

WISO

Nr. 1/22
Juni 2022
45. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

ZEIT FÜR KÜRZERE ARBEITSZEITEN!

Fritz Böhle, Ursula Stöger: Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftliches Reformprojekt • *Katharina Mader:* Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung • *Anna Arlinghaus:* Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit • *Ulrich Mückenberger:* Jenseits der linearen Arbeitszeitverkürzung: Plädoyer für eine zeitachtsame Veränderung der Arbeitskultur

WISO Praxisforum

Sebastian Prohaska: Weshalb die Pflege eine Arbeitszeitverkürzung braucht – Erfahrungen aus dem Krankenhaus • *Andreas Brich:* Praxisbeispiele Arbeitszeitverkürzung bei BMW in Steyr • *Klaus Hochreiter:* 30-Stunden-Woche: Oberösterreichische Online-Marketing-Agentur verkürzt Arbeitszeit und zieht erste Bilanz

Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftliches Reformprojekt

1. Die Regulierung der Erwerbsarbeit als traditionelle und auch neue gesellschaftspolitische Herausforderung	16
2. Arbeitszeitverkürzung als Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme	19
2.1 Längerer Verbleib im Erwerbsleben	20
2.2 Mehr Zeit für Kinder durch kürzere Arbeitszeiten für alle	21
3. Arbeitszeitverkürzung als Flankierung der Produktivitätssteigerung und neuer Nutzung von Arbeitskraft	22
4. Mit Arbeitszeitverkürzung auf dem Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Sozialmodell	24
5. Perspektiven und offene Fragen	25

Fritz Böhle

Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg und Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München

Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungen von Arbeit, Dienstleistungsarbeit, Umgang mit Ungewissheiten und Erfahrungswissen, Arbeitspolitik

Ursula Stöger

Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg

Arbeitsschwerpunkte: Dienstleistungsarbeit, Digitalisierung, Bewusstseinsforschung

Sowohl bei den sozialdemokratischen als auch den linken Parteien haben gegenüber der „sozialen Frage“ neue Probleme wie Umweltkatastrophen, der Klimawandel und der ökologische Umbau derzeit an Priorität gewonnen. Neben der in Deutschland zunehmenden Verschärfung sozialer Ungleichheiten sind jedoch in den letzten Jahren auch neue gesellschaftspolitische Herausforderungen entstanden. Dies betrifft im Besonderen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und die Anforderungen an die Lebensführung insgesamt.

*Allgemeine
Arbeitszeitverkürzung
als Antwort
auf neue Herausforderungen*

Wir wollen mit dem Konzept einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung einen Weg vorschlagen, der eine Antwort auf neue individuelle und gesellschaftliche Herausforderungen gibt. Wir wissen, dass eine Arbeitszeitverkürzung alleine, ohne einen politisch flankierenden Rahmen, die Probleme nicht beseitigen kann. Jedoch ist sie eine Grundvoraussetzung hierfür. Im Folgenden soll dieser Vorschlag vorgestellt und begründet werden.

1. Die Regulierung der Erwerbsarbeit als traditionelle und auch neue gesellschaftspolitische Herausforderung

Mit der sozialdemokratischen Reformpolitik in den Jahren der Ausdehnung der Industrialisierung wurden nicht nur revolutionäre Strömungen in der Arbeiterschaft befriedet, sondern die kapitalistische Lohnarbeit als sozial akzeptable und stabile Lebensform etabliert. Die Integration der Arbeiter:innen in die Gesellschaft und ihre Teilhabe am Konsum erfolgte über eine schrittweise Erhöhung der Löhne, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit, zunächst den Zehn-Stunden-, später den Acht-Stunden-Tag und schließlich, nach dem Zweiten Weltkrieg die 40-Stunden-Woche mit einem arbeitsfreien Samstag. Erst auf dieser Grundlage konnten die Arbeiter:innen nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Konsument:innen und politische Bürger:innen gesellschaftlich in Erscheinung treten. Mitte der 1980er Jahre folgte mit der Einführung der 35-Stunden-Woche in der deutschen Metall- und Druckindustrie der letzte Schritt einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Eine Übertragung auf andere Tarifbereiche gelang damals nicht. Danach ist es in der gewerkschaftlichen Debatte still geworden um diese Forderung. Stattdessen hielt die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit Einzug in viele Betriebe, mit der Folge, dass sich die faktischen Arbeitszeiten für viele Beschäftigte wieder verlängerten. Unter den

*Von der allgemeinen
Arbeitszeitverkürzung ...*

Bedingungen der „Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik“ (Schmidt und Trinczek 1999) kam es im Zuge einzelbetrieblicher Vereinbarung zur Ausweitung von atypischen Arbeitszeiten und von Teilzeitarbeit (Holtrup und Spitzley 2008: 119).

