	37,6	32,7	41,2	19,6	18,2	18,6	15,9	42,1	41,7	40,4	42,3
1998	38,1	37,3	32,3	41,1	19,5	18,0	18,4	15,5	42,1	41,7	40,3	42,4
1999	37,9	37,2	32,1	41,1	19,5	17,7	18,1	15,3	41,9	41,8	40,4	42,5
2000	37,8	37,1	31,9	41,1	19,6	17,8	18,1	15,7	41,7	41,8	40,3	42,5
2001	37,7	36,7	31,5	40,9	19,7	17,8	18,1	15,7	41,6	41,6	40,2	42,3
2002	37,4	36,5	31,4	40,6	19,6	17,6	17,9	15,6	41,4	41,4	40,1	42,1
2003	37,4	35,9	30,8	40,1	19,6	17,6	18,0	15,6	41,5	41,0	39,7	41,7
2004	37,4	36,0	30,8	40,3	19,4	17,4	17,8	15,3	41,7	41,3	40,0	42,0
2005	37,3	35,7	30,3	40,2	19,6	17,4	17,8	15,7	41,8	41,5	40,0	42,3
2006	37,2	35,6	30,2	40,1	19,7	17,9	18,1	17,1	41,8	41,8	40,4	42,4
2007	37,2	35,5	30,1	40,0	19,8	17,9	18,2	16,8	41,7	41,7	40,4	42,4
2008	37,1	35,6	30,3	40,0	19,8	17,9	18,3	16,4	41,7	41,7	40,4	42,4
2009	36,9	35,7	30,5	40,1	19,8	18,2	18,4	17,0	41,6	41,9	40,5	42,5
2010	36,8	35,7	30,5	40,1	19,9	18,3	18,6	17,3	41,6	41,8	40,5	42,5
2011	36,7	35,5	30,5	39,9	19,8	18,1	18,5	16,5	41,6	41,9	40,5	42,6
2012	36,6	35,5	30,5	39,8	19,8	18,2	18,6	16,5	41,6	41,9	40,5	42,6

D = Deutschland

Frauen = Frauen in Deutschland

Männer = Männer in Deutschland

Quelle: Labour Force Survey (LFS), Tabellencode lfsa_ewhuis
(<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> [31.10.2013])

Häufigkeitsverteilung von Wochenarbeitsstunden in Deutschland - Männer & Frauen (in %)

	Frauen			Männer		
	1995	2000	2008	1995	2000	2008
1-19	13,1	17,2	20,8	1,4	2,6	4,6
20	8	8,8	9,2	0,5	0,8	1,4
21-29	7,8	8	8,2	0,9	0,8	1
30-35	8,1	10,6	12,4	2,8	8	7,7
36-39	36,9	28,1	17,5	52,9	36,6	21,4
40	22,4	22,7	25,8	30,8	38	46,1
41-48	1,9	2,2	4,1	4,7	5,3	10,6
49+	1,9	2,3	2	6	7,9	7,2

Quelle: Lehndorff/Wagner/Franz (2010)

B Interviews

B.1 Interview-Partner

Wie im Text (vgl. Kapitel 4.1) erwähnt, kann die Auswahl an herangezogenen ExpertInnen wenig mehr sein, als ein Produkt aus persönlichem Gutdünken, Gesprächsbereitschaft der ExpertInnen und demnach letztlich auch Glück und Zufall. Ich bedauere insbesondere, dass es mir nicht gelungen ist, auch eine weibliche Stimme einzubeziehen und bereits angedachte Gespräche aufgrund terminlicher Unpässlichkeiten, knappen Zeitressourcen, etc. nicht verwirklicht werden konnten. Hier gebe ich nur rudimentär für mich relevante Hintergrundinformationen zu den einzelnen Experten und begründe anschließend kurz meine Auswahl.

Ass. Martin Eckstein (ME): Ist Referent der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Eckstein wurde mir auf Anfrage bei der BDA als Ansprechpartner vermittelt. In seiner Funktion als Referent der Arbeits- und Tarifrechtsabteilung der BDA konnte ich durch das Gespräch mit Eckstein die Sichtweise des Spitzenverbands der deutschen Arbeitgebervertretungen näher kennen lernen, was für das Anliegen meiner Arbeit selbstredend ein großer Gewinn war.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Franz (WF): War von 1997 bis 2013 Präsident und wissenschaftlicher Direktor des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim und von 2009 bis 2013 Vorsitzender des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Ich wollte einerseits mit ihm sprechen, weil er unmittelbar am Diskurs um das Thema Arbeitszeit teilgenommen hat (vgl. die von mir zitierten Publikationen) und zudem aufgrund der von ihm bekleideten Funktionen als sehr wichtiger Diskurs Teilnehmer gelten muss. Andererseits, weil er in seinen Publikationen eine dezidiert kritische Haltung in Bezug auf das Thema AZV einnimmt, was für mich im

Namen der Ausgewogenheit von Pro- und Contra-Argumentationen sehr wichtig war.

RA Stephan Kallhoff (SK): Ist Ansprechpartner der Geschäftsstelle Tarifrecht bei Nordmetall, einem norddeutschen Landesarbeitgeberverband, welcher Teil des Gesamtverbands der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (kurz: Gesamtmetall) ist. Der Kontakt zu Kallhoff wurde mir auf Anfrage bei Gesamtmetall bzw. Nordmetall vermittelt. Das Gespräch war sehr wichtig für mich, um einen Einblick in die Sichtweise der ArbeitgeberInnen-Seite auf das Thema Arbeitszeit bzw. AZV zu bekommen.

Dr. Steffen Lehndorff (SL): Ist seit 2007 Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ im neu gegründeten Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Seine Forschungsinteressen konzentrieren sich auf die Veränderung der Arbeitszeit und Beschäftigungsstrukturen sowie der industriellen Beziehungen im internationalen Vergleich. Lehndorff muss zweifelsohne als einer der zentralsten Akteure im deutschen Arbeitszeitdiskurs gelten, über seine Literatur habe ich mich dem Thema genähert und auch Mag. Dr. Christoph Hermann (Universität Wien) hat mir Lehndorff als wohl wichtigsten Ansprechpartner anempfohlen.

Dr. Hartmut Seifert (HS): War bis zu seinem Ruhestand 2008 Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, welche wiederum die zentrale Forschungs- und Studienförderungsstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist. Seifert publizierte zahlreiche Studien über den deutschen Arbeitsmarkt und dessen Veränderungen. Deshalb war er als Gesprächspartner für mich insbesondere auch mit Blick auf die Fragen nach aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 3.6.2) sehr hilfreich. Überdies ist er aufgrund seiner langjährigen Erfahrung und aktiven Teilnahme am AZV-Diskurs der 80er und frühen 90er-Jahre (vgl. Kapitel 3.4) natürlich ein profunder Kenner der von mir beschriebenen, sowohl theoretischen als auch praktischen Debatten rund um das Thema meiner Arbeit.

Jörg Wiedemuth (JW): Ist aktiver Bereichsleiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung der ver.di-Bundesverwaltung. Neben seiner aktiven Teilnahme am Arbeitszeitdiskurs war Wiedemuth für mich natürlich vordergründig deshalb ein wichtiger Gesprächspartner, weil er aufgrund seiner Position stellvertretend für den innergewerkschaftlichen Diskurs sprechen kann.

Dr. Jupp Zenzen (JZ): Ist Referent der Abteilung Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Er führte zusammen mit Martin Eckstein das von mir bei der BDA angefragte Gespräch, weshalb hier selbiges gilt, wie bereits bei Eckstein erwähnt (s.o.).

B.2 Transkripte

Alle Interviews sind auch als Audio-Datei verfügbar, welche auf Nachfrage gerne zur Verfügung gestellt werden. Die Angaben in geschwungenen Klammern beziehen sich auf

Minuten: Sekunden dieser Audio-Dateien. Die Angaben in eckigen Klammern, auf die auch im Fließtext Bezug genommen wird, sind von mir eingefügte Absatzmarkierungen. Gemäß des Vorschlags von Meuser/Nagel (2005: 83) berücksichtigen die Transkripte keinerlei non-verbale Elemente, Unverständliches und für mich irrelevante Passagen habe ich nicht transkribiert und mit [...] vermerkt (was allerdings verhältnismäßig wenig Interview-Material betrifft).

B.2.1 Jörg Wiedemuth

Interview geführt, am 21.08.2013. Michael Schwendinger = MS, Jörg Wiedemuth = JW

MS: Wie steht es denn um das Thema Arbeitszeit heute. Wie ist die Konjunktur dieses Themas? Wird das diskutiert? Sehen Sie das als Alternative, die im aktuellen Kontext irgendwie Relevanz hat? Oder ist das eigentlich ein Thema, das mehr oder weniger in der Schublade verschwindet und andere Themen wichtiger sind?

JW: Es gibt in Deutschland in den Gewerkschaften im Moment keine breite Diskussion um die Frage einer allgemeinen kollektiven Arbeitszeitverkürzung. Es gibt ein paar Bereiche, da wird das durchaus diskutiert, in Funktionskreisen. Aber innerhalb der Gewerkschaften spielt es als eine relevante Diskussion, die darauf zielt, weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung, also der Wochenarbeitszeitverkürzung zu gehen, aktuell keine bedeutende Rolle. (04:04) [1]

MS: Auch gesamtgesellschaftlich, auch von politischer Seite ist da nichts angedacht?

JW: Nein. Nein, da ist das Thema völlig mausetot. Also in den Parteien und im gewerkschaftlichen Institutionen wird es nicht breit diskutiert. Es gibt im Umfeld der deutschen Memo-Gruppe eine Diskussion und auch eine Initiative von einer Reihe von Wissenschaftlern, um den Heinz Bohnttrupp und anderen, zusammen mit Attac, gibt es eine Initiative, auch einen offenen Brief, auch an die Gewerkschaftsvorstände, sich dieses Themas wieder anzunehmen und das Thema zu puschen. Die Resonanz ist aber äußerst gering. (05:03) [2]

MS: Das ist ja eigentlich interessant, weil die Kurzarbeit ja immer als Erfolgsmodell, insbesondere Deutschland, gelobt wurde und trotzdem denkt niemand, wie Sie sagen, über Arbeitszeitverkürzungen nach?

JW: Diese Frage von Kurzarbeit und Reduzierung der Arbeitszeit und Nutzung von Arbeitszeitkonten in Zusammenhang mit Krisenbewältigungs-Strategien wird in der Diskussion nicht unter dieser Überschrift: „Das ist ein guter Beleg für weitere Arbeitszeitverkürzung“, subsumiert. Sondern es ist eine reine Krisenbewältigungs-Strategie. Das klingt in sofern etwas verwunderlich, aber wenn man sich die Diskussion anguckt, und die Arbeitszeitmodelle, die es auch vor 10-15 Jahren gegeben hat, also wie z.B. dieses VW-Modell und andere, hat das auch nicht dazu geführt, das man gesagt hat: „Damit ist im Grunde genommen der Beleg erbracht worden, dass eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit Beschäftigungssicherung bewirkt.“ Und daraus könnte man im Grunde genommen eine verstärkte Begründung ableiten, derartige Modelle zu verallgemeinern. Das ist auch damals, im Nachgang der Diskussion dieses VW-Modells nicht diskutiert worden. Insofern ist das nicht so ganz verwunderlich. Aber es wird von den Beschäftigten auch nicht so wahrgenommen, dass man sagt: „Das ist jetzt eine gute Begründung, warum wir die Arbeitszeit verkürzen sollten, oder müssten.“ Sondern es wird als eine reine Krisenbewältigungs-Strategie, die zeitlich durchaus auch Akzeptanz hat, diskutiert und das ist es dann auch. (07:23) [3]

MS: Sehen Sie gerechtfertigt? Oder würden Sie sagen: Offensichtlich muss es da eine Verbindung geben und die wird einfach ausgeblendet. Oder würden Sie das auch so sehen, dass man das als zwei Paar Schuhe diskutieren kann?

JW: Es gibt natürlich schon eine... das ist natürlich schon ein starker Beleg dafür, dass derartige Strategien prinzipiell nicht falsch sind, sondern eigentlich eine bestimmte inhaltliche Relevanz haben. Das ist ja gerade auch ein Stückchen das Erstaunliche daran, dass die Gewerkschaften auf der einen Seite derartige Konzepte auch fordern, in der Krise, wie Kurzarbeit, sich auch politisch dafür verwenden, gegenüber der deutschen Bundesregierung. Und die Bundesregierung durchaus auch unter Arbeitsmarktgesichtspunkten gesagt hat: „Ja das machen wir und das unterstützen wir auch breit, indem wir auch die Bezugsdauer von Kurzarbeit z.B. verlängern, gesetzlich, temporär.“ Aber auf der anderen Seite nach wie vor der Auffassung sind, dass Arbeitszeitverkürzung als generelle Arbeitsmarkt-Strategie eigentlich abzulehnen ist. (08:46) [4]

MS: Das finde ich auch interessant, weil ich habe mich gerade eingearbeitet in diesen geschichtlichen Teil und habe dort festgestellt, dass die Begründungen für Arbeitszeitverkürzung immer sehr geschwankt haben. Dass am Anfang durchaus ein Beschäftigungseffekt sich erhofft wurde, dann in den 60er Jahren war das eher Lebensumstände verbessern. D.h. jetzt ist dieser potenzielle Beschäftigungseffekt, würden Sie sagen... steht überhaupt nicht im Vordergrund. Also im Moment, gibt es diese Diskussion nicht?

JW: Es gibt also eher so eine Diskussion, dass die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland sehr stabil ist und Sie kennen ja die Diskussion „Erfolgsmodell Deutschland im europäischen Kontext“, und permanenter Rückgang der Arbeitslosenzahlen, ohne das genaueres reflektiert wird, wie die Qualität der Arbeitsmarktentwicklung zu beurteilen ist, mit dem hohen Anteil von Leiharbeit und anderen Formen prekärer Beschäftigung. Das wird also höchstens von den Gewerkschaften und von den eher im linken Spektrum angesiedelten politischen Parteien thematisiert. Aber es gibt darüber keine breite Auseinandersetzung, wo man sagen könnte, auch annähernd 3 Millionen Arbeitslose plus stille Reserve und verdeckte, wären eigentlich eine gute Basis und eine gute Begründung weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung, auch mit der Begründung, also der Verteilung von Arbeitszeit auf mehr Schultern zu geben. Da gibt es überhaupt keine breite Diskussion. Wozu es teilweise Diskussionen gibt, ist zu der Frage: Zusammenhang Arbeitszeit und Gesundheit und Abbau von Belastungen und im Zusammenhang mit der Debatte der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. (11:01) [5]

MS: Auch Familie und Beruf spielt dabei...

JW: Auch Familie und Beruf spielt dabei eine Rolle. Das Problem ist halt nur, da das gesellschaftlich nicht so breit aufgenommen wird, auch von politischen Parteien wird es ja z.B. nicht unterstützt... Vor Jahren hatten wir einmal die Hoffnung, dass man gerade über diese Diskussion: „Verkürzung der Lebensarbeitszeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf“, dass man daraus im Grunde genommen einen Diskussionsstrang machen könnte, wo man die Frage auch der kollektiven Verkürzung von Arbeitszeit wieder hoffähiger machen könnte. Da ist das gesellschaftliche Echo aber eigentlich eher sehr, sehr verhalten. (12:01) [6]

MS: Gut, ich würde dann umschwenken und die Frage erörtern wollen, was sich für strukturelle Veränderungen... Sie haben es auch schon angesprochen, diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse, Flexibilisierung, Anstieg der Leiharbeit, auch Teilzeitarbeit, ganz starkes Thema... Mich würde interessieren, ob das alles dazu geführt hat, dass es auch zu einer Individualisierung, auch in der Frage Arbeitszeit, gekommen ist und ob man hier ganz stark unterteilen müsste, in Dienstleistungsbranchen und Industrie, oder ob man das als Trend durch die ganze Wirtschaft hindurch feststellen kann?

JW: Im Dienstleistungsbereich ist, glaube ich, diese Entwicklung hin zu prekärer Beschäftigung sehr viel ausgeprägter als im industriellen Bereich. Also wenn man sich die Teilzeitquoten anguckt, im industriellen Bereichen oder im Dienstleistungsbereich, wird man feststellen, dass insbesondere in den Bereichen, wo es eine hohe Frauenerwerbstätigkeit gibt, in denen Branchen die Teilzeitquote also relativ hoch ist. In traditionellen Bereichen, wie des Handels, ist es ja z.B. so, dass die Teilzeitbeschäftigung in vielen Formen des Einzelhandels, Lebensmitteleinzelhandels, mittlerweile fast überwiegt. Und auch die Beschäftigten haben natürlich weniger Interesse daran, dass ihre Arbeitszeit weiter verkürzt wird, sondern sie haben sehr viel differenziertere Arbeitszeitwünsche, als in anderen Bereichen. Also das reicht im Grunde genommen, je nachdem, ob diese Teilzeitarbeit freiwillig ausgeübt wird, oder ob betrieblichen Rationalisierungsstrategien beruht, also das Vollzeit- oder vollzeitnahe Arbeit gar nicht mehr angeboten wird, von dem Wunsch länger zu arbeiten, bis dahin, eine andere Verteilung der Arbeitszeit und planbarere Gestaltung der Arbeitszeit zu haben. Und da ist es natürlich so wie so sehr viel komplizierter und schwieriger, mit einer Strategie der Verkürzung der Arbeitszeit auch sozusagen Begeisterung oder Unterstützung bei den Beschäftigten zu finden. Das ist auch das, was teilweise die Debatte ausmacht, weil in den Gewerkschaften einige sagen: Ja eigentlich müssten wir unbedingt

die Arbeitszeit weiter verkürzen. Auf der anderen Seite ist das eine Forderung, die bisher bei den Beschäftigten zwar prinzipiell nicht auf Ablehnung trifft, aber nicht so verankert ist, dass die Beschäftigten bereit wären, dafür auch in eine Auseinandersetzung zu gehen. Es gibt die Wünsche: anders, kürzer zu arbeiten, also in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen. Auch unter dem Gesichtspunkt des Abbaus von Belastungen, auch im Gesundheitswesen und im Bereich der KiTas und der Erzieher. Aber die Forderung ist nicht so stark emotional verankert, dass die Beschäftigten sagen würden: Wenn die Gewerkschaften dafür zu Auseinandersetzungen aufrufen würden, wären wir bereit, dafür auch die Arbeit niederzulegen. (16:00) [7]

MS: Würden Sie dann, eben auch die Charakterisierung „Individualisierung“ als passend bezeichnen? Also ist das tatsächlich so, dass ganz viele Leute selber für sich quasi, sehen müssen, wie lange sie arbeiten können und wollen und es deswegen kein Kollektiv mehr gibt?

JW: Naja, diesen Trend zur Individualisierung, den gibt es natürlich. Und der ist auch ziemlich ausgeprägt. Da muss man natürlich auch in den einzelnen Bereichen unterscheiden. Also insbesondere in dem Bereich von qualitativ hochwertigen Dienstleistungen, wo Gleitzeit-Systeme und andere Formen, wie Vertrauensarbeitszeit usw., sozusagen ausgeprägt sind, haben die Leute eigentlich eher das Problem, der Entgrenzung der Arbeitszeit. Temporär in einzelnen Phasen der Tätigkeit, ohne, dass sie dafür eine entsprechende Entlastung an anderer Stelle kriegen. Aber das ist die vorherrschende Strategie wahrscheinlich doch eher zu gucken, es über individuelle Wege es einigermaßen erträglich und aushaltbar zu machen. Jedenfalls geht es nicht so weit, dass man sagt: Da gibt es eine große kollektive Betroffenheit, die im Grunde genommen gerade zu danach schreit, weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung zu gehen. Wir merken das, wenn wir mit derartigen Beschäftigten diskutieren, dass sie auf der einen Seite zwar durchaus sehen, was mit ihnen dort passiert. Und dass das dauerhaft nicht durchhaltbar ist und auch zu Schädigungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Nur sind das gerade auch Beschäftigtengruppen die keine großen Erfahrungen mit kollektiven Auseinandersetzungen haben, insbesondere im Angestelltenbereich. (18:37) [8]

MS: Würden Sie sagen, dass dieser Prozess der Individualisierung nur auf diese speziellen Branchen die Sie angesprochen haben, IT ist immer so ein Beispiel, dass es auf diese speziellen Bereich beschränkt bleibt, oder ist es schon im Gange, dass sich dieser Prozess verallgemeinert. Leasing-Arbeit in der Industrie ist ja auch mehr oder weniger so, dass man nur für sich selber steht und wenn es keine Arbeit mehr gibt, dann ist man wieder weg.

JW: Es gibt schon den Trend der Ausbreitung auch über die klassischen Angestelltenbereich hinaus, bis hinein in die Produktion. Insbesondere auch an den Schnittstellen zwischen Produktion und Planung und administrativen Tätigkeiten. (19:29) [9]

MS: Könnte man dann allgemein sagen, auch so eine Diskussion die geführt wird, ob dieser klassische Normalarbeitstag, dass der jetzt schon bröckelt, oder jetzt vielleicht schon gar nicht mehr existiert?

JW: Ja. Ja, also der bröckelt im Grunde genommen schon seit 10-15 Jahren. (19:49) [10]

MS: Und was heißt das dann für kollektive Arbeitszeitverkürzung. Also könnte man sich die Forderung für kollektive Arbeitszeitverkürzung überhaupt vorstellen, ohne diesen Normalarbeitstag?

JW: Jedenfalls macht es die Verankerung einer derartigen Forderung nicht leichter. Ich glaube, eine Forderung die alles abdeckt, wie die alte Forderung nach der 35-Stunden-Woche, hätte heute keine Chance mehr, soviel Leute hinter sich zu versammeln, dass sie wirklich ausreichen würde, darauf eine Auseinandersetzung aufzubauen. (20:41) Sondern im Grunde genommen hätte man nur eine Chance, die differenzierter gewordenen Lebenslagen und Arbeitszeitwünsche und -bedürfnisse der Beschäftigten aufzugreifen, wenn man relativ nahe an ihrer Lebenssituation ansetzt. Und das ist mit so einer schlichten und einfachen Forderung wie 30-Stunden-Woche oder 35-Stunden-Woche für alle, glaube ich, nicht mehr zu bewerkstelligen. (21:12) [11]

MS: Ist dann vielleicht etwas anderes an die Stelle dieser einfachen Forderung getreten? Ich stelle mir vor, dass man z.B. als breitere Forderung anbringen könnte: Mehr Mitbestimmung in der Zeiteinteilung?

JW: Ja, mehr Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit. (21:33) [12]

MS: Genau. Könnte das eine Forderung sein, die heute stärker im Vordergrund steht, als die Verkürzung der Arbeitszeit?

JW: Ich sehe im Grunde genommen keine andere Möglichkeit. Wir diskutieren seit einiger Zeit so ein Konzept der Arbeitszeitgestaltung entlang des Lebensverlaufs. Wo man versucht genau diese Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frage von Weiterbildung, Frage von Sabbaticals, flexibler Übergang in die Rente, als Angebot zu diskutieren. Das wären im Grunde genommen Konzepte, die für die Beschäftigten etwas bringen würden und die auch konkreter an den Bedürfnissen anknüpfen würden. Also wenn man z.B. sagt, die Beschäftigten in der Phase wo sie Familie gründen und die Kinder klein sind, gibt es die Möglichkeit z.B. der Reduzierung der Arbeitszeit. Wobei man darüber reden müsste, wie die Entgelt-Ausfälle, die damit verbunden sind, ausgeglichen werden. Wie man damit umgeht. Das wäre sozusagen ein Konzept, das an konkreten Bedürfnissen der Leute anknüpft. Oder indem man einen flexiblen Übergang für 55-Jährige in die Rente anbietet. Dies ihm ermöglicht. Nicht Ausscheiden zu müssen, zu einem Zeitpunkt wo sie es nicht wünschen. Sondern in Teilzeit einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben vorzubereiten. Das wäre ein Konzept, das sowohl unter gesundheitspolitischen als auch unter arbeitsmarktpolitischen und demographischen Gesichtspunkten tragfähig wäre. Oder halt einfach die Möglichkeit einzuräumen das die Leute so etwas wie eine Auszeit nehmen. Das sind natürlich alles eher auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Konzepte. Wir glauben aber, das die eher eine Realisierungschance haben, weil sie teilweise auch anknüpfen an Diskurse, die in Unternehmen geführt werden und die gesellschaftlich geführt werden. Deshalb glauben wir, dass das eher Chancen hätte, als die Wiederbelebung so einer Forderung: „30-Stunden-Woche“ für alle. (24:19) [13]

MS: Könnte man das dann auch so interpretieren, dass man jetzt eher weg von einer inhaltlichen Forderung, hin zu einer eher vielleicht prozesshaften Forderung übergeht. Das der Inhalt selbst jeweils dem Individuum vorbehalten bleiben muss und man mehr im Prozess sagt, die Leute sollen mehr mitbestimmen dürfen?

JW: Also das wäre im Grunde genommen eine Mischung. Inhaltlich würde es ja schon bedeuten, dass die Beschäftigten in bestimmten Phasen ihres Lebens ihre Arbeitszeit reduzieren können. Das was bisher bei der Umsetzung bei der traditionellen Form der Arbeitszeitverkürzung, nämlich das Umsetzungs- und Realisierungsprozedere. Also indem man im Grunde genommen zwar tariflich eine Regelung geschaffen hat, es dann aber den Betrieben und den Belegschaften überlassen hat, wie das betrieblich umgesetzt wird, das würde hier im Grunde genommen anders akzentuiert. Indem man sagt, wir brauchen dafür auch Vereinbarungen über die Prozessgestaltung. Also über die Umsetzung derartigen Sachen. Und es gibt im Grunde genommen individuelle Antragsrechte, bzw. auch individuelle Rechte auf ein bestimmtes Resultat. Es ist aber sozusagen eine Regelung wo der Einzelne darüber befindet, ob und in welchem Umfang er sie zieht. (26:08) [14]

MS: Das bringt mich gleich zur nächsten Frage und zwar zur Frage der Akteure/inne der Arbeitszeitpolitik. Ich glaube man kann, wenn man es geschichtlich sieht, dass es früher, also ganz früher, aber auch in der Nachkriegszeit, immer wieder die Gewerkschaften waren, die quasi die zentralen Zugpferde waren, die in dem Themenbereich agiert haben. Könnte man sagen, dass sich jetzt dadurch eine Veränderung ergibt und die Individuen stärker als Akteure ihrer eigenen Arbeitszeitpolitik stärker ins Zentrum rücken? Dann natürlich auch mit einem adäquaten Machtverlust der Gewerkschaften? Also wer sind heute die wichtigsten Akteure in diesem Themenbereich?

JW: Die Beschäftigten werden, glaube ich, erst dann zu Akteuren werden, wenn es entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten gibt, die ja irgendwie durchgesetzt werden müssen. Also von sich aus werden die Beschäftigten, ohne Hilfe von tarifvertragslichen Regelungen oder anderen kollektiven Regelungen, glaube ich, nicht zu Akteuren. Es sei denn einzelne, die über besondere Mächtigkeit, oder über eine besondere Gelegenheitsstruktur am Arbeitsmarkt verfügen, die können ja derartige Geschichten natürlich auch ohne Gewerkschaften durchsetzen. Die halt einfach ihre Qualifikation und Knappheit in die Waagschale werfen. Aber für die große Mehrheit der Beschäftigten wird das nach wie vor nur dann Realisierungschancen geben, wenn im Vorfeld dafür auch Regelungen und Ansprüche und Recht geschaffen werden. (28:04) [15]

MS: Wie ist dann vor diesem Hintergrund das Phänomen der sinkenden Tarifbindungsquoten über die letzten Jahre zu lesen. Das ist eigentlich problematisch, wenn Sie sagen, dass trotzdem noch die Gewerkschaften die Voraussetzungen dafür schaffen müssen, aber offenbar die Tarifbindung zurück geht. Könnte sich das insofern als Problem auswirken, das ganz viele Leute, die eigentlich individuell ihre Arbeitszeit bestimmen sollten, aber nicht diese Voraussetzungen haben, das überhaupt zu können.

