

Arbeitszeitverkürzung als Bündnispolitik

Letztlich, so Marx, «löst sich [...] alle Ökonomie» in die «Ökonomie der Zeit» auf.¹ Ausgehend davon verwundert es nicht, dass Kämpfe um Arbeitszeit genauso alt sind wie der Kapitalismus selbst. Doch sowohl die Art und Weise wie diese Konflikte geführt werden (und von wem) als auch ihre Ziele veränderten sich abhängig von historischen Entwicklungsphasen und Arbeits(zeit)regimen.

So war die Länge des sogenannten Normalarbeitstags schon während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert in England höchst umkämpft; später begrenzte die Zehnstundenbill die tägliche Arbeitszeit von Frauen und Jugendlichen in den Fabriken auf zehn Stunden. In den 1950er-Jahren ging es hingegen (nicht nur) in Westdeutschland um den arbeitsfreien Samstag auf Basis eines Achtstundentags. Vor dem Hintergrund und in wechselseitiger Abhängigkeit mit dem männlichen Ernährermodell, das sich in vielen Ländern Zentral- und Westeuropas etablierte und das Frauen von einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben ausschloss, konstituierte sich abermals ein neues Normalarbeitsverhältnis. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreichten kollektiv-gewerkschaftliche Arbeitszeitkämpfe nach allgemeinem Dafürhalten schliesslich ab Mitte der 1980er-Jahre mit der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metall- und Druckindustrie. Obwohl Frankreich später noch die 35-Stunden-Woche per Gesetz einführte, kam es in der Folge und verstärkt in

den 2000er-Jahren vielerorts zu einem arbeitszeitpolitischen Rollback, das informelle und tarifliche Verlängerungen und eine weitgehend fremdbestimmte Flexibilisierung der Arbeitszeiten umfasste. Und auch das besagte Ernährermodell ist inzwischen längst wieder Geschichte.

Gegenwärtig sind die Arbeitszeitrealitäten vielerorts geprägt von entgrenzten Arbeitszeiten, eingeschränkten tariflichen Regulierungen sowie hochflexibilisierten betrieblichen und gesetzlichen Arbeitszeitordnungen. Der Kampf um jedes «Zeitatom»² zwischen Kapital- und Arbeitsseite scheint ungebrochen – allerdings wird er heute oft ausgehend von stark intensivierten und subjektivierten Arbeitszusammenhängen geführt. Da das gesamtgesellschaftliche (bezahlte Erwerbs-)Arbeitsvolumen seit Jahrzehnten mehr oder weniger stagniert und zugleich die Erwerbsquote steigt (vor allem bedingt durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit), verteilt sich die Erwerbsarbeit zunehmend auf mehr Köpfe.

Allerdings führen prekäre Verhältnisse, abnehmende gewerkschaftliche Machtressourcen, hohe Vollzeitnormen, Doppelbelastungen durch Sorgearbeiten und segmentierte Arbeitsmärkte im Ergebnis zu einer hochgradig ungleichen und (geschlechtlich) polarisierten Arbeitsordnung. Ob kurze oder lange Teilzeit, Vollzeit, Gleitzeit oder Schichtarbeit, atypische Arbeitszeiten oder sonstige Mehrfachbelastungen – sowohl die Arbeitszeitlänge als auch ihre Lage sind heute im höchsten Masse heterogen. Zuletzt erschütterte die Pandemie (nicht nur) die Arbeitszeiten; in Zukunft wird sich diese nicht zuletzt stark durch die Erfordernisse einer sozial-ökologischen und digitalen Transformation verändern (müssen).

Was also heisst *normale* Arbeitszeit, wenn um diese seit jeher gerungen wird? Und wofür steht Arbeitszeitverkürzung heute? Mehr noch als in Lohnkämpfen berühren sich in Kämpfen um Zeit verschiedene gesellschaftliche Bereiche und Akteure. Das macht Initiativen für Arbeitszeit-

“Gegenwärtig sind die Arbeitszeitrealitäten vielerorts geprägt von entgrenzten Arbeitszeiten.”

verkürzung einerseits besonders voraussetzungsvoll – andererseits prädestiniert es diese geradezu für gesellschaftliche Bündnispolitik.

