

Die Autoren:



Prof. Dr. **Gerhard Syben** ist Arbeitssoziologe und leitet das Forschungsinstitut Beschäftigung Arbeit Qualifikation.



Prof. Dr. **Angelika Zahrnt** ist Volkswirtin und Ehrenvorsitzende des Bundes für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V.

Band 6: Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen?

Die Arbeitswelt wandelt sich permanent. Digitalisierung und Automation sind dafür mitverantwortlich, dass Beschäftigte und Gewerkschaften sich in immer rascherer Folge mit neuen Entwicklungen auseinandersetzen müssen. Marktzentrierung und ständige Appelle an Eigenverantwortung führen zu entgrenzten, unklaren Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen. Arbeits- und Privatleben vermischen sich. Es ist eine wesentliche Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern, die aktuellen Veränderungen zu beobachten und mitzugestalten. Das von der IG BAU ausgerichtete STEINBACHER FORUM soll dabei ein unterstützender Baustein sein.

Diese Broschüre dokumentiert das sechste STEINBACHER FORUM zum Thema „Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen?“. Die Wochenarbeitszeit steigt wieder an. Gleichzeitig werden die Arbeitszeiten heterogener und flexibler – nicht immer zum Wohle der Beschäftigten. Die Neuorganisation von Arbeitsprozessen und die technologischen Möglichkeiten der Digitalisierung machen es möglich. Es haben sich auch die Ansprüche der Beschäftigten geändert. Sie wollen zunehmend selbst bestimmen, wann sie wo arbeiten. Klar ist: Damit die Interessen der Beschäftigten nicht unter die Räder geraten, ist gesetzliche, tarifliche und betriebliche Gestaltung nötig. Nur welche? Fordern wir mehr Arbeit und Brot oder mehr Freizeit und Kuchen? Oder ist es so simpel dann doch nicht? Prof. Dr. Gerhard Syben gibt einen Überblick auf die verschiedenen Entwicklungen in der Arbeitszeitdiskussion. Prof. Dr. Angelika Zahrnt klärt die Frage, was unsere Arbeitszeit mit Umwelt-/ Klimaschutz zu tun hat.

ISBN 978-3-7663-6841-6



www.bund-verlag.de



STEINBACHER FORUM

ARBEIT. LEBEN. GERECHTIGKEIT.

Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen?



Arbeitswelt im Wandel

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



BUND
VERLAG

Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen?

Arbeitswelt im Wandel

Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen?

Arbeitswelt im Wandel

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2018 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Herstellung: Kerstin Wilke

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck: Media-Print, Paderborn

Printed in Germany 2018

ISBN 978-3-7663-6841-6

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Geleitwort

Auch wenn sich Arbeitswelten permanent ändern, leben wir in einer Zeit, in der verschiedene Trends aufeinander treffen und Arbeit sich erneut heftig wandelt – mit massiven Auswirkungen auf Fragen wie wir unser Leben in der Gesellschaft gestalten können.

Technologien spielen hierbei eine große Rolle. Wenn der Impulsgeber zu Zeiten der industriellen Revolution die Dampfmaschine war, ist es heute die Digitalisierung. Das ist die Umwandlung von Text, Bild, Ton in digitale Daten, die nahezu von jedem Ort und zu jeder Zeit abgerufen, weiterverarbeitet und gespeichert werden können. Das führt zu automatisierten Prozessen. Für unsere Branchen muss ich dabei an Häuser vom Laserdrucker gedruckt oder an Reinigungsvorgänge durch Roboter denken. Beides ist technisch bereits eingesetzt und nicht mehr nur Zukunftsmusik. Das führt dazu, dass eindeutige Arbeitszeiten und Arbeitsorte und auch Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatem vermischen.

Die Digitalisierung verleiht auch der Globalisierung einen neuen Schub. Entfernungen sind immer einfacher und billiger zu überwinden. Auf der Suche nach immer neuen Märkten unter dem massiven Druck des globalen Wettbewerbs sourcen Unternehmen out, teilen sich, werden gekauft und wieder verkauft oder verlagern Teile ihrer Aktivitäten in andere Regionen. Gerade einfache manuelle Tätigkeiten sind in andere Länder verlagert worden.

Wir können beobachten, dass das einmal vorherrschende arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Normalarbeitsverhältnis zunehmend von neuen Arbeitsformen ergänzt wird: Teilzeit, Zeitarbeit, freiberufliche Arbeiten, befristete Arbeiten. Arbeitslosigkeit oder Beschäftigungsunsicherheit werden zu festen Bestandteilen vieler Lebensläufe.

Der (»Sach«)Zwang, an Arbeitskosten zu sparen, führt neben der höheren Schlagzahl durch das Internet, zu immer mehr Aufgaben für den einzelnen Beschäftigten. Der Marktdruck wird an die Beschäftigten weitergegeben. Wir sollen jederzeit erreichbar, mobil und kreativ sein. Dazu kommt, dass jegliche Verantwortung für das eigene Lebensglück davon abhängig gemacht wird, wie clever und fähig man selbst ist. Das wirkt sich nicht nur auf unser Berufsleben, sondern

auch auf unser privates Umfeld aus. Psychische Belastung, Stress und Überforderung sind mehr und mehr Begleiter in der Arbeitswelt.