JW: Also gut. Dort wo wir gewerkschaftlich nicht vertreten sind, ist das natürlich klar. Dort werden die greifen derartige Geschichten natürlich nicht. (28:50) [16]

MS: Ok. Dann wollte ich noch eine andere Frage stellen. Dieses Schlagwort: „Wissensgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“ oder auch „Tertiärisierung“, da gibt's ja diese Theorie, dass in Zukunft immer ein größerer Teil der Wirtschaftsleistung im Dienstleistungsbereich erzeugt wird. Würden Sie sagen, dass kollektive Arbeitszeitverkürzungen, dieses Konzept, dass das irgendwie an eine Industriegesellschaft gebunden ist und in einer Dienstleistungsgesellschaft an sich, per definitionem, schon an Relevanz verliert? Weil, wie wir schon diskutiert hatten, im Dienstleistungsbereich diese Ausdifferenzierung viel stärker ist, als in der Industrie?

JW: Ich denke, man muss dann halt auf diese Situationen angepasste Konzepte machen. Deswegen wird, sozusagen ein einziger Weg, also Reduzierung der täglichen oder Wochenarbeitszeit, wird deswegen auch dort nicht greifen, weil das in der Tat eigentlich eher Konzepte sind, die auf traditionelle, industrielle Strukturen aufbauen. Aber da auch in der Produktion auch die Organisation sich ein Stückchen individualisiert und flexibilisiert, wird das für diese Bereiche auch zutreffen. Wenn man sich anguckt, wo in Deutschland die 35-Stunden-Woche durchgesetzt worden ist, sind das ja die Bereich, also Metall- und Elektro-Industrie, der Bereich der Druckindustrie, Papier, Pappe, Kunstverarbeitende Industrie und alle anderen mit relativ hohen Anteilen von in der direkten Produktion Beschäftigten. Insofern waren die Konzepte auch darauf zugeschnitten, für den Angestelltenbereich haben ja auch die Industriegewerkschaften immer Probleme gehabt, dieses Konzept dort wirklich umzusetzen. Und erstritten wurde ist es durch die klassischen Facharbeiter und Produktionsarbeiter und andere Bereiche, wo es auch zu Arbeitszeitverkürzung gekommen ist, die haben sich im Grunde genommen drangehängt, an die gesellschaftliche Dynamik der Verkürzung der Arbeitszeit und ihnen ist es gelungen im Windschatten, dass dann auch noch zu erreichen. Allerdings dann auch nicht mehr bis zur 35-Stunden-Woche, sondern die Arbeitszeiten die dort im Nachgang zu der Verkürzung in den industriellen Bereichen erfolgten, sind ja dann auch bei 38,5 oder 37,5 stecken geblieben. (32:08) [17]

MS: Könnte man dann sagen, dass Konzept „kollektive Arbeitszeitverkürzung“ und „Dienstleistungsgesellschaft“, dass das zwei Dinge sind, die nicht so richtig gut zusammenpassen?

JW: Jedenfalls... Sie merken, ich scheue mich ein bisschen, da so ein apodiktisches Urteil zu unterstützen. Die Formen der Arbeitszeitgestaltung und der Umsetzung müssen in den Dienstleistungsbereichen je nach Situation und Bedeutung andere sein. Und das ist, glaube ich, auch eine Schwäche der alten Konzepte immer gewesen. Die Arbeitsplatzwirkung die die kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit gehabt hat im industriellen Bereich, ist in weiten Teilen des Dienstleistungsbereiches auch so nicht erfahrbar gewesen. Deswegen gibt es auch dort sehr starke Vorbehalte bei den Beschäftigten, die sagen, die Folge, die sie befürchten, ist, im Grunde genommen, dass sie eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit mit einer Intensivierung und Verdichtung der Arbeitszeit bezahlen müssen und es eben nicht zu Neueinstellung oder einer anderen Verteilung auf mehr Schultern kommt, sondern dass im Grunde genommen sich ihre Arbeitssituation sich nicht verbessert, sondern eher verschlechtert. Und von daher muss man differenziertere Formen der Verkürzung der Arbeitszeit dort diskutieren. Das könnte durchaus in vielen Bereichen wo die Beschäftigten sagen, die Arbeitsbedingungen sind in der Vergangenheit so verdichtet und verschlechtert worden, dass sich für mich eigentlich die Befürchtung habe, dass ich das bis 60 oder 65 nicht durchhalten kann... Das könnte durchaus ein starker Anker für eine neuerliche Diskussion, um eine Verkürzung der Arbeitszeit sein. Nur die Formen in denen das dann passiert, wird sehr viel stärker auf die Spezifika der Arbeitsorganisation zugeschnitten sein müssen und damit auch individualisierter passieren werden müssen, als einfach in der Abschneidung eines Teils der Arbeitszeit am Tag oder in der Woche. (35:03) [18]

MS: Ich würde noch ganz kurz umschwenken wollen, den Blick auf eine längerfristige Perspektive ausweiten. Es gab in der Geschichte der deutschen Arbeitszeitverkürzung, einer Geschichte, die ja schon über 150 Jahre alt ist... In letzter Zeit ist in der Diskussion, vor allem auch durch die Agenda 2010, ein Umschwung passiert. In der Literatur wird das immer als Trendumkehr und Umkehr der Argumente, etc. beschrieben. Wie ist das zu interpretieren? Ist es ein 150-Jahre langer Trend, dass die Arbeitszeiten sukzessive immer gesunken sind und sich dieser Trend jetzt umkehrt? Kann das überhaupt sein, oder wie würden Sie das interpretieren?

JW: Ich habe das jetzt akustisch nicht so gut verstanden. Sie meinen, dass es jetzt eigentlich eher einen Trend der Verlängerung der Arbeitszeit gibt? [19]

MS: Aus der Literatur habe ich heraus gelesen, dass es einerseits im Diskurs eine Trendumkehr gab, sodass ab 2003 Arbeitszeitverlängerungen als beschäftigungssichernd diskutiert wurden. Und zudem schon davor, ab Mitte der 1990er oder 2000, faktisch teilweise wieder längere Arbeitszeiten zu verzeichnen sind. Und ich habe das in den Kontext gestellt, dass die gesamte Geschichte der Arbeitszeitverkürzung eigentlich über 100 oder mehr als 100 Jahren zu beobachten ist, dass die Arbeitszeit immer zurückgegangen ist und jetzt offensichtlich eine Trendumkehr passiert ist. Und ich wollte Sie fragen, wie Sie das interpretieren. Ist das ein vorübergehendes Moment, wird es später wieder weitere Arbeitszeitverkürzungen geben oder könnte man davon ausgehen, dass tatsächlich das Ende der Arbeitszeitverkürzungen ansteht?

JW: So weit würde ich nicht gehen. Aber was in den letzten 10 Jahren zu beobachten war, ist in der Tat zunächst eine Verlängerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und in der Folge, Steffen Lehndorff hat das ja für Deutschland gut beschrieben, auch eine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit. Auf der anderen Seite gibt es diesen Trend auf der individuellen Ebene teilweise der Reduzierung von Arbeitszeitvolumen, durch die Ausbreitung von Teilzeit. Also insofern ist das durchaus ein widersprüchliche Geschichte. Im Moment sehe ich keine Anhaltspunkte, dass dieser Trend der Verlängerung der Arbeitszeit gebrochen werden könnte. Es gibt eine Chance in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel, wo die Belegschaften sagen, wenn wir immer länger arbeiten müssen oder sollen, dann wird das auch nur aushaltbar sein, wenn die Wochen- und Jahresarbeitszeit nicht dauernd verlängert wird. Aber das hängt natürlich von der gesellschaftlichen Auseinandersetzung ab. Inwieweit es den Gewerkschaften gelingt, diese Themen in den Betrieben insofern zu verankern, dass die Beschäftigten sagen, ok, wir haben jetzt wieder eine stärkere Stellung am Arbeitsmarkt, die es uns auch ermöglicht, aus dieser krisenbedingten Zurückhaltung, bei der Aufstellung von Forderungen und der Entwicklung von Ansprüchen da wieder ein Stückchen gegenzusteuern und wieder selbstbewusster aufzutreten. Auf der anderen Seite gibt es konkurrierende Ziele, auch bei den Beschäftigten. Da die Lohnentwicklung in Deutschland in den letzten Jahren auch äußerst moderat waren und eigentlich zur Folge hat, dass die Beschäftigten über weniger reale Kaufkraft verfügen, als vor 10 Jahren, gibt es bei der Abwägung von Forderungen und Ansprüchen auch natürlich immer noch das Problem, dass die Beschäftigten sagen: Wir brauchen eher mehr Geld. Und da sind qualitative Forderungen nach Begrenzung der Arbeitszeit im Grunde genommen nicht Nummer 1 sondern eher 2, 3 und 4. (40:01) [20]

MS: Dann die Frage aus einer anderen Perspektive gestellt, aus theoretischer Perspektive. Es wird ja oft gesagt, dass ohne Arbeitszeitverkürzung und trotz einem Jahrhundert steigender Produktivität, dass es ohne Arbeitszeitverkürzung zu extremer Massenarbeitslosigkeit gekommen wäre. Könnte man daraus ableiten, dass es im System, das wir heute nun einmal haben, im kapitalistischen System, so eine Art Notwendigkeit gibt, früher oder später Arbeitszeiten zu verkürzen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, oder glauben Sie, dass ist nicht der Fall?

JW: Also prinzipiell gibt es diesen Zusammenhang natürlich. Das wird auch, glaube ich, in den Gewerkschaften niemand bestreiten. Das es dort einen ganz klaren und deutlichen Zusammenhang gibt... Wie der sich sozusagen in den einzelnen Phasen darstellt und umgesetzt ist dann die zweite Frage. (41:14) [21]

MS: Kann man dann, aus einer ganz nüchternen theoretischen Perspektive, daraus ableiten, dass es auch in Zukunft weitere Arbeitszeitverkürzung geben muss? Also dass das Thema an sich eigentlich nie vom Tisch sein kann? Oder glauben Sie, dass ist eigentlich nur eine gesellschaftliche Frage...

JW: Ich glaube nicht, dass das sozusagen nur eine gesellschaftliche Frage ist. Nur auf der anderen Seite haben wir ja erlebt, wie flexibel der Kapitalismus in seiner Geschichte auf verschiedene Herausforderungen reagiert hat. Das ist natürlich eine Sache, wo man sagt, naja, so ein theoretischer oder analytischer Zusammenhang, muss sich nicht unbedingt mit einer bestimmten Zwangsläufigkeit bahnbrechen. Sondern es gibt da durchaus auch Abweichungen und Gestaltungen, die diesen Trend und diesen Zusammenhang modifizieren können. (42:25) [22]

MS: Was würden Sie sagen, was ist der dahinter liegende Motor? Ich frage mich immer, ist das nur die Produktivität. Also wie sich die Produktivität entwickelt und wenn sie sich noch weiterhin erhöhen wird, dass dann damit einhergehend auch Arbeitszeitverkürzungen sein müssten oder gibt's andere Faktoren, die das bestimmen, wie sich die Arbeitszeit langfristig gesehen entwickeln soll oder muss?

JW: Die gesellschaftliche Debatte und das Kräfteverhältnis zwischen den Akteuren spielt dabei natürlich eine wesentliche Rolle. Und sicherlich auch die Ressourcen, die in der Gesellschaft zur Verfügung stehen für die Einbindung von Beschäftigten über

andere Wege, spielen natürlich ebenfalls eine Rolle, sodass es im Grunde genommen schwer fällt, so zu sagen über Rechenmodelle zu sagen, die Produktivitätsentwicklung wird sich in den nächsten Jahren so und so darstellen und das erfordert einfach dann eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit. Wir haben ja erlebt, dass im Grunde genommen, dass was Sie vorhin mit Normalarbeitszeitverhältnis auch thematisiert haben, dass im Grunde genommen, es zur Reproduktion der Familie ausreichen muss, wenn ein Teil der Familie, das klassische männliche Erwerbstätigkeitsmodell, das derjenige soviel an Lohn oder Gehalt generiert, dass damit die Reproduktion der Familie gewährleistet ist. Das ist ja ein Modell, was heute auch gar nicht mehr funktioniert, sondern das hat sich ja im Grunde genommen ja auch so dargestellt, dass heute im Grunde genommen eine Reproduktion der Familie auf einem bestimmten Niveau durch einen Erwerbstätigen alleine kaum noch möglich ist. Und insofern gibt es natürlich gesellschaftliche Entwicklungen, die da durchaus eine Rolle spielen und insofern glaube ich, sind da auch mehrere unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen. (45:00) [23]

MS: Könnte man sich vorstellen, dass dieser Trend zu mehr Teilzeitarbeit, dass das eigentlich über kurz oder lang die Frage der Arbeitszeitverkürzung sowieso ad absurdum führen wird, weil wenn immer mehr Leute Teilzeit arbeiten, das de facto eine Arbeitszeitverkürzung ist und man dass dann quasi gar nicht mehr fordern und durchsetzen muss und sich das von alleine erledigt?

JW: Es ist jedenfalls ein Trend, der dagegen läuft. Die Frage ist natürlich auch eine Arbeitszeitverteilungsfrage, weil, wer entscheidet im Grunde genommen darüber, wer wie lange dann arbeiten darf und arbeiten kann? Ist das dann getrieben durch die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, die sagen: Ich möchte jetzt kürzer arbeiten. Oder ist das dann von Unternehmensinteressen erzwungen? Das ist ja auch keine Auseinandersetzung, die so ganz ohne ist. Da ist natürlich die Frage, zu welchen Entgelt-Konditionen passiert das? (46:33) [24]

MS: Mir fällt da ein, dass Karl Marx ja gesagt hat, dass das Individuum alleine gegen das Kapital seine Interessen nicht durchsetzen kann und dass es sich deswegen organisieren muss. Wenn wir vorher diskutiert haben, dass dieser Trend zur Individualisierung besteht, könnte man dann auch davon ausgehen, dass es immer schwieriger wird, Forderungen durchzusetzen? Das also eigentlich die Position des Arbeitnehmers, durch diese Individualisierung tendenziell schlechter wird?

JW: Ja, auf der einen Seite sicherlich ja. Auf der anderen Seite ist ja auch dieser Trend der Individualisierung ja durchaus auch teilweise mit der Erhöhung von Freiheitsrechten und Flexibilisierung von Lebensstilen, auch Demokratisierung von Teilhabe an Gesellschaft verbunden. Ich scheue mich immer ein bisschen, diesen Trend der Individualisierung nur als eine negative Geschichte zu begreifen, weil er auch im Grunde genommen ohne soziale Abfederung, ohne Tarifverträge, ohne Ansprüche von Beschäftigten, ja auch nicht möglich gewesen wäre. Diese Individualisierung ist auf der einen Seite schon die Frucht von kollektiven Auseinandersetzungen und der Verbesserung von Lebenslagen von großen Teilen der Bevölkerung. Auf der anderen Seite ist er natürlich durchaus janusköpfig und hat auch ein negatives Gesicht, das es den Gewerkschaften auch schwieriger macht anzuknüpfen, an gemeinsamen Lebenslagen. Das ist dann halt so, aber diese Aufgabe müssen sich die Gewerkschaften glaube ich stellen. Und in vielen Bereich ist es durchaus ja auch nicht so, dass es völlig erfolglos ist. Zum Beispiel in den Bereichen der Erzieherinnen in den Kitas und Kindergärten und im Gesundheitssektor haben wir durchaus auch Organisationserfolge und dort diskutieren die Beschäftigten schon auch die Frage des Zusammenhangs von Arbeitsbedingungen, von Belastungen und auch der Frage von Arbeitszeitlagen und Arbeitszeitdauer. Nur es ist halt nicht mehr so einfach, wie vor 10-20 Jahren, sondern sehr viel schwieriger und erfordert mehr Überzeugungsarbeit und mehr Diskurs mit den Beschäftigten darüber, was ihre Interessen und Wünsche sind, als das vor 10-15 oder 20 Jahren der Fall war. (49:50) [25]

MS: Könnte man das dann so interpretieren, dass Sie sagen: Individualisierung passiert nicht in dem Sinne, dass die Menschen dann ganz alleine da stehen. Sondern eigentlich eine Individualisierung abgesichert durch ein Kollektiv, eine Organisation die dahinter steht und dass deswegen diese Individualisierung oft nicht ganz so problematisch ist, wie sie oft dargestellt wird?

JW: Ja. (50:08) [26]

MS: Ich würde jetzt, abschließend, noch einmal meine ganze Forschungsfrage stellen: Glauben Sie, dass kollektive Arbeitszeitverkürzung in Deutschland ein Ding der Vergangenheit ist, oder glauben Sie, dass das trotzdem noch weiter Relevanz hat?

JW: Ich würde nicht so weit gehen, dass das völlig irrelevant ist. Sondern, die Formen in der Arbeitszeit verkürzt und gestaltet werden könnte, die müssen vielfältiger und differenzierter werden. Da gibt es nicht mehr die eine Lösung für alle, sondern es gibt unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten die sehr viel stärker an den Bedürfnissen der Leute anknüpfen müssen. Und insofern ist die Frage der Verkürzung der Arbeitszeit, wenn sie vernetzt wird, mit Formen der Gestaltung wo die Leute auch mehr Einfluss darauf haben und sie stärker an ihrer unmittelbaren Lebenssituation anknüpft, sicher nicht tot. (51: 27) [27]

B.2.2 Hartmut Seifert

Interview geführt, am 22.07.2013. Michael Schwendinger = MS, Hartmut Seifert = HS

MS: Meine erste Frage. Aus heutiger Sicht. Es wurde in der Krise Kurzarbeit als Erfolgsmodell, als Beschäftigungswunder Deutschland angepriesen, etc. Auf der anderen Seite gab es in der letzten Zeit eher Arbeitszeitverlängerungen. Was würden Sie sagen, wie ist der Stand der Dinge heute? In welche Richtung geht die Diskussion heute?

HS: Also Diskussion oder reale Entwicklungen? [1]

MS: Diskussionen.

HS: Ja die Diskussion sind sehr vielfältig. Da gibt es eine Gruppe die fordert die generelle Arbeitszeitverkürzung, 30-Stunden-Woche. Ich weiß nicht ob Sie da Bescheid wissen... Bontrup und andere. Das ist so ein Kreis von Leuten, die kommen da so aus dem links-kritischen Lager, die sich für die generelle Arbeitszeitverkürzung stark machen. [2]

MS: Und auf politischer Ebene...

HS: Die Frage der Arbeitszeitdauer, ist ja eine Regelungsfrage für die Tarifvertragsparteien und nicht für den Staat. Die Arbeitszeit wird tariflich geregelt und nicht gesetzlich, die Regelarbeitszeit. Und in den Gewerkschaften gibt es keine Debatten über generelle Arbeitszeitverkürzungen. In den Gewerkschaften gibt es Diskussionen über gruppen-spezifische Arbeitszeitgestaltung. Also erstens die Gruppe derer, die durch besondere Belastungen einem hohen Risiko ausgesetzt sind, vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen, wegen Erwerbsminderung. Das sind Schichtarbeiter. Also für Schichtarbeiter ist ja auch schon einiges passiert, dass sie teilweise kürzere Arbeitszeiten bekommen haben, in der Chemie, da gibt's einen Demographie-Tarifvertrag und in anderen Tarifverträgen in ähnlicher Form. Dann wird diskutiert, schon seit langem, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Das zielt in Richtung kürzerer Arbeitszeiten, Wahlarbeitszeiten, aber auch in Richtung einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit und Forderungen werden laut von kürzeren Arbeitszeiten zu längeren Arbeitszeiten wieder zurückkehren zu können. Also wenn jemand von Vollzeit auf Teilzeit wechselt, dann sollte diese Person auch einen rechtlichen Anspruch haben, wieder zu einer längeren Arbeitszeit zurückkehren zu können. Dann gibt es noch eine Diskussion über längere Arbeitszeiten, die bezieht sich auf verschiedene Gegenden der Arbeitszeitverlängerung. Der Hintergrund ist die demographische Entwicklung, da wird von einigen, das sind zum Teil Politiker, das sind zum Teil Arbeitgebervertreter und es sind auch zum Teil ein paar Wissenschaftler, die sagen, zu Recht, die deutsche Bevölkerung und vor allem die Erwerbsbevölkerung schrumpft. Und da werden wir in Zukunft mit einem Mangel an Arbeitskräften rechnen müssen, es sei denn, es gibt entsprechende Zuwanderungen, um das ausgleichen zu können. Um die Gefahr eines Arbeitskräftemangels zu bannen, zu reduzieren, gibt es dann zwei Wege, so wird vorgeschlagen: Erstens, längerer Verbleib im Erwerbsleben. Jetzt gehen die Menschen im Durchschnitt mit 63,4 Jahren in Rente. Zukünftig sollen sie möglichst bis 67 arbeiten können, oder auch darüber hinaus. Manche schlagen ja vor Rente mit 68 bis Rente mit 70. Dann gibt es noch eine andere Form der Arbeitszeitverlängerung, nämlich die wöchentliche Arbeitszeitverlängerung. Die bezieht sich nicht nur auf die Vollzeitbeschäftigten, sondern vor allem auf die Teilzeitbeschäftigten, meist Frauen. Die arbeiten in Deutschland durchschnittlich etwas weniger als 20 Stunden in der Woche, die Teilzeitbeschäftigten. Das ist eine sehr kurze Teilzeit und da wird argumentiert, es wäre schon gut und dem Arbeitsmarkt wäre damit auch gedient, wenn Frauen nicht nur Teilzeit 20 Stunden sondern 30 Stunden arbeiten würden. Da gibt es dann auch ein paar Extremargumente, die sagen, wir müssen wieder zurück zur 45 Stunden-Woche zurückkehren. Aber diese Forderungen, die letztgenannten Forderungen, die sind eigentlich eher schwach. (07:01) [3]

MS: Also das Sie jetzt alles angesprochen haben, das wird in den Gewerkschaften diskutiert?

HS: Nein, das ist die generelle Debatte. Ich habe ja gesagt, das sind einige Politiker, einige Wissenschaftler und so weiter. (07:13) [4]

MS: Das waren jetzt viele interessanten Punkte. Was würden Sie sagen, zu dem letztgenannten Punkt, kann man das als Gegenargument gegen Arbeitszeitverkürzung unterschreiben? Das der demographische Wandel es verunmöglicht, dass es weitere Arbeitszeitverkürzungen in Zukunft gibt, oder ist das keine Gefahr?

HS: Ich habe in einem Aufsatz vor ein paar Jahren etwas dazu geschrieben. Das ist ein zu kurz gegriffenes Argument. Ich habe das bezogen, erstens auf Schichtarbeit. Wenn man Schichtarbeiter länger arbeiten lässt, also Personen, die Rund-um-die-Uhr arbeiten, im sogenannten Conti-Betrieb, dann erhöht man die Belastungen auf solche Arbeitszeiten. Also Nacht- und Wechselschichtarbeit sind belastend für die Gesundheit. Dann verstärkt man also die gesundheitlichen Risiken und dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass diese Schichtarbeiter noch früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, als sie das heute schon tun, wegen gesundheitlicher Belastungen. Und dann verknappt man ja damit das Arbeitskräftepotential, anstatt es zu erhöhen, genau der gegenteilige Effekt. (08:50) [5]

MS: Das gilt für die Schichtarbeiter. Wenn wir davon ausgehen, dass es in Zukunft diese „Wissengesellschaft“ oder „Dienstleistungsgesellschaft“ gibt, sieht es dann anders aus?

HS: Nein, gerade in der Dienstleistungsgesellschaft wird doch Schichtarbeit geleistet. Schauen Sie sich doch mal um ein kleines bisschen. Die gesamten Gesundheitsdienste, oder große Teile des Gesundheitsdienstes arbeiten doch rund um die Uhr. Wir haben eine alternde Bevölkerung, d.h. der Aufwand an Pflegeaktivitäten, der wird zunehmen. Und ich glaube nicht, dass die pflegebedürftigen Personen damit einverstanden sind, dass ihre Pfleger um 17.00 Uhr Feierabend machen und am Wochenende frei machen. Das sind doch die Bereiche, die in den letzten Jahren besonders stark expandiert. Der Gastronomie und Hotelbereich ist in den letzten Jahren stark expandiert, das Verkehrswesen ist stark expandiert. Die Flugkapitäne bringen die Maschinen nicht in den nächsten Flughafen, wenn es 20.00 Uhr ist und es dunkel wird, die fliegen durch. Und das gilt für viele andere Tätigkeiten auch. Also gerade im Dienstleistungsbereich hat Schichtarbeit, Nachtarbeit, Nachtarbeit eine große Bedeutung. Der gesamte Güterverkehr, oder große Teile des Güterverkehrs wird doch nachts transportiert. (10:34) [6]

MS: Das heißt, wenn ich Sie richtig verstehe, dann sagen Sie, angesichts dessen, dass die Bevölkerung in Zukunft schrumpfen wird, genau deswegen braucht es eine Verkürzung der Arbeitszeit, um die Ressource Arbeitskraft mehr oder weniger auch langfristig nachhaltig bereitstellen zu können?

HS: Ja, das ist ein Argument, ja natürlich. Und Beruf und Familie erfordern auch eigentlich kurze Arbeitszeiten von beiden Partnern. Nicht Teilzeit auf Basis von 18 Stunden, aber sagen wir einmal kurze Vollzeit von 30, 32 Stunden. Das wäre das Richtige. (11:12) [7]

MS: Ganz am Anfang hatten Sie angesprochen, dass der Gesetzgeber nicht die Arbeitszeiten bestimmt, sondern dass das hauptsächlich Tarifparteien machen. Da würde mich interessieren, angesichts der Veränderungen die es in den letzten 10-20 Jahren am Arbeitsmarkt gegeben hat, diese atypischen Beschäftigungsformen, könnte es sein, dass sich da etwas verschiebt. Also wenn das Kollektiv, das früher noch in der Fabrik gestanden hat, wenn das so heute nicht mehr existiert, sondern es mehr ausdifferenziert ist, dass dann der Gesetzgeber wieder eine stärkere Rolle einnehmen sollte oder müsste?

HS: Jetzt verstehe ich den Zusammenhang nicht. Atypische Beschäftigungsverhältnisse ist zunächst mal ganz was anderes. Die haben ja nicht unbedingt etwas mit der Arbeitszeit zu tun. Und die Minijobs, Midijobs und Teilzeit, die haben was mit der Arbeitszeit zu tun. Aber Leiharbeit... [8]

MS: Vielleicht habe ich mich falsch ausgedrückt. Ich dachte, der Prozess der Individualisierung, der oft angesprochen wird, also das Leute mehr oder weniger kurzfristig und flexibel auf den Arbeitsmarkt reagieren müssen und das nehmen müssen, was sie bekommen und nicht mehr ihren fixen, normalen Arbeitstag, ihre 40-Stunden-Woche haben, so wie früher. Wenn das erodiert, ob dann der Gesetzgeber stärker einspringen müsste, um für Arbeitszeitpolitik zu sorgen?

HS: Ich glaube, das wird sicherlich auf Dauer immer ein Zusammenspiel von Gesetzgebung und tarifvertraglichen Regelungen geben müssen. Also der Gesetzgeber wird sich nicht um das kümmern, was sich die einzelnen Betriebe aushandeln, was an individuellen Gestaltungsmöglichkeiten in den Betrieben für die Beschäftigten auch besteht. Das sind ja Regelungen, die dann entweder durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen geregelt werden müssen. Aber der Gesetzgeber der kann höchstens sagen, wir passen den Rahmen für die Arbeitszeitdauer an. Heute besagt das Arbeitszeitgesetz 48 Stunden, mit Ausnahmen bis zu 60 Stunden in der Woche. Das könnte man verändern, nach unten verändern. Der Gesetzgeber sagt auch noch etwas über Mindestholzeiten, Pausenzeiten und solche Dinge. Das kann man natürlich gesetzlich regeln, das ist richtig. (13:53) [9]

MS: Was würden Sie sagen, wer macht heute hauptsächlich Arbeitszeitpolitik? Sind es immer noch die Tarifparteien, wie früher? Oder wird das heute auf einer anderen Ebene gemacht?