Damit Arbeitszeitpolitik unter diesen Umständen erfolgreich sein kann, muss sie die veränderten Arbeitszeit- und Machtverhältnisse berücksichtigen. Die inzwischen allgegenwärtige Flexibilisierung der Zeit ist dabei durchaus als ambivalent zu betrachten: Auf der

¹ Marx, K./Engels, F.: Werke, Berlin 1956ff. [MEW], Bd. 42, S. 105.

² MEW, Bd. 23, S. 240.

zu fordristischen Normalitätsstandards, die ohnehin nur für einen bestimmten (nämlich überwiegend männlichen und qualifizierten) Teil der Lohnabhängigen galten, stellt deshalb aus verschiedenen Gründen keine gangbare Alternative dar.

einen Seite muss Flexibilisierung als ein unternehmerisches Herrschaftsmittel begriffen werden, das eine «Zerfaserung der Erfahrungsgrundlagen kollektiver Organisationspraxis» mit sich bringt.³ Ohne ausreichend starke gewerkschaftliche Gegenmacht drohen flexibilisierte Erwerbsarbeitszeiten auf andere (Lebens-)Zeiten überzugreifen: «Die Zwänge flexiblierter Erwerbsarbeit okkupieren sämtliches Arbeitsvermögen – von der unbezahlten Sorgearbeit bis zu den zweckfreien Tätigkeiten in der freien Zeit».⁴ Auf der anderen Seite aber darf Flexibilisierung nicht derart missverstanden werden, als dass sich in ihr ausschliesslich Unternehmensinteressen widerspiegeln würden. Tatsächlich erscheint die (Arbeits-)Zeitflexibilisierung nicht nur aufgrund gewandelter betrieblicher Machtverhältnisse unhintergebar geworden zu sein, sondern auch weil sich Berufsverläufe sowie Lebensformen pluralisiert und sich neue Arbeitszeitkulturen etabliert haben. Eine Rückkehr

Nichtsdestotrotz kann seit einigen Jahren, beginnend deutlich vor der Corona-Krise, von einem Comeback gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik gesprochen werden. Dabei ist auffällig, dass auf die neuen Arbeitszeitrealitäten auch mit neuen tariflichen Arbeitszeitmodellen reagiert wird, wie ein beispielhafter Überblick zu Arbeitszeittarifpolitik im deutschsprachigen Raum zeigt: Eine Vorreiterrolle spielten österreichische Gewerkschaften mit der sogenannten Freizeitoption, die es den Beschäftigten ermöglicht, individuell zwischen einer Einkommenserhöhung oder zusätzlicher Freizeit zu wählen.⁵ Innovative und neue Arbeitszeitinstrumente folgten andernorts: In Deutschland führte die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) als Erste ein ähnliches Wahlmodell ein. Auch hier können die Beschäftigten individuell entscheiden, ob sie lieber eine Gehaltserhöhung, eine Stunde weniger Arbeit pro Woche oder sechs zusätzliche Urlaubstage im Jahr haben wol-

len. Bemerkenswerterweise optierte eine Mehrheit für Letzteres, weitestgehend unabhängig von Einkommensgruppen. Offenbar ist mehr freie Zeit heutzutage besonders beliebt, wenn diese die Form zusätzlicher und ganzer freier Tage annimmt – die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit wählte hingegen kaum jemand. Die Gründe hierfür sind in den gegenwärtigen Arbeitszeittrends zu suchen: Denn wo entgrenzte Arbeitszeiten und intensiviertere Arbeitstage vorherrschen, gelten für die Beschäftigten (ggf. ausschliesslich) freie Tage als harte arbeitszeitpolitische Währung und rückt Arbeitszeitpolitik als Gesundheitsschutz in den Fokus; zugleich bieten Wahlmodelle für die Gewerkschaften eine einheitliche Lösung für uneinheitliche Arbeitszeitrealitäten und -bedürfnisse in den Belegschaften und erscheinen jene eher umsetzbar als klassische kollektive Arbeitszeitverkürzungen. Insofern (arbeitnehmerseitige Mitsprache-) Regelungen zur betrieblichen Leistungs- und Personalbemessung fehlen (die oftmals kaum durchzusetzen sind), würde eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit zudem in eine noch stärkere Arbeitsintensivierung umzuschlagen drohen und eine beschäftigungspolitische Wirkung nicht ausgemacht sein.