Bisher weiß noch keiner, wie das Ergebnis des gegenwärtigen Wandels in der Arbeitswelt aussehen wird. Doch eine wesentliche Aufgabe von Gewerkschaft und damit auch der IG BAU ist es, den Veränderungen gemeinsam mit den Beschäftigten nachzugehen.

Das STEINBACHER FORUM soll dabei ein unterstützender Baustein sein. Es soll Impulse zum Hinschauen geben, um neu zu bewerten und andere Fragen zu stellen.

In betriebs- und beschäftigungspolitischer Perspektive ist zu fragen: Wie verändert sich Arbeit, die immer weniger an zeitliche oder räumliche Grenzen gebunden ist? Wie sehen Leistungsdefinitionen und Arbeitsanforderungen aus? Wo liegen Beschäftigungschancen? Wo werden Arbeitsplätze wegfallen? Welche Qualifikationen sind nötig, um nicht nur die eigene Arbeitskraft verkaufen, sondern auch gesellschaftlich teilhaben zu können?

Aus gesellschaftlicher Perspektive ist zu fragen: Wie wirkt sich der Wandel der Erwerbsarbeit auf die Lebenswelt der Beschäftigten und auf gesellschaftliche Verhältnisse insgesamt aus? Wie kann Arbeit aussehen, die ins Leben passt und die natürlichen Ressourcen nicht vernichtet? Wie können Betriebe und Unternehmen diese Art von Arbeit unterstützen – und was können die einzelnen Beschäftigten tun, damit sich Arbeit in eine lebensfreundlichere Richtung bewegt?

Solche Impulse sind wichtig, um die im Betrieb gemachten Beobachtungen in eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung einordnen zu können. Nur dann kann man auch tarif- und gesellschaftspolitische Forderungen aufstellen. Letzten Endes geht es darum, passgenaue Antworten für die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Arbeitskontexten zu finden.

Das STEINBACHER FORUM ist Ergebnis eines Miteinanders, Ergebnis unserer ehrenamtlichen Begleitgruppe, die sich regelmäßig trifft, Ideen für diese Organisation »hirnt«, Projekte plant und umsetzt.

Da die oben beschriebenen Trends nicht in einer Veranstaltung abzuhandeln sind und nicht immer alle KollegInnen teilnehmen können, wird das STEINBACHER FORUM, das ein- bis zweimal im Jahr zu unterschiedlichen Aspekten von »Arbeitswelt im Wandel« stattfindet, von dieser Sonderausgabe begleitet.

Ich wünsche eine aufschlussreiche Lektüre.

Carsten Burckhardt
(Mitglied des Bundesvorstands der IG BAU)



Vorwort

Viele von uns LeserInnen kennen bestimmt das Buch von Michael Ende: »Momo – Und die Diebe der Zeit«. Es handelt von einem kleinen Mädchen, Momo, das den Menschen ihre Zeit schenkt und allen gut tut. Eines Tages kommen die grauen Herren in die Stadt. Sie stellen sich als Agenten der Zeitsparkasse vor und rechnen den Menschen vor, wie viel Zeit sie sparen könnten, wenn sie angeblich nutzlose Tätigkeiten aus ihrem Leben streichen. Daraufhin sparen die Menschen zwar unentwegt Zeit, haben aber trotzdem immer weniger davon und das Leben wird freudlos.

Als »Agent der Zeitsparkasse« hat sich bei der IG BAU noch niemand vorgestellt. Aber viele KollegInnen in unserer IG BAU haben die grauen Herren kennen gelernt. Als neues Objekt, das ein Drittel mehr Quadratmeter hat, aber nicht mehr Zeit zur Reinigung dafür zur Verfügung steht; oder als Anzeigetafel, die Material- und Börsenpreise rund um die Uhr anzeigen, damit zeitgenau eingekauft und eingegriffen werden kann; als CDU und FDP, die das Arbeitszeitgesetz reformieren wollen und die Tageshöchst Arbeitszeit und die Mindestruhepause von elf Stunden abschaffen wollen. Die grauen Herren stecken in der Emailanzeige, die alle Naselang aufblinkt, um eine neue Nachricht zu signalisieren oder ganz einfach sie in den vielen unbezahlten Überstunden pro Woche.

Prof. Dr. Gerhard Syben zeigt in seinem Beitrag für diese Begleitbroschüre, dass die grauen Herren – das Thema »Zeit« eines DER Themen von Beschäftigten und Gewerkschaft seit ihrer Entstehung ist und dass es hier eine Verschiebung in der gesellschaftlichen und auch der gewerkschaftlichen Diskussion gegeben hat. Wo die Verkürzung der Arbeitszeit lange Zeit das maßgebliche