HS: Das ist ein Zusammenspiel von Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien. Betriebsparteien sind das Management auf der einen Seite und die betrieblichen Interessenvertretungen, die Betriebsräte oder Personalräte auf der anderen Seite. Die Tarifverträge geben den Betriebsparteien einen Handlungsrahmen. Also Beispiel Flexibilität: In der Metall-Industrie beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit 35 Stunden. Aber die Betriebe können mit den Betriebsräten zusammen aushandeln, entweder die Arbeitszeit zu verlängern, bis auf 40 oder zu verkürzen bis auf 30 Stunden. Da haben sie Flexibilität. Und das gibt es in anderen Tarifbereichen in ähnlicher Form. Also es ist ein Zusammenspiel dieser beiden Ebenen. (15:04) [10]

MS: Und hat sich da im Vergleich zu, sagen wir im Vergleich zu den 1980er Jahren in Deutschland etwas verschoben, oder ist es immer noch gleich?

HS: Ja, die Betriebe haben mehr Gestaltungsmöglichkeiten bekommen. Das haben sie bekommen im Zuge der Arbeitszeitverkürzungen Mitte der 1980er Jahre. Die ja einen Kompromiss darstellten. Die Gewerkschaften haben Schrittweise die 40-Stunden-Woche auf 35-Stunden in einigen Tarifbereichen verkürzt. Dafür mussten die Gewerkschaften Zugeständnisse machen, bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Also es war dann offen, wie die 35-Stunden-Woche umgesetzt wird. Das kann man ja machen, indem man jeden Tag die Arbeitszeit um das gleiche Ausmaß verkürzt. Oder aber man sagt, so wir arbeiten 40 Stunden weiter und sammeln die Differenz zu 38, 37 oder was auch immer Stunden die tarifliche Arbeitszeit betragen hat, die sammeln wir an, auf einem Zeitkonto. Und das kann dann verteilt werden als Freizeit, irgendwann im Laufe des Jahres. Bei Brückentagen, oder die Beschäftigten können das entnehmen. Darüber haben wir einmal in einem Buch sehr umfangreich beschrieben, wie das Ganze umgesetzt wurde. (16:36) [11]

[...]

MS: Stichwort Arbeitszeitkonten. Glauben Sie, dass es heute noch den „Normalarbeitstag“ wie früher, trotz der Arbeitszeitkonten, gibt, also durch diese durchschnittlichen Arbeitszeiten. Oder kann man davon heute gar nicht mehr reden?

HS: Naja, natürlich gibt es den normalen Arbeitstag noch. Der ist mal ein bisschen länger, mal ein bisschen kürzer, aber im Prinzip ja. Gucken Sie sich doch mal an, wie so eine Automobillfabrik funktioniert. Da gibt es ja immer Leute, die auch kürzer arbeiten, oder manche haben dann mal einen Tag frei, weil sie ihre Zeitguthaben vom Konto nehmen. Aber von den, was weiß ich, 220 Arbeitstagen im Jahr, da arbeiten sie bestimmt an 180-190 Tagen im Jahr ungefähr die gleiche Menge. (17:53) [12]

MS: Im Vergleich, weil wir das vorhin schon kurz hatten, zu den 1980er Jahren. Was würden Sie sagen, sind hier die zentralsten Veränderungen die es strukturell am Arbeitsmarkt gegen hat?

HS: Die flexible Verteilung am Arbeitsmarkt. Also jetzt kann durch die Arbeitszeitkonten mal länger, oder auch mal kürzer gearbeitet werden. Das war vorher nicht in dem Maße gegeben. Es gab schon seit den 1960er Jahren Gleitzeit, aber das ist ausgeweitet worden. Die Bandbreiten für die Abweichungen sind größer geworden. Man kann auf den Zeitkonten jetzt mehr ansammeln als früher. Man kann mehr Schulden machen. Und die Ausgleichszeiträume für die Zeitkonten sind auch größer geworden. Es gibt sogar Langzeitkonten, aber die spielen immer noch keine bedeutende Rolle, also 2

MS: Wie verhält sich das mit Arbeitszeitverkürzung. Würden Sie sagen, dass sich Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung sich gegenseitig ausschalten? Also, wenn es genug Flexibilisierung gibt, dann braucht es das andere nicht mehr oder gehen die parallel neben einander?

HS: Es kommt darauf für wen. Die Verkürzung... das hat für Unternehmen Vorteile und Nachteile und für die Beschäftigten, das ist doch immer die Frage. Die sind doch nicht immer identisch, die Effekte für diese beiden Seiten. Also, die Beschäftigten haben sicherlich durch die... Wenn die Arbeitszeitflexibilisierung mit Hilfe von Konten gut in ihrem Interesse geregelt ist, dann

könnte es sein, dass sie deshalb nicht mehr ein so großes Interesse haben, an Verkürzung, es könnte sein. Es könnte nämlich sein, dass Überstunden die früher nicht durch entsprechende Freizeit ausgeglichen wurden, dass die jetzt durch Freizeit ausgeglichen werden und dann verkürzt sich die effektive Arbeitszeit ja. Dann nehme ich zu einem anderen Zeitpunkt frei und wenn man die Durchschnittsarbeitszeit eines Jahres betrachtet, dann hat sich das ausgeglichen. Dann sind die Überstunden durch entsprechende Freizeit wieder kompensiert worden. Dann haben die Beschäftigten im Effekt eine kürzere faktische Arbeitszeit, ohne dass sich ihre tarifliche Arbeitszeit, lassen wir die mal bei 38 Stunden sein, die hat sich nicht geändert. Aber das früher darüber hinaus gearbeitet wurde in Überstunden, das wird jetzt durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. (20:49) [14]

MS: Wie sieht es hier bei dem Thema Autonomie aus? Kann man davon sprechen, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Zeit auch selber bestimmen können oder ist das mehr oder weniger beim Arbeitgeber...?

HS: Das ist sehr unterschiedlich, von Betrieb zu Betrieb, von Beschäftigtengruppe zu Beschäftigtengruppe. Aber im Durchschnitt haben die Beschäftigten ein Stückchen, ich betone das, ein Stückchen an Zeitautonomie gewonnen, an Selbstbestimmung. Natürlich immer nur als Durchschnittswert. Sie müssen sich auch nach den betrieblichen Vorgaben richten, ist klar. Aber häufig gibt es dann Möglichkeiten, das man sich gegenseitig vertreten kann, dass man Schichten tauschen kann, dass man sagen kann, pass mal auf, wir müssen zwar jetzt einen Terminauftrag abwickeln, aber ich habe Probleme mit der Unterbringung meiner Kinder, ich möchte heute kürzer arbeiten, oder morgen kürzer arbeiten, könnt ihr für mich dann einspringen und länger arbeiten. So was wird ja gemacht. Es gibt aber auch Bereiche, in denen der Arbeitgeber alleine das bestimmt. Das ist schwer zu sagen, weil das immer wieder von den jeweiligen Bedingungen abhängt und sich ändern kann. (22:10) [15]

MS: Wie würden Sie sagen, steht es um diese alten Streitpunkte, die Punkte die bei der Diskussion immer wieder aufkommen, Lohnausgleich, Produktivität, sind das heute noch die zentralen Themen in dem Politikfeld, oder geht es heute um ganz etwas anderes?

HS: Die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung ist ja eine Randdiskussion. Und heute haben wir am Beginn gesprochen über die Initiative für die 30-Stunden-Woche, Bohntrupp und andere. Daraufhin hat es dann ein paar Reaktionen gegeben, BDA und andere die haben darauf reagiert und haben gesagt, eine solche Arbeitszeitverkürzung ist nicht realisierbar, weil sie die Arbeitsmarktsituation verknappen würde. Also die Angebots-/Nachfrageverhältnisse, vor allen Dingen auf den Teilarbeitsmärkten für Fachkräfte verknappen würde. Dann würde der Fachkräftemangel sich noch weiter verschärfen. Das ist eigentlich heute die Auseinandersetzung. (23:27) [16]

MS: Und Produktivität... Weil Produktivität ja mehr oder weniger ein zweischneidiges Schwert war. Auf der einen Seite galt es als Kostenreduktion, als etwas was die Arbeitszeitverkürzung erst ermöglichen sollte, weil dadurch Produktivitätseffekte induziert würden. Auf der anderen Seite aber den Beschäftigungseffekt vermindert. Wie sieht es heute aus in einer „Dienstleistungsgesellschaft“, ist Produktivität hier überhaupt noch ein richtiges Konzept, um so etwas zu messen?

HS: Sicherlich, das ist doch auch wieder dann von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig unterschiedlich. Das kann ich Ihnen nicht generell beantworten. Sicherlich wird in der verarbeitenden Industrie, dort wo es vor allen Dingen um getaktete Fließarbeit sich handelt, da halte ich die Produktivitätseffekte, die bei kürzeren Arbeitszeiten eintreten können für äußerst gering. Da ist nicht mehr viel an der Leistungsschraube zu drehen, das haben die Unternehmen, auch ohne Arbeitszeitverkürzung, schon gemacht. Wenn wir nicht negative Effekte bei der Produktqualität hinnehmen wollen. In manchen, bspw. den Verwaltungstätigkeiten, mag es da noch Reserven geben, die man erschließen kann, durch kürzere Arbeitszeiten, das kann ich nicht sagen. Das weiß auch keiner heute, dass kann keiner sagen, im Vorhinein. (25:14) [17]

MS: Ok, also zusammenfassend jetzt nochmal über diese Veränderungen heute und früher. Kann man Arbeitszeitpolitik heute noch in der Form machen, wie es vor 20-30 Jahren möglich war, oder spielt das auf ganz anderen Ebenen, durch diese angesprochene Ausdifferenzierung, es gibt mehr Teilzeit, es gibt mehr Selbstständige... Kann man Arbeitszeitpolitik noch gleich machen, oder müsste man heute ganz andere Strategien fahren?

HS: Ja also aus meiner Sicht bin ich für eine differenzierte Form der Arbeitszeitgestaltung. Sie hat verschiedenen Zielen zu dienen. Ich habe ja zwei genannt, sie muss belastungsärmer werden, damit die Menschen länger im Erwerbsleben verbleiben können, sie muss Beruf und Familie in Einklang bringen, wir brauchen mehr Zeit für berufliche Weiterbildung. Das sind doch ganz wesentliche Aspekte. Und wir brauchen eine bessere Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern. Frauen arbeiten kurz, Männer arbeiten lang. Und wir wissen aus langjährigen Befragungen über die Arbeitszeitwünsche, dass diejenigen die heute lange Arbeitszeiten leisten, gerne kürzer arbeiten würden, oder ein großer Teil, muss man richtigerweise sagen. Und ein großer Teil derer, die sehr kurze Arbeitszeiten haben, würden gerne länger arbeiten. Also insofern spricht einiges für Wunsch-arbeitszeiten. In jedem ökonomischen Lehrbuch gibt es ja angebotstheoretische Modelle und da steht dann drinnen, dass die Menschen ihren Nutzen optimieren können, durch eine entsprechende Kombination aus Geld und Zeit, Geldwohlstand und Zeitwohlstand. Da kann ich nur sagen, lasst uns so verfahren, wie es die neoklassischen Lehrbücher sagen. Geben wir den Menschen doch die Möglichkeit, sich selber zu entscheiden, ob sie mehr Geld oder mehr freie Zeit haben wollen. (27:35) [18]

MS: Also die Richtung müsste dann sein, dem einzelnen Menschen, dem einzelnen Arbeitnehmer mehr Entscheidungsmöglichkeiten zu geben.

HS: Ja, na klar. [19]

MS: Oder müsste es dann doch wieder hin zu Gewerkschaften gehen, die dann versuchen, die konfliktierenden Interessen unter einen Hut zu bringen und gebündelt vorzubringen?

HS: Ja, also die Gewerkschaften müssen die Rahmenbedingungen dafür durchsetzen, dass die Beschäftigten wählen können. Das können sie nicht Einzel machen. Da müsste man dann Vereinbarungen treffen, die den Beschäftigten Ansprüche geben, auf kürzere oder auch längere Arbeitszeiten. Also was ich eingangs sagte, zurückkehren, von Teilzeit wieder zu Vollzeit. (28:16) [20]

MS: Ich würde jetzt noch in einem zweiten Block die Perspektive ausweiten und in einer längerfristigen Perspektive das Thema diskutieren. Es gab ja, über 100 oder 150 Jahre mehr oder weniger sinkende Arbeitszeiten. Und dann gab's in der letzten Zeit quasi einen Schwenk, eine Trendwende. Wie kann man das erklären?

HS: Was für eine Trendwende denn? [21]

MS: Das wieder längere Arbeitszeiten faktisch gearbeitet werden...für Vollzeitbeschäftigte.

HS: Ja, für einige. Das war im öffentlichen Dienst, da hat es Verlängerungen gegeben, bei der Bauwirtschaft hat es Verlängerungen gegeben. Das war vor dem Hintergrund der Krise, dass die Gewerkschaften und die Beschäftigten in einer schwachen Verhandlungsposition waren gegenüber den Arbeitgeberverbänden. Und die Arbeitszeitverlängerungen waren versteckte Lohnsenkungen. (29:16) [22]

MS: Ok, also Sie würden sagen, dass ist nicht eine längerfristige Trendumkehr... ?

HS: Nein, nein, das glaub ich nicht. (29:20) [23]

MS: Dann generell die Frage, was glauben Sie ist der Treiber hinter Arbeitszeit. Um was geht es da, wieso arbeitet man über 100 Jahre lang tendenziell immer kürzer, was ist dabei der Motor?

HS: Die Produktivität! Steigende Produktivität! Die kann man doch entweder in kürzere Arbeitszeit oder in mehr Geld den Menschen zu Gute kommen lassen. (29:43) [24]

MS: Und das wird auch in Zukunft, wenn die Produktivität weiterhin, wenn auch nicht so schnell, aber trotzdem, wird das so sein...?

HS: Ja na klar! (29:47) [25]

MS: Und das hat auch nichts, zum Beispiel mit Weltmarktkonkurrenz zu tun, etc. Weil das oft als Argument vorgebracht wird, wenn die anderen billiger produzieren, dann kann man sich das im Inland auch nicht leisten...

HS: Wenn ich eine hohe Produktivität, dann spielt doch das Einkommen keine Rolle. Wenn ich jemanden 100 Euro Stundenlohn zahle und er leistet in der Stunde, schafft er Produkte für 150 Euro, dann kann ich seine 100 Euro auch zahlen. Wenn jemand in Indien nur 1 Euro am Tag bekommt und er leistet aber nur Werte für 1 Euro, dann ist der eine Euro möglicherweise noch zu viel. Also, gerade die deutsche Wirtschaft, der hält man ja vor, das sie überproduktiv ist und überwettbewerbsfähig ist und sich bereichert auf Kosten ihrer Nachbarn. (30:55) [26]

MS: Was wäre, wenn die Produktivität weiter steigt, und die Arbeitszeit aber nicht sinkt. Gibt es eine Art system-logische Notwendigkeit, dass die Arbeitszeit mit der Produktivität mit sinkt?

HS: Nein, dass ist doch eine Entscheidung die die Menschen treffen müssen. Wenn die Menschen sagen, wir wollen nicht kürzer arbeiten, weil das Fernsehprogramm so beschissen ist, wir wissen nicht, was wir mit unserer Zeit machen sollen. Wir wollen lieber mehr Geld haben, weil wir uns einen Porsche kaufen wollen, oder ein Ferienhaus in Österreich oder sonst was. Dann können auch die Gewerkschaften nichts machen. Die Gewerkschaften können doch nur kürzere Arbeitszeiten durchsetzen, wenn die Mehrheit ihrer Mitglieder sich dafür ausspricht. Sonst können sie es doch nicht. Sie können das versuchen zu beeinflussen, indem sie nicht-materielle Werte propagieren. (31:58) [27]

MS: Es gibt auf jeden Fall keine im Sinne einer zufriedenstellenden wirtschaftlichen Situation, oder Vollbeschäftigung, gibt es keine Notwendigkeit, dass man Arbeitszeiten verkürzt, sondern man könnte genau so gut die Löhne dementsprechend erhöhen?

HS: Ja, natürlich, die Arbeitszeitverkürzung könnte einen Umverteilungseffekt auf den Arbeitsmarkt haben. Aber dann muss man sich sehr genau ansehen, wie sehen die Knappheitsverhältnisse auf den einzelnen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten auch aus. Also, das ist dann gar nicht so ganz einfach. Und es müssen immer die Mehrheit der Beschäftigten mittragen. Wenn die nicht dahinter stehen, dann können auch die kollektiven Akteure, nämlich die Gewerkschaften, auch nicht durchsetzen. Dann werden sie keinen Streik organisieren können, dann fallen sie damit auf die Nase und das werden sie tunlichst lassen. (32:56) [28]

MS: Ich habe mich noch gefragt, wenn man davon ausgehen kann, dass die Arbeitszeiten immer mehr vom Individuum selbst entschieden werden, also dass immer die Leute, die Arbeitnehmer mehr selber entscheiden können, wie lange sie arbeiten wollen. Ob es dann aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive zum Problem werden könnte, dieses berühmte fallacy-of-composition-Problem, dass die einzelnen Wünsche dem widersprechen, was gut für die Gesamtheit wäre, oder glauben Sie nicht, dass das zutreffen könnte?

HS: Nach allem was wir im Augenblick wissen, nicht so. Bei einigen Leuten ist das so, es gibt auch Personen die wollen überlange Arbeitszeiten und da kann man ihnen nur sagen: Liebe Leute passt auf, dass ihr da eure Gesundheit nicht ruiniert und damit dann Kosten für die Allgemeinheit entstehen und die Kosten externalisiert werden. Daran hat ja die Gesellschaft auch kein Interesse, dass da einige durch Raubbau an ihrer Gesundheit, die Gesellschaft belasten. Das gilt ja auch für Raucher und andere, die ein Verhalten haben, mit hohen gesundheitlichen Gefahren. Da wird ja auch diskutiert, soll man solche Leute bei den Krankenkassen mit höheren Beiträgen belasten. Das ist eine schwierige Sache. Es muss irgendwo Grenzen nach oben geben, auf jeden Fall. (34:27) [29]

MS: Abschließend wollte ich noch fragen, ob... Meine Forschungsfrage ist ja, ob kollektive Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland ein Ding der Vergangenheit ist. Das würde die Frage aufwerfen, ob das Thema, auch wenn es vor der Krise die Diskussion eher in die Richtung längerer Arbeitszeiten ging oder vielleicht immer noch geht. Wird längerfristig Arbeitszeitverkürzung immer ein Thema bleiben, oder kann es sein, dass das wirklich ein Ding der Vergangenheit war?

HS: Nein, nein. Aus meiner Sicht wird es andere Formen der Arbeitszeitverkürzung geben, nicht generelle. Ich hatte das ja gesagt, zum Beispiel für belastende Tätigkeiten, Schicht- und Nachtarbeit, da wird es spezielle Arbeitszeitverkürzungen geben. Die werden ja auch schon verhandelt oder wurden in den letzten Jahren auch schon verhandelt. Das ist ja nie ein so großer Streitpunkt gewesen, wie generelle tarifliche Arbeitszeitverkürzungen. Und solche differenzierten Formen der Arbeitszeitverkürzung, die werden auch weiterhin die nächsten Jahre bestimmt bestimmen. (35:47) [30]

MS: Also das Kollektiv differenziert sich aus, aber das Thema an sich, Arbeitszeitverkürzung, bleibt...

HS: Die Tarifvertragsparteien handeln das aus, also die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften. (35:59) [31]

MS: Und Sie glauben auch nicht, also wenn man die Unterscheidung aufmachen will, Fordismus - Post-Fordismus, Industriegesellschaft - Dienstleistungsgesellschaft... Das hat mit dem auch nichts zu tun, also Arbeitszeitverkürzung ist keine Sache, die an eine Industriegesellschaft gekoppelt wäre?

HS: Nein. Die Probleme stellen sich in der Dienstleistungsgesellschaft genau so. Ich habe ja ein paar Beispiele genannt. Im Pflege- und Gesundheitsbereich. In Krankenhäusern ist doch die Debatte über die Arbeitszeitdauer, seit Jahren läuft die. In Deutschland hat es da auch Anpassungen gegeben, aufgrund von Urteilen des Europäischen Gerichtshofes werden die Bereitschaftszeiten anerkannt auf die Arbeitszeiten oder nicht... Diese Auseinandersetzung ist doch bei anderen Bereichen auch. (38:44) [32]

B.2.3 Steffen Lehndorff

Interview geführt, am 17.07.2013. Michael Schwendinger = MS, Steffen Lehndorff = SL

MS: Meine erste Frage wäre ganz einfach, wie es denn jetzt aussieht, wie ist der Stand der Dinge im Thema Arbeitszeitpolitik? Nachdem es vor der Krise effektive Arbeitszeitverlängerungen gab, in der Krise mit der Kurzarbeit und dies als Beschäftigungswunder Deutschland gepriesen wurde. Wie sieht es denn jetzt aus, in welche Richtung geht die Diskussion?

SL: Die neuesten Daten die wir haben, die gehen bis 2011. Die waren überraschungsfrei, weil nach der Krise sind die Arbeitszeiten wieder nach oben gegangen. Das Problem ist ja, die Europäische Arbeitskräftestichprobe, auf die wir uns immer stützen, bzw. Mikrozensus, die haben 2009 die Fragestellung etwas geändert, sodass man die Zahlen nicht genau vergleichen kann. Eine ähnliche Geschichte wie es in Österreich gegeben hat, wo das österreichische Statistikamt einseitig die Fragestellung geändert hat, sodass dann plötzlich Österreich die längsten Arbeitszeiten Europas hatte. Das ist ganz drollig, das hängt mit der Fragestellung zusammen. Weil wenn vorher nach Überstunden gefragt wird und dann nach den gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten, das konnte man damals gut beobachten, die werden im Schnitt so ca. 1-2 Stunden längere Arbeitszeiten angeben. Und genau das haben sie bei uns in Deutschland während der Krise gemacht, also 2009, sodass es bei der Arbeitskräftestichprobe bei den gewöhnlichen Arbeitszeiten keine Veränderung gab, zu 2008. Das ist natürlich absurd. Wir wussten ja, aus den Quartalsdaten wussten wir, dass die Arbeitszeiten deutlich zurückgegangen sind und in den Jahresdurchschnittsdaten zu den gewöhnlichen Arbeitszeiten hat sich das nicht widerspiegelt. Also das muss man in Rechnung stellen. Ich gehe davon aus, dass die Arbeitszeiten ungefähr wieder auf Vorkrisen-Niveau sind, das war jedenfalls die Tendenz seit 2010, wieder nach oben. (07:45) [1]

MS: Und wie sieht es politisch aus?

SL: Politisch spielt es überhaupt keine Rolle. (07:50) [2]

MS: Sie meinen jetzt in der Bekämpfung, also bei Krisenstrategien spielt es keine Rolle?

SL: Nein. Also in Deutschland ist es ja so. Zum einen war es ja während der Krise so, dass durch die Kurzarbeit, aber auch den Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten, der beschäftigungssichernde Charakter solcher Arbeitszeitverkürzungen ja offenkundig wurde. Da wurde zwar nicht groß drüber gesprochen, es wurden keine allgemeineren Schlussfolgerungen daraus gezogen. In den Gewerkschaften gab es auch eine Debatte darüber. Ich habe mich damals auch daran beteiligt, habe da auch einen Aufsatz dazu geschrieben: Wäre es nicht eine gute Gelegenheit an den alten Diskussionen wieder anzuknüpfen, weil der beschäftigungssichernde Aspekt, oder Charakter, ist wieder einmal sehr deutlich geworden. Aber erstens war es so, dass alle froh waren, als die Kurzarbeit vorbei war. Und was die Arbeitszeitkonten betrifft, haben die Leute natürlich immer ein Interesse daran, ein bisschen Guthaben vorrätig zu haben. Von daher wurden dann auch wieder Guthaben aufgebaut. In welchem Umfang, wissen wir natürlich noch nicht voll, da gibt's noch keine Statistik drüber. Also dieses Thema hat im Grunde, auch von dieser Seite her keine Rolle mehr gespielt, weil niemand eigentlich so richtig dran geblieben ist und gesagt hat: So jetzt lasst uns mal an diese Erfahrungen anknüpfen. Das einzige, was man immer wieder gehört hat, war, dass Leute mit sehr langen Arbeitszeiten, die dann während der Krise, sagen wir mal auf 42, 40 oder 38 Stunden runter gegangen sind, dass die gesagt haben: Eigentlich war das eine ganz gute Geschichte. Man hört immer wieder von Betriebsräten, von angestellten Betriebsräten, dass viele Leute aus ihrer Klientel sagen, wir haben das zu schätzen gelernt und es geht auch anders. Der Wert des Zeitwohlstands wurde bei einigen Leuten deutlich. Es gibt sicherlich Anknüpfungspunkte. (10:15) Aber generell spielt das keine Rolle und es gibt noch einen zweiten Grund, weshalb es keine Rolle spielt. Wir haben ja in Deutschland ähnlich wie in Österreich, seit 2010 wieder Wachstum. [Telefonunterbrechung und Rückruf]. So, es gibt noch einen zweiten Grund, weshalb das Thema jetzt keine Rolle spielt, das ist die vergleichsweise günstige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland seit 2010. Ich sage vergleichsweise, im EU-Vergleich, ähnlich wie in Österreich. Das heißt wir haben wieder ein gewisses Wachstum seit 2010, wenn auch wieder zurückgehend, aber trotzdem. Das hat natürlich große Erleichterung ausgelöst. Im zweiten Halbjahr 2009 gab es einen deutlichen Aufschwung wieder und in Deutschland war

der verbunden mit weiter zunehmender Beschäftigung. Es gibt keinen wirklich massiven Leidensdruck in dieser Richtung. Es gibt andere Themen die im Vordergrund, wie zum Beispiel Niedriglohnsektor, prekäre Beschäftigung, etc. Das spielt eine große Rolle, da müssen auch alle Parteien darauf reagieren, jetzt im Bundestagswahlkampf. Aber das Thema Arbeitszeitpolitik zwecks Beschäftigungsförderung ist im Grunde tot. Es gab kürzlich eine Initiative für eine 30-Stunden-Woche, die ausschließlich mit dem Thema Beschäftigung argumentiert und sich im Grunde nur um dieses Thema dreht und da haben, ich will es mal etwas polemischen sagen, die üblichen Verdächtigen unterschrieben, auch aus dem gewerkschaftlichen Bereich, einige Betriebsräte... Aber es hat natürlich in linken Zeitschriften eine gewisse Diskussion, eine gewisse Aufmerksamkeit erregt, aber es spielt de facto keine Rolle. Es gibt diesen Leidensdruck nicht. Man kann sagen, das Thema ist weiterhin politisch tot. (13:11) [3]

MS: Die Gewerkschaften haben auf diesen Aufruf wie reagiert? Haben die den unterstützt?

SL: Gar nicht. Nein. [4]

MS: Ok, Sie haben es vorhin schon angesprochen und das bringt mich dann auf meinen eigentlichen ersten Kernpunkt: Die Veränderungen. Wie hat sich die Situation heute geändert? Flexibilisierung, Dezentralisierung ist immer ein Thema, sinkende Tarifbindung, usw. Was sind die zentralsten Veränderungen heute in diesem Feld der Arbeitszeitpolitik, als noch vor 20 Jahren?