Einen beachtlichen Schritt in Richtung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik machte die deutsche IG Metall in ihrer letzten grossen Arbeitszeittarifrunde: Nun haben alle Tarifbeschäftigten das Anrecht, ihre individuelle Arbeitszeit auf 28 Stunden pro Woche zu reduzieren (mit entsprechenden Lohneinbussen) und nach einer selbstgewählten Laufzeit von 6 bis 24 Monaten wieder in Vollzeit zurückzukehren. Zusätzlich haben mit Sorgearbeit belastete Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten sowie Schichtarbeitende exklusiv die Möglichkeit, ein Zusatzentgelt in eine tarifliche Freistellungszeit von zusätzlichen acht freien Tagen im Jahr umzuwandeln. Besonders das zuletzt genannte und weithin genutzte Instrument markiert eine Wertschätzung nicht-erwerbsförmeriger Arbeiten: Indem die «Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit der faktischen Aufwertung anderer Tätigkeiten» verbunden wird, «politisiert [die IG Metall] einen weiten Arbeitsbegriff».⁶

3 Negt, O.: Arbeit und menschliche Würde, Göttingen 2001, S. 155.

4 Dörre, K.: Weniger arbeiten, besser leben. Grundzeit für alle – eine Zukunftsperspektive gewerkschaftlicher Politik, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit 2019, Frankfurt a.M. 2019, S. 82–88, hier 84.

5 Vgl. Gerold, S.: Die Freizeitoption. Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 42, 2017, S. 195–204.

6 Dörre: Weniger arbeiten, S. 84.



Die neuen Prioritäten in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik machen deutlich, dass es sich bei Arbeitskämpfen stets um Grenzkonflikte handelt, und sie ermöglichen weitgehende Interessenüberschneidungen mit feministischen Forderungen, wie sie etwa im Rahmen der jüngst wieder erstarkten internationalen Frauenstreik-Bewegung artikuliert werden. Gegenwärtige Kämpfe für Arbeitszeitverkürzung spielen sich also nicht allein auf der Kapital-Arbeit-Achse ab – genauso wird in ihnen darum gerungen, welche Arbeitszeiten (nicht) bezahlt werden, wann (nicht) lohngearbeitet werden muss, für welche Tätigkeiten selbstbestimmte (Aus-)Zeiten ermöglicht oder welche Arbeiten kostenlos und durch wen angeeignet werden. Zeitgemässe Arbeitszeitpolitik muss dabei Antworten sowohl auf die Entgrenzung als auch auf die fremdbestimmte Flexibilisierung von Erwerbsarbeit geben. Ferner geht es in ihr «weder um die Abschaffung der bezahlten noch um die restlose Kommodifizierung der unbezahlten Arbeit, sondern um eine neue Balance»⁷ zwischen verschiedenen Arbeitsformen.

Arbeitszeitpolitik ist ausserdem höchst relevant für eine sozial-ökologische Transformation und die Verringerung der Treibhausgasemissionen. Im besten Falle stiftet die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung eine Konvergenz zwischen sozialen und ökologischen Motiven und verbindet entsprechende Akteure, die bisweilen eher als gegensätzlich wahrgenommen werden.⁸ So setzte sich zuletzt nicht nur der Klimastreik Schweiz mit guten Gründen für mehr Freizeit gegen die Klimakrise und Überproduktion ein. Denn Arbeitszeitverkürzung bedeutet mehr als eine Erhöhung des Zeitwohlstands (was, nebenbei bemerkt, die ökologischste Form der Wohlstandssteigerung ist, besonders wenn die gewonnene Zeit in Musse, Kindererziehung oder längeres Ausschlafen investiert wird). Tatsächlich gibt es mehrere Gründe, warum eine Verkürzung der

“ Insgesamt bündeln sich in der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung somit soziale, ökologische und wachstumskritische sowie feministische Anliegen. ”


Arbeitszeit positive ökologische Effekte haben könnte: Zunächst ermöglicht eine Umverteilung der bezahlten Erwerbsarbeit auf mehr Menschen, Beschäftigung und Einkommen ohne die Gene-

rierung von starkem Wirtschaftswachstum zu sichern. Arbeitszeitverkürzung, und zwar in einem weitaus höheren Ausmass, als sie historisch stattgefunden hat, stellt damit einen Ausweg aus der Produktivitätsfalle dar, der zufolge ansonsten gilt: «If other things do not change, labour productivity improvements mean that someone somewhere loses their job.»⁹

