

---

## KÜRZERE UND FLEXIBLERE ARBEITSZEITEN

---

Rezension von: Arbeitszeitpolitik,  
Formen und Folgen einer  
Neuverteilung der Arbeitszeit, hgg.  
von Claus Offe, Karl Hinrichs und  
Helmut Wiesenthal, Frankfurt/New  
York: Campus, 1982

---

Auf knapp 300 Seiten beleuchten 22 Autoren in 18 verschiedenen Beiträgen und einer ausführlichen, dem Einstieg und Überblick sehr förderlichen Einleitung der Herausgeber die verschiedensten Fragen der Arbeitszeitdiskussion in Relation zur aktuellen und künftigen Beschäftigungsproblematik. Was dabei an Daten, Argumenten und zum Teil ebenso originellen wie kontroversiellen Überlegungen präsentiert wird, vermittelt neben zahlreichen Fakteninformationen zugleich einen anschaulichen Eindruck vom gegenwärtigen Stand der einschlägigen Debatten. Es zeigen sich nämlich an zahlreichen Stellen die mit den Forderungen nach einer neuen Arbeitszeitpolitik verbundenen Bedenken und Grundsatzfragen ebenso wie auch eine gewisse Redundanz von strittigen Argumenten, die in vielerlei Schattierungen und Zusammenhängen immer wieder auftauchen. Dadurch wird der Eindruck von der Schwierigkeit der Materie etwas über Gebühr verstärkt. Allerdings ist diese kritische Anmerkung mehr der Situation als den Autoren geschuldet:

Die Herausgeber hätten zwar auf manche Beiträge verzichten können, um das Durchlesen zu erleichtern. Zugleich wären damit aber auch Informationen und Anregungen preisgegeben worden, die gerade im gegenwärtigen Stadium der Diskussion noch keineswegs verzichtbar sind.

So wie das Buch zusammengestellt ist, bietet es zweierlei: Dem Analytiker und sozialwissenschaftlichen Theoretiker des Problems die Möglichkeit, die Vielfalt der Zugangsweisen und die dabei entstehenden Grundmuster der Argumentation von Pro- und Kontraparteien zu beobachten, zu vergleichen und zu versuchen, die zentralen Elemente dieser Auseinandersetzung für eine weiter in die Tiefe gehende Diskussion herauszulösen. Für den interessenpolitischen Praktiker bringt der Band ein breites Spektrum von Einzelbeiträgen, von denen jeder einzelne bestimmten Informationsbedürfnissen genügen kann. Der Leser kann sich ohne weiteres auf die speziell ihn interessierenden Aufsätze konzentrieren, da deren Eigenständigkeit und Geschlossenheit sehr ausgeprägt sind: Jeder kann für sich bestehen – und doch ergeben sich ständig Anregungen, auch in anderen Abschnitten weiterzulesen.

### I. Die thematische Struktur

Vom „Praktikerzugang“ ausgehend sei hier zunächst auf die Gliederung der verschiedenen Schwerpunkte hingewiesen. Zu Beginn geben zwei Artikel über *historische und institutionelle Entwicklungen* Auskunft: Christoph Deutschmann behandelt Geschichte und Funktion des Normalarbeitstages, Ulrich Mückenberger jene des Arbeitszeitrechts. In einem zweiten Block geht es aus makroökonomischer Sicht um die künftigen *Wirkungen und Realisierungschancen von Arbeitszeitverkürzungen* (Dieter Kunz bzw. Lutz Bellmann/Hartmut Ollmann).

Darauf folgt in drei Gruppen der größte Teil der Beiträge: Erstens geht es dabei um *Standpunkte und Strategien der Arbeitgeberseite*. Werner Friedrich präsentiert hier Ergebnisse von Unternehmensbefragungen; Hedwig Rudolph behandelt die spezifische Situation teilzeitbeschäftigter

Frauen „zwischen ‚Präferenzen‘ und Profit“; Uwe Engfer problematisiert „Arbeitszeitflexibilisierung als Rationalisierungsstrategie im Dienstleistungssektor“. Eine zweite Gruppe bilden vier Aufsätze, welche auf *Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und gesellschaftspolitische Zielsetzungen* eingehen. Davon beziehen sich zwei auf Formen und Bedeutung von Wertwandel und Arbeitsmotivationen in der fortgeschrittenen Industriegesellschaft (Karl Hinrichs/Helmut Wiesenthal und Burkhard Strümpel). Gerd Heyer untersucht Veränderungsmöglichkeiten der Arbeitszeitdauer und -lage unter dem Gesichtspunkt einer die bisherigen Ansätze weiterführenden Beschäftigungs- und Humanisierungspolitik. Gerd Vondrach behandelt die neuen Entwicklungen, in welchen geänderte Werthaltungen und soziale Perspektiven zum Ausdruck kommen: „Eigeninitiativen, informelle Arbeit und Arbeitszeitflexibilität. Überlegungen zu einer wünschbaren Umstrukturierung der Arbeitsgesellschaft.“ Eine dritte Gruppe von Autoren behandelt explizit und ausführlich die kontroversielle *Situation der aktuellen gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik*. Diese sechs Beiträge kreisen im wesentlichen um die Fragen der Abschätzung verschiedener arbeitszeitpolitischer Maßnahmen in ihrer Auswirkung auf die gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter und Angestellten bzw. auf deren Arbeits- und Lebensbedingungen. Im einzelnen untersucht Hans Gerhard Mendius die Wahlmöglichkeit zwischen Wochenarbeitszeitverkürzung und Frühpension, Gerhard Bäcker/Hartmut Seifert greifen die Problematik der individuellen Flexibilität gegenüber dem eingefahrenen tariflichen Regelsystem generell auf. Die „Organisationsfrage“ und die Dilemmata „alter“ vs. „neuer“ Arbeitszeitpolitik diskutieren eingehend in drei aufschlußreichen Beiträgen Dieter Mertens, Andreas Hoff und Georg Vobruha. Jürgen Rinderspacher stellt in Fra-

ge, ob Arbeit durch Arbeitszeitgestaltung „humanisiert“ werden könne.

Den Abschluß des Buches bildet schließlich ein Beitrag über *internationale Aspekte*, der die Situation der Arbeitszeitpolitik in Frankreich und Italien beleuchtet (Sophie Alf).

## II. Skizzierung einiger Thesen und Argumente

Von der inhaltlichen Quintessenz her kann gesagt werden, daß grundsätzlich in allen Beiträgen eine deutlich positive Haltung zur Arbeitszeitverkürzung zum Ausdruck kommt, im einzelnen aber deren Art und Ausmaß, Wirksamkeit und Gewichtung im Rahmen umfassenderer politischer Strategien unterschiedlich beurteilt werden.

Faßt man zunächst die längerfristigen Entwicklungen der Arbeitszeit seit Beginn der Industrialisierung ins Auge, so erscheint als zentrale und bis in die Gegenwart qualitativ unübertriffene Errungenschaft auf diesem Gebiet die Forderung und allmähliche Durchsetzung der 8-Stunden-Normalarbeitszeit für alle lohnabhängig Beschäftigten.

Die breite Kampagne dafür begann mit dem internationalen Sozialistenkongreß von Paris 1889, und den ab dieser Zeit regelmäßig stattfindenden Maifeiern. Die Durchsetzung der beiden Haupttendenzen – Verkürzung und kollektive Normung – verlief nach Branchen, Qualifikationsstufen und dgl. höchst unterschiedlich. In Deutschland kam es erstmals 1901 zu einem Tarifvertrag für Buchdrucker, der – explizit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Lohndrückerei – auch eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden für die Facharbeiter enthielt (Mückenberger, S. 53). Der allgemeine 11-Stunden-Tag (an Samstagen 10 Stunden) wurde für Frauen 1891 eingeführt. Die zahlreichen Einzelschritte der allmählichen Arbeitszeitverkürzungen erfolgten je-

weils keineswegs aus dem direkten Druck des sozialen Elends heraus. Die Anpassungen erfolgten immer erst, als sie politisch nicht mehr aufzuschieben waren und zu einem Zeitpunkt, „als die schlimmsten Mißstände ohnehin schon überwunden waren“ (Deutschmann, S. 34). Faktisch waren die Arbeitszeitverkürzungen stets eine Frage von (bisher zunehmender) gewerkschaftlicher Organisierbarkeit der Arbeiterschaft. Diese erreichte erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts infolge der zunehmenden Qualifikationen einer ständig wachsenden Zahl von Facharbeitern und der Herausbildung städtischer Industriezentren (anstelle der frühkapitalistischen ländlichen Fabriks- und Hausindustrie) eine hinreichende Dichte. Die städtischen Arbeiter waren nicht nur regional günstiger konzentriert, sondern auch infolge der Kenntnis ausgleichender Regeln des Zunftsystems eher zu kollektivem Handeln fähig. Das höchst aktuell klingende Prinzip der Verteilung vorhandener Arbeit auf alle stellt übrigens eine im wahrsten Sinn des Wortes *zünftige* Absicht dar.

In diesem Zusammenhang ist auch auf den machtpolitischen Hintergrund der gegenwärtigen Diskussion hinzuweisen: Daß nämlich die Nichtbewältigung von hohen und wachsenden Arbeitslosenanteilen die Gewerkschaften schwächt und umgekehrt jede diesbezüglich erfolgreiche Maßnahme die Arbeitnehmerposition stärkt (Mendius, S. 181). Dazu gehört u. a. – auch wenn es bisher nicht in die lang eingeübten tarifpolitischen Traditionen paßt – die Berücksichtigung des zunehmenden Strebens nach höherer Arbeitszeitflexibilität: Auch dies könnte zu einer Verbesserung der Konfliktfähigkeit beitragen (Vobruba, S. 220).

In der Einleitung (S. 8 ff.) wird aus einer Betrachtung des prognostizierten Verlaufs von Erwerbspersonenpotential, Produktivität und Produktionssteigerung der Schluß gezogen, daß die Senkung des angebotenen Ar-

beitsvolumens als günstigste Steuerungsvariable zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit anzusehen sei. De facto stellt ja die zunehmende Arbeitslosigkeit selbst eine solche Verknappung dar – wobei allerdings die sozialen und finanziellen Kosten den „Ausgeschlossenen“ bzw. der öffentlichen Hand angelastet werden. Die Wege zu einer gezielten Verknappung können, wie in vielen Beiträgen dargestellt, verschiedener Art sein. Dabei sind noch komplexer und kontroversieller als die diversen Modelle zur Verkürzung jene zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Sehr deutlich tritt die Gegnerschaft der Gewerkschaften gegen eine Ausbreitung von individuell oder betrieblich ausgehandelter Teilzeitarbeit hervor – nicht zuletzt als Teil des generellen Widerstands gegen den drohenden Bedeutungsverlust kollektiver Arbeitszeitregelungen. Daraus resultiert eine zögernde Haltung der Gewerkschaften, welche die Arbeitszeitverkürzung und insbesondere die Arbeitszeitflexibilisierung keineswegs radikal und energisch fordern; auf der anderen Seite sind hingegen auch die Widerstände von Unternehmerseite keineswegs monolithisch gegen alle Maßnahmen gerichtet. So üben sich gewissermaßen die Betriebe seit Jahrzehnten im Umgang mit relativ flexiblen Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauenberufstätigkeit (vgl. Rudolph, S. 98 ff.). Ganz allgemein finden solche Regelungen besonders im Dienstleistungssektor großes Interesse, da hier durch Arbeitszeitflexibilisierung die Kosten der „dienstleistungstypischen Reservekapazitäten“ gesenkt werden können (Engfer, S. 110). Dagegen treffen sich die auf kollektive Regelungen zielenden Absichten der Gewerkschaften mit jenen der Betriebsleitungen eher im klassischen Bereich der Industrie: Hier geht es im wesentlichen „nur“ um „chronometrische“ Varianten (Arbeitszeitverkürzungen), im Dienstleistungsbereich dagegen außerdem

auch (und nach dem Willen der Unternehmerseite: primär) um „chronologische“ Varianten (Arbeitszeitflexibilisierung).

Wenn somit zwar die Reihen der Opposition keineswegs einheitlich und dicht geschlossen sind, so gibt es aber auch eine Spaltung im Lager der Befürworter von Maßnahmen, die das gesellschaftlich verfügbare Arbeitsvolumen steuern sollen. Die Unterscheidungen zwischen „alter“ (kollektiver, vereinheitlichend-normierender) und „neuer“ Arbeitszeitpolitik (mit Individualisierungstendenzen der Arbeitszeit) bedeuten jedoch keineswegs, daß sich entsprechende Maßnahmen nicht etwa in ihrer Wirkung ergänzen könnten. Dieter Mertens rechnet damit, daß Arbeitszeitflexibilisierungen Entlastungseffekte im Umfang von wenigstens 2 Prozent der Belegschaften in betroffenen Betrieben erbringen müßten (S. 203). Bei Verkürzungsmaßnahmen erwartet er, daß aus 50 Prozent des eingesparten Arbeitsvolumens neue Arbeitsplätze entstehen könnten, wobei diese Rate in wirtschaftlichen Expansionsphasen wesentlich höher wäre.

Mertens tritt daher auch für „anti-zyklische“ Arbeitszeitverkürzungen ein, d. h. entsprechende Reduzierungen hätten eigentlich schon längst erfolgen sollen. Zusätzlich wird als selbstverständlich betont, daß auch Wachstums- und Arbeitszeitpolitik sich nicht konkurrenzieren, sondern ergänzen müssen. Ähnliche Überlegungen über das Verhältnis „individueller“ und „kollektiv“ ausgehandelter Regelungen führen Bäcker/Seifert zu dem Schluß, daß „über den Weg allgemeiner linearer Arbeitszeitverkürzungen ... eine Annäherung von tatsächlicher Arbeitszeit und individuellen Vorstellungen und Wünschen am ehesten erreichbar“ sei (S. 259).

Mehrere Beiträge machen deutlich, daß die künftige Arbeitszeitpolitik von drei Punkten aus zu problematisieren ist: Den Argumenten der volkswirtschaftlichen Dringlichkeit stehen

unternehmensbezogene, betriebliche Widerstände gegenüber. Die Durchsetzbarkeit wiederum wird nur relativ schwach von entschiedenen Forderungen und Wünschen aus den Kreisen der beschäftigten Arbeiter und Angestellten unterstützt. So weisen Hinrichs/Wiesenthal darauf hin, daß „die Zahl der aktuell an kürzeren Arbeitszeiten Interessierten überschätzt wird“ (S. 132). Begründungen und Erklärungen dafür müssen Beobachtungen und Überlegungen einbeziehen, in welchen die Frage nach Arbeit und Arbeitszeit grundlegender bzw. „radikaler“ nicht bloß instrumentell behandelt wird. Beim nunmehr erreichten Stand von Normalarbeitszeit und relativ hoher sozialer Sicherheit könne es eigentlich nur vordergründig um die Arbeitszeit, im Endeffekt müsse es um Form, Inhalt und Selbst-Definition der Arbeit (also schließlich um Arbeitspolitik statt um Arbeitszeitpolitik) gehen.

In Frage stehen unter diesem Gesichtspunkt vor allem das Problem der Werte und moralischen Forderungen der industriellen Arbeitsgesellschaft (vgl. Strümpel, S. 137 ff.) einerseits sowie die Konzepte unterschiedlicher Arbeitsgestaltung und -märkte („formelle“ vs. „informelle“ Arbeit etc.). Die wesentlichen Aussagen dazu ergeben kurz zusammengefaßt folgendes Bild: Der vielfach überstrapazierte „Wertwandel“ vollzieht sich keineswegs in Form eines unilinearen Überganges in ein neues, allgemeingültig werdendes Wertmuster (wie etwa jenes der industriellen Arbeitsgesellschaft). Es kommt aber zu einer Wertedifferenzierung, wobei eine Reihe von sozialen „Konflikten um die Bedingungen der Werteverwirklichung“ entstehen dürften (Hinrichs/Wiesenthal, S. 136). Um diesen Schwierigkeiten effizient zu begegnen, werden auf lange Sicht Veränderungen im Verhältnis zwischen formeller und informeller Arbeit notwendig sein, wird es de facto zu einer Milderung der Grenzziehung zwischen Erwerbs- und

Nichterwerbstätigkeiten kommen müssen. Vonderach deutet diesbezüglich (S. 171 f.) für die praktische Politik einige mögliche Richtungen an: „1. Eine von Staat, Gewerkschaften und Betrieben getragene ... Arbeitszeitflexibilisierung ... mit dem Ziel, die ‚Normalität‘ einer ununterbrochenen Vollarbeitszeit-Berufsbiographie aufzulösen ... 2. Eine gezielte Förderung von Kleinbetrieben ... Eigeninitiativen ... und Alternativprojekten im Zwischenbereich zwischen formeller und informeller Ökonomie ... 3. Ermöglichung eines verringerten Arbeitsangebots für den formellen Sektor durch die Förderung und Absicherung von produktiver Eigenarbeit im Haushalt und von unentgeltlich geleisteter Gemeinschaftsarbeit ...“

Daß derartige Vorschläge nicht aus der Luft gegriffen sind, zeigen manche in Ansätzen bereits entwickelte Realisierungsversuche, aber auch die Herausbildung einer entsprechenden sozialen Basis für teils divergierende, teils komplementäre Arbeitsformen. Vier solche Gruppen, welche teilweise die Ratio der industrialisierten Arbeitswelt hinter sich lassen, benennen Hinrichs/Wiesenthal (S. 127 ff.): „A. Arbeitskräfte mit ‚traditionellem Arbeiterbewußtsein‘ ... B. Die ‚allseitigen Optimierer‘ ... C. Die ‚opportunistischen Genießer‘ ... D. Die ‚halben und ganzen Aussteiger‘.“

Für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik bleibt festzuhalten, daß eine neue Form des Zusammenwirkens kurz- und langfristiger Perspektiven bzw. Strategien erforderlich wird. Kurzfristig muß es zunächst um Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Arbeitsmarktentlastung gehen. Dabei ergeben sich Kontroversen mit der Arbeitgeberseite vor allem in bezug auf eine generelle Kürzung der Wochenarbeitszeit. Der Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor für eine bestimmte Zeitspanne ist nicht zuletzt – gleichbleibende bzw. sich geringfügig und kontinuierlich verändernde Produktivität vorausgesetzt –

volkswirtschaftlich gesehen auch relevant für die funktionelle Einkommensverteilung. Ein gesamtwirtschaftliches „Verteilungsrisiko“ entsteht jedoch nur bei rascher Einführung einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich (der zur Erhaltung der Konsumnachfrage notwendig erscheint). Eine langsame, stufenweise Einführung hingegen neutralisiert diese Verteilungswirkung – wie auch etwa die segmentale Arbeitszeitverkürzung kaum die Profitinteressen, wohl aber die Beschäftigungsmöglichkeiten und Einkommensverhältnisse innerhalb der Arbeitnehmer-schaft tangieren dürfte (Bellmann/Ollmann, S. 74 ff.).

Derartige Überlegungen zeigen, daß die Arbeitszeitproblematik auch mit gesellschaftspolitischen Zielsetzungen zusammenhängt. Allerdings kommen zu den klassischen Konflikten zwischen Kapital und Arbeit neue Elemente von Sinn- und Wertfragen hinzu. Eine Brücke zwischen diesen bisherigen und zukünftigen Aspekten gewerkschaftlicher Politik könnten neue Versuche zur komplexeren – aber dennoch möglichen – Tarifierung flexibler (Arbeitszeit-) Regelungen bilden, z. B. durch effektive Abschöpfung von Produktivitätsgewinnen über tarifliche Zuschläge bei flexiblen Arbeitszeitformen (vgl. Hoff, S. 210 ff.).

In längerfristiger Betrachtung regt einer der Autoren an, daß die Gewerkschaften neben ihrem traditionellen Einsatz für die Proportionierung von Geldeinkommen und sozialer Sicherheit einer „Reorganisation der gesellschaftlich dominanten Zeitstrukturen“ wesentlich mehr Aufmerksamkeit widmen sollten (Vobruba, S. 230). Nur dadurch könne die Umwandlung der industriellen Arbeitsformen so erfolgen, daß nicht die Produktion und Rationalisierung preisgegeben werden, sondern daß es zu einer neuen Phase der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit der kapitalistischen Produktionsorganisation kommt.

Josef Hochgerner