SL: Gegenüber von 20 Jahren. Ich würde sagen, das eine ist, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten nach Branchen sich stärker ausdifferenziert haben. Zunächst einmal natürlich nach unten, durch die Metallindustrie, aber dort sind sie ja seit Mitte der 90er Jahre nach oben gegangen. Aber wir haben einfach eine deutliche Branchendifferenzierung mittlerweile, die es ja bis Mitte der 80er Jahre nicht gegeben hat in dieser Form, jedenfalls ist uns das nicht bekannt. Und andererseits kann man sagen, dass sicherlich nach Beschäftigtengruppen die Arbeitszeit ausdifferenziert ist, wobei es sehr schwer ist, Langfristvergleiche zu machen, weil die Daten reichen eben nur bis in die 80er Jahre zurück. Also wirkliche Langfristvergleiche sind schwer. Also nach Beschäftigtengruppen spielt Ausdifferenzierung eine große Rolle. Das wichtigste Beispiel war immer den Diskussionen, die IT-Branche. Das ist auch sicherlich noch ein wichtiges Beispiel. [...] So, und dann natürlich die Flexibilisierung. Das würden wahrscheinlich die meisten als die wichtigste Veränderung als die wichtigste Veränderung bezeichnen. Ich glaube, das gehört auch sicherlich zu den wichtigsten Veränderungen. Zunächst einmal ging es ja in erster Linie darum, Arbeitszeitflexibilität für die Unternehmen kostengünstiger zu gestalten. Es gab ja immer Arbeitszeitflexibilität durch Überstunden. Und durch den Rückgang der bezahlten Überstunden und die Zunahme der unbezahlten, oder der durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden, gibt es eine deutliche Verbilligung der Flexibilität, das ist, glaube ich, die Hauptsache. Aber dadurch, dass sich die Arbeitszeitkonten sehr stark ausgebreitet haben, die Umfragen zu dem Thema geben unterschiedliche Ergebnisse. Aber sagen wir einmal 40 % der Beschäftigten in Deutschland haben ein Arbeitszeitkonto, dann ist es natürlich so, dass die zum Teil dann auch für persönliche Zwecke benutzt werden können. Das heißt, es ist keine rein einseitige Geschichte. Aber wie man gesehen hat und immer wieder hört, wird sehr viel darüber geklagt, dass letztendlich der größte Teil der Guthaben auf Arbeitszeitkonten doch letztlich den Unternehmen zur Verfügung stehen, also insofern das Unternehmen in erster Linie entscheiden kann, wann die Guthaben entnommen werden. Es gibt wesentlich weniger individuelle Kontrolle über die Arbeitszeitguthaben auf den Konten, als man vermuten sollte, wenn man der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema folgt. Und eine dritte wichtige Veränderung ist es natürlich, ein Aspekt der Flexibilisierung, ist die Ausbreitung von Arbeitszeiten, von sogenannten unsozialen Arbeitszeiten. D.h. also stärkere Arbeitszeiten zu ungewöhnlichen Zeiten am Tag oder in der Woche. Eine allmähliche, aber kontinuierliche Ausweitung von Wochenarbeit, Abend- und Nachtarbeit. Nicht sehr stark, aber allmählich und ganz kontinuierlich über einen längeren Zeitraum hinweg, sodass das mittlerweile sehr stark ins Gewicht fällt. Wobei, man muss immer sehen, ein Teil dieser Abend- und Nachtarbeit besteht immer darin, dass sich ungewöhnliche Arbeitszeiten verschieben, von einer Branche zur nächsten. Früher war das vor allem in der Stahlindustrie, da gibt es natürlich sowieso Voll-Kontinuierliche-Schichtsysteme. So und mit der Bedeutungsabnahme der Stahlindustrie, geht die Schichtarbeit zurück, aber in anderen Branchen nimmt sie eben zu. Es gibt auch eine Verlagerung und einen ganz wichtigen Beitrag dazu leistet sicher der Einzelhandel, das ist ja die größte private Dienstleistungsbranche, mit einem hohen Anteil ungewöhnlicher Arbeitszeiten. Ich denke, dass es also sowohl eine Verlagerung, als auch eine durchschnittliche Zunahme gibt, nicht nur von regelmäßiger, sondern auch von gelegentlicher Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten. Das ist wahrscheinlich die Dritte wichtige Langfristveränderung, die wir da haben. Die Arbeitszeitverlängerung ist natürlich ein Trend seit Mitte der 90er Jahre, also die Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, aber man muss natürlich sehen, es ist ein längerfristiger Trend. Seit knapp 20 Jahren, und ich weiß nicht wie weit man ihn einfach so in die Zukunft extrapolieren kann, weil es gibt auch Schwankungen im Konjunkturverlauf, wir hatten eben deutliche Arbeitszeitzunahmen in zwei Phasen. Ende der 90er Jahre und dann wieder bis 2007, 2008, sodass unklar ist, ob das einfach eine Sache ist, die man einfach in die Zukunft verlängern kann und sagen, jetzt sind die Arbeitszeiten bei 41 Stunden und in 10 Jahren werden sie bei 43 Stunden sein. Da wäre ich sehr, sehr vorsichtig. (19:44) Die allerwichtigste Veränderung, über die wenig gesprochen wird, ist die Zunahme der Teilzeitarbeit. Das ist ja ein allgemeiner Trend in vielen europäischen Ländern, aber in Deutschland sehr stark ausgeprägt und in Deutschland anders als in vielen anderen Ländern, sehr stark verknüpft mit der sehr kurzen Arbeitszeiten durch die Minijobs. Und durch diese Zunahme der Teilzeitarbeit, bei gleichzeitig sehr niedrigen durchschnittlichen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, vor allen Dingen Frauen, haben wir das interessante Phänomen, das die durchschnittlichen Arbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten kontinuierlich sinken in Deutschland, 35 oder 34 Stunden im Schnitt, je nach Umfrage die man nimmt. Und das ist natürlich drollig, das habe ich auch immer in der Diskussion über diese 30-Stunden-Initiative gesagt: Wir sind ja schon auf dem Weg zur 30-Stunden-Woche. D.h. man muss diese Arbeitszeitdifferenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten muss man unbedingt mit ins Bild bekommen, um sich eine realistische Vorstellung von der Arbeitszeitentwicklung insgesamt zu machen. Also immer nur auf Vollzeitbeschäftigte zu gucken geht nicht. Aber da wir es mit einer deutlichen Polarisierung zu tun haben, also wenig Übergang im Bereich 30-Stunden-Woche zum Beispiel, was eigentlich für mich der Arbeitszeitstandard der Zukunft wäre. Also eine Konvergenz in Richtung 30 Stunden zeichnet sich überhaupt nicht ab, sondern wir haben bei den Vollzeitkräften eine allmähliche Verlängerung über die letzten 15-20 Jahren gehabt und bei den Teilzeitkräften eine Tendenz zu einer leichten Verkürzung oder zumindest Stagnation auf niedrigem Niveau, sodass es im Effekt eben bei zunehmender Beschäftigung, die ja vor allen Dingen sich im Bereich der Teilzeitarbeit abspielt, es eben zu einer Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeiten kommt. Und das trägt natürlich auch dazu bei, dass diese Debatte: Kürzere Arbeitszeiten zwecks besserer Beschäftigung, auch nicht in Schwung kommt. Weil wir haben ja de facto einen Beschäftigungszuwachs in Zusammenhang mit zunehmender Bedeutung kurzer Arbeitszeiten. Also, dass muss man ja mal realistisch sehen. (22:05) [5]

MS: Diese ganzen Entwicklungen, die Sie jetzt beschrieben haben, atypische Beschäftigungsverhältnisse, die Spaltung, die Verlängerung von Vollzeitbeschäftigten, die kurzen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten... Sind das alles Elemente, die theoretisch für so eine kollektive Forderung hergeben könnten und dann in Richtung kurzer Vollzeit sich verbinden würden, oder erfordert dies auch eine Ausdifferenzierung in der Forderung der Arbeitszeiten, sodass sich alle Teilzeitbeschäftigten zusammenschließen und es dann verschiedene Forderungen geben müsste? Gibt es mit diesen Entwicklungen noch eine Basis für eine kollektive Bewegung, oder gibt es viele verschiedene einzelne Bewegungen?

SL: Zunächst mal kann man es negativ beantworten: Eine Basis für kollektive, für gemeinsame Forderungen ist natürlich wesentlich schwieriger herzustellen, als vor 30 Jahren. Vor 30 Jahren, als die IG Metall, die IG Druck und Papier damals ihre Kampagnen ihre Kampagnen begonnen haben, also Anfang der 80er Jahre für die 35-Stunden-Woche, da war Vollzeit das Dominierende und die Industrie hat eine deutlich größere Rolle gespielt als heute, vom Anteil der Beschäftigten her, sodass sich alle Leute etwas unter so einer Forderung vorstellen konnten, während heute natürlich die Arbeitszeiten nach Beschäftigtengruppen sehr stark ausdifferenziert sind, sodass Leute, die regelmäßig 42-45 Stunden in der Woche arbeiten, mit einer Forderung nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung Richtung 35 oder 30 Stunden im Grunde genommen überhaupt nichts anfangen können. Da ist einfach die Distanz zu groß. Man muss auch sehen, bei den Umfragen zu Arbeitszeitpräferenzen die es gibt, gibt es zwei Dinge, die auffallen. Zum einen ist ja klar, dass ist auch immer so bei diesen Umfragen, dass Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt kürzer arbeiten wollen. Aber nicht dramatisch, also im Schnitt vielleicht 2-3 Stunden in der Woche, das sind keine dramatischen, aber wenn so etwas realisiert würde, wäre es natürlich erheblich, im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Es gibt 2 auffällige Dinge: Das eine ist, dass dieser Verkürzungswunsch bei Beschäftigten, die 40 oder weniger Stunden in der Woche arbeiten, besonders ausgeprägt ist. Und ich interpretiere das so, dass das Beschäftigte sind, die noch im Einflussbereich von Tarifverträgen arbeiten und sich von daher so etwas überhaupt vorstellen können. Zweitens werden Verkürzungswünsche immer von der jetzigen Arbeitszeit her formuliert. Jemand der 45 Stunden arbeitet, würde gerne 42 Stunden arbeiten. Das muss man einfach in Rechnung stellen. Das

ist Ausdruck des Ausdifferenzierens von Arbeitszeiten und zeigt wie schwierig es ist, eine Zahl zu formulieren, die alle Leute ansprechen würde, um zu sagen: Das finde ich ein tolles Ziel. Auf der anderen Seite, ist es ja nicht so, als gäbe es keine gemeinsamen Wunschvorstellungen. Also dafür spricht ja auch, dass durch die Bank, im Durchschnitt, Vollzeitbeschäftigte kürzer arbeiten wollen und Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt länger arbeiten wollen, wenn auch mit allen Differenzierungen im Einzelnen. Und es gibt einige Forderungen, die haben zunächst mal nichts mit Zahlen zu tun, die von den meisten Beschäftigten unterstützt würden. Also eine Forderung ist die nach stärkerer individueller Kontrolle über die eigene Arbeitszeit, sowohl was Dauer, als auch die Lage betrifft. Das ist ein verbreiteter Wunsch. Hört sich abstrakt an, ist natürlich auch ganz schwer durchsetzbar, zumindest in Form allgemeiner Regelungen. Aber man muss das einfach sehen. Die individuelle Kontrolle ist meiner Meinung nach ein ganz zentrales Thema. (26:42) Ein zweites zentrales Thema ist die Veränderbarkeit im Lebensverlauf, oder die Anpassung von Arbeitszeiten an die jeweilige Lebenssituation. Das ist eine sehr, sehr populäre Vorstellung in Deutschland. Es gibt ja auch einige Unternehmen, die dem entgegenkommen, allerdings, denke ich, mit dem Hintergedanken, dass sehr viele Beschäftigte sich dann für die 40-Stunden-Woche entscheiden. Das ist natürlich dann ein vergiftetes Geschenk letztendlich. Aber die Idee einer variablen Lebensarbeitszeitgestaltung ist eigentlich der zentrale Punkt, für die Zukunft der Arbeitszeitpolitik. Aber da hat man immer noch keine Zahl. Also wir sind es gewohnt, Arbeitszeitpolitik mit einer Zahl zu machen. Gewerkschaften konnten sich bisher nie etwas anderes vorstellen. Und jetzt wo es offenbar nicht mehr möglich ist, mit einer Zahl zu operieren, zumindest nicht mit einer Zahl zu operieren, die eine unmittelbare tarifpolitische Forderung darstellt oder symbolisiert oder zum Ausdruck bringt, führt das zu Handlungsunfähigkeit. Also ich denke, dass diese Vorstellung der kurzen Vollzeit, eine attraktive Vorstellung ist, die aber die meisten Leute sich nicht als dauerhafte Lösung für sich selber vorstellen könnten. Zumindest nicht unter der Voraussetzung, dass man davon leben können muss. Aber als eine Sache, die man als Vollzeitbeschäftigter auch mal phasenweise macht, wäre es, glaube ich, eine attraktive Sache. Aber das ist Neuland. Es gibt wenig Ansätze in die Richtung. Wir wollen jetzt ein Projekt anfangen, wo wir uns mal einzelne Gehversuchen angucken in diesem Bereich, auf betrieblicher Ebene. Also ich denke, diese Zahl 30 wird sicher in Zukunft eine Rolle spielen, aber anders als wir es und die Gewerkschaften es gewohnt sind. (28:35) [6]

MS: Wer sind denn heute die zentralen Akteure? Wer macht Arbeitszeitpolitik? Machen das die Individuen, die Betriebsräte, die Arbeitgeber, die Konsumenten, die Gewerkschaften, der Staat, wer macht das?

SL: De facto wird Arbeitszeitpolitik heute in erster Linie von den Unternehmen gemacht. [7]

MS: Was ein zentraler Unterschied zu früher ist, nehme ich an?

SL: Ja, genau. Früher hat Arbeitszeitpolitik sich in erster Linie auf tariflicher Linie abgespielt, es war ein tarifpolitisches Thema und die Initiative lag auf Seiten der Gewerkschaften. Heute ist Arbeitszeitpolitik in erster Linie ein betriebliches Thema und die Initiative liegt in erster Linie bei den Unternehmen. Das ist die Verlagerung, die Verschiebung, in Deutschland seit Anfang der 90er Jahre. Jetzt ist es aber gleichzeitig so, dass es Arbeitszeithemen gibt, die allgemeinen Charakter tragen. Also wo es eine gesellschaftliche Debatte gibt. Eines habe ich genannt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das führt dann immer zur Forderung nach variabler Anpassungsmöglichkeit der Arbeitszeit auf unterschiedliche Lebenssituationen. Das Thema kommt mehr und mehr auf und wenn man sich überlegt, wer sind mögliche Akteure, die so etwas tatsächlich voranbringen, würde ich sagen, bisher sind es vor allen Dingen einzelne Arbeitgeber, die entsprechende Angebote machen. Zum Teil aber nicht ohne Hintergedanken, also mit dem Hintergedanken im Schlepptau, gerade in der Metallindustrie, den Anteil der Leute mit 40-Stunden-Verträgen deutlich zu erhöhen. Dennoch, sie segeln unter dieser Flagge und das ist wichtig. Teilweise sind es Betriebsräte, also arbeitszeitpolitisch aktive Betriebsräte. Es gibt wahrscheinlich gar nicht so viele, viele machen nur ein kleines Standardprogramm und handeln Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten aus. Aber meistens sind es Reaktionen auf Vorstöße der Arbeitgeber. Ich denke, dass sind im Augenblick die Hauptakteure. (31:06) [8]

MS: Wie sieht es denn mit der Rolle des Staates aus? Kann man denken, dass der Staat, der Gesetzgeber wieder stärker regulierend eingreifen müsste, wenn die Tarifparteien nicht mehr übernehmen, sollte das dann der Staat tun?

SL: Nun ja, ich meine, es gibt das interessante Beispiel Frankreich. Aber eben auch mit einer deutlich anderen Tradition als in Deutschland, was die Rolle des Staates generell und dann auch im Bereich der Arbeitszeitpolitik betrifft. So etwas ist sehr, sehr schwer zu übertragen. Ich glaube, was ein Thema der Zukunft sein könnte in Deutschland, wäre die Forderung nach einer gesetzlichen 40-Stunden-Woche. Das halte ich eigentlich für eine interessante Sache. Das würde natürlich seitens der Arbeitgeber-Verbände... nicht nur einen Proteststurm auslösen, sondern Untergangsszenarien heraufbeschwören, das ist ganz klar. Obwohl nur ein kleiner Teil der Beschäftigten davon betroffen wäre, aber es wäre schon eine sehr, sehr harte Auseinandersetzung, die erforderlich wäre, um so etwas durchzusetzen. Gesetzliche 40-Stunden-Woche, der Effekt wäre vor allen Dingen, dass, ähnlich wie es heute schon beim Arbeitsschutz und im Bereich der gesetzlichen de facto 48 Stunden-Woche die wir in Deutschland haben, der Fall ist, dass Betriebsräte die Initiative ergreifen müssten, im Zweifelsfall die Gewerbeaufsicht zu sprechen, wenn der Arbeitgeber seine Aufsichtspflicht im Hinblick auf die Einhaltung dieses Arbeitszeitgesetzes verletzt. Es wäre bei einer 40-Stunden-Woche natürlich noch wesentlich relevanter. Ich denke, das man mit diesem Mittel...also ich erhoffe mir keine Wunder von Gesetzen, aber Gesetze bieten einen Anknüpfungspunkt für aktive Akteure im Betrieb. Also wenn Betriebsräte Interesse daran haben, so etwas zu nutzen, dann können sie das nutzen, so wie sie andere Rechte die sie haben ja auch nutzen können, nicht alle nutzen sie natürlich. Aber sie haben diese Möglichkeit und das wäre sehr wichtig. Also gesetzliche 40-Stunden-Woche hielte ich für eine wichtige Initiative in Deutschland, die man allerdings dann auch nicht primär beschäftigungspolitisch begründen könnte. Also ein Argument wäre zb. seitens der Arbeitgeber: Wir haben doch schon Fachkräftemangel und jetzt kommt das noch dazu. Und dann kommt die Antwort: Meint ihr wirklich, dass ihr dem Fachkräftemangel mit überlangen Arbeitszeiten begegnen könnt. Das heißt, es ist ein Zwang, man diskutiert über ein gesetzliches Korsett, das Arbeitgeber stärker zu einer vorsorgenden, langfristiger angelegten Qualifikations-, Weiterbildungs-, überhaupt Personalpolitik veranlasst und das kann ja nur gut sein. So, das heißt es wäre eine etwas verschobene Diskussion. Es wäre nicht der Klassiker: Wir haben so und so viele Arbeitslose und da müssen wir etwas machen. Sondern man würde ja gerade einen Bereich berühren mit relativ hohen Beschäftigungschancen, gut qualifizierte Leute, die ja die Hauptverdächtigen sind, wenn es um lange Arbeitszeiten geht. Das heißt man kommt auch hier, wenn man so eine Forderung aufstellt in Deutschland, kommt man auf ein anderes Feld und kommt von dem Klassiker im Vergleich zu den 80er Jahren weg, wo Beschäftigung eine Rolle gespielt hat. Oder auch im Vergleich zu Frankreich, wo Beschäftigung die zentrale Rolle gespielt hat, bei der 35-Stunden-Initiative der Regierung. Also der Staat hat bzw. kann eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang. (35:05) [9]

MS: Sie hatten es schon angesprochen, dass der Dienstleistungssektor stärker wird, also das Phänomen der Tertiarisierung, oder Post-Fordismus, Wissensgesellschaft, oder wie immer man das nennen möchte... Wenn wir annehmen, dass es in die Richtung geht, wie würde Arbeitszeitpolitik dann aussehen? Machen das solche alten Konzepte überhaupt noch Sinn, wollen die Leute überhaupt weniger arbeiten? Oder müsste man hier überhaupt ganz anders heran gehen, an die Sache?

SL: Ja, das glaube ich auch. Das ist ja das Problem bei dieser Ausdifferenzierung nach Tätigkeiten und Beschäftigtenkategorien und Beschäftigtengruppen. Wenn man in der IT-Branche kürzere Arbeitszeiten erreichen möchte, muss man sehr stark auf betrieblicher Ebene Auseinandersetzung führen. Da können natürlich Tarifverträge eine wichtige Rolle spielen. Wenn man relativ enge tarifliche Vorgaben hat, dann müssen betriebliche Kompromisse gefunden werden, damit man überall klar kommt. Das war auch die Erfahrung in Frankreich. Es wird ja nicht überall 35 Stunden gearbeitet, in der Privatwirtschaft oder in Betrieben mit über 15 Beschäftigten, oder was da die Schwelle ist, aber es mussten überall Verhandlungen geführt werden und es mussten Lösungen gefunden werden und wenn die das nicht auf Wochenbasis hinkriegen, dann eben auf Jahresbasis. Und dieser Zwang zur Verhandlung ist entscheidend und das wäre für Branchen wie die IT-Industrie absolut die Schlüsselfrage. Diese Auseinandersetzungen müssen auf betrieblicher Ebene geführt werden, weil die langen Arbeitszeiten sind ja im Wesentlichen Produkt einer bestimmten Personalpolitik, die wiederum natürlich ausgelöst ist, durch Konkurrenzdruck und mit bestimmten Weisen mit dem Konkurrenzdruck umzugehen und am Personal zu sparen. Und dann ist es eben immer der günstigste Weg, der Weg der Externalisierung von Erfolgen dieser langen Arbeitszeiten. Also das spräche schon einmal dafür, ein großes Gewicht auf die betriebliche Ebene zu legen, wobei, wie gesagt, tarifliche oder auch gesetzliche Vorgaben betriebliche Verhandlungen fördern können. Also das ist keine Alternative. Für mich wäre zum Beispiel eine gesetzliche 40-Stunden-Woche in Deutschland ein ganz wichtiger Beitrag zur Förderung betrieblicher Verhandlungen. Weil das Gesetz müsste vorsehen, dass von dieser starren Vorgabe von 40 Stunden pro Woche durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden kann, sodass sich diese Arbeitszeit meinertwegen im Jahresdurchschnitt ergibt oder im 6-Monatsdurchschnitt, mit einer Höchstarbeitszeit von so und so viel Stunden, in Frankreich sind es 45,

in Deutschland 60 oder noch mehr, aber das müsste natürlich reduziert werden. Solche Regelungen können betriebliche Verhandlungen fördern. (38:12) Eine zweite Sache ist, Einzelhandel als Stichwort. Da ist das am dramatischsten. Wir können heute, glaube ich, so ohne weiteres, aus verschiedenen Gründen, keine Standardarbeitszeit für alle Branchen haben, wo dann auch für den Einzelhandel klar wäre, wir haben eine Arbeitszeit von 35 Stunden für alle Vollzeitbeschäftigten. Warum Einzelhandel? Also erstmals das Problem das viele Branchen eine schwache Tarifbindung haben. Für die IT-Branche gilt das sowieso, aber für den Einzelhandel gilt das in zunehmendem Maße. Im Einzelhandel besteht ja das Problem darin, dass es diese Kluft von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt und fast das gesamte Leitungspersonal, 99 % des Leitungspersonals relativ lange Arbeitszeiten haben, deutlich über 40 Stunden. Die Marktleiter in Supermärkten haben relativ lange Arbeitszeiten. Das heißt, man muss im Grunde und bisher ist es überhaupt nicht gelungen, das hängt wahrscheinlich auch mit der schwachen Tarifbindung zusammen und auch dem begrenzten Einfluss von Betriebsräten in dieser Branche, man muss im Grunde Themen wie überlange Arbeitszeiten von Leitungspersonal, durch Verhandlungen über die Personalpolitik anpacken. So. Ich glaube, die Schwierigkeiten die sich darin verbergen, dass im Augenblick bestehende Tarifverträge in vielen Bereichen, in der Praxis schon so irrelevant geworden sind, zumindest für bestimmte Beschäftigtengruppen, dass eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit, zum Beispiel im Einzelhandel [...] wieder nur einen Teil der Beschäftigten betreffen würde und die Beschäftigten, die deutlich länger als 40 Stunden arbeiten bleiben außer vor, de facto. Weil niemand bisher eine Möglichkeit gefunden hat, an dieses Thema ran zu gehen. Also man würde im Grunde genommen, und das ist auch eine der besorgniserregenden Erfahrungen aus Frankreich, wenn man diesen Bereich der betrieblichen Verhandlung über bisher schwach geschützte oder sich schützen lassen wollende Beschäftigtengruppen [...] wenn man das außer Acht lässt und wenn man da keine Machtinstrumente in der Hand hat, trägt man indirekt zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten bei. Da sehe ich eigentlich ein großes Problem, für das ich bisher auch keine richtige Lösung sehe, ehrlich gesagt. (41:10) [10]

MS: Dann zusammenfassend, alles was wir bisher besprochen haben, die ganzen Tendenzen die es gibt. Würden Sie sagen, gibt es jetzt einen Bedarf, dass man neue Formen von Arbeitszeitpolitik, zum Beispiel sprechen Sie in Ihren Texten oft das Schlagwort des „Haltegriffs“, Stärkung der Autonomie... Müsste man Arbeitszeitpolitik heute anders angehen? Wie sie gesagt haben, eine schlichte Regulierung der Arbeitszeit schießt ins Leere. Wie könnten neue Formen der Arbeitszeitpolitik aussehen?

SL: Auf gesetzlicher Ebene, wie gesagt, sehe ich eigentlich die Möglichkeit...das erfordert natürlich eine gute politische Vorbereitung, einer Einführung der 40-Stunden-Woche, der gesetzlichen 40-Stunden-Woche. Das wäre ein ganz wichtiger Schritt hier in Deutschland. Das ist natürlich Zukunftsmusik, aber ich glaube, dass das was die allgemeine Arbeitszeitbegrenzung betrifft ein ganz entscheidender Punkt ist und der wichtigste Beitrag ist, der auf allgemeiner Ebene geleistet werden kann. Gewerkschaftlich und betrieblich sehe ich vor allen Dingen Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Bereich, bis auf weiteres. Man kann sich Tarifverträge überlegen, die betriebliche Verhandlungen fördern. Zum Beispiel so etwas wie ein „Demographie-Tarifvertrag“, wie er in der Chemie-Industrie abgeschlossen ist, so etwas kann betriebliche Verhandlungen fördern. Man kann betriebliche Verhandlungen auch ohne Tarifverträge führen, aber Tarifverträge können das begünstigen, weil sie einen Anlass bieten und eine Richtung bieten, betriebliche Verhandlungen zu führen. Also insbesondere über die variable Anpassung der Lebensarbeitszeit, also Arbeitszeit im Lebensverlauf. Ich glaube, dass wird das zentrale Thema. Es wird das zentrale Thema wegen der Vereinbarkeit. Bei der Vereinbarkeit ist es ja so, dass das bisher ein Frauenthema ist. Aber variable Anpassung der Arbeitszeit im Lebensverlauf kann eher zu einem Männerthema gemacht werden, als diese übliche Klamotte: Wenn die Kinder kommen, geht die Frau auf Teilzeit. Für die meisten Männer ist diese Sache mit der Teilzeit keine Option, allein schon wegen der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Sodass solche Sachen wie temporäre 30-Stunden-Woche sind im Grunde genommen eine Einzugsschneise für Männer, auch für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Da kann man überlegen, wie man das mit dem Elterngeld verknüpfen kann. Also längere Bezugsmöglichkeiten für das Elterngeld bei Arbeitszeitabsenkungen. Aber im Prinzip ist das immer ein Thema, das betrieblich verhandelt werden muss. Und der zweite große Grund für die wahrscheinlich in Zukunft zunehmende Attraktivität des Themas variable Lebensarbeitszeit ist der demographische Wandel, die alternden Belegschaften, wo es zum einen darum geht, auch in jüngeren Jahren kürzer zu arbeiten, um überhaupt arbeitsfähig zu bleiben bis ins Rentenalter. Vor allen Dingen bei sehr belastenden Tätigkeiten oder eben mal 30-Stunden-Phasen einzuschieben, um einfach mal einen Zahn zurück zu schalten bei sehr anstrengenden Tätigkeiten. Das ist attraktiv für viele. Ist natürlich immer ein finanzielles Problem, aber zunächst mal ist es attraktiv. Und das zweite ist natürlich, Orientierung auf Altersteilzeit, die tatsächlich ein Teilzeitmodell ist und kein Modell des vorgezogenen Ruhestandes ist, wie es de facto ja in 90 % der klassischen Altersteilzeit, die wir hatten, war ja das sogenannte Blockmodell und man ist früher raus gegangen. Eine wirkliche Teilzeitlösung, darüber wird sehr viel nachgedacht, da gibt es eine Reihe von Experimenten. Das wird sicherlich in Zukunft sicherlich auch kommen und das ist ja auch ein Beitrag zu variabler Lebensarbeitszeitgestaltung. Ich denke, dass sind die Sache die kommen, die auch, weil ja vorhin die Frage nach den Akteuren kam, wo es nicht nur die üblichen Verdächtigen wie die Gewerkschaften sind, die das nach vorne bringen, wo Tarifpolitik helfen kann, aber wo es letztendlich immer betriebliche Verhandlungen geben muss, d.h. Personalabteilungen und Betriebsräte sind da in hohem Maße gefordert und werden eine wichtige Rolle spielen, beim Beschreiten des Neulands, denke ich, in den nächsten 10 Jahren. (46:08) [11]

MS: Und könnte man sagen, dass eigentlich alles darauf hinläuft, dass die Autonomie des Individuums gestärkt wird?

SL: Ja, auf jeden Fall. Die individuelle Arbeitszeitkontrolle, also die Kontrolle über die eigene Arbeitszeit, das ist ein Ausdruck von der Autonomie des Individuums. Ich denke, dass das Dreh- und Angelpunkt ist. Die Diskussion über die Gewerkschaft geht auch in diese Richtung. Bei der IG Metall ganz eindeutig. Es ist aber bisher nur eine Diskussion. Weil gerade in der IG Metall, die ja Vorkämpferin gewesen ist für kollektive Arbeitszeitverkürzungen, gerade in der IG Metall wissen das eigentlich alle, dass man nicht einfach unter den sehr stark veränderten Bedingungen heute, da weitermachen kann, wo man Anfang der 90er Jahre aufgehört hat, weil die Voraussetzungen sich sehr stark verändert haben. Und das heißt, diese Überlegung, wie kann man individuelle Autonomie stärken, ist eine ganz wichtige Überlegung. Aber von der Überlegung hin zu praktischen Schritten zu kommen, das ist natürlich nicht trivial. (47:17) [12]

MS: Dann wollte ich jetzt nur noch ganz kurz die zentralen Themen abklappern, die immer wieder zur Diskussion standen bei früheren Diskussionen, ob die heute auch noch Relevanz haben. Zum Beispiel Lohnausgleich, ist das ein Thema, dass heute noch Relevanz hat?

SL: Ja, auf jeden Fall. Ich meine, wenn Arbeitszeitverkürzungen gefordert werden, dann wird ja heute immer schon gesagt, mit gestaffeltem Lohnausgleich. Wenn man so etwas machen würde, müsste man es nach Einkommensgruppen staffeln. Das würde auch akzeptiert. Zum Beispiel die Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten, die gutverdienenden Beschäftigten, die in der Krise deutlich kürzer gearbeitet haben, die hatten ja entsprechende Lohnverluste. Und die konnten die natürlich wesentlich leichter schultern als andere und haben das teilweise auch gerne gemacht, weil sie eben mehr Zeitwohlstand hatten und das teilweise auch zu schätzen gelernt haben. (48:12) [13]

MS: Das Thema Produktivität, wie sieht es da aus? Vor allem auch, wenn man sich vorstellt, immer mehr Tertiärisierung... Ist das das Konzept „Produktivität“ überhaupt noch angebracht? Oder müsste man da eher in die Richtung Qualität gehen?

SL: Tja. [14]

MS: Weil ich stelle mir Produktivität eher in einem fordistischen System vor... Input-Output.

SL: Naja, es ist immer die Frage, wie aussagekräftig ist dieser Indikator Produktivität. Ich meine, in öffentlichen Dienstleistungen... Ist es sowieso, also alle Dienstleistungen, die keinen Marktpreis haben, ist es sowieso immer ein Problem, was sagt mir das eigentlich? Tja, ich meine Produktivität hat ja immer eine Rolle gespielt in Zusammenhang mit der Befürchtung, dass wenn einmal Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt waren, die möglichen Beschäftigungseffekte in hohem Umfang aufgefangen wurden, durch Produktivitätssteigerungen. Und das war natürlich durchaus berechtigt für bestimmte Bereiche der Industrie. Wobei wir das immer festgestellt haben, dass ja gerade im Bereich der Schichtarbeit, der Fließbandarbeit, der klassischer tayloristischer Arbeit, der genau nicht war, sondern die richtige getaktete Arbeit, da wurden die meisten Leute eingestellt. Der fehlende Personalausgleich war vor allem relevant für den Angestelltenbereich. In den 90er Jahren wurde die Arbeitszeitverkürzung und die Einführung der 35-Stunden-Woche sehr stark genutzt, für de facto Personalabbau in Angestelltenbereichen. Oder, Personalabbau ist jetzt falsch, sehr starke Produktivitätssteigerungen im Angestelltenbereich. Was ja auch zum Teil auch dazu geführt hat, dass viele Leute sagen: Ja was hat uns das genutzt? Wir müssen heute viel härter arbeiten als früher. Ich sage dann immer: Das

ist Quatsch, meiner Ansicht nach, weil die Produktivität wäre auch sonst gesteigert worden. Aber es war im Wesentlichen ein Anlass. Und das wird es glaube ich in Zukunft auch. (50:41) [15]

MS: Und von der anderen Seite. Weil einerseits heißt es natürlich, dass das Beschäftigungseffekte auffängt, aber auf der anderen Seite wurde auch immer so argumentiert, dass induzierte Produktivitätssteigerungen die Kosten abfängt.

SL: Ja genau. Das war auch in Frankreich so, es hat ja keine Mehrkosten verursacht letztendlich. Ich gehe mal davon aus, in Deutschland war das auch so. Weil es gab ja niedrige Lohnsteigerungen und es gab gleichzeitig hohen Produktivitätswachstum, sodass unterm Strich die Arbeitskosten nicht durch die Arbeitszeitverkürzung gestiegen sind. (51:14) [16]

MS: Und wäre das auch in einer Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft vorstellbar?

SL: Naja, ich glaube es hängt sehr stark von den Bereichen ab. Ich meine, in vielen Bereichen wo heute sehr lange gearbeitet wird und auch mit hoher Arbeitsintensität, wäre die Intensität wahrscheinlich vielfach gar nicht mehr zu steigern, sodass man eben dann doch wieder mehr Personal bräuchte. Das würde von den Leuten dann natürlich auch so wahrgenommen werden können. In anderen Bereichen... Na gut, im Pflegebereich gibt es auch eine hohe Arbeitsintensität. Wenn man da die Arbeitszeiten verkürzen würde... Ach Gott. Ich denke das A und O ist einfach... Unter den heutigen Kräfteverhältnissen wird immer sehr viele wieder abgewälzt auf den Rücken der Beschäftigten. Weil es werden eben so viele Verschlauf-Möglichkeiten, die es noch gibt, abgebaut und eine weitere Verdichtung des Arbeitstages, aus Anlass der Arbeitszeitverkürzung, sodass für die Beschäftigten das eben eine sehr komplizierte Sache wäre. Weil es gäbe auf der einen Seite eben Vorteile und auf der anderen Seite aber auch viele Nachteile. Das war in Frankreich auch zu beobachten, wobei die Vorteile überwogen. In den Umfragen die gemacht wurden unter den Beschäftigten, zwar über zunehmende Arbeitsintensität geklagt wurde vielfach, aber unterm Strich die Vorteile überwogen haben. Aber ich weiß nicht, ob das so stark... Ich denke gerade beim Sprechen darüber nach, ob der entscheidende Unterschied wirklich der von der Industrie zu den Dienstleistungen ist, weil es auch vorher schon so war, zumindest im Übergang zur 35-Stunden-Woche in der deutschen Metallindustrie, dass die Hauptverdichtung bei den Angestellten stattgefunden hat. Das heißt, diese Erfahrung gibt es ja bereits. Die Hauptverdichtung hat nicht bei den Arbeitern stattgefunden, zumindest nicht dort, wo es sehr stark getaktete Arbeitsprozesse gab. (53:22) [17]

MS: Verdichtung heißt in diesem Fall, dass viele Neue eingestellt wurden? Oder umgekehrt?

SL: Bei den Arbeitern, ja. Ich habe das mal untersucht in der deutschen Autoindustrie. Da war es tatsächlich so, dass nach Aussage der Betriebsräte und Personalmanager, die Einstellungen im Wesentlichen im Bereich der Fließbandarbeit stattgefunden haben. Schon bei den indirekten Beschäftigten, also im gewerblichen Bereich, gab es deutlich weniger Neueinstellungen und bei den Angestellten keine. Also da gab es schon diese Erfahrung. Und ich glaube es kommt sehr stark auf die Branche an, wie die Arbeitgeber mit so einer Situation umgehen würden. Zum Teil gäbe es sicherlich Spielräume, es so zu machen wie in der Metallindustrie damals. Aber zum Teil gäbe es wahrscheinlich sehr geringe Spielräume und dann würden eben die Auseinandersetzungen über Neueinstellungen stattfinden müssen. (54:29) [18]

MS: Noch kurz zur längerfristigen Perspektive. 100 Jahre Arbeitszeitverkürzung, dann ab Mitte 2000 oder auch schon ab Mitte der 90er eine Trendwende. Wie kann man das lesen?

SL: Naja, die große, die säkulare Arbeitszeitverkürzung ist im Wesentlichen im Bereich der Industrie vorangetrieben worden und in der Industrie wurden Standards gebildet, die sich dann nach und nach auf die ganze Gesellschaft ausgebreitet haben. Es war zunächst der 8 Stunden-Standard, der gesetzlich seit den 20er Jahren, faktisch eigentlich erst so seit den 50er, 60er Jahren Allgegenwärtig geworden ist. Und dann eben seit den 60er Jahren nach und nach auch die 40-Stunden-Woche, 8 Stunden an 5 Tagen. So das war ein Standard der im Wesentlichen in der Industrie erkämpft wurde und von der Industrie aus ein allgemeiner gesellschaftlicher Standard wurde, unter der Voraussetzung, dass ein sehr, sehr hoher Anteil der Beschäftigten auch Industrie-Beschäftigte waren und unter den Industrie-Beschäftigten die Arbeiter in der großen Mehrzahl waren und die Angestellten in der deutlichen Minderheit. Das war der historische Hintergrund für diesen 8-Stunden- und 40-Stunden-Standard. Und jetzt gibt es eben seit den 70er, 80er Jahren wesentliche strukturelle Veränderungen. Und die strukturellen Veränderungen müssen immer in Verbindung gesehen werden, ob Zufall oder nicht, dem Vordringen des Neoliberalismus und der Veränderung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Und diese strukturellen Veränderungen sind mit dieser Veränderung des politischen Kräfteverhältnisses verquickt. Und das führt zu der Situation in der wir heute sind, dass dieser Bereich weitgehend lahm gelegt ist, politisch. Und die Ausgangsbedingungen sich so stark verändert haben, dass neue arbeitszeitpolitische Initiativen völlig anders aussehen werden, in Zukunft, wenn es welche gibt. Und sie werden sehr stark allgemein-gesellschaftlichen Charakter haben, also Stichwort Vereinbarkeit, Stichwort alternde Belegschaften, wie gehen wir damit um, wie bereiten wir uns darauf vor. Das werden mehr gesellschaftspolitische Themen sein, die dann in die Betriebe reinschwappen und wo dann die betrieblichen Akteure, mit Unterstützung hoffentlich der Tarifvertragsparteien, neue Lösungen finden. Und daraus kann natürlich wieder eine neue Bewegung entstehen. Eine Bewegung die sagt, wir wollen das verallgemeinern, wir wollen neue Standards schaffen und so ein Standard wäre zum Beispiel variable Lebensarbeitszeit. Also das ist für mich so der große, der Jahrhundertstandard, in eigenen Sätzen. (57:29) [19]

MS: Sie haben jetzt mehr oder weniger das Modell Arbeitszeitverkürzung mit der Industrie mehr oder weniger verknüpft. Wenn wir davon ausgehen, dass die Industrie auch in der Zukunft weniger wichtig ist, ist dann auch damit zu rechnen, dass Modell Arbeitszeitverkürzung obsolet wird und vielleicht wieder ein Gegenteil in die andere Richtung losgetreten?

SL: Den Gegenteil haben wir ja. [schmunzelt] Man muss ja nicht nur nach Deutschland gucken. In verschiedenen Ländern ist die Arbeitszeitentwicklung sehr, sehr ausgeprägt. [...] Man kann ja nicht generell von einer Trendwende zu Arbeitszeitverlängerungen sprechen, wenn man über Deutschland hinaus guckt. In andern Ländern gibt es das ja nicht. Deutschland spielt da schon eine besondere Rolle, denke ich. Man kann ja auch nicht sagen, dass überall der Niedriglohnsektor gewachsen ist, das ist auch eine Entwicklung die es in Deutschland gibt, aber nicht in allen Ländern, in den meisten Ländern vielleicht sogar nicht. Wir haben eben schon deutsche Besonderheiten und diese Arbeitszeitentwicklung gehört ganz sicherlich dazu. Also, das ist jetzt kein absoluter Sonderfall, aber es ist doch nicht typisch für die allgemeine Entwicklung. Ja, wir haben diese Trendwende... Wie gesagt, eine erneute Trendwende, würde unter gänzlich anderen Vorzeichen stattfinden, meiner Ansicht nach. Und es ist schwer vergleichbar mit dem Kampf um den 8-Stunden-Tag seit dem 19. Jahrhundert. Das ist, wenn man sich die Auseinandersetzung vor dem 1. Weltkrieg ansieht und dann die ILO-Konvention für den 8-Stunden-Tag 1919, und dann die gesetzlichen 8-Stunden-Tage in verschiedenen europäischen Ländern in den 20er Jahren... Wenn man sich das und die Vorgeschichte anguckt, sieht man einfach den Unterschied. Wir haben eine völlig andere Sozialstruktur, wir haben eine völlig andere Gewerkschaftsbewegung. Und ich denke, Sie haben auch das Stichwort genannt, die Frage der individuellen Arbeitszeitgestaltung würde heute wesentlich stärker im Zentrum stehen und stehen müssen, als sie es vor 100 Jahren getan hat. (1:00:05) [20]

MS: Das wäre dann die nächste Frage. Individuelle Arbeitszeit, also wenn das auf die Individuen zurückfällt. Könnte dann das sogenannte fallacy-of-composition ein Problem sein, also wenn alle für sich individuell entscheiden, dass dann nicht unbedingt das Beste für die Gesamtgesellschaft heraus kommt?

SL: Ja, klar. Ich meine, ich kann mir das immer nur so vorstellen, dass es allgemeine Normen gibt, und diese Normen enthalten, sagen wir mal die Norm einer 35-Stunden-Woche oder eine gesetzliche Norm von einer 40-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit, in Verbindung mit einer Höchstarbeitszeit die in keiner Woche überschritten werden darf [...], wenn man eine solche Norm hat, dann geht es ja darum, sie zu ergänzen, durch, wie wir das immer nennen „Prozessnormen“, also durch Normen, die beschreiben, wie denn die einzelnen Beschäftigten in den Genuss dieses sozialen Schutzes gelangen können. Also welche individuellen Rechte sie haben, um diese Arbeitszeit tatsächlich nicht überschreiten zu müssen. Also wenn man zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung macht zu Arbeitszeitkonten, kommt es darauf an zu klären, welche Rechte haben die einzelnen Beschäftigten, auf Guthaben, die auf ihren Konten schlummern. Welche Möglichkeiten haben sie darüber zu entscheiden, ob sie diese Guthaben entnehmen. So etwas muss man heutzutage regeln, man kann nicht einfach sagen: Wir haben da ein Konto, und dann mal gucken was passiert. Also in diesem Sinne, Normen spielen heute eine etwas andere Rolle. Es geht nicht darum allgemeine sachliche Normen, wie die 35-Stunden-Woche zu ersetzen durch etwas anderes, sondern sie müssen ergänzt werden, durch Prozessnormen, durch Verfahrensnormen. (1:02:08) [21]

MS: Dann eine Frage noch. Ganz konkret: Würden Sie sagen, es gibt so eine Art system-logische Notwendigkeit für sukzessive Arbeitszeitverkürzungen? Und dann auch was die Treiber dessen sein könnten, steigende Produktivität, steigendes Wohlstandsniveau... Also gibt es eine Art ökonomische Notwendigkeit, das Arbeitszeiten im Laufe der Zeit sinken müssten, sollten?

SL: Ich glaube die hat es nie gegeben, ehrlich gesagt. Arbeitszeitverkürzungen sind immer durchgesetzt worden, in sehr harten Klassenauseinandersetzungen. Und die Arbeitgeber haben immer aus der Not eine Tugend gemacht. Sie haben auch in Frankreich jetzt wieder aus der Not eine Tugend gemacht und in Deutschland in der Metallindustrie auch. Wir haben einen Schub der Flexibilisierung gehabt, seit den 90er Jahren. Da haben die Arbeitgeber auch aus der Not eine Tugend gemacht. Und so wird es in Zukunft auch sein. Es gab nie eine Systemnotwendigkeit für kürzere Arbeitszeiten. Selbst wenn bei begrenztem Wachstum und ceteris paribus, was vor allen Dingen die Produktivitätsentwicklung betrifft, die Arbeitslosigkeit in bislang ungeahnte Höhen empor schnellen würde, selbst dann wäre es keine sachliche Notwendigkeit die Arbeitszeit zu verkürzen, es wäre immer eine politische Notwendigkeit. Weil einfach der Druck sehr stark würde und dann würde möglicherweise, mit dem Motiv, man muss die Beschäftigung fördern, man muss die Arbeitslosigkeit bekämpfen, würde man dann eintreten für kürzere Arbeitszeiten. Aber eine sachliche Notwendigkeit, oder eine Systemlogik gibt es meiner Ansicht nach in diesem Bereich überhaupt nicht. (1:03:58) [22]

MS: Das ich es richtig verstehe. Würde das dann heißen, wenn jetzt heute bspw. alle 48 oder 60 Stunden arbeiten würden, dass dann die Arbeitslosigkeit wahrscheinlich höher wäre, weil die Produktivität so hoch ist, oder glauben Sie das nicht?

SL: Die wäre ganz sicherlich höher. Ich meine, es ist ja einfach eine Umverteilung wieder. Aber die Frage ist im Grunde, wenn man sich die tatsächlichen Arbeitszeitentwicklung in Deutschland ansieht, sehen wir ja, dass wir es eben mit einer gewissen Polarisierung zu tun haben. Und wir haben ja nicht nur längere Arbeitszeiten, sondern wir haben ja auch einen zunehmenden Anteil der Beschäftigten mit relativ kurzen oder sehr kurzen Arbeitszeiten, wir haben ja beides. Das heißt wir haben nicht nur Unterbeschäftigung im Sinne von Arbeitslosigkeit, wir haben auch Unterbeschäftigung im Sinne von kurzer Teilzeit. So, und natürlich das Problem: Kurze Teilzeit verdeckt doch immer den Charakter von Unterbeschäftigung, zumal wenn es sich um Frauen, Frauen mit Kindern dreht, das mit kulturellen Normen zusammenhängt und gesagt wird: ich will ja auch gar nicht länger arbeiten. Das heißt, das wird sehr viel verschleiert an Arbeitsmarktproblemen. Und klar, wo man nur einfach sozusagen sich schematisch die Arbeitszeitverteilung und Umverteilung anguckt, ist es einfach so, dass wenn die durchschnittliche Arbeitszeit lang ist, bei gegebener Arbeitsnachfrage, wird man im Zweifel mehr Arbeitslosigkeit haben. Die für mich interessantere Frage ist trotzdem, ob Beschäftigungsförderung für sich genommen, ein ausreichend starkes Motiv ist, für kollektive Arbeitszeitverkürzungen einzutreten. Da bin ich zunehmend skeptisch. In Frankreich hat es funktioniert, als Teil des Regierungsprogramms. Unter solchen Voraussetzungen kann so etwas funktionieren. Leider wurde das Experiment ja im Grunde auf halbem Wege dann abgebrochen, weil dann die sozialdemokratische Regierung wieder abgewählt wurde nach 4 Jahren, sodass dann die Erfolge, im Detail auch sehr viel wieder rückgängig gemacht wurde. Im Grundsatz nicht, aber im Detail. Aber da ist es mal ein Beispiel, wo gelungen ist, wo man sagen kann, ok, da ist mit dem Argument Beschäftigung auch wirklich politischer Druck erzeugt worden ist. Auch bei der Metallindustrie war es damals so, in Deutschland in den 80er Jahren, wobei Beschäftigungsförderung nur eines von drei oder vier Hauptargumenten für die 35-Stunden-Woche war. Und es wurde dann in der letzten Phase für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche, wurde das immer stärker ins Zentrum gerückt. Und das entsprach eigentlich auch der Tradition des Kampfes um kürzere Arbeitszeiten. Die Beschäftigung war nie der entscheidende, oder alleinige Grund für kürzere Arbeitszeiten, für die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten. Ich denke, es spricht sehr viel dafür, dass es auch in Zukunft so ist, das der Arbeits- und Lebensalltag der Menschen in Beschäftigung, der wesentliche Humus sein muss, auf dem das gedeiht und nicht, also eine politische Forderung nach Beschäftigungsförderung. Weil das eine relativ abstrakte Geschichte ist. Nicht unbedingt nachvollziehbar für alle Leute. (1:07:40) [23]

MS: Was würden Sie sagen ist der Maßstab, oder auch der Motor, für die Arbeitszeitentwicklung? Ist das die Produktivität, ist das das, was die anderen Länder machen, gesellschaftlicher Konsens... Was steckt da dahinter?

SL: Wahrscheinlich am ehesten gesellschaftlicher Konsens. Was die anderen Ländern machen spielt, wie in vielen anderen Bereichen, eine untergeordnete Rolle, immer noch. [24]

MS: Produktivität nicht so stark?

SL: Ja, vermutlich. Produktivität spielt immer eine Rolle. Ja, Auseinandersetzungen natürlich, aber nicht im Aufstellen von Forderungen. Ja, Produktivität indirekt, also meinetwegen starke Stresserfahrung von vielen Beschäftigten, wo dann gesagt wird: Wir müssen kürzere Arbeitszeiten haben, zum Ausgleich. Aber dann weiß auch jeder, wenn ich jetzt nicht mehr 45 sondern nur 40 Stunden arbeite und der Stress trotzdem gleich bleibt, dann ist das auch nur von begrenztem Wert. Das heißt man sollte es immer in Zusammenhang mit anderen arbeitsorganisatorischen Veränderungen sehen. Zumal immer die Angst ist, dass der Stress vielleicht noch größer wird. Also ich denke, es sind gesellschaftliche Übereinkünfte. Der Arbeitsalltag ist immer der Ausgangspunkt, die Erfahrungen die da gemacht werden. In Auseinandersetzungen geht es dann darum, die Sache so zu gestalten, dass es für möglichst viele Leute erfahrbar wird, dass es auch einen Fortschritt für sie bringt und nicht nur für irgendwelche andern Leute, die sie nicht kennen. (1:09:20) [25]

MS: Die allerletzte Frage. Würden Sie sagen, dass Arbeitspolitik oder Arbeitszeitverkürzung noch ein Thema ist, dass, auch wenn es niemand behandelt, trotzdem immer wieder auf den Tisch kommen muss, oder ein Thema ist, dass irgendwann einfach wegfallen kann?

SL: Das witzige ist, es kommt immer wieder auf den Tisch. Manchmal durch die Vordertür, manchmal durch die Hintertür. Weil Arbeitszeit ist Lebenszeit und die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit spielt eine ganz entscheidende Rolle für den Arbeitsalltag der Menschen. Und in irgendeiner Weise, genau so wie die Leistungsanforderungen, das ist wohl die andere Seite der selben Medaille, solche Grundmerkmale des Arbeitsalltags, kommen immer wieder neu auf die Tagesordnung. Und sie kommen, wie gesagt, manchmal durch die Hintertür auf die Tagesordnung, wie jetzt in Deutschland über das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Da werden dann auf einmal von bislang unerwarteter Seite Arbeitszeitthemen zu zentralen gesellschaftspolitischen Themen gemacht, ohne das die Akteure feststünden, die sich dieser Sache dann annehmen würden. Also ich denke, dass das kommt immer wieder auf die Tagesordnung und ich denke auch... Also ich meine, Keynes hat ja, glaube ich, das beste dazu geschrieben, 1943 in diesem kurzen Text zum „Langfristigen Problem der Vollbeschäftigung“, wo er ganz klar gesagt hat: Klar, langfristig führt an durchschnittlich verkürzten Arbeitszeiten überhaupt kein Weg vorbei, wenn man Vollbeschäftigung erreichen oder erhalten möchte. Und gleichzeitig war es auch klar... Also er hat sich ja nicht mit der Frage beschäftigt, aus welchen Motiven heraus es dann Akteure geben wird, die für kürzere Arbeitszeiten eintreten und die dann durchsetzen. Sondern er hat gewissermaßen fast schon ex-post festgestellt, wenn denn, längerfristig, angesichts der wirtschaftlichen Langfrist-Trends Vollbeschäftigung erreicht oder erhalten werden soll, dann wird es nur mit deutlich kürzeren Arbeitszeiten möglich sein und das stimmt einfach und ich glaube, dass ist völlig unbestreitbar. Wenn man sich überlegt, bei zunehmendem Arbeitsangebot, was für Wachstumsraten auf lange Sicht erforderlich sind, um dieses zusätzliche Arbeitsangebot zu absorbieren auf dem Arbeitsmarkt, das geht ohne Arbeitszeitverkürzung nicht. Arbeitszeitverkürzung ist ein, als Prozess gesehen oder auch ex-post gesehen, als Ergebnis gesehen, immer ein wesentlicher Bestandteil eines Umverteilungsprozesses, sowohl des Arbeitsvolumens, als auch des Einkommens. So muss man das im Ergebnis dann immer wieder betrachten. Es wird immer wieder hochkommen das Thema. Und irgendwann wird eine neue politische Konstellation geben, in der das auch politisch wieder stärker in Frage kommt, da gehe ich fest davon aus. (1:12:39) [26]

MS: Das hätte eigentlich auch meine Frag sein sollen mit der system-logischen Notwendigkeit. Ich hätte das eigentlich so gemeint...

SL: Ja, ja. Ob das system-notwendig ist... Deswegen bin ich da skeptisch. [27]

MS: Aber Sie würden auf jeden Fall das unterschreiben, was Keynes geschrieben hat?

SL: Ja, ja. [28]

MS: Und Flexibilisierung kann auch nicht das Thema Arbeitszeit dann ablösen?

SL: Nein, auf keinen Fall! Ich meine, letztendlich, auch bei einer variablen Gestaltung der Lebensarbeitszeit... Aus Beschäftigtensicht stellt sich ja immer noch die Frage: Wie lange wird eigentlich in den Zeiten gearbeitet, in denen ich länger arbeite? Also die Frage stellt sich immer. Ich denke, das Thema bleibt. Im Grunde muss nur eine neue Akteurskonstellation zusammenkommen, die der ganzen Sache wieder neuen Schub gibt. Aber so war es in der Vergangenheit auch, es hat auch längere Phasen gegeben, in denen das Thema keine politische Rolle gespielt hat. Auch in den 20er Jahren zum Beispiel, waren alle erst mal zufrieden, dass sie auf dem Papier den 8-Stunden-Tag hatten, aber bis das dann Wirklichkeit wurde, hat es ja auch bis in die 50er, 60er Jahre gedauert. (1:13:48) [29]

B.2.4 Stephan Kallhoff

Interview geführt, am 23.07.2013. Michael Schwendinger = MS, Stephan Kallhoff = SK

K: [Erklärung über den Verband... Mitgliederzahl, Einzugsbereich, etc.] [...] Sodass es also [im Norden; Anm.] tatsächlich ein sehr buntes Spektrum ist. Schichtarbeit wird entschieden weniger geleistet als im Süden, weil wir eben diese klassischen Produktionsbetriebe, Autoproduktion, etc. nicht haben. Das ist also schon eher seltener. Das ist ganz deutlich geworden beim Thema Altersteilzeit. Ist ein neuer Tarifvertrag vor 2-3 Jahren vereinbart worden. Pilotmäßig in Baden-Württemberg und da war der große Streitpunkt der, bekommen die Beschäftigten einen Anspruch auf Altersteilzeit, um eher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können? Was einerseits arbeitgeberseitig gewollt ist, weil es nach wie vor Arbeitsplätze gibt, da können die Mitarbeiter bis 67 eben nicht und da braucht man eine Lösung und eine andere Lösung gibt es noch nicht wirklich in der Metallindustrie. Andererseits hat man sich gesagt, wir können uns nicht erlauben, dass die Fachkräfte gegen unsern Willen eher gehen, angesichts des demographischen Wandels, deswegen wollen wir eigentlich, eigentlich in Anführungszeichen, keine Ansprüche, sondern würden das lieber arbeitgeberseitig entscheiden, wer gehen darf und wer nicht. Und da sind da Modelle entwickelt worden, für die die nicht mehr können. Und das ist dann interessanterweise an Schichtarbeit festgemacht worden, als Kriterium, ganz überwiegend. Und da zeigt jetzt die Realität, langer Rede kurzer Sinn, das in Baden-Württemberg das Modell fliegt. Weil's eben tatsächlich auf baden-württembergische Verhältnisse abgestellt ist, während hier oben im Norden die Gewerkschaften zumindest beklagen, dass der Tarifvertrag fast ins Leere laufen würde, weil die Voraussetzungen für die Ansprüche, die Beschäftigten hier oben gar nicht erfüllen können, weil Schichtarbeit hier oben eben eher die Ausnahme ist. (04:06) [1] [...]

MS: Ist Arbeitszeit heute Thema? Oder geht es eher um Sachen wie, Sie haben es schon angesprochen, Beschäftigungssicherung oder andere Sachen die man diskutiert?

SK: Also wir diskutieren nicht mehr die starre Arbeitszeitverlängerung oder Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitszeitverkürzung haben wir in Zeiten der Krise, nicht nur diskutiert, sondern genutzt. Die Kurzarbeit, die dann eben durch die Gesetzgebung entsprechend flankiert worden ist und für die Unternehmen bezahlbar gestaltet worden ist, in diesen Konjunkturpaketen I und II. Die war da sicherlich sehr hilfreich. Wir hatten aber, wie gesagt, auch von vornherein schon im Tarifvertrag eine solche Regelung, allerdings begrenzt. Da heißt es, im Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung, Beschäftigungsaufbau“, dass die Betriebsparteien, also ohne Tarifvertragsparteien, sondern die Betriebsparteien Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung bis zu 5 Stunden die Arbeitszeit absenken kann. (12:55) [2]

MS: Ist das befristet auf eine bestimmte Zeitspanne oder können die das unbefristet machen?

SK: Das heißt eben, deswegen heißt der Tarifvertrag ja auch „Beschäftigungssicherung“, es heißt eben, um Krisen zu überstehen. Also es ist nicht die Idee, das man auf Grund von dauerhafter Unterlast auf die 30-Stunden-Woche geht und den Mitarbeitern das Entgelt entsprechend reduziert, das ist der Clou an dieser Regelung, aus Arbeitgebersicht, dass eben sämtliche Leistungen reduzieren, auch alle aus dem monatlichen Entgelt erwachsenden Leistungen, wie Zuschläge, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, was wir ja auch alles kennen in der Metallindustrie. Das reduziert sich also alles entsprechend. Es ist keine Frist im Tarifvertrag vorgesehen, aber Sinn der Übung ist tatsächlich, um eine Krise zu überstehen. Wenn dauerhafte Unterlast-Probleme bestehen, dann muss man eben anders strukturieren, da hilft dann auch die Arbeitszeit-Absenkung nicht. Das Ding ist nach wie vor begrenzt auf diese 5 Stunden, was in Zeiten der wirklichen Krise nicht ausreichen kann. Wir haben dann mit der IG Metall einen weiteren Tarifvertrag vereinbart, der mittlerweile aber ausgelaufen ist, der wirklich auf die Krise beschränkt war, der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ nannte sich das. Und da war dann die Rede, dass man unter die dann 30-Stunden noch weiter runter gehen kann, allerdings mit Teillohnausgleichs-Verpflichtung, dass wenn also dann die 6. Stunde abgezogen wird, eine halbe Stunde bezahlt werden muss, wengleich keine Arbeitsleistung im Widerspiegel ist. Und man hatte vor allem die Möglichkeit diese sogenannten Remanenzkosten bei der Kurzarbeit zu verhindern. Bei der Kurzarbeit ist es so, dass die Sonderzahlungen ungekürzt zu leisten sind, also Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld muss weiter ungekürzt geleistet werden vom Arbeitgeber. Und man hat jetzt wieder bei der Kurzarbeit das Problem, dass man die Sozialabgaben, also die Beiträge arbeitgeberseitig und arbeitnehmerseitig, durch den Arbeitgeber bis zu 80 Prozent der vollen Beiträgen, durch den Arbeitgeber leisten muss. In Zeiten der Krise war es so, dass der Gesetzgeber gesagt hat: „Das erlasse ich euch, wenn ihr qualifiziert. Wenn die Mitarbeiter also während der Kurzarbeit in Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden werden, dann müsst ihr auch die Sozialbeiträge nicht bezahlen, dann zahlt das auch der Staat.“ Da war dann in der Tat das Problem, dass diese Qualifizierungsmöglichkeiten doch relativ komplex zu verwalten waren, vom Arbeitgeber. Das hat aber den Hintergrund, dass der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur erhält, bei der er selber eben als Unternehmen sitzt. Wenn es dann aber um diese Sozialabgaben ging, musste er sich an die jeweilige zuständige Arbeitsagentur der Mitarbeiter wenden, also deren Wohnsitz war da entscheidend. Sodass da ein Wust von Arbeitsagenturen zu bedienen waren. [...] Das war bürokratisch sehr schwierig zu bedienen. Das haben wir auch versucht zu vereinfachen, indem wir wiederum einen Tarifvertrag maßgeschneidert haben und zwar zur Qualifizierung. Und da haben wir einfach einen Anhang geschaffen, den wir mit den Arbeitsagenturen abgestimmt haben und haben gesagt: Also wenn die und die Maßnahmen gemacht werden, auch Training On the Job, wenn zum Beispiel der Staplerschein, der Fräser mit seiner entsprechend Schulung... Dann brauche ich als Arbeitsagentur nicht mehr zu prüfen, sondern dann ist das eben so, das ist mit uns abgestimmt und das ist eine Fördermaßnahme im Sinne der Kurzarbeit. Das haben wir also denen schon abnehmen können den Firmen, dieser Verwaltungs-Wust, dass man sich als Unternehmer an verschiedene Agenturen wenden muss, das hat leider die Gesetzgebung nicht in den Griff gekriegt. Gleichwohl wir da versucht haben unsere Möglichkeiten spielen zu lassen, aber das ist so geblieben, weil es anders irgendwo nicht abbilden ließ in der Bundesagentur, sodass das Modell von gar nicht so vielen Firmen benutzt worden ist. Das haben die Großen benutzt, die haben gesagt, dass kriege ich gewuppt. [...] Kurzarbeit als solche, die dann eben relativ teuer ist, weil man dann eben noch diese zusätzlichen Kosten hat, haben ja wirklich fast alle genutzt, weil die Krise uns ja komplett getroffen hat. Aber die Arbeitszeitverlängerung als solche wird im Moment nicht mehr diskutiert. (17:33) [3]

MS: Im Sinne von tarifvertraglicher Verlängerung, oder im Rahmen dieser Flexibilität?

SK: Ja, das ist der Schwerpunkt der Diskussion. Also es geht darum, dass man flexibel arbeitet und nicht starr nach oben oder starr nach unten. (17:49) [4]

MS: Also man könnte auch sagen, dass diese Möglichkeiten konjunkturbedingt Arbeitszeiten zu verlängern und zu verkürzen, dass das die Debatte um Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung generell abgelöst hat?

SK: Nicht nur konjunkturbedingt, sondern eben auch mitarbeiterangepasst durchaus. Auch das ist mittlerweile im Fokus, wegen des Fachkräftemangels. Das Arbeitgeber durchaus versuchen attraktive Arbeitszeitmodelle anzubieten, um Mitarbeiter zu gewinnen. An die familiäre Situation angepasst, mit der Möglichkeit Pflegezeit für die Eltern zu nehmen, mit der Möglichkeit Kinderbetreuungszeiten zu nehmen, mit der Möglichkeit mal Abends zu arbeiten und nicht stur von 8 bis 17 Uhr. Das sind durchaus Modelle die immer mehr in den Fokus kommen, um einfach flexibel zu sein. Einerseits natürlich konjunkturabhängig, klar. Geht ja gar nicht anders, für unsere Mitgliedsunternehmen. Andererseits aber auch um den Beschäftigten entgegen zu kommen, um deren persönliche Lebensplanung und aktuelle Lebenssituation abbilden zu können. (18:47) [5]

MS: Könnte man sagen, dass dieses Thema der Autonomie, die Frage: Wer bestimmt wann gearbeitet wird? Das das jetzt in den Fokus rückt in der Diskussion mit den Gewerkschaften, zwischen den Tarifparteien.

SK: Die Gewerkschaften tun sich sehr schwer, damit. Die sehen nach wie vor, aus unserer Sicht zumindest, die Vertrauensarbeitszeit als No-Go an, weil sie dahinter die Ausnutzung der Arbeitskraft sehen und meinen, dass das Individuum als solches, das arbeitende welche, überfordert ist und die Disziplin, die notwendig ist, um sich selbst gesund zu halten, wohl gar nicht erbracht wird, vom Einzelnen. Also das ist eine Diskussion die wir führen, klar. Aber die sehr schwierig ist, weil die Gewerkschaft sich bisher da noch sehr schwer tut, zum Beispiel eben Vertrauensarbeitszeit einzuführen. Das haben wir nur in ganz wenigen Bereichen und meistens sind das dann Mitarbeitergruppen, die relativ höher eingruppiert sind, also in die Richtung, ja fast schon Ingenieurs-Ecke. Wo die Gewerkschaft dann schon sagt, gut, also die müssen selber wissen, was sie tun. Aber ansonsten sieht die Gewerkschaft im Moment, aus unserer Perspektive zumindest, einerseits den Schutz des Einzelnen im Vordergrund stehend und sagt eben, nachdem ich jetzt eine Arbeitszeitverkürzung hin gekriegt haben in der Metallindustrie, muss ich jetzt die Arbeit planbar machen. Und diese reine Flexibilität, so wie der Arbeitgeber sich die gerne wünscht, dass ich heute ansage, wie du morgen

zu arbeiten hast, dass wollen wir als Gewerkschaft verhindern. Wir wollen die Freizeit, die im großen Stil mittlerweile durch die Tarifverträge der Metallindustrie möglich ist, die wollen wir planbar gestalten. (20:27) [6]

MS: Arbeitszeitkontenmodelle sind in letzter Zeit immer populärer geworden. Hat hier diese durchschnittliche Arbeitszeit, hat das an Bedeutung verloren oder kann man immer noch davon ausgehen, dass so eine Art Normalarbeitszeit als Verhandlungsbasis trotzdem immer noch ganz zentral ist?

SK: Also wir haben im Westen die 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie, in Mecklenburg-Vorpommern und in den andern neuen Bundesländern die 38-Stunden-Woche. Wir haben, auch in diesem Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung, Beschäftigungsaufbau“, schon seit immer geregelt, dass man in einem Durchschnittszeitraum von 12 Monaten diese wöchentliche Arbeitszeit erreichen möge. In der Praxis sieht es, denke ich, häufig anders aus. Das die Betriebsparteien da den Tarifvertrag insofern nicht immer ernst nehmen, als sie eben sagen, es muss nach Ablauf von 12 Monaten nicht eine Null stehen im Konto, da kann auch etwas anderes stehen. Das ist der Gewerkschaft sicherlich auch ein Dorn im Auge, wird aber in der betrieblichen Praxis so gelebt. Was es auch gibt, auch vielleicht gar nicht so selten, dass Arbeitszeitkonten abgebaut werden, durch Auszahlung der Zeitguthaben, ohne Zuschläge. Das ist dann eben der Reiz für den Arbeitgeber, dass es nicht Mehrarbeit ist, sondern das es normale Arbeitszeit ist, die er auszahlt. Ist auch nicht zwingend im Sinne des Erfinders, weil dadurch natürlich auch eine Arbeitszeitverlängerung generiert wird, was die Gewerkschaft tunlichst verhindern möchte. Wird aber in der betrieblichen Praxis aber sicherlich auch gelebt. Diese flexiblen Arbeitszeitkonten mit diesen Konjunkturausgleichskonten, sind es ja dann überwiegend, manchmal kombiniert mit Gleitzeitkonten, dass der Beschäftigte also auch autonom in bestimmten Grenzen entscheiden kann, heute komme ich später, morgen eben eher, übermorgen nehme ich komplett frei einen Tag... Die sind absolute Praxis bei uns. Also ich kenne kaum noch Unternehmen bei uns, dass das nicht leben würde, das ist Standard mittlerweile. (22:18) [7]

MS: Das heißt dann schon, dass die Diskussion stärker fokussiert ist, auf die Umsetzung dieser Modelle, als auch die absolute Zahl. Also ob jetzt 35 oder 36 Stunden ist vielleicht weniger wichtig, als zum Beispiel die Regelung von Überschüssen oder Minusguthaben?

SK: Genau. Also die Gewerkschaft hat ja vor 8 oder 10 Jahre versucht, in Mecklenburg-Vorpommern die 35-Stunden-Woche einzuführen und das war ihr letzter Versuch, wo sie mit einem flächendeckenden Arbeitskampf grandios auf die Schnauze gefallen sind. Das war eben dieser Versuch auch im Osten diese Arbeitszeit durchzusetzen. Da sind sie gescheitert. Selbst Rentner, die man aus Westdeutschland mit Bussen da rüber gekarrt hat, haben es nicht geschafft, die Arbeitgeber zu beugen. (23:07) [8]

MS: Es wollten auch die Arbeitnehmer... die sind dann auch irgendwann ausgestiegen?

SK: Die Beschäftigten selber im Osten wollten das auch gar nicht. Das war eine politische Kampagne der IG Metall. Die hat es halt versucht und hat dann tatsächlich um einen Streik zu organisieren vielfach die Leute aus dem Westen rüber gekarrt, weil die ostdeutschen Beschäftigten selber kein Interesse daran hatten, das eigene Unternehmen zu bestreiken, für dieses Ziel, weil ihnen das relativ wenig weh getan hat [schwer verständlich]. Haben wir auch immer bei Sanierungsstarifverträgen erlebt. Wir mussten ja leider sehr oft auf unsern Werften im Osten Sanierungsstarifverträge mit der IG Metall verhandeln. Und da war es immer, dass die Beschäftigten gesagt haben: Mein Gott, lasst uns doch länger arbeiten. Für kein Geld eben, wir machen die 38-Stunden-Woche, wir arbeiten auch 40 oder 42 Stunden, wenn das dem Unternehmen hilft und wir dadurch das Schiff billiger gebaut kriegen. Aber die Gewerkschaft hat immer gesagt: Nein. Man muss dann eben Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld streichen, aber mehr arbeiten geht nicht. Das war eine rein politische Diskussion, die da geführt worden ist. Und mittlerweile ist es so, dass wir einerseits über diese Flexibilisierungsgeschichten sehr viel diskutieren, reine Arbeitszeitverlängerung/-verkürzung steht im Moment überhaupt nicht zur Debatte. Was eben auch immer mehr, auf unserer Seite zumindest, aber ich denke bei der IG Metall wird's nicht anders sein, sind wirklich intelligente Arbeitszeitmodelle. Die ja jetzt auch immer wieder publik werden: eine Wahlarbeitszeit, dass ein Beschäftigter für die nächsten 12 Monate wählt, auf welcher Basis will ich arbeiten. Will ich 35 Stunden arbeiten, will ich 30 Stunden arbeiten, 25 Stunden oder 40 Stunden, je nach dem wie meine persönliche Situation ist. Dass man dann eben entsprechende Konten füttert. dass man ein Konto füttert, wenn man mehr arbeitet, um dann eben flexibel reagieren zu können, als Beschäftigter, ein Konto füttert, für eine Lebensarbeitszeit, das man sich eine Auszeit nehmen kann, Sabbatical, Pflegezeit, Qualifizierungszeit, am Ende eher ausscheiden, wenn man nicht mehr kann oder keinen Bock mehr hat. Oder eben auch ein Konto was auch immer mehr angedacht wird, aber sich die Beschäftigten auch noch schwer tun, für eine Altersvorsorge. Das man einfach Zeit in Geld umwandelt und das in Pensionskassen legt, um dann eben die Lücke, die ja immer größer wird, zwischen letzten Netto und dem was die gesetzliche Versicherung dir spendiert, um dass dann eben aufzu [unverständlich]. Wird auch immer mehr diskutiert. (25:16) [9]

MS: Kann man auch sagen, dass die alte Streitfrage des Lohnausgleichs in den Hintergrund gerät, weil das sowieso niemand mehr direkt fordern kann. Also wenn ich zum Beispiel selber sagen kann, die nächsten 12 Monate möchte ich nur 30 Stunden arbeiten, weil X, ich habe ein Kind zum Beispiel, dann kann ich ja nicht gleichzeitig fordern, dass ich trotzdem den vollen Lohn bekomme. Ist dann die Frage Lohnausgleich: Ja / Nein, weniger zentral in der Diskussion, wenn es eher um Flexibilisierung geht?

SK: Dieser Lohnausgleich spielt natürlich immer dann eine Rolle, wenn wir flexible Modelle vereinbaren. Also wenn ich eine Flexi-Zeit mit dem Betriebsrat vereinbare, die mir als Arbeitgeber ermöglicht, nächste Woche arbeite ich 40 Stunden und einen Monat später arbeite ich aber nur 30 Stunden weil da Flaute ist, dann muss ich natürlich dafür Sorge tragen, dass ich kontinuierlich das gleiche Entgelt zahle und der Beschäftigte eben mal in Vorleistung geht und das Unternehmen mal in Vorleistung geht, wenn der Beschäftigte zu Hause sitzt. Das schon. Dass sich jetzt auf Fläche eine Arbeitszeitabsenkung bei vollem Lohnausgleich, als Gewerkschaft jetzt fordern würde, das ist kaum möglich und auch nicht auf der Tagesordnung. Mir zumindest nicht bekannt. (26:27) [10]

MS: Dann die Frage nach den Akteuren, ob sich da irgend etwas verschoben hat. Sind heute immer noch Tarifparteien die zentralen Akteure in der Debatte, oder hat sich das mehr auf eine betriebliche Ebene, oder auch auf die Ebene des Gesetzgebers?

SK: Das ist in der Tat nach wie vor eine grundsätzliche Diskussion, die wir mit der Gewerkschaft führen. Wir meinen, als Arbeitgeber-Verband, dass wir moderne Tarifpolitik gestalten müssen, um überhaupt weiterhin Tarifpolitik gestalten zu können. Und unter modern verstehen wir, dass wir Rahmenbedingungen schaffen und das diese Rahmenbedingungen dann aber auszufüllen sind, durch die Betriebsparteien. Also sprich, dass wir an passender Stelle, sicherlich nicht überall, aber das wir an passender Stelle sog. Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufnehmen, die dann den Betriebsparteien ermöglichen es wirklich auf die betriebliche Praxis, die wir ja gar nicht kennen, im Einzelfall anzupassen. Das sieht die Gewerkschaft nach wie vor ganz anders. Die Gewerkschaft sagt: Wir haben Tarifverträge, weil die Tarifvertragsparteien es wuppen. Wir haben als Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einen Arbeitskampf zu führen, dass dürfen die Betriebsparteien ja nicht, die sind da ja durch das Tarifverfassungsgesetz gebunden und dürfen nicht kämpfen, sondern haben es friedlich auszutragen... Das ist der Betriebsrat nach wie vor der schwächere Part und deswegen machen wir als Gewerkschaft für den Betriebsrat. Das ist hier oben im Norden noch eine Besonderheit, da die IG Metall-Küste, unser Sozialpartner über die Werften, die sog. „betriebsnahe Tarifpolitik“ entwickelt und geprägt hat in Deutschland. Man hat also dadurch, dass man relativ frühzeitig mit uns gemeinsam, Ergänzungstarifverträge zum Flächentarifvertrag für eine einzelne Werft vereinbart hat, hat man gesagt, wir machen keine Öffnungsklausel, wir schreiben also nicht in den Flächentarifvertrag Meck-Pom rein: Wenn du es nicht bezahlen kannst, dann vereinbare etwas anderes mit deinem Betriebsrat. Sondern wir als Nordmetall mit der IG Metall gehen in das Haus und machen für das Haus was abweichendes, indem wir einen Sanierungs- /Ergänzungstarifvertrag, wie man das auch nennen will, vereinbaren. Das war so im Süden überhaupt nicht bekannt. Als dann in der Tarifrunde 2008 die Arbeitgeberseite gefordert hatte, wir wollen einen Arbeitszeit-Korridor haben, wir wollen 35-37,5 Stunden im Flächentarifvertrag verankert, und der Betriebsrat möge sich mit dem Arbeitgeber sich die richtige Arbeitszeit rausziehen. Das war die Forderung, damit sind die Arbeitgeber schnell auf die Schnauze gefallen. Raus gekommen ist dann das sog. „Pforzheimer Abkommen“, hieß das damals [...]. Und da haben dann die Gewerkschaften gesagt: Wenn aus wettbewerbstechnischen Gründen es notwendig erscheint, dass zukunftsgerichtet das Unternehmen Erleichterungen bekommen soll, dann verpflichten wir uns, wenn es den begründet ist, als Gewerkschaft was zu tun. Das ist im Süden gefeiert worden: Hurra, es gibt jetzt Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Wir oben im Norden haben gesagt: Toll, kennen wir ja schon längst, weil wir machen das ja schon ewig. Und das war dann der große Erfolg der IG Metall-Küste, die sich bundesweit durchgesetzt hat mit dieser „tarifnahen Tarifpolitik“. (29:51) [...] [11]

MS: Das würde dann heißen, dass hier im Norden trotzdem die Tarifparteien noch eine wichtigere Rolle spielen und es nicht zulassen, dass nur auf betrieblicher Ebene verhandelt wird?

SK: Ja. Das ist eben die Diskussion die wir führen. Arbeitgeberseitig hätten wir es gerne, wenn wir mehr Öffnungsklauseln auch im Norden hinkriegen würden. In einigen Tarifverträgen ist das auch so, um wieder die Altersteilzeit zu bemühen, da haben wir einen relativ neuen aus 2010 [...]. Bei diesen klassischen Fragen, wie Entgelt-Höhe, sagt sie [die IG Metall]: Das ist Meins. Das würden sie auch nicht an die Betriebsparteien geben. (31:26) [12]

MS: Wie sieht es denn mit dem Gesetzgeber aus, hat sich da im Rückblick auf die letzten 20-30 Jahre etwas an der Position verändert. In Deutschland ist es ja so, dass der Gesetzgeber recht große Rahmenbedingungen absteckt mit den 48 Stunden. In Frankreich zum Beispiel ist der Gesetzgeber zum Beispiel viel strenger. Wenn wir jetzt davon ausgehen, dass durch diese ganze Flexibilisierung mehr Spielraum ermöglicht wird und aber die absolute Zeit nicht mehr das Kriterium sind, wäre es dann früher oder später an der Zeit, dass der Gesetzgeber sagt: Ok, dann muss jetzt ich den Rahmen wieder mehr mitgestalten?

SK: Im Moment gibt es diese Diskussion meines Wissens nach nicht. Da eben auch die Tarifvertragsparteien in Deutschland durchaus noch eine Rolle spielen und eben Spielregeln vorgeben. Und mir sind jetzt gesetzgeberische Initiativen, das man da eindämmend oder leitplanken-gebend oder wie auch immer tätig sein wird, ist mir nicht bekannt. (32:28) [13]

MS: Also Tarifautonomie ist nach wie vor unantastbar?

SK: Also was der Gesetzgeber macht, ist, dass er die Rahmenbedingungen bei Langzeitkonten dann zum Beispiel irgendwann regelt, wenn er meint, dass die Tarifvertragsparteien an der Stelle versagen. Eine Insolvenzversicherung zum Beispiel, bei diesen Langzeitkonten, im Rahmen von Altersteilzeit, hat es lange Zeit im Gesetz nicht gegeben, weil der Gesetzgeber gesagt hat: Das überlasse ich den Tarifvertragsparteien, die mögen dafür Sorge tragen. Als Babkop [?] dann von oben nach unten durchgeknallt ist mit Konzernwirtschaften und Arbeitszeitguthaben und in unendlicher Höhe kaputt gegangen sind, hat der Gesetzgeber dann gesagt: Jetzt reicht es mir, jetzt mache ich eine eigene Vorschrift. Aber da ist, aus meiner Sicht Gott sei Dank, der Gesetzgeber in Deutschland sehr zurückhaltend. (33:09) [14]

MS: Abschließend wollte ich die Perspektive noch ausweiten, auf eine längerfristige Perspektive. Es gab jetzt mehr oder weniger über 100 Jahre immer Arbeitszeitverkürzungen. Ich wollte Sie fragen, was ist mehr oder weniger der Treiber hinter dieser Entwicklung? Also ist das die Produktivität, sind das gesellschaftliche Normvorstellungen... Was ist da dahinter? Und ist jetzt diese Trendumkehr die es vor der Krise gab, das diese Entwicklung gestoppt wurde und effektiv wieder länger gearbeitet wurde, ist das etwas längerfristiges oder wird auch in Zukunft die Arbeitszeit kürzer werden, jetzt in 50 Jahren beispielsweise?

SK: Also ich denke, es geht kaum noch kürzer, weil man dann eben ein produktives Arbeiten nicht mehr bewerkstelligen kann. Das man weniger werdende Arbeit auf mehr Köpfe verteilt in dem man einfach weniger arbeitet, da gibt es, denke ich, eine natürliche Untergrenze, so wie es bei Unternehmen auch irgendwann einen Schwellenwert gibt, wenn der erreicht ist, dann geht es eben nicht mehr, dann lässt sich ein Unternehmen nicht mehr wuppen. Und genau so ist es, denke ich, bei der Arbeitszeit und diesen Schwellenwert, meine ich, haben wir erreicht, mit der 35-Stunden-Woche. Wenn man da wirklich noch runter gehen würde wollen, weiß ich nicht, ob Arbeit überhaupt noch bezahlbar zu gestalten ist. Es ist ja so, wie Sie eben gesagt haben, das es wohl kaum möglich ist, dass man eben auch im Entgelt runter gehen wird, wenn man die Arbeitszeit verringert, was in der Metallindustrie sicherlich noch am ehesten möglich wäre, weil unsere Tarife ja nun wirklich gute sind und wir wirklich eine Branche sind, in der viel Geld gezahlt wird, sehr viel Geld sogar im Vergleich zu anderen Branchen, also da ließe sich sicherlich im Vergleich zu anderen Branchen verkraften, dass wenn man Arbeitszeit weiter reduzieren würde wollen auch das Entgelt absenkt. Für den Einzelnen, der sich eben aufgrund seiner Jobs einen Lebensstandard entwickelt hat, ist das natürlich auch mehr als schwierig. (35:12) [15]

MS: Aber was ist dann der Maßstab davon? Also ich würde behaupten, dass oft Produktivität als Maßstab genannt wird und wenn wir davon ausgehen, dass noch 100 Jahre steigende Produktivität zu erwarten sind, dass dann auch entweder die Löhne höher steigen oder dementsprechend proportional die Arbeitszeit verkürzbar wäre?

