
DAS ENDE DER STARREN ZEIT?

Rezension von: Thomas Schmid
(Hrsg.), „Das Ende der starren Zeit“
Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit
Wagenbach Verlag, Berlin 1985,
158 Seiten

Der Sammelband greift ein bisher relativ tabuisiertes Thema, welches in eindeutigen Zuweisungen gehandelt wurde, auf: die Gewerkschaften plädieren im gleichen Atemzug für die generelle Arbeitszeitverkürzung und gegen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, da diese nur zu einer totalen Subsumtion der Arbeitskraft unter die hochindustrialisierten Produktionsbedingungen führen würde. Dieser Argumentationslinie wird hier entgegengehalten, daß Flexibilisierung bloß die Form ist, sich deren Inhalt jedoch durchaus in einem emanzipatorischen und demokratisierenden Sinne gestalten ließe.

Helmut Wiesenenthal sieht den Wunsch nach „Wenigerarbeit“ als Pendant zum Recht des Unternehmers auf Mehrarbeit, und schränkt gleichzeitig ein, daß dieser Wunsch lebensbiographisch variiert je nach Beanspruchung in den verschiedenen Lebensphasen, die sich vor allem nach den Kriterien Familie, Vermögen, Gesundheit, Arbeitsbedingungen usw. orientieren. Ein Konzept einer optionalen Arbeitszeitverkürzung müsse in jedem Fall die individuellen Bedürfnisse der Arbeitenden widerspiegeln. Dieses „Zeitsouveränitätskonzept“ (S. 14) basiert auf der Annahme einer sog. Tertiärisierung bzw. Ausweitung der Dienstleistungsarbeit und der Notwendigkeit einer Anpassung des Produktionsvolumens an das Nachfrageprofil (just-in-time-system).

Georg Vobruba schlägt eine Ver-

knüpfung von 1. genereller Arbeitszeitverkürzung, welche kollektiv entdisziplinierend wirkt, Arbeitnehmer konfliktfähiger macht, 2. individueller Flexibilisierung, welche vor allem rechtlich abgesichert werden muß, trotzdem aber immer mit der Marktmacht der Gewerkschaften korreliert und 3. einem garantierten Mindesteinkommen bzw. Grundeinkommen, welches das Risiko individueller Flexibilität, nämlich unter die Subsistenzgrenze zu rutschen, entscheidend verringert, vor. Diese mehrfach vernetzte Lösung der Existenzgarantie vom Normalarbeitstag hat arbeitszeitpolitische Effekte, welche die sogenannte Unbestimmtheitslücke des Arbeitsvertrags, nämlich die Übertragung der Arbeitsvermögen in die relative Willkür des Unternehmers, quasi auffüllen. (S. 27) Erwerbsnotwendigkeit und -neigung könnten sich sohin autonom entfalten, wenn das verringerte Arbeitskräfteangebot möglichst breit gestreut wäre, meint Vobruba. Insgesamt sei die Aufhebung der Entgegensetzung von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung ein Gebot der Stunde.

Margarete Landenberger referiert in ihrem Beitrag Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern und kommt dabei zum Schluß, daß primär eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, sekundär der Wochenarbeitszeit und zuletzt eine Verlängerung des Jahresurlaubs gewünscht wird, wobei diese Wünsche je nach Alter, Familiensituation, beruflichem Status, Einkommen, dem Gesundheitszustand und den Arbeitsbedingungen differieren. Auszugehen ist davon, daß ca. 15 Prozent aller Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt sind, 38 Prozent aller Frauen und 4 Prozent aller Männer, wobei wiederum $\frac{2}{3}$ dieser Frauen bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten. Die Abweichungspotentiale vom Normalarbeitstag liegen in den Bereichen von Schicht- und Nachtarbeit, Kurzarbeit, bei den geringfügig, gelegentlich oder befristet Beschäftigten, bei der gleitenden Ar-

beitszeit usf. und verdeutlichen durch die Erfahrungen der in diesen Zeit-Verhältnissen Arbeitenden die Ambivalenz der Flexibilität: vorgeschlagen bzw. als Modell erwünscht wird eine Vergrößerung des individuellen Spielraums in der Arbeitszeitverteilung, die Möglichkeit einer Aufteilung der Familienarbeitszeit im Hinblick auf Kindererziehung und Partnerschaft, vorgeschlagen wird die freie Vereinbarung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit dem Arbeitgeber, darüber hinaus eine variable Jahresarbeitszeit (z. B. im Sommer nicht zu arbeiten) sowie letztlich, alternative Projekte zu fördern. Falls die Heterogenität dieser Flexibilisierungswünsche und die daraus resultierende Ablehnung einer einheitlichen Regelung durchgesetzt werden wird, wird die rechtliche Form dieser Arbeitszeitaufweichung in einem quasi privaten Lohnarbeitsvertrag ausgehandelt werden müssen.

Sohin fallen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer und die traditionelle Form gewerkschaftlicher Aushandlung von Arbeitsbedingungen tendenziell auseinander und erfordern ein differenziertes Vorgehen in der Frage der Typisierung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen.

Daß die flexible – Arbeitszeit – falle vor allem ein frauenspezifisches Problem ist, verdeutlichen Annemarie Gerzer / Monika Jaeckel / Jürgen Sass mit dem Aufweis, daß Flexibilität ein entscheidendes Moment der weiblichen Doppelbelastung darstellt. Generell könnten sich weibliche Werte in der Lohnproduktion nicht entfalten, weshalb die Perspektive einer Eingliederung der Frauen in einen fremdbestimmten Arbeitsprozeß zwiespältig sei. Vielmehr sei Teilzeitarbeit sowohl ein Moment weiblicher Emanzipation, der Möglichkeit des Zuerwerbs als auch ein Moment der Entdisziplinierung der Arbeitskraftanbieter in der Krise. Dargestellt wird, daß „... gerade die Teilzeitfrauen mit ‚etwas mehr Luft‘ diejenigen sind, die an ihrer

Frauenidentität arbeiten. Nicht die Vollzeit im Beruf schafft für diese Frauen Sicherheit in ihrer Identität, sondern die Teilzeitarbeit, die es ihnen möglich macht, neben der beruflichen Identität auch die Familienidentität zu leben“. (S. 112)

Thomas Schmid schlägt eine Politik des graduellen Umbaus der Industriegesellschaft vor, welche durch ein garantiertes Mindesteinkommen, Arbeitszeitflexibilisierung, eine Reform des Rentensystems und die Einführung einer Maschinensteuer umrissen werden kann. (S. 157)

Sinnhaft wird von den Beiträgen aus unterschiedlichsten Perspektiven deutlich gemacht, daß Flexibilität ein Ausstieg aus dem Fremdbestimmtheitszusammenhang der Lohnarbeit sein kann. Zu undeutlich jedoch werden die notwendigen Rahmenbedingungen dieser „Utopie“ erhellt, zu allgemein „Souveränität“ eingefordert:

Denn eine Strategie der Individualisierung der Arbeitszeit durch einzelvertragliche Regelung dünnt die einzig wirksame Waffe der Lohnarbeitenden, die kollektive konzentrierte Arbeitsverweigerung, nachhaltig aus. Unabdingbar notwendig erscheint die Perspektive der Installierung kollektivvertraglicher Rückwärtssperren und Antidiskriminierungsbestimmungen, da der einzelne Arbeitnehmer letztlich aufgrund seiner sozialökonomischen Position der Schwächere ist: in der Krise können die Anbieter der Arbeitskraft das Angebot nicht einfach reduzieren, um den Preis bei gleichbleibender Nachfrage zu halten; notwendig wird daher eine Konzeption, als Gewerkschaft gleichzeitig die Entkollektivierung von Arbeitsverhältnissen durch Flexibilität voranzutreiben und andererseits die kollektive Verhandlungs- und Konfliktfähigkeit zu verbessern. Gerade aus dieser Überlegung ist die von Vobruba umrissene Vernetzung von Grundeinkommen und Flexibilität eine Vorbedingung dafür, daß Arbeitnehmer nicht unter dem Vorzeichen

einer „Arbeit nach (Profit)-Maß“ in einem Prozeß der Deregulierung des Arbeitsrechts entscheidende Handlungsspielräume verlieren. Darüber hinaus fehlt in dem vorliegenden Band die Problematik der Umsetzung von Flexibilisierungsforderungen der Arbeitnehmer in Recht: das missing link zwischen Arbeitnehmerbedürfnis und fixierten Spielregeln der Arbeitszeitflexibilisierung scheint mir nunmehr die interessanteste Frage, sowohl, was die Kräfteverhältnisse, als auch, was die dogmatischen Strukturen des Arbeitsvertragsrechts und der Arbeitszeitbestimmungen betrifft.

Das sich hier abzeichnende Desaster der Gewerkschaften, gleichzeitig die Krise konjunkturpolitisch und konkurrenzstrategisch „mitzuverwalten“ und der eigenen Klientel ein größtmögliches Ausmaß an Arbeitsplätzen rechtlich und ökonomisch abzusichern, läßt für die österreichische Arbeiterbewegung (?) meiner Ansicht nach nur folgende Option offen:

Nur eine quantitative (wieviele unterschiedliche Arbeitszeitflexibilitätsregelungen sind pro Einzelbetrieb möglich, ohne die gewerkschaftliche Gegenmacht zu zerstören durch eine Atomisierung und Individualisierung der Lohnarbeitsverträge) und eine qualitative (welche sozialpolitischen und weltanschaulichen Maximen und Perspektiven müssen gegen die Flexibilisierung aufrechterhalten bleiben) Begrenzung der Flexibilität wird eine profit-orientierte Ausdifferenzierung der Arbeitszeitregelungen einbremsen können.

Dies würde eine schärfere Gangart der Arbeitnehmer in der sozialpartnerschaftlichen Aushandlung bedingen, wenn nicht sogar ein Ausklinken dieses Bereichs (Flexibilität) aus dem Konkordanzprinzip. Darüber hinaus steht ein uneinheitliches Vorgehen der Gewerkschaften, welches den Disziplinierungszusammenhang im Gewerkschaftsbund perforieren könnte, zur Diskussion.

In jedem Fall aber ist mit einer

Flexibilisierungslawine zu rechnen, welche die Gewerkschaften sowohl politisch als auch rechtlich unvorbereitet, wie es scheint, treffen wird. Eine Ausdünnung der arbeitsvertraglichen Regelungsdichte als Folge der Ineffizienz gewerkschaftlichen Vorgehens in dieser Frage hätte in jedem Fall eine Entdemokratisierung des Lohnarbeitsbereichs zur Folge.

Völlig ausgelassen wurde in diesem Band auch der sozialpsychologische Aspekt, welcher meines Erachtens nach ein entscheidender Umsetzungshebel gesamtgesellschaftlicher Demokratisierungsprozesse außerhalb der entfremdeten Lohnarbeitsphäre sein könnte: es stellt sich nämlich die Frage, inwieweit die Hegemonie der Maschinen- oder Systemzeit durch die Einführung der Flexibilität aufgebrochen werden kann in Richtung selbstbestimmter Bedürfnisbefriedigung. Denn nur wenn das Netz internalisierter arbeitsprozessualer Tugenden an Verbindlichkeit verliert, scheint es denkbar, daß sich die Individuen partiell aus dem Kapitalverwertungsprimat im Rahmen der Reproduktion emanzipieren können. Daran knüpft die Frage an, welche individualpsychologischen Folgen die Ausdünnung der Wirksamkeit des bürgerlichen Familiennormativs hat, welches den Charakter des Reproduktionsnotwendigen verlieren wird, wenn die Leistungsbestimmtheit der Individuen aufzubrechen beginnt.

Deutlich ist: bloße Arbeitszeitverkürzung mit Flexibilisierung verknüpft ist noch keine Emanzipationsperspektive per se. Genau an diesem Punkt stellt sich die Systemfrage bzw. die Frage nach der Erlangung der kulturellen Hegemonie durch die Arbeiterbewegung. Ganz „natürlich“ wird das Kapital Flexibilität propagieren, um konsumtive Vorgaben und künstliche Einverleibungsbedürfnisse zu organisieren, um betriebliche Gegenmacht zu zersetzen, um ungebremst konjunkturellen Verlaufskurven nachzuproduzieren usw. Deshalb

muß der von Schmid postulierte Umbau gradueller Natur gleichzeitig im Produktions- und Reproduktionsbereich vor sich gehen, wenn er die sozialphilosophischen Vorgaben „selbstbestimmter Menschwerdung“

einlösen will. Andernfalls kann und wird Flexibilität, eben ohne die Frage gesellschaftlicher und betrieblicher Hegemonie zu stellen, ein Schuß nach hinten sein.

Nikolaus Dimmel