Gegenwärtig gibt es erneut Anforderungen an Verkürzungen der Arbeitszeiten, die sich jedoch weniger aus arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Erfordernissen speisen, sondern vielmehr aus Veränderungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Lebensführung generell. Zunehmende individuelle Ansprüche an die Lebensgestaltung nach Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, die Erwerbstätigkeit von Müttern oder Anforderungen an häusliche Pflege lassen sich nur mit kürzeren Arbeitszeiten verwirklichen. Insofern wundert es nicht, dass zunehmend Möglichkeiten für individuelle Formen der Arbeitszeitverkürzung gesucht werden, um den Ansprüchen gerecht zu werden, freilich ohne dabei die teilweise divergierenden Anforderungen vollständig unter einen Hut zu bekommen. Die Tarifvertragsparteien reagieren auf die neuen Ansprüche von vielen Beschäftigtengruppen, darunter jedoch in der Mehrzahl Frauen, mit zeitlich befristeten Modellen kürzerer Arbeitszeiten, wie sie beispielsweise in Tarifverträgen in der Metallindustrie festgeschrieben wurden. Darüber hinaus präferieren auch wissenschaftliche Reformvorschläge den Weg individueller Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung, wie etwa das „Optionszeitenmodell“ (siehe Mückenberger in diesem Heft) oder Modelle „lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung“ (siehe Reuyß et al. 2016). Die Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung wird hingegen nicht bzw. nur vereinzelt als Lösungsansatz für die neuen Anforderungen formuliert. Ausnahmen sind etwa für den Bereich der Wissenschaften, die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, die in ihren jährlichen Memoranden eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung als arbeitspolitische Zielmarke formuliert und in ihrem letzten Bericht die anstoßende Wirkung von temporären Arbeitszeitverkürzungen zu einer neuen Phase der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung erhofft (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2022: 85, siehe auch Lehndorff 2019). Als Nichtregierungsorganisation setzt sich die Initiative ArbeitFairTeilen von attac für den Vorschlag einer kürzeren Vollzeit ein.¹

In diesem Beitrag plädieren wir entgegen individueller Formen von Arbeitszeitverkürzung für eine Arbeitszeitverkürzung auf etwa 30 Stunden in der Woche bei einem vollem bzw. mindestens gestaffelten

... zur Verbetrieblichung und Flexibilisierung der Arbeitszeitpolitik

Gestiegene individuelle Ansprüche an Lebensgestaltung lassen sich nur mit kürzeren Arbeitszeiten realisieren.

Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung wird derzeit nur vereinzelt als Lösung diskutiert.

*Plädoyer für eine
30-Stunden-Woche
mit Personal- und
Gehaltsausgleich*

Gehalts- und vollen Personalausgleich.² Der Forderung, die wir gegenüber dem Vorschlag nach individuellen Formen der Arbeitszeitverkürzung als die bessere Alternative erachten, liegen zwei Grundgedanken zugrunde: Erstens können von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung alle abhängig Beschäftigten unabhängig von ihrer konkreten Lebenslage profitieren; und zum zweiten sehen wir bei den individuellen Formen der Arbeitszeitverkürzung die Gefahr, dass einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu Ungunsten der Beschäftigten Vorschub geleistet wird.

Unser Konzept strebt eine egalitäre Arbeitszeitverteilung, nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern zwischen allen Gesellschaftsmitgliedern im erwerbsfähigen Alter an. Ziel ist, dass es für alle Bürger:innen möglich sein muss, einer bezahlten Erwerbstätigkeit in Vollzeit nachzugehen und zugleich dabei aber auch individuelle und gesellschaftliche Anforderungen an die Lebensführung bewältigen zu können. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist aus unserer Sicht notwendig, um neben der Erwerbsarbeit mehr Zeit für andere Formen von Arbeit und andere Tätigkeiten zu haben. Zugleich erscheint uns eine radikale Arbeitszeitverkürzung als ökonomisch realisierbar und sie ebnet den Weg für ein neues gesellschaftliches Sozialmodell.

Vor diesem Hintergrund werden in diesem Aufsatz drei Thesen vorgestellt, die das Konzept einer radikalen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ohne Einkommenseinbußen begründen:

- Eine radikale Arbeitszeitverkürzung (mindestens auf 30 Stunden in der Woche) mit vollem Einkommens- und Personalausgleich für alle stellt einen elementaren Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme dar, die mit den bestehenden politischen Lösungsansätzen nicht bewältigt werden können.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit ist verbunden mit einem grundlegenden Umbruch in der Produktivkraftentwicklung, d. h. mit einer veränderten Nutzung der Arbeitskraft. Die Arbeitszeitverkürzung wird durch diesen Umbruch ermöglicht und ist zugleich eine Voraussetzung für dessen Tragfähigkeit.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit ist die Voraussetzung für die Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Sozialmodells.

Dies sei im Folgenden näher ausgeführt.

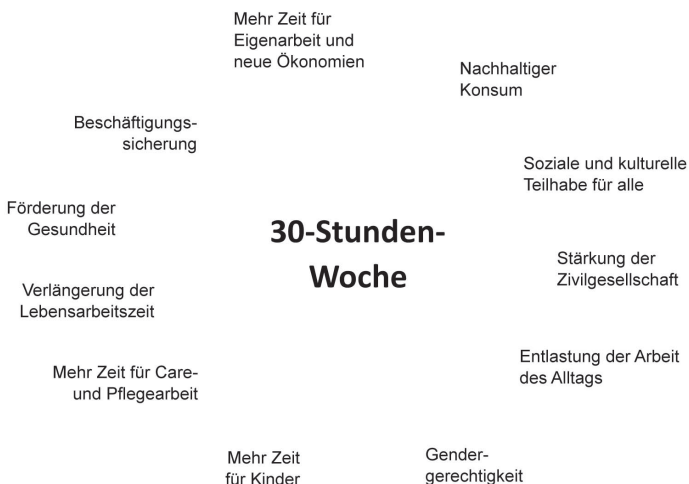
*Drei Thesen zur
Begründung einer
radikalen allge-
meinen Arbeits-
zeitverkürzung*

2. Arbeitszeitverkürzung als Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme

Die Einführung des Acht-Stunden-Tages und die Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche mit einem freien Samstag waren auf Modelle der Lebensgestaltung bezogen, die sich mittlerweile tiefgreifend verändert haben. Die zeitliche Beanspruchung durch die Erwerbsarbeit gerät zunehmend in Konflikt mit individuellen und gesellschaftlichen Ansprüchen an die Lebensführung insgesamt. Diese umfassen neben einer Erwerbstätigkeit von beiden Geschlechtern u. a. auch Anforderungen an die Familie, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, eine häusliche Pflege von Angehörigen, die Nutzung kultureller Angebote, die politische und zivilgesellschaftliche Partizipation sowie auch höhere Ansprüche an soziale Kontakte usw. Diese Ansprüche lassen sich dauerhaft nur zu einem als sinnvoll erachteten Leben integrieren, wenn die zeitliche Beanspruchung durch Erwerbsarbeit deutlich reduziert wird. Hierbei geht es nicht nur um mehr „Freizeit“, sondern um mehr Zeit für andere, individuell und auch gesellschaftlich als sinnvoll erachtete Arbeit und Tätigkeiten. Außerdem können bei einer Arbeitszeitverkürzung alle Erwerbspersonen in die Arbeitsgesellschaft integriert werden. Damit können sowohl die Probleme der Erwerbstätigen mit überlangen Arbeitszeiten als auch die Probleme, die aufgrund der Ausgrenzung von Menschen aus dem Erwerbsleben erst entstehen, beseitigt werden.

Zeitliche Beanspruchung durch Erwerbsarbeit gerät in Konflikt mit individuellen und gesellschaftlichen Ansprüchen an die Lebensführung insgesamt

Die individuellen und gesamtgesellschaftlichen Wirkungen einer radikalen Arbeitszeitverkürzung werden in diesem Schaubild dargestellt:



An den beiden Beispielen „Verlängerung der Lebensarbeitszeit“ und „Mehr Zeit für Kinder“ sollen die positiven Effekte einer radikalen Arbeitszeitverkürzung illustriert werden.

2.1 Längerer Verbleib im Erwerbsleben

Verlängerung der Lebensarbeitszeit diskussionswürdig, aber es fehlen die Rahmenbedingungen

Seitens der Politik wird in jüngster Zeit häufiger mit Verweis auf die steigende Lebenserwartung und die dadurch steigenden Kosten für eine angemessene Alterssicherung eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gefordert. Die alleinige kostenmäßige Begründung dieser Forderung kann jedoch nicht überzeugen, da es sich bei der Problematik der „leeren Rentenkassen“ in erster Linie um ein Verteilungsproblem handelt. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit wäre jedoch aus Gründen einer gesellschaftlichen Integration von älteren Menschen aus unserer Sicht diskussionswürdig. Hierfür bedarf es allerdings zunächst der Schaffung von Rahmenbedingungen, die es allen Erwerbstätigen ermöglichen würde, auch im höheren Alter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Voraussetzung ist aktuell nicht gegeben. Ein großer Teil der Beschäftigten verbleibt derzeit nicht bis zum regulären Renteneintrittsalter im Erwerbsleben, sondern wählt freiwillig oder gezwungenermaßen den Weg der Frühverrentung. Die Techniker Krankenkasse in Deutschland stellte in ihrem Gesundheitsreport von 2018 fest, dass mehr als jede/r zweite Erwerbstätige vor dem offiziellen Renteneintrittsalter aus dem Arbeitsleben ausscheidet, darunter 13,5 Prozent aufgrund von Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Schwerbehinderung (Techniker Krankenkasse Unternehmenszentrale 2018: 3). Trotz einer Verbesserung des Gesundheitsschutzes und vieler Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten in den vergangenen Jahren sowie der Reduzierung körperlicher Beanspruchungen bleiben langfristige Gefährdungen der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit bestehen oder entstehen im Zuge der Digitalisierung in neuer Weise. Die vielfach gewählte Altersteilzeit trägt ihrerseits aufgrund des dadurch entstehenden Sonderstatus eher zur Diskriminierung von älteren Arbeitnehmer:innen statt zu deren Integration bei.

Radikale Arbeitszeitverkürzung für eine alterns- und altersgerechte Gestaltung von Erwerbsarbeit

Eine radikale Arbeitszeitverkürzung wäre eine wichtige Voraussetzung für eine alterns- als auch altersgerechte Gestaltung von Erwerbsarbeit. Sie könnte ein präventiver Ansatz zum Belastungsabbau und zur langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sein. Darüber hinaus wäre damit eine von vielen gewünschte Beschäftigung im Alter ohne

Diskriminierung möglich. Ältere Arbeitnehmer:innen könnten so die Gesellschaft bis ins hohe Alter aktiv mitgestalten. Dies würde auch dazu beitragen, eine neue, viel positivere Haltung zum Alter zu befördern, wovon nicht nur ältere Beschäftigte, sondern die Gesellschaft insgesamt profitieren könnte, u. a. da dem Arbeitsmarkt und dem Beschäftigungssystem erfahrene Fachkräfte und ihr Erfahrungswissen lange erhalten blieben. Schließlich brächte die Arbeitszeitverkürzung auch volkswirtschaftliche Effekte mit sich, da die Abhängigkeit vieler Menschen von kompensatorischen Sozialleistungen zurück ginge und die vorhandenen Mittel anders verteilt werden könnten.

Von positiverer Haltung zum Alter würde Gesellschaft insgesamt profitieren

2.2 Mehr Zeit für Kinder durch kürzere Arbeitszeiten für alle

Auch wenn in den vergangenen Jahren öffentliche Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ausgebaut wurden, zielen die zeitpolitischen Ansätze zur Lösung des Problems der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung immer noch auf die vorübergehende Arbeitszeitverkürzung eines Elternteils ab. Diese richten sich zwar ausdrücklich an Mütter und Väter, werden jedoch faktisch meist nach wie vor von Müttern genutzt. Zwar stieg in den letzten Jahren in Deutschland die Zahl der Männer in Elternzeit, jedoch meist nur für die geltende Mindestdauer von zwei Monaten. Die höhere zeitliche Inanspruchnahme für die Betreuung der Kinder liegt, auch wenn es dem Wunsch vieler Elternpaare widerspricht, nach wie vor bei den Müttern. Dies belegt für Deutschland der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der den Gender Care Gap bzw. den Gender Care Share, also die zeitliche Differenz bei informeller Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ermittelt. Demnach verwenden in Deutschland Frauen täglich gut 50 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer (BMFSFJ 2021: 29). Auch für Österreich bestätigt sich diese Entwicklung. Zwar sind die Zahlen etwas älter, dennoch zeigen sie, dass auch hier die Anzahl von Männern, die Sorgearbeit leisten, steigt, diese jedoch mehr als ein Drittel weniger ihrer Zeit dafür verwenden als Frauen (arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich 2020: 15; vgl. auch der Beitrag von Mader in diesem Heft). Die nach wie vor ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit dürfte mit einer der Gründe dafür sein, dass viele Mütter auch nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, mit der Folge ihrer Schlechterstellung am Arbeitsmarkt.

Anhaltend ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern

Eine radikale Arbeitszeitverkürzung würde es beiden Eltern gleichermaßen ermöglichen, sich der Betreuung der Kinder zu widmen.

Druck, nach der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, würde zurückgehen

Der Zwang zur Elternzeit wäre reduziert, auch wenn diese auf freiwilliger Basis nach wie vor möglich wäre. Damit würde auch der Druck, nach der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, zurückgehen mit der Folge weiterer gesellschaftlich positiver Effekte. Beide Elternteile wären gleichermaßen ins Erwerbsleben integriert, was einer Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt vorbeugen würde. Und schließlich könnten auch die Kinderbetreuungseinrichtungen von einer Arbeitszeitverkürzung profitieren, da die Qualität der Betreuung steigt, wenn beide Elternteile gleichermaßen und somit insgesamt besser mit der Betreuungseinrichtung kooperieren können.

3. Arbeitszeitverkürzung als Flankierung der Produktivitätssteigerung und neuer Nutzung von Arbeitskraft

Unternehmen können von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung profitieren.

Im Gegensatz zu der geäußerten Befürchtung, eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung würde der Wirtschaft schaden, wird hier die Auffassung vertreten, dass Unternehmen von einer Arbeitszeitverkürzung sogar profitieren können.

Seit Mitte der 1990er Jahre findet ein Umbruch in der Produktivitätsentwicklung und Nutzung von Arbeitskraft statt. Die Verkürzung der Arbeitszeit wird durch diesen Umbruch ökonomisch ermöglicht und ist zugleich eine Voraussetzung für dessen gesellschaftliche Durchsetzung. Der Kern dieser Veränderung wird mit dem Stichwort Subjektivierung von Arbeit bezeichnet (Moldaschl und Voß 2003). Zentrales Merkmal hiervon ist, dass Beschäftigte im Arbeitsprozess nicht nur ihre fachlichen Qualifikationen, sondern insbesondere subjektive Kompetenzen, wie Eigenverantwortung, Selbstrationalisierung und -ökonomisierung und unternehmerisches Denken einbringen sollen. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen beschleunigt diesen Prozess in zweierlei Hinsicht. Zum einen wird die Entwicklung durch den Einsatz digitaler Technologien weiter verstärkt. Gleichzeitig besteht zum anderen die Tendenz, dass Beschäftigte zwar teilweise anspruchsvollere Aufgaben erhalten, dabei ihren Arbeitsrhythmus und die Leistungsverausgabung dennoch zunehmend weniger selbst beeinflussen können, da Arbeitsprozesse zunehmend durch Technologien gesteuert werden (Boes et al. 2018).³

Die mit der Subjektivierung von Arbeit einhergehende veränderte Nutzung von Arbeitskraft kann als qualitative Intensivierung von Arbeit bezeichnet werden. Sie zielt – im Unterschied zur tayloristi-

schen Rationalisierung, die eine Verkümmernung menschlicher Fähigkeiten im Arbeitsprozess befördert hat – darauf ab, ein möglichst breites Spektrum menschlichen Arbeitsvermögens auszuschöpfen. Dabei tritt jedoch eine altbekannte Schwierigkeit bei der Nutzung von Arbeitskraft in neuer Form auf. Die Verausgabung menschlicher Arbeit ist immer nur temporär begrenzt möglich, so dass ein grundsätzlich widersprüchliches Verhältnis zwischen der Höhe bzw. Intensität der abgeforderten Arbeitsleistung und der Dauer der Verausgabung bzw. Nutzung der Arbeitskraft entsteht. Wie empirische Untersuchungen zeigen, birgt in der Praxis die neue qualitative Intensivierung von Arbeit bei einem regulären Acht-Stunden-Arbeitstag das Risiko in sich, kontraproduktive Wirkungen zu entfalten. Trotz selbstverantwortlicher qualifizierter Arbeit entstehen neue psychische Belastungen, die sich in Leistungsdruck, Überforderung, Erschöpfung bis hin zu Burn-out zeigen (Dunkel und Kratzer 2016; Handrich et al. 2016; Kämpf 2015; Böhle 2018: 71ff.). Erforderlich wäre deshalb eine stärkere zeitliche Begrenzung der Nutzung des menschlichen Arbeitsvermögens im Arbeitsprozess.

*Qualitative Intensivierung der Arbeit
entfaltet bei regulärem 8-Stunden-Tag
kontraproduktive Wirkung*

Der Zusammenhang zwischen Leistungsintensität und Dauer der Arbeitszeit wurde von Karl Marx bei der Einführung des Normalarbeitstages von zunächst zehn und später dann acht Stunden im ersten Band des Kapitals in Kapitel 13 „Maschinerie und große Industrie“ beschrieben. Die Einführung des sogenannten Normalarbeitstages war verbunden mit einem grundlegenden Wandel in der Nutzung von Arbeitskraft und der Mehrwertproduktion – der Übergang von der absoluten Mehrwertproduktion durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit zur relativen Mehrwertproduktion auf der Grundlage einer Intensivierung von Arbeit bei einer Verkürzung der Dauer des Arbeitstages. Erst auf der Basis verkürzter Arbeitszeiten konnte die relative Mehrwertproduktion gesamtgesellschaftlich dauerhaft umgesetzt werden (Marx 1965).

*Steigerung der
relativen Mehr-
wertproduktion
auf Grundlage der
Intensivierung von
Arbeit*

Die mit der Digitalisierung sich vollziehenden Veränderungen in Produktion und Dienstleistung führen auch zu einer Technisierung und Rationalisierung geistiger Arbeit. Ein inzwischen bereits verbreitetes Beispiel hierfür wäre die Erstellung von Texten durch Künstliche In-

telligenz. Die damit verbundene Steigerung der Produktivität bietet die Möglichkeit, trotz Verkürzung der Arbeitszeit das Einkommensniveau zu halten und sogar weiter zu steigern. Gleichzeitig nehmen Arbeiten zu, so u. a. kreative Tätigkeiten, bei denen die Qualität des Ergebnisses nur durch eine geringere zeitliche Beanspruchung erreicht und längerfristig garantiert werden kann.

Bei restriktiven Tätigkeiten Arbeitszeitverkürzung einzig wirksamer Beitrag zur Belastungsreduktion

Demgegenüber ist aber auch bei hoch arbeitsintensiven, restriktiven und sog. einfachen Tätigkeiten (vgl. Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021) eine Arbeitszeitverkürzung notwendig. Sie erweist sich letztlich als der einzig wirksame Beitrag zum Belastungsabbau, da hier andere Maßnahmen, so wie sie im Rahmen der Humanisierung der Arbeit angestrebt wurden und werden, an systematische Grenzen stoßen.

4. Mit Arbeitszeitverkürzung auf dem Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Sozialmodell

Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung wurde in den 1980er Jahren von den Gewerkschaften vor allem aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gefordert. Die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung führte zu einer Ausweitung der Arbeitslosigkeit und es bestand die Prognose, dass sich dies weiter fortsetzt. Arbeitszeitverkürzung war vor allem eine Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung durch eine Umverteilung von Erwerbsarbeit.

Generelle Arbeitszeitverkürzung als Grundlage für ein neues gesellschaftliches Sozialmodell

Wie gezeigt sind jedoch weitere Gründe maßgeblich für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist sowohl eine Voraussetzung für die gesellschaftliche Durchsetzung eines Wandels von Arbeit und sie ist darüber hinaus auch ein Wegbereiter für ein neues gesellschaftliches Sozialmodell⁴, das nicht nur die Sphäre der Erwerbsarbeit, sondern die Gesellschaft insgesamt, das Zusammenleben der Menschen, die kulturelle Sphäre und die in der Gesellschaft geltenden Normen und Werte verändern würde. Eine radikale Arbeitszeitverkürzung hätte Auswirkungen auf sehr unterschiedliche Lebensbereiche. In unserem Schaubild haben wir die Zusammenhänge schematisch dargestellt und an Beispielen diskutiert. Die generelle Arbeitszeitverkürzung ist, wie anhand der Kinderbetreuung gezeigt wurde, eine Voraussetzung für ein neues, auf wechselseitiger Ergänzung und Kooperation beruhendes Verhältnis zwischen öffentlichen Leistungen und eigenen Beiträgen zur Lebensbewältigung. Dies ließe sich an den anderen, im Schaubild

dargestellten Lebensbereichen ebenso zeigen. Erst mit einer Arbeitszeitverkürzung kann ein Spielraum für ein neues Verhältnis zwischen individuellen Eigenleistungen und der Versorgung mit Gütern im Rahmen marktwirtschaftlicher Ökonomie entstehen. Beispiele hierfür wären Formen der Eigenarbeit oder auch ein sehr viel kritischerer, auf Nachhaltigkeit bedachter Konsum (u. a. indem hier viel stärker auf die Vermeidung von Müll geachtet werden kann).

Sollte es im Zuge der Digitalisierung und anderer wirtschaftlicher Veränderungen zu einem Beschäftigungsabbau kommen, erscheint uns die radikale Arbeitszeitverkürzung als bessere Alternative zur Lösung des Problems der Erwerbslosigkeit gegenüber den Ideen eines Grundeinkommens und der damit einhergehenden Ausgrenzung vieler Menschen aus der Erwerbssphäre. Die Arbeitszeitverkürzung könnte zu einer neuen Umverteilung von Arbeit führen und an Stelle einer Ausgrenzung großer Teile der Erwerbstätigen zu deren Integration beitragen. Leitend hierfür ist die Annahme, dass eine Integration in die Gesellschaft ganz wesentlich durch die Teilhabe an einer bezahlten und gesellschaftlich nützlichen Arbeit stattfindet und Erwerbsarbeit ein zentrales Element von Identitätsbildung ist. Erwerbsarbeit bliebe weiterhin der gesellschaftliche Standard, aber – und hierin liegt aus unserer Sicht der enorme Vorteil des Vorschlags – alle werden in die Erwerbsarbeit einbezogen, alle arbeiten weniger und alle können von ihrer Arbeit leben.

Faire Verteilung der Erwerbsarbeit und breite gesamtgesellschaftliche Integration

5. Perspektiven und offene Fragen

Wir wissen, eine radikale Arbeitszeitverkürzung für alle ist heute noch eine Utopie und es gibt auch viele Gefahren, die lauern, bzw. Herausforderungen, die es zu meistern gilt. So führt eine Arbeitszeitverkürzung nicht zwangsläufig zu einer gleichberechtigten Verteilung der Sorgearbeit. Vielmehr bedarf es hierzu veränderter Rahmenbedingungen und einer Veränderung von gesellschaftlichen Werten und Normen. U. a. muss der gesellschaftliche Wert von unbezahlter Arbeit, über Lippenbekenntnisse hinausgehend, anerkannt werden. Dennoch erachten wir eine Arbeitszeitverkürzung für alle als eine zentrale Voraussetzung für die Lösung der angesprochenen und vieler weiterer Probleme.

Arbeitszeitverkürzung führt nicht zwangsläufig zur gleichberechtigten Verteilung von Sorgearbeit

Und schließlich gibt es noch eine Reihe von offenen Fragen. Es wäre zu klären, wie eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden sollte – per

Gesetz oder per Tarifvertrag. Eine weitere Frage wäre, welche Rolle und Aufgaben dem Staat zukämen, damit Arbeitszeitverkürzung ihre zugesprochene Wirkung entfalten kann? Welcher konkreten Rahmenbedingungen bedarf es? Und schließlich brauchen wir Lösungsansätze, um einen gerechten Ausgleich für Branchen mit einer geringeren Produktivität zu schaffen. Gerade in vielen dieser Branchen wären die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen auf eine Arbeitszeitverkürzung angewiesen, wie beispielsweise in der Pflege.

*Perspektiven
einer allgemeinen,
radikalen Arbeits-
zeitverkürzung*

Wir denken, es gibt durch die radikale Arbeitszeitverkürzung keinen grundsätzlichen Bedeutungsverlust von Erwerbsarbeit, aber daneben werden viele andere Formen von Arbeit und Tätigkeiten besser möglich, wie die Arbeit des Alltags, Erziehung und Sorge, politische Partizipation, zivilgesellschaftliches und bürgerschaftliches Engagement, lebenslanges Lernen, politische und kulturelle Partizipation, nachhaltiger Konsum oder auch Müßiggang. Und das Gute daran ist, alle könnten hiervon profitieren.

Anmerkungen

1. <https://www.attac-netzwerk.de/arbeitsgruppen/ag-arbeitfairteilen/startseite>
2. *Unsere Überlegungen basieren u. a. auf einer Expertise, die wir an der Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt der Universität Augsburg in Zusammenarbeit mit dem ISF in München 2015 veröffentlicht haben und in der wir die positiven gesellschaftlichen Wirkungen einer radikalen Arbeitszeitverkürzung zusammengetragen haben (siehe hierzu Stöger et al. 2015). Seither beschäftigen wir uns an der Forschungseinheit mit dem Thema Arbeitszeitverkürzung; u. a. bauen wir aktuell eine Homepage zu diesem Thema auf.*
3. *An der Forschungseinheit an der Universität Augsburg wurde kürzlich ein vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Kooperationsprojekt abgeschlossen, im Rahmen dessen wir in den untersuchten Arbeitsbereichen Tendenzen einer mentalen Dauerbelastung aufgrund permanent hoher Arbeitsanforderungen bei digital vernetzter Arbeit feststellen konnten. Siehe: www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/sozioökonomie/forschung/lediva/.*
4. *Unter einem Sozialmodell verstehen wir die Art und Weise, wie Menschen ihr Zusammenleben organisieren und wie die einzelnen Teilsysteme, das Erwerbssystem, das System der sozialen Sicherung und das kulturelle System aufeinander abgestimmt sind. Wir verwenden den Begriff des Sozialmodells in Anlehnung an die von Antonio Gramsci (Gramsci 1990–1999) bzw. Michel Aglietta (1997) verwendeten Begriffe der Produktions- bzw. Regulationsweise. Gramsci und Aglietta haben in ihren Arbeiten die spezifische Produktionsweise des Fordismus analysiert und darauf hingewiesen, dass zwischen der Sphäre der Produktion und den Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens ein Passungsverhältnis besteht.*

Literatur

- » Aglietta, Michel (1997): *Régulation et crises du capitalisme. Nouvelle édition augmentée d'une postface.* Paris.
- » *arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich* (Hrsg.) (2020): *Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt. arbeit plus – Themenpapier.* Stand: 8. März 2020. Wien.
- » *Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik* (2022): *Memorandum 2022. Raus aus dem Klimanotstand – Ideen für den Umbruch.* Köln.
- » Böhle, Fritz (2018): *Arbeit und Belastung*, in: Böhle, Fritz / Voß, G. Günter / Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen*, 2. Auflage. Wiesbaden, S. 59–98.
- » Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Langes, Barbara / Lühr, Thomas (2018): „Lean“ und „agil“ im Büro. *Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 193.* Bielefeld.
- » *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* (Hrsg.) (2021): *Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten.* Berlin.
- » *Der Paritätische Gesamtverband* (Hrsg.) (2021): *Armut in der Pandemie. Der Paritätische Armutsbericht 2021.* Berlin.
- » Dunkel, Wolfgang / Kratzer, Nick (2016): *Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis.* Baden-Baden.
- » Gramsci, Antonio (1990–1999): *Gefängnishefte. Kritische Gesamtausgabe.* Hrsg. von Bochmann, Klaus / Haug, Wolfgang Fritz / Jehle, Peter. Hamburg.
- » Handrich, Christoph / Koch-Falkenberg, Carolyn / Voß G. Günter (2016): *Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck.* Baden-Baden.
- » Holtrup, André / Spitzley, Helmut (2008): *Kürzer arbeiten – besser für alle. „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“ – ökonomische Grundlagen und soziale Chancen*, in: Zimpelmann, Beate / Endl, Hans-L (Hrsg.): *Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung.* Hamburg, S. 111–139.
- » Jurczyk, Karin / Mückenberger, Ulrich (2021): *Sorgegerechte Erwerbsbiografien – Geschlechterverhältnisse und soziale Lagen im Optionszeitenmodell*, in: Scherger, Simone / Abramowski, Ruth / Dingeldey, Irene / Hokema, Anna / Schäfer, Andrea (Hrsg.): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Festschrift für Karin Gottschall.* Frankfurt/New York, S. 191–217.
- » Jurczyk, Karin / Mückenberger, Ulrich (Hrsg.) (2020): „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“. *Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS).* Abschlussbericht. München.
- » Kämpf, Tobias (2015): „Ausgebrannte Arbeitswelt“ – *Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastung in modernen Feldern der Wissensarbeit?* in: *Berliner Journal für Soziologie* 25/1–2, S. 133–159.
- » Lehndorff, Steffen (2019): *Erste Schritte auf einem langen Weg: kurze Vollzeit als Element eines neuen Normalarbeitsverhältnisses*, in: Ludwig, Carmen / Simon, Hendrik / Wagner, Alexander (Hrsg.): *Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im*

- flexiblen Kapitalismus. Münster, S. 32–46.*
- » Marx, Karl (1965): *Das Kapital. Band 1*, in: *Marx-Engels-Werke. Nr. 23. Berlin (DDR)*.
 - » Mayer-Ahuja / Nicole; Nachtwey / Oliver (Hrsg.) (2021): *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin*.
 - » Moldaschl, Manfred / Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): *Subjektivierung von Arbeit, 2. Auflage. München / Mering*.
 - » Reuyß, Stefan / Rauschnick, Laura / Kanamüller, Alexander (2016): *Arbeitszeit. Qualitative Ergebnisse für Deutschland. Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“: Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf*.
 - » Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1999): *Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen*, in: Müller-Jentsch, Walter (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. München / Mehring, S. 103–128*.
 - » Stöger, Ursula / Böhle, Fritz / Huchler, Norbert / Jungtäubl, Marc / Kahlenberg, Vera / Weihrich, Margit (2015): *Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise. Augsburg / München. E-Paper, zugänglich unter: www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf*.
 - » *Techniker Krankenkasse Unternehmenszentrale (Hrsg.) (2018): Gesundheitsreport. Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland. Hamburg*.