SK: Ich weiß nicht, ob die Produktivität in dem Maße tatsächlich noch zu steigern ist, dass daraus eine kollektive Arbeitszeitverkürzung sich ergeben könnte. Gerade im Wettbewerb zum Ausland. Halte ich für schwierig. [16]

B.2.5 Wolfgang Franz

Interview geführt, am 17.07.2013. Michael Schwendinger = MS, Wolfgang Franz = WF

MS: Nach der Kurzarbeit, nach dem sog. Beschäftigungswunder in Deutschland in der Krise, und vor der Krise gab's ja Arbeitszeitverlängerung, faktisch. Wie ist den der Stand der Dinge heute, was würden Sie sagen? Ist Arbeitszeitpolitik ein Thema heute, ist das relevant und in welche Richtung geht die Diskussion?

WF: Naja, da muss man zwei Sichtweisen unterscheiden: das eine haben Sie angesprochen, ist Kurzarbeit, die wir in Deutschland sehr erfolgreich im Jahre 2009 angewandt haben. Zur Überbrückung einer sehr scharfen, kurzfristigen Rezession. Das war sehr sinnvoll und von daher gesehen in Ordnung. Was anderes ist es, die Diskussion die Sie erwähnt haben, vor 10-20 Jahren. Da ging es ja generell um eine langfristige Reduktion der Wochenarbeitszeit, um mehr Beschäftigung zu schaffen, so erhofften sich das die Befürworter dieser Forderung. Das Thema, dieses zweite Thema, das ist heutzutage weitestgehend vom Tisch. Also so ungefähr vor einem Jahr, da war in Deutschland die Links-Partei, die hat das wieder einmal aufwärmen wollen. Aber selbst Ökonomen, die auf dem linken Spektrum angesiedelt sind, also wie Herr Horn oder wie Herr Bofinger, haben das rundheraus abgelehnt. Also das Thema ist derzeit tabu, nicht tabu, aber jedenfalls, ist nicht aktuell. Inwieweit das später mal wieder kommt, da will ich nicht meine Hand ins Feuer legen, denn, solche Debatten kommen regelmäßig mal wieder hoch, wenn eines Tages die Situation in Deutschland, was wir ja nicht hoffen, wieder schlechter wird, im Hinblick auf die Beschäftigungssituation, dann kommt, glaube ich, dieses Thema dann schon wieder hoch. Das ist zunächst jetzt mal nicht aktuell, es ist in der Schublade verschwunden. Aber es gibt immer Leute die so etwas dann wieder heraus holen. (03:18.9) [1]

MS: Im Vergleich zu den 80er Jahren, was sind heute die grundlegendsten oder die wichtigsten Veränderungen, die sich strukturell, also am Arbeitsmarkt ergeben haben, die heute die Situation für Arbeitszeitpolitik eventuell ändern, was sind die wichtigsten Veränderungen?

WF: Naja, wenn Sie sich ansehen, so ist die Beschäftigung und spiegelbildlich die Arbeitslosigkeit seit ungefähr Mitte des vergangenen Jahrzehnts ist die Beschäftigung angestiegen, die Arbeitslosigkeit dramatisch zurückgegangen und das hat im Wesentlichen 3 Gründe: Einmal natürlich insgesamt gesehen die erfreuliche Konjunktorentwicklung, mit Ausnahme des Jahres 2009. (04:10) Der zweite Grund ist, dass die Tarifvertragsparteien in Deutschland insgesamt gesehen, über den gesamten Zeitraum, eine beschäftigungsfreundliche Tariflohnpolitik betrieben haben. Dafür hat der Sachverständigenrat ja immer geworben, dass die Tarifvertragsparteien den Verteilungsspielraum nicht ganz ausschöpfen und damit auch ihren Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu leisten. Da sind wir damals immer gescholten worden, aber hat sich gezeigt, dass dieser Ratschlag nicht so ganz abwägig war. (04:48) Und der dritte Punkt sind die Arbeitsmarktreformen, oder vielleicht besser gesagt, insgesamt die Reformen, die Deutschland im vergangenen Jahrzehnt durchgeführt hat, angefangen bei der Unternehmenssteuerreform, bei der Reform der systeme der sozialen Sicherung. Sprich Rente mit 67. Aber auch die Reformen am Arbeitsmarkt, die bspw. die Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zum ALG II. Wobei dann hier bei diesem Slogan „Fördern und Fordern“ der Arbeitslosen mehr Gewicht auf das Fordern in dem Sinne gelegt wurde, dass die Arbeitslosen angehalten wurden intensive nach einem Arbeitsplatz zu suchen und auch Arbeitsplatzangebote anzunehmen, die nicht so ganz ihren Präferenzen im Hinblick bspw. auf die Bezahlung entsprachen. Das sind die drei wesentlichen Gründe, das Deutschland hat im vergangenen Jahrzehnt die Reformen durchgeführt. Davor galten wir in Deutschland als der kranke Mann Europas. Und nach einem, das muss man schon sagen, quälend langem Diskussionsprozess in Deutschland hat sich dann damals Kanzler Schröder zu dieser Reform dann durchgerungen und die Früchte, die ernten wir heute immer noch. (06:19) [2]

MS: Sie haben es angesprochen, die Reformen am Arbeitsmarkt, kombiniert mit den Tendenzen steigender Teilzeitarbeit, dann Flexibilisierung, das sind alles Schlagworte, die man in letzter Zeit immer wieder hört. Verändert das die Situation für das Konzept „kollektive AZV“ grundlegend?

WF: Nein das glaube ich nicht. Natürlich, zunächst muss man mal sagen, wenn man sich die Statistik ansieht, und sie können das sehr schön sehen, in Grafiken im vergangenen Jahresgutachten des Sachverständigenrates also vom letzten Jahr, da haben wir ein Arbeitsmarktkapitel drinnen, da ist ein Schaubild drinnen. Das die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärker gestiegen ist als die Beschäftigung insgesamt, d.h. es ist also nicht so, dass da nur irgendwie atypische, oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden sind. Natürlich sind auch Teilzeitarbeitsplätze geschaffen worden und natürlich gibt es eine ganze Reihe von Leuten, von ArbeitnehmerInnen die gerne länger arbeiten möchten. Aber es gibt auch welche, die kürzer arbeiten möchten oder die mit der Arbeitszeit zufrieden sind. D.h. also da ist noch Potenzial vorhanden, für Leute die gerne länger arbeiten möchten, aber jetzt nur einen Teilzeitjob haben. Da ist durchaus noch Potenzial. Aber das hat mit einer Arbeitszeitverkürzung, in dem Sinne das die jetzt von den Tarifvertragsparteien verordnet würde nichts zu tun. Sondern es ist auf dem Gebiet der Arbeitsnachfrage zu sehen, das die Unternehmen eine ganze Reihe, aus betriebswirtschaftlichen Gründen, nur Teilzeitjobs anbieten und diese Leute sagen, naja, bevor ich arbeitslos bin, dann nehm ich halt lieber diesen Teilzeitjob an. (08:18) [3]

MS: Ok, das bringt mich zum nächsten Punkt. Eine ganz konkrete Frage: Wer sind denn die zentralen AkteurInnen von Arbeitszeitpolitik, wer macht das? Sind das die Individuen, die ArbeitgeberInnen, Betriebsräte, die Konsumenten, der Staat...

WF: Naja, fast alle. Arbeitspolitik ist natürlich in erster Linie auf dem Arbeitsmarkt, mit Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, der Lohn spielt eine wichtige Rolle, die Tarifvertragsparteien, oder auf der betrieblichen Ebene, dann der Betriebsrat und die Unternehmensleitung, die die Arbeitsentgelte aushandeln. Ein zweiter Akteur ist natürlich der Staat, der die Rahmenbedingungen setzt. Im Hinblick auf das Tarifvertragsrecht, auf Arbeitszeitregelungen. Es gibt ja in Deutschland, genauso wie in Österreich, gibt es Arbeitszeitregelungen. Man kann nicht unbegrenzt in der Woche 60 Stunden arbeiten, usw. Von daher ist der Staat noch ein wichtiger Akteur, die Tarifvertragsparteien, die Unternehmen natürlich, in ihren Unternehmensverbänden und dergleichen. Die Individuen, das was die nun tun, das würde ich nicht unter Arbeitszeitpolitik rubrizieren. Das sind Reaktionen auf die Rahmenbedingungen und auf die Präferenzen die die Leute nun haben. (09:46) [4]

MS: Dann würde mich interessieren, der Begriff: Tertiärisierung oder Postfordismus, ein weniger wichtig werden des Industriesektors an der Gesamtwirtschaft. Würden Sie sagen, dass das strukturelle Veränderungen für die Arbeitszeitpolitik bringen könnte. Das zb das Konzept „Produktivität“ hinfallig wird, weil es ganz andere Arbeitsanforderungen gibt?

WF: Also für Deutschland glaube ich nicht, das man von einer Deindustrialisierung sprechen kann. Und wir sind ja alle froh, ich glaube in Österreich gilt ähnliches, das wir diesen Weg wie bspw. in Großbritannien nicht gegangen sind, in GB haben sie einen riesen Finanzsektor, aufgebaut, jetzt haben sie die Probleme. Nein, also ich glaube, wenn man überhaupt von solchen Tendenzen sprechen kann, dann ist es eine Reindustrialisierung Deutschlands, d.h. also das verarbeitende Gewerbe und alles was dranhängt, gewinnt an Bedeutung. Natürlich tw. auch dadurch, das Teile der Wertschöpfungskette im Ausland produziert werden und damit natürlich die deutschen Produkte an internationaler Wettbewerbsfähigkeit gewinnen. Aber ich glaube nicht, dass man, zumindest für Deutschland, in Österreich sind ähnliche Tendenzen, dass man da jetzt von dieser tertiären Welle sprechen kann, dass alle nur noch Dienstleistungen betreiben, ich glaube das Bild stimmt so ganz nicht. (11:52) [5]

MS: Würden Sie... Fachkräftemangel, das Schlagwort, wird das die Zukunft der Arbeitszeitpolitik maßgeblich beeinflussen, oder tut es das jetzt schon?

WF: Ich persönlich spreche noch nicht so von einem Fachkräftemangel, sondern von einem Fachkräftebedarf, einem erhöhten Fachkräftebedarf für bestimmte Berufe. Das sind diese MINT Berufe. Da ist ein erhöhter Bedarf, auch bei bestimmten Regionen, festzustellen. Und da müssen die Unternehmen und die Bildungspolitik muss darauf reagieren. Die Unternehmen die können ja bspw. die Attraktivität dieser Jobs dadurch erhöhen, dass eine höhere Bezahlung im Vergleich zu anderen Jobs gewährt wird, der Lohn spielt dabei auch eine Rolle. Ich wundere mich immer, dass bei dieser ganzen Fachkräftediskussion, dass der Lohn überhaupt keine Rolle spielt. Und zum zweiten werden die Unternehmen natürlich auch hergehen und Potenziale ausschöpfen. Also bspw. versuchen Arbeitsplätze auch für Frauen insbesondere mit Kindern attraktiv zu machen, also familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen. Und drittens könnten Unternehmen natürlich auch versuchen, schon vorhandenes Personal hochzuqualifizieren, höher zu qualifizieren. Ich meine ein guter Facharbeiter, warum soll der nicht in der Lage sein, auch bestimmte Kenntnisse im Ingenieursbereich zu erwerben. Der muss ja nicht gleich ein komplettes Ingenieursstudium absolvieren. Aber dann gebe ich Ihnen Recht, könnte es natürlich sein, dass für solche Berufe, der Mangel oder der Bedarf tatsächlich noch größer wird, das man versucht da die Arbeitszeit für diese Leute voll auszuschöpfen. Aber dann ist es auch so in Deutschland können sie nicht dann, also unbegrenzt, selbst wenn die Leute das wollten, 60 Stunden in der Woche arbeiten, sondern da gibt es Arbeitszeitregelungen. Aber die Bildungspolitik ist natürlich auch gefragt, das man eben sagt: Naja, also dann bilden wir jetzt weniger, Wirtschaftswissenschaftler aus und Juristen und Psychologen, sondern versuchen die Studiengänge für Ingenieure, Mathematiker und Naturwissenschaftler, Techniker attraktiver zu machen und da vielleicht ein Modulsystem einzubauen. Also diese Tendenz Bachelor/Master zu verstärken. Also da gibt's eine ganze Reihe von Möglichkeiten. (14:29) [6]

MS: Ok, damit ich Sie nicht zu lange bemühe, würde ich jetzt noch versuchen, den Blick ein wenig auszuweiten. Sozusagen auf eine langfristige Perspektive, das würde mich interessieren. Also geschichtlich kann man ja sagen, 100 Jahre lang ist die Arbeitszeit mehr oder weniger gesunken. Ich würde mich interessieren, was glauben Sie ist der Motor, was sind die Triebkräfte quasi dahinter? Warum sinkt Arbeitszeit?

WF: Ich glaube in erster Linie ist es wohl den Präferenzen der ArbeitnehmerInnen geschuldet. Ich meine, Sie kennen ja dann die Arbeitsangebotstheorie. Wenn die Einkommen steigen, dann steigt auch die Nachfrage nach Gütern. Insbesondere auch die Nachfrage nach Freizeit. Das ist ja so in entwickelten Volkswirtschaften die Tendenz. Und je wohlhabender eine Gesellschaft ist, umso größer ist auch ihr Wunsch nach zunehmendem Freizeitkonsum. Das kann man sehr gut beobachten. Und die Leute wollen eben nicht, selbst wenn sie können, von Montags bis Montags arbeiten, gut gibt's welche, Professoren beispielsweise. Aber die Freizeitpräferenzen sind halt gestiegen und ich glaube das ist der wesentliche Motor. Hinzu kommt natürlich auch, dass das jetzt natürlich möglich ist, durch die ganze Industrialisierung, Mechanisierung des Produktionsprozesses, das man für die Herstellung der Güter eben mehr Maschinen, kapitalintensiver die Produktionsprozesse macht. Aber ich glaube die treibende Kraft ist eher die Nachfrage nach mehr Freizeit. Die wird nicht ins Unendliche steigen, aber ich könnte mir gut vorstellen. Also Sie gehören ja der jungen Generation an. Also wenn ich so die heutigen...in Ihrem Alter die ich so kenne, die haben schon eine „Work Life Balance“. Und die wollen also nicht, von Montags bis Montags arbeiten. Also insofern könnte es sein, dass die Nachfrage nach Freizeit noch ein bisschen zunimmt. Aber das hängt vielleicht auch, das gebe ich gerne zu, davon ab, wo man im Lebenszyklus ist. Wenn man am Beginn seiner Karriere ist, dann klotzt man mal ran, damit man schön nach vorwärts kommt, gut verdient, Familie gründen kann, ein Haus baut und so weiter. Ab 50 da lässt man es dann ruhiger angehen. (16:57) [7]

MS: Würden Sie sagen, dass das dann auch der Schlüssel ist, für die Trendwende die sich in den letzten Jahren abgespielt hat, das jetzt Arbeitszeitverkürzung gestoppt wird und wieder der Trend eher wieder in Richtung längere Arbeitszeiten geht?

WF: Also ich glaube, dass ist eher konjunkturell bedingt. Diese Debatte um die Arbeitszeitverkürzung als Mittel der Beschäftigung, ich meine, dass wissen Sie ja auch, das hängt ganz entscheidend davon ab, mit Lohnausgleich oder ohne Lohnausgleich. Wenn das mit Lohnausgleich ist, dann wird die Arbeit sehr teuer, dann kann man die Beschäftigungseffekte auf jeden Fall vergessen. Ohne Lohnausgleich, dann kommt es auf verschiedene Faktoren an, aber das finden Sie ja in jedem Lehrbuch zur Arbeitsmarktökonomik. Nein, ich glaube, angesichts der guten Arbeitsmarktsituation, ist das Hauptmotiv der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung weg, nämlich die Hoffnung, die ja dann eher unsicher ist, um das freundlich zu sagen, dass man mit einer AZV mehr Beschäftigung schafft. (18:07) [8]

MS: Dann die nächste Frage noch, würden Sie sagen, dass es so eine Art, also zb. bei steigender Produktivität, wenn wir annehmen, dass die Produktivität noch ein bisschen weiter steigen wird, gibt's dann im Hinblick auf eine wirtschaftlich befriedigende Situation, also Vollbeschäftigung oder dergleichen, eine Art systemlogische oder interne Notwendigkeit für kürzere Arbeitszeiten oder gibt's sowas nicht?

WF: Nein, das glaube ich nicht. Ich meine, die AZV als Mittel der Beschäftigung, würde ich sehr, sehr skeptisch beurteilen. Und ich meine in Deutschland und auch in Österreich, ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren ja sehr stark zurück gegangen. In Deutschland haben wir jetzt knapp 3 Millionen registrierte Arbeitslose. Ist immer noch zuviel, kein Thema. Aber es kommt jetzt an den harten Kern der Arbeitslosigkeit, an die Problemgruppen, an Langzeitarbeitslosigkeit, also dass was man unter struktureller Arbeitslosigkeit versteht, obwohl ich diesen Terminus nicht so gerne mag, und das wird natürlich immer schwieriger

Langzeitarbeitslos, Problemgruppen, usw. in Arbeitsplätze zu vermitteln. Aber man soll die Hoffnung und die Aktivitäten nicht aufgeben. Denn wir haben in Deutschland gesehen, in den vergangenen Jahren, auch Langzeitarbeitslose, die man eigentlich schon fast abgeschrieben hat, im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktperspektiven, sind da doch noch untergekommen. Das wird immer sehr viel schwieriger, das heißt Vollbeschäftigung haben wir noch nicht. Aber ich meine, ich würde Vollbeschäftigung immer so mit einer Arbeitslosenquote um die 4 % gleichsetzen. Da müssen wir noch ein bisschen was tun und dann muss die Situation sich noch etwas verbessern und vielleicht hilft ja auch die Demographie etwas nach, was Sie da angedeutet haben. (19:56) [9]

B.2.6 Martin Eckstein, Jupp Zenzen

Interview geführt, am 30.07.2013. Michael Schwendinger = MS, Martin Eckstein = ME, Jupp Zenzen = JZ.

MS: Meine Einstiegsfrage wäre, wie es denn heute aussieht? Nach der Krise in der Kurzarbeit ein großes Thema war, und vor der Krise, als eher wieder längere Arbeitszeiten diskutiert wurden, bspw. im öffentlichen Bereich. Wie sieht es heute aus, ist Arbeitszeit ein Thema, das stark diskutiert wird? Und wenn ja, in welche Richtung geht die Diskussion?

ME: Also es ist sicherlich so, dass nicht mehr die 35-Stunden-Woche, wie das Anfang der 80er war, mit Arbeitskämpfen und so etwas... Also ich wüsste jetzt nicht, dass die letzten Jahre irgendwas in der Richtung stattgefunden hätte in Deutschland. Ich denke mal, da ist aber auch zu differenzieren der Kurzarbeit und dem, was die IG Metall damals angestrebt hat, das sind ja zwei verschiedene Dinge. Bei den Arbeitskämpfen der 80er Jahre ging es um die tarifliche Wochenarbeitszeit und bei Kurzarbeit ging es ja zunächst mal nur um eine Verkürzung der Arbeitszeit aus konjunkturellen Gründen, weil einfach zu wenig Aufträge da sind [...] (05:11) [1]

MS: Damit könnte aber das Thema Arbeitszeit generell trotzdem wieder in die Diskussion rücken...

ME: Also, wenn Sie mal auf unserer Internetseite gucken, unter dem Stichwort „A-Z, Arbeitszeit“, gibt es einige Ausführungen dazu... Das Deutschland im unteren Drittel oder der unteren Hälfte der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit liegt, nämlich mit 37,7 Stunden und auch unter dem EU-Schnitt von 38,1 Stunden. (05:46) [2]

MS: Das heißt Sie würden sagen, eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder generell größere Veränderungen im Thema Arbeitszeit, Absatz der Kurzarbeit, etc. zur Debatte stehen?

ME: Aus unserer Sicht sicherlich nicht. [...] Eine Verkürzung, gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist es natürlich fraglich, weil man natürlich immer mehr Fachkräfte braucht und [unverständlich]. (06:24) [3]

MS: Würden Sie sagen, dass sich da etwas verändert hat im Vergleich zu vor 30 Jahren. [...] Würden Sie sagen, dass Fachkräfte heute schon so knapp sind, das man das Thema Arbeitszeitverkürzung als obsolet erklären müsste, weil es einfach nicht mehr geht... aufgrund von Fachkräftemangel?

JZ: Beim Thema Fachkräftemangel, da haben wir in den letzten Jahren und Jahrzehnten eine deutliche Veränderung, d.h. wir haben mittlerweile Berufsbilder, bei denen wir, ja vielleicht noch nicht direkt von einem Mangel, aber doch von Engpässen sprechen und diese Engpässe werden in Zukunft eher zunehmen, wenn man einerseits die demographische Entwicklung betrachtet und andererseits auch prognostiziert, wie die Nachfrage nach Fachkräften sich entwickeln wird, in Zukunft, die wird ja tendenzielle eher noch zu- als abnehmen. So gesehen haben wir von beiden Seite, von der Angebots- und auch von der Nachfrageseite her, Bewegungen, die tendenziell eher auf einen Fachkräftemangel in Zukunft hindeuten. So gesehen ist natürlich für die Unternehmen die Verlängerung der Arbeitszeit durchaus wünschenswert. Allerdings halte ich das jetzt eher für unrealistisch, dass wir jetzt kollektiv sagen, wir gehen wieder hoch auf eine höhere Stundenzahl, bzw. nicht in signifikantem Ausmaß, sondern eher über die Schiene: Längere Lebensarbeitszeit, wird man einerseits versuchen können, diesen Mangel auszugleichen. Andererseits auch über eine viel stärkere Aktivierung von noch bestehenden Arbeitskräftepotenzial, also bspw. Teilzeitbeschäftigung oder Minijobbern. Das ist ein Bereich, wo man sagen könnte: Da ist eine Erhöhung der Arbeitszeit interessant. Allerdings, das jetzt kollektiv zu ändern, ist glaube ich nicht der Weg, sondern hier wird sich viel mehr im Rahmen von individuellen, betrieblichen Vereinbarungen bewegen müssen, bzw. in dem Setzen von Rahmenbedingungen, sodass eine Steigerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften überhaupt möglich ist, also Stichwort Frauenbeschäftigung beispielsweise. (08:52) [4]

MS: Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, könnte man dann hier nicht argumentieren, dass dann die durchschnittliche Arbeitszeit während dem ganzen Leben reduziert werden müsste, dass das überhaupt möglich ist, das Leute bis bspw. 70 Jahre arbeiten können? Also das die Belastung während dem ganzen Leben reduziert werden müsste, damit man im Endeffekt länger im Erwerbsleben tätig bleiben kann?

JZ: Nein. Also das hängt eher von der Tätigkeit ab, die sie ausführen. Also das man keine 45 Jahre lang als Dachdecker arbeitet oder auf dem Bau arbeitet, ist denke ich klar. Aber alleine über dieses Argument: längere Lebensarbeitszeit und deswegen Verkürzung der Wochenarbeitszeit, also da muss man sich wirklich anschauen, was für eine Arbeit ist es tatsächlich und ist es tatsächlich eine zusätzliche Belastung. Also in dieser Hinsicht machen sich auch die Unternehmen natürlich verstärkt Gedanken, wie sie auch ihre Produktionsprozesse an ältere Arbeitnehmer anpassen können und an deren physische Belastbarkeit. Also das ist natürlich schon ein wichtiger Punkt: Können Arbeitskräfte überhaupt so lange arbeiten? Aber das wird man jetzt weniger lösen können, indem man im Schnitt über das ganze Leben die Wochenarbeitszeit verkürzt und dann zu hoffen, dass jemand der mit 19 weniger arbeitet auch mit 70 noch arbeiten kann... Also, das kann man ja auch gar nicht abschätzen. (10:38) [5]

MS: Das Thema Teilzeit. Also Sie gehen davon aus, dass das auch in Zukunft ein interessantes Thema sein wird, welches auch noch mehr Beachtung finden wird und finden wird müssen?

ME: Das ist natürlich ein wichtiges Thema auch für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Teilzeitjobs... Insofern wird es sicher noch eine Rolle spielen. (11:10) [6]

MS: Vereinbarkeit von Beruf und Familie... Es gibt ja auch dieses Stichwort der „Kurzen Vollzeit“. Glauben Sie, dass das eine Perspektive wäre, die sinnvoll wäre, oder wird es trotzdem so sein, dass Vollzeitbeschäftigung das Maß aller Dinge bleibt und dann mehr, vor allem Frauen, in Teilzeitbeschäftigung gehen? Oder sollte es hier eine Annäherung geben?

JZ: Ich glaube, da muss man schauen, was sich einerseits Unternehmen gerne wünschen und was andererseits eher realistisch ist. Also bei der Frauenerwerbstätigkeit ist es wahrscheinlich nicht sehr realistisch, dass wirklich alle Frauen jetzt vollzeitbeschäftigt sein werden, weil sie plötzlich Kinderbetreuung und Familie wunderbar alles gelöst bekommen... Also ich glaube, von dieser Vorstellung muss man sich verabschieden, wie wohl das natürlich für Unternehmen das Idealste wäre, wenn es plötzlich auch auf Frauen zurückgreifen kann, die alle auch Vollzeit arbeiten würden. Aber wenn man jetzt realistisch bleibt, dann ist diese verkürzte Vollzeit, dass vielleicht wirklich auch umsetzbar wäre, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Das hängt natürlich davon ab, ob tatsächlich die Rahmenbedingungen gesetzt sind. Also im Bereich Kinder: besteht die Möglichkeit zur Kinderbetreuung? Oder die Pflege von Verwandten? Und hängt natürlich auch davon ab, wie das Rollenverständnis innerhalb der Partnerschaft dann ist. Also ein Modell ist ja bspw., dass beide Partner verkürzte Vollzeit arbeiten würden. Das wäre möglicherweise immer noch mehr, als ein vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Beschäftigter. Also so gesehen, eine Steigerung der Arbeitszeit insgesamt, die aber immer noch mit dem normalen Arbeitsleben bequem kombinierbar ist. Das wäre eine Möglichkeit, hängt allerdings wirklich davon ab, ob die Rahmenbedingungen so gesetzt sind. (13:21) [7]

MS: Die Akteure. Sie hatten vorhin gesagt, dass Arbeitszeit zunehmend auf betrieblicher Ebene vereinbart wird. Und jetzt haben Sie gesagt, es hängt auch davon ab, was der Gesetzgeber macht, ob er Rahmenbedingungen bietet, die für bestimmte Entwicklungen geeignet wären... Wer sind denn heute in dem Themenfeld Arbeitszeit die zentralen Akteure und hat sich eine Verschiebung ergeben zu früher?

ME: Grundsätzlich ist es ja so, dass natürlich immer noch die Tarifverträge eine wesentliche Rolle spielen und einen Rahmen setzen, für die Arbeitszeit. [schwer verständlich]. (14:52) [8]

MS: Und das sich immer mehr Sachen auf die betriebliche Ebene verlagern, kann man das verallgemeinern, ist das ein Trend, oder ist das nur in bestimmten Bereichen der Fall?

ME: Ich weiß nicht, ob man das so pauschal sagen kann. Wir haben immer noch eine relativ hohe Tarifbindung. [...] Aber natürlich, das war gerade eben auch bei der Kurzarbeit so, dass da dann viel auf betrieblicher Ebene geregelt wurde. Thema Arbeitszeitkonten, das ist natürlich auch etwas, was auf betrieblicher Ebene geregelt wird. (16:01) [9]

MS: Nichtsdestotrotz geht, so weit ich weiß, die Tarifbindung insgesamt weiter zurück. Denken Sie, dass sich das noch fortsetzen wird? Oder anders gefragt, der Bereich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, glauben Sie, dass das ein Bereich ist, der in Zukunft noch stärker im Kommen ist oder jetzt auch schon eine wichtige Rolle spielt?

ME: Also, fragen Sie jetzt nach den zurückgehenden Tarifbindungen oder nach den sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen? [10]

MS: Es sind verschiedene Fragen. Einerseits die Frage der sinkenden Tarifbindung [...], ob das heißen würde, dass mehr in betrieblichen Vereinbarungen geregelt wird, was zuvor in Tarifaufinandersetzungen geregelt wurde? Und die andere Frage wäre, ob der Themenkomplex atypische Beschäftigung das Thema Arbeitszeit maßgeblich beeinflusst, auch im Vergleich zu vor 20 Jahren, als es diese Beschäftigungsformen weniger gab?

ME: Also, was die Tarifbindung angeht. [...] Grundsätzlich ist der Tarifvertrag [...] immer noch ein wichtiger Ordnungsrahmen für Arbeitsverhältnisse. Insofern, denke ich, sind Tarifverträge grundsätzlich noch attraktiv, per se, als Ordnungsfunktion. Zur zweiten Frage... (17:58) [11]

JZ: Zur atypischen Beschäftigung. Da haben Sie recht, da hat man in der Vergangenheit eine Zunahme beobachten können. Wenn man sich anschaut, in Bezug auf die Arbeitszeit, dann sind ja im Grunde genommen nur zwei Formen relevant: das eine ist der Minijob und das andere ist die Teilzeitbeschäftigung. Bei beiden Beschäftigungsformen, sowohl Minijob als auch Teilzeit, sehen sie, dass sie dort einen sehr engen Zusammenhang haben, mit der Frauenerwerbstätigkeit. D.h. die meisten Minijobber und die meisten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. D.h. mit der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sind auch diese beiden Beschäftigungsformen angestiegen. D.h. aber auch, dass diese beiden Beschäftigungsformen jetzt keinen Ersatz darstellen für das Normalbeschäftigungsverhältnis, also Vollzeit, unbefristet, sondern eigentlich eine zusätzliche Beschäftigung bieten. Das ist eigentlich allgemein bei den sog. atypischen Beschäftigungsformen so, dass es bei deren Ausweitung tendenziell eher gelungen ist, Nicht-Erwerbstätige zu integrieren, als das Normalarbeitsverhältnis zu verdrängen. Aber nochmal in Bezug auf die Arbeitszeit. Minijobber und Teilzeitbeschäftigte sind natürlich bei der Arbeitszeit sehr relevant und dort ist die Frage: Wie kann man deren Arbeitszeit steigern? Bzw. ist das überhaupt von denjenigen gewünscht? Also wenn sie jetzt wiederum bei der Teilzeit landen, da landen sie auch meistens wieder bei der Frage: Möchten Frauen mehr arbeiten? Und wenn sie es möchten: Würden sie es auch tun, oder können sie nicht, weil sie vielleicht für die Kinder oder Verwandten im Haus sorgen müssen, oder finden sie tatsächlich keinen anderen Vollzeitjob? Also so gesehen ist das eine wichtige Frage für die Arbeitszeit, aber da landen sie eben sehr schnell wieder bei der Frauenbeschäftigung. (20:10) [12]

ME: Ich möchte das kurz ergänzen, was der Kollege gesagt hat. Also, im Grunde wird in Deutschland diese sog. atypische Beschäftigung immer so ein bisschen diskreditiert oder in die böse Ecke gedrängt. Ich glaube, dass kann man eigentlich so nicht sagen. Es ist einmal sicherlich so, dass dadurch Arbeitsplätze nicht verdrängt werden, sondern eben daraus neue geschaffen werden. Und es ist eben auch ein Stück weit eine Chance. Wenn jemand wieder in den Job einsteigen möchte, oder gerade während der Elternteilzeit [...] dann ist es ja auch eine Chance im Job zu bleiben oder sich voran zu arbeiten. Insofern ist es falsch von atypischer Beschäftigung zu sprechen, eigentlich. Klar, es gibt dieses typische Arbeitsverhältnis, das vielleicht Vollzeit ist und Festanstellung, das kann man vielleicht durchaus so sagen. Aber grundsätzlich ist es eine Möglichkeit und vielleicht wollen es die Leute auch gar nicht anders. (21:37) [13]

MS: Eine Nachfrage: Würden Sie sagen, dass das Normalarbeitsverhältnis, verstanden als unbefristete Vollzeitbeschäftigung, dass das im Schwinden begriffen ist, oder nach wie vor der zentrale Block der Beschäftigten?

JZ: Na ja, es kommt immer darauf an, auf was Sie das beziehen. Wenn Sie sich das in absoluten Zahlen anschauen, dann haben Sie kaum eine Veränderung beim Normalarbeitsverhältnis. Wenn Sie sich aber anschauen, die Relation Normalarbeitsverhältnis und die atypische Beschäftigung, dann sehen Sie, dass die atypische angestiegen ist... Dann würden Sie wieder den Schluss ziehen: Naja, eigentlich ist dann das Normalarbeitsverhältnis auf dem absteigenden Ast, in Relation eben. In absoluten Größen ist es natürlich immer noch die deutlich überwiegende Erwerbsform. Nur wenn Sie eben alleine auf die Veränderung anschauen, dann würden Sie sagen: Nein, dann ist es eben auf dem absteigenden Ast. Wenn Sie jetzt wiederum auch noch die Nicht-Erwerbstätigen mit rein nehmen, bzw. wenn Sie die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nehmen und dann sich anschauen, wie viel Prozent davon sind im Normalarbeitsverhältnis und wie viel davon sind in atypischen Verhältnissen und wie viele davon sind gar nicht beschäftigt, dann sehen Sie aber plötzlich, dass sowohl das Normalarbeitsverhältnis, als auch die atypische Beschäftigung steigt und also sozusagen die Nicht-Erwerbstätigkeit auf dem absteigenden Ast wären. Also je nachdem, auf was Sie das alles beziehen, müssen Sie sagen: Naja, entweder entwickelt sich die Normalarbeitsverhältnis positiv oder negativ. Unserer Meinung nach würden wir sagen, es gibt keine Verdrängung, es entwickelt sich sogar leicht positiv, wird aber letztlich ergänzt durch die atypische Beschäftigung. (23:30) [14]

MS: Das stellt mich vor die Frage, dass wenn eben atypische Beschäftigungsverhältnisse vor 20-30 Jahren weniger waren und eben das Normalarbeitsverhältnis auch insgesamt gesehen, dass stark dominierende Konzept war und jetzt eben neben dieses Konzept eine aus zuvor Erwerbslosen gespeiste Gruppe von atypisch Beschäftigten tritt, dann stellt sich mir trotzdem die Frage, was das im Bezug auf Arbeitszeitpolitik bedeutet? Könnte das nicht heißen, dass früher die Tarifparteien eine Beschäftigtengruppe zu verhandeln hatten und die Frage war: Länger oder Kürzer... Und jetzt aber, wenn mehrere ausdifferenzierte Beschäftigungsverhältnisse existieren und ich mir dann die Frage stelle, ob den diese Beschäftigungsgruppen alle unterschiedliche Interessen verfolgen. Wie Sie gesagt haben, Teilzeitbeschäftigte wollen eventuell länger arbeiten, wohingegen Vollzeitbeschäftigte vielleicht kürzer arbeiten wollen und daher stellt sich mir die Frage, ob sich hier eine starke Veränderung gezeigt hat und die konträre Positionen widerspiegeln. Und deswegen das Thema Arbeitszeitpolitik auf eine neue Grundlage stellt. Würden Sie mir da zustimmen?

JZ: Also ich würde jetzt nicht behaupten, dass es da widerstrebende gibt. Also ich glaube das Interesse eines Vollzeitbeschäftigten, geht jetzt nicht gegen das Interesse eines Teilzeitbeschäftigten. Also da glaube ich ist das in den Verhandlungen eher irrelevant. [...] Auch ein Vollzeitbeschäftigter wird bspw. für die Position kämpfen, dass man Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit gibt, mehr zu arbeiten, oder Betriebskindergarten, oder sonst etwas. Ich glaube, in dieser Hinsicht gibt es keinerlei Konflikte. Auf der Seite der Arbeitgeber wiederum... Naja, das macht die Verhandlungen ein bisschen komplexer, weil plötzlich man auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen muss. D.h. man muss insgesamt flexibler sein, weil man muss sich jetzt nicht mehr nur auf Vollzeitbeschäftigte fokussieren, sondern hat auch noch zu berücksichtigen, es gibt auch noch eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, die vielleicht einen Betriebskindergarten gebrauchen könnten. [...] So gesehen wird es für den Arbeitgeber an sich schwieriger, weil er unterschiedlichere Interessen gegenüber hat, auf die er eingehen muss und wo man auch sagen kann, dass die Entwicklung... Also, die demographische Entwicklung, bzw. kommt es dann wieder zur Fachkräftesicherung... Versetzt natürlich den Arbeitnehmer in eine viel bessere Verhandlungsposition. D.h. der Arbeitgeber muss sich jetzt viel stärker um die Person kümmern, weil er sie ja dringend braucht. Also insofern kann man sagen, es hat sich was verändert, nicht das es jetzt plötzlich irgendwie Konfliktebenen gibt, sondern eher das die Bedürfnislagen viel heterogener geworden sind und man entsprechend viel flexibler auf die einzelnen Gruppen eingehen muss. Ohne dass es jetzt wirklich Gegensätze in den Gruppen gäbe. (27:06) [15]

ME: [...] Ich sehe da auch keine widerstrebenden Interessen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten auf der Kollektiv-Regelungs-Ebene. (27:59) [16]

MS: Das Stichwort: Flexibilität und Flexibilisierung, in Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten. Ich würde davon ausgehen, dass Flexibilisierung zugenommen hat, [...] was auch direkt mit den Diskussionen um Arbeitszeitverkürzungen Mitte der 80er Jahre zu tun gehabt hat, dass dort dann auch Spielräume eingeräumt worden sind. Mittlerweile hat mehr als jeder zweite Beschäftigte in Deutschland ein Arbeitszeitkonto. Glauben Sie, dass hier auch konkrete Veränderungen zu früher feststellbar sind, die Arbeitszeit betreffend? Sodass man eventuell sagen könnte, flexiblere Arbeitszeiten, konjunkturangepasste Arbeitszeiten könnte Arbeitszeitverkürzung als Konzept ablösen?

ME: Also wenn Sie zum Beispiel Kurzarbeitergeld beantragen wollen, dann müssen Sie bis zu einem gewissen Punkt Guthaben auf Arbeitszeitkonten abbauen. [...] [17]

MS: Mit Flexibilisierung geht dann auch oft zusammen die Frage der Autonomie. Also wer bestimmt darüber, wie lange gearbeitet wird? In manchen Bereich, vor allem in leitenden Positionen oder der IT-Branche, was immer wieder als Beispiel gilt, sind die Arbeitnehmer ja sehr flexibel und entscheiden selbst, wie lange sie arbeiten wollen? Glauben Sie, dass diese Entwicklung in Zukunft noch stärker zu Tage treten wird, auch im Zusammenhang mit dem Stichwort „Wissensgesellschaft“?

ME: Also das Thema Vertrauensarbeitszeit, geht es darum? [...] [18]

MS: In diesem Zusammenhang habe ich mir auch die Frage gestellt, ob es vielleicht sein könnte, dass sich hier eine Verschiebung der zentralen alten Streitpunkte in Bezug auf Arbeitszeitverkürzungen, waren ja damals Schlagworte wie Lohnausgleich, Produktivität, etc. [...] Ich habe mich gefragt, ob im Rahmen dieser Flexibilisierung andere Fragen ins Zentrum rücken, also zum Beispiel über Mitbestimmung über die Arbeitszeitausgestaltung, also ob ich mir dann wirklich die Zeit, die ich auf dem Arbeitszeitkonto angespart habe, wirklich nehmen kann, wann ich will... Das vielleicht diese Fragen, auch in Tarifverhandlungen wichtiger werden und andere Fragen weniger wichtig werden?

ME: Ich würde sagen, dass Arbeitszeit und auch die Flexibilisierungsmöglichkeiten natürlich ein wichtiges Thema bei Tarifverhandlungen sind, neben dem Lohn natürlich. Ja, aber das war eigentlich immer so. [...] Ich könnte jetzt nicht sagen, dass sich eine deutliche Veränderung [...] erfolgt ist. (33:40) [19]

MS: Zusammenfassend. Im Vergleich heute zu vor 30 Jahren: Hat es, und wenn ja, welche wären für Sie die zentralsten, Veränderungsfelder Arbeitszeitpolitik maßgeblich beeinflussen? Oder könnte man davon ausgehen, dass es nach wie vor um die gleichen Streitpunkte geht wie damals?

ME: Wie gesagt, Anfang der 80er Jahre ging es ja in erster Linie um Verkürzung. Heute müsste man vielleicht eher aufgrund der demographischen Entwicklung über eine Verlängerung nachdenken. Insofern ist natürlich der Fokus ein anderer geworden. (34:28) [20]

JZ: Grundsätzlich, wenn man es allgemeiner fassen würde, gab es natürlich in den letzten 30 Jahren nicht nur Veränderungen in der Arbeitszeit und in der Beschäftigung... Sondern, letztlich, wenn Sie es globaler fassen, dann haben sich natürlich schon die gesamten Arbeitsprozesse und -strukturen ja doch dramatisch verändert, also wenn Sie Richtung Internationalisierung schauen oder wenn Sie in Richtung technischer Wandel, mit Automatisierung und mit Informations- und Kommunikationstechnologie schauen. So gesehen hat sich einfach auf der technischen Ebene sehr viel getan und hat sich der Arbeitsprozess an sich doch sehr stark gewandelt und hat neue Bedürfnisse und Anforderungen geschaffen, an den Arbeitnehmer, aber auch andere Möglichkeiten geschaffen, die beispielsweise mehr Flexibilisierung ermöglichen. Wenn Sie jetzt eben sagen, dass ich jetzt eben auch flexible Arbeitszeiten haben kann, dann hängt das häufig auch stark mit Kommunikationstechnologie zusammen. Oder Home-Office oder Vertrauensarbeitszeit, dann ist das eben untrennbar verbunden mit den technischen Möglichkeiten, dass überhaupt umzusetzen. Also so gesehen, kann man sagen, es gab in den letzten 30 Jahren eine Veränderung. Aber nicht in dem Sinne, dass es jetzt in arbeitsrechtlichem Sinne eine gravierende Veränderung gab, sondern einfach eher eine gesamtwirtschaftliche Änderung. (36:02) [21]

MS: Ein spannendes Stichwort. Da gibt es ja 1000 Schlagworte: Wissensgesellschaft, Tertiarisierung, Dienstleistungsgesellschaft oder Post-Fordismus, die natürlich auch alle zusammenhängen mit dieser technischen Entwicklung, die Sie angesprochen haben. Damit ich das festhalten kann, Sie sagen, es gibt Veränderungen in der Form, dass sich die Situation heute anders darstellt, also z.B. Home-Work und so Sachen Thema werden, aber das sich an und für sich bei der Frage der Länge der Arbeitszeit nichts daran ändert?

JZ: Nein, nein. Also sie ermöglicht gegebenenfalls Änderungen, also sowohl Verlängerungen als auch Verkürzungen. Man kann dadurch noch nicht per se sagen, dadurch wird länger oder kürzer gearbeitet, aber sie sind flexibler geworden als Unternehmen. Jetzt hängt es davon ab, was letztlich die Arbeitnehmer tatsächlich wollen, will man mehr oder weniger arbeiten, das ist eigentlich der Punkt am Ende. (37:15) [22]

MS: Eine kurze Nachfrage zum Thema Produktivität. [...] Ist Produktivität, im Sinne von Input-Output, ein Konzept, das mehr zu einer Industriegesellschaft passt, oder könnte man das auch für eine Wissensgesellschaft als das zentrale Konzept und entscheidend für Arbeitszeit ansehen?

JZ: Ja. Also letztlich, wenn Sie einen Arbeitnehmer einstellen, dann müssen Sie ihn bezahlen und dann müssen Sie irgendwie das Zeug rein holen. Und wenn Sie sagen, wir verkürzen bei gleich bleibendem Lohn, dann muss er am Ende immer noch sein Geld wert sein, sprich dann muss er höchstwahrscheinlich produktiver geworden sein, damit das geht. Also diese Diskussion, die gilt auch für die Wissensgesellschaft, das Produktivität letztlich der Maßstab wie lange ich jemanden beschäftigen will. (38:12) [23]

MS: [...; Bsp. Boston Consulting] Dann würde ich jetzt abschließend noch ein paar Fragen zu einer längerfristigen Perspektive stellen. Und zwar ist es historisch so, dass wir seit Mitte des 19. Jahrhunderts sinkende Arbeitszeiten beobachtet haben. Wie ist das zu interpretieren, wird das auch in Zukunft so weiter gehen? Und wenn ja, warum? Was sind die Treiber hinter dieser Entwicklung?

JZ: Also, über die Zukunft kann man nichts sagen, wenn wir seriös bleiben wollen. Meiner Ansicht nach, ist dieser Rückgang der Arbeitszeit letztlich sehr stark verbunden mit dem Produktivitätsanstieg. D.h. wenn sie produktiver geworden sind und ein höheres Einkommen haben, dann müssen sie eben nicht mehr 7 Tage in der Woche arbeiten, sondern das reichen dann irgendwann nur noch 6 und dann noch 5 und dann reichen auch irgendwann nur noch 8 Stunden am Tag um die Familie zu ernähren, statt eben 12. So gesehen ist diese Entwicklung sehr eng verbunden einerseits mit der Produktivitätsentwicklung, andererseits aber auch mit der Entwicklung der Arbeitnehmer-/Arbeitgebervertretung. Es haben sich ja unter anderem auch Arbeitnehmer-Vertretungen gegründet, um gewisse Standards, wie Arbeitszeiten, einzuführen. Allerdings sind wir jetzt bei einem Punkt angelangt, würde ich doch arg behaupten, wo wir nicht mehr groß Arbeitskämpfe führen müssen, weil Arbeitsbedingungen so unumenschlich geworden sind, sondern es geht um andere Dinge. Also ich weiß nicht, wie es weiter gehen wird, aber im Moment glaube ich nicht, dass es in den nächsten paar Jahren ernsthafte Bestrebungen geben muss, um die Arbeitszeit zu verkürzen. Aber wie gesagt, über die Zukunft lässt sich nur spekulieren. (42:02) [24]

MS: Sie haben einen interessanten Punkt angesprochen. Sie haben gesagt, dass das institutionelle Umfeld auch ausschlaggebend waren, dass dieser Prozess der kürzeren Arbeitszeiten auch tatsächlich umgesetzt werden konnte. [...] Daraus würde sich für mich die Frage ergeben, falls die Tarifbindung noch weiter zurück geht, wenn es eine Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse geben wird, mehr Selbstständige und unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse... [...] Könnte man dann sagen, dass es dann wieder schwieriger wird, wieder in die andere Richtung gehen könnte?

JZ: Das ist auch eine reine Spekulation, aber mein Eindruck wäre, dass es in dieser Form nicht mehr gehen könnte, weil wir ja jetzt auf einem ganz anderen Level der Arbeitsproduktivität angelangt sind. D.h. ein einzelner Arbeitnehmer oder Selbstständiger hat eine ganz andere Verhandlungsposition, um seine Arbeitskraft anzubieten und entlohnt zu werden, als es noch vor 150 oder 200 Jahren der Fall war. Das darf man auch nicht vergessen... Also wenn sie sich anschauen, wovon hängt das ab, was sie am Ende verdienen: dann ist es einerseits die Frage, mit welchem Kapitalstock arbeiten sie und der ist eben mittlerweile deutlich höher als vor 150 Jahren und die andere Frage ist, mit welchem Humankapital arbeiten sie und das ist eben heute auch deutlich höher. Also so gesehen ist ihre Arbeitsproduktivität doch höher und sie können einfach mehr durchsetzen als früher. (44:12) [25]

MS: Also die Verhandlungsposition der einzelnen Arbeitnehmer hat sich heute dramatisch verändert?

JZ: Genau, es ist ein ganz anderer Stellenwert als vor 150 Jahren. (44:25) [26]

MS: Dann zum Abschluss kommend, würde mich interessieren, ob Sie glauben, dass es so eine Art system-logische Notwendigkeit gibt. Also, ob man sagen könnte, naja, das es Vollbeschäftigung gibt, das es in diesem Hinblick eine Notwendigkeit gibt, dass Arbeitszeit mit der Produktivität, wie Sie sagen, in Zukunft weiter sinken wird. Oder ob Arbeitszeit und Vollbeschäftigung nichts mit einander zu tun haben?

ME: Kann ich auch kaum sagen. [27]

JZ: Nein. Also, dass ist jetzt leider auch nur wildes herum spekulieren. Da können wir jetzt nichts vernünftiges darauf sagen. (45:25) [28]

MS: Also, anders formuliert. Wenn jetzt, angenommen, die Produktivität weiterhin steigen würde, aber die Arbeitszeiten gleich bleiben würden, wäre das problematisch?

JZ: Naja, also. Wenn die Arbeitsproduktivität steigt und der Lohn steigt, dann haben sie ein höheres Einkommen und können sich mehr kaufen. Oder aber sie reduzieren ihre Arbeitszeit, haben mehr Freizeit, aber kaufen dann genau so viel wie zuvor, wenn man es mal ganz platt ausdrückt. Und wie das gemacht wird, hängt natürlich davon ab, wie groß ist jetzt die Präferenz für Freizeit. Für manche Menschen ist ja Arbeit auch intrinsisch motiviert. Die andere Frage ist, wieviel mehr Konsum benötige ich. Das hängt davon ab, was wir alles noch an potenziellen Konsumgütern für uns entdecken, das weiß ja auch kein Mensch. Oder ob wir irgendwann eine Rolle rückwärts machen und sagen, wir möchten gar nicht mehr soviel konsumieren, uns reicht das, was

wir haben. Das sind alles Spekulation, das kann in alle möglichen Richtungen gehen. So gesehen, kann ich auch nicht sagen, wie das vielleicht weiter gehen könnte. (46:43) [29]

MS: Dann meiner allerletzte und auch erste Frage. Würden Sie sagen, dass kollektive Arbeitszeitverkürzung in Deutschland ein Ding der Vergangenheit ist, das in die 80er Jahre gehört, zur Industriegesellschaft gehört... Oder ein Thema ist, das aktuell relevant ist und auch relevant bleiben wird?

ME: Also wie gesagt, es ist jetzt nicht mehr so Thema, wie Anfang der 80er Jahre, wo die Gewerkschaften dafür gestritten haben. Ich könnte jetzt also nicht sagen, dass es noch so ein Thema ist. Also klar, Arbeitszeit immer noch, aber jedenfalls diese kollektive Arbeitszeitverkürzung, so in der Form, also ich weiß nicht, ob das die Gewerkschaften so noch fordern. (47:49) [30]

6 Abstract

6.1 Deutsch

Im Zentrum meiner Diplomarbeit steht das Konzept der kollektiven Arbeitszeitverkürzung. Anknüpfend an die Erfahrungen der viel gerühmten deutschen Kurzarbeit im Kontext der nach wie vor andauernden Wirtschaftskrise, arbeite ich das Thema Arbeitszeitverkürzung umfassend auf. Nach einer detaillierten theoretischen Analyse der Wirkungszusammenhänge von Arbeitszeitvariationen, sowie einer Einbettung in größere ökonomische Theoriezusammenhänge, beleuchte ich die Geschichte der Arbeitskämpfe für kürzere Arbeitszeiten in Deutschland von den Anfängen Mitte des 19. Jahrhunderts bis zur besagten Kurzarbeit im aktuellen Kontext. Besonderes Gewicht lege ich dabei auf strukturelle Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt der letzten beiden Jahrzehnte.

In mehreren Experten-Interviews diskutiere ich sodann die Frage, ob eine kollektive Arbeitszeitverkürzung, wie sie in Deutschland beispielsweise in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre in mehreren Branchen umgesetzt wurde, im aktuellen Kontext denkbar, umsetzbar und wünschenswert wäre.

Als Ergebnis meiner Analyse lässt sich einerseits festhalten, dass eine klassische, kollektive AZV, d.h. branchenweit für alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen gültige Reduktion der Wochenarbeitszeit, wie sie seit Beginn der ArbeiterInnenbewegung als zentrale Forderung bestand, heute aufgrund der vielfältigen, in der Diplomarbeit ausführlich beschriebenen Flexibilisierungs- und Individualisierungstendenzen der Arbeitszeiten kaum mehr umsetzbar wäre. Wenngleich das klassische Konzept der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zunehmend obsolet zu werden scheint, so könnte man andererseits aus meiner Analyse folgern, sind die Themen Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitgestaltung, etc. trotzdem nach wie vor hoch aktuell, werden jedoch im Rahmen neuer Konzepte, wie beispielsweise dem Konzept der variablen Lebensarbeitszeit, diskutiert und aller Wahrscheinlichkeit nach auch zukünftig und längerfristig relevant bleiben.

6.2 English

Centrepeace of this diploma thesis is the concept of collective working time reduction. On the basis of the recent example of the hailed German *Kurzarbeit* I work through the field of working time reduction from its very beginnings. After a detailed theoretical analysis of the interrelations of variations in working time, as well as an integration of the topic into more general economic theories, I shed light on the history of German labour movements and combats for a regulation and shortening of daily and weekly working hours from its beginnings in the nineteenth century up to the already mentioned *Kurzarbeit* in the current context of the ongoing economic crisis. Thereby I place emphasis on the structural changes of the German labour market in the past to decades.

In several expert interviews I then discuss the question, whether a collective working time reduction, as realised in the second half of the 1980ies in various economic sectors in Germany, would nowadays be imaginable and desirable.

As a result of my analysis I conclude, that a classical, collective working time reduction, in the sense of a general and uniform, for each wage earner within a collective bargaining area binding reduction of regular working time, as was one of the central claims of the labour movements throughout history, has become much harder to realise nowadays. As a main cause for this development I identify the various flexibilisation and individualisation processes described in detail in this diploma thesis. While the classical concept of working time reduction therefore becomes increasingly obsolete I conclude as a second result of my analysis, that the more general topics such as working time, working time reduction, working time arrangements etc. nevertheless are still relevant and will be so in future, but that the discussion within trade unions as well as employers associations has changed and now focuses on different concepts, like a variable working lifetime.

Michael Schwendinger

Persönliche Informationen

Anschrift	Weißgerberlande 54/6 1030 Wien
Familienstand	ledig
Geburtsort	Feldkirch
Geburtsdatum	26.09.1986
Nationalität	Österreich
Email	m.schwendinger@gmx.at

Bildungsweg

- 2008–2013 **Individuelles Diplomstudium**, *Internationale Entwicklung*, Universität Wien.
- SoSe 2013 **Forschungssemester**, Universität Hamburg.
- 2008–2012 **Bachelorstudium**, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (VWL)*, Wirtschaftsuniversität Wien.
Bachelorarbeit: Regieren uns die Rating-Agenturen?
- 2001–2006 **Handelsakademie**, *Feldkirch*.
- 1997–2001 **Bundesrealgymnasium**, *Dornbirn*.
- 1993–1997 **Volksschule**, *Klaus in Vorarlberg*.

Berufserfahrung

- Aug. 2012 **Praktikum**, *Der Standard* (Tageszeitung), Wirtschaftsressort.
- Juli–Sept. 2011 **Praktikum**, Außenwirtschaftscenter (WKO), Caracas/Venezuela.
- Juli–Sept. 2008 **Praktikum**, Caritas: Flüchtlings- und Migrantenhilfe, Feldkirch.
- Jän.–Dez. 2007 **Auslandsdienst**, Grupo Social FEPP, Guayas/Ecuador.