Folgt man wachstumskritischen Argumenten, könnte sich eine Arbeitszeitverkürzung darüber hinaus sowohl bremsend auf das Erwerbsarbeits- als auch auf das Produktionsvolumen insgesamt auswirken und so helfen, angebotsseitige Umweltschäden abzusenken.¹⁰ Spiegelbildlich könnte mehr freie Zeit anstelle von mehr Einkommen die nachfragegetriebenen Emissionsausstösse verringern und Möglichkeiten bieten, bestimmte Tätigkeiten in einer weniger umweltschädlichen, aber zeitintensiveren Art und Weise auszuüben, beispielsweise in den Bereichen Mobilität oder Ernährung. Auch um die soziale Akzeptanz nicht zu gefährden, dürfen Lohn- und Arbeitszeitforderungen allerdings nicht gegeneinander ausgespielt werden und ist es wichtig, einen (ggf. nach Einkommensgruppen gestaffelten) Lohnausgleich mitzudenken. Denn Zeitwohlstand funktioniert nicht ohne soziale Absicherung.

Führt man sich zuletzt vor Augen, dass im Rahmen einer umfassenden sozial-ökologischen Transformation bestimmte kohlenstoffintensive Sektoren schrumpfen und andere Sektoren ausge-

baut werden müssten,¹¹ wird die Relevanz von Arbeitszeitpolitik für eine selektive Wachstumsstrategie deutlich: Selektive Arbeitszeitverkürzungen könnten den nötigen sektoralen Wandel sowie den Auf- und Abbau von Beschäftigungskapazitäten moderieren, sozial ausgestalten sowie Zeit für Weiter- und Umschulungen bereitstellen. Gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, die mehr als deutlich machte, welche Arbeiten tatsächlich systemrelevant sind und zukünftig ausgebaut sowie besser bezahlt werden sollten, gewinnt das Argument eines gezielten sektoralen Wandels aus sozialen und ökologischen Gründen zusätzlich an Plausibilität. Es ist daher kein Zufall, dass Arbeitszeitverkürzung ein zentraler Bestandteil nahezu aller Konzepte für eine nachhaltige (Erwerbs-)Arbeitswelt ist und die Forderung danach auch in der Postwachstumsdiskussion breit geteilt wird.

Insgesamt bündeln sich in der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung somit soziale, ökologische und wachstumskritische sowie feministische Anliegen. Allerdings sind alle diese Akteure für sich genommen zu schwach für die Durchsetzung weitreichender Arbeitszeitverkürzungen – um erfolgreich zu sein, ist eine gemeinsame arbeitszeitpolitische Bündnispolitik daher gleichermaßen nötig wie möglich. Geteilte Fluchtpunkte wie eine kurze Vollzeit für alle, die geschlechtergerechte Aufteilung aller gesellschaftlich notwendigen (Sorge-)Arbeiten und eine sozial-ökologisch ausgerichtete Arbeitszeitpolitik können hier helfen. Und wer würde schon bestreiten wollen, dass es sich für mehr «free time, disposable time», welche schliesslich «der Reichtum selbst» ist,¹² allemal zu kämpfen lohnt? 



Steffen Liebig arbeitet als Post-Doc am Sonderforschungsbereich «Strukturwandel des Eigentums» an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

⁷ Kurz-Scherf, I.: Revolutionärer Reformismus – oder: Tarifpolitik und Utopie in der Arbeitszeitfrage, in: Schulten, T. et al. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg 2017, S. 185–196, hier 194.

⁸ Vgl. Liebig, S.: Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitskonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik, Frankfurt a.M. 2021.

⁹ Jackson, T./Victor, P.: Productivity and work in the «green economy»: Some theoretical reflections and empirical tests, in: Environmental Innovation and Societal Transitions 1/2011, S. 101–108, hier 102.

¹⁰ Vgl. Frey, P.: The Ecological Limits of Work: on carbon emissions, carbon budgets and working time, Hampshire 2019.

¹¹ Vgl. Petschow, U./Pissarskoi, E./aus dem Moore, N.: Gesellschaftliches Wohlergehen innerhalb planetarer Grenzen. Der Ansatz einer vorsorgeorientierten Postwachstumsposition, UBA-Texte 89, Dessau-Roßlau 2018, S. 118ff.

¹² MEW, Bd. 26.3, S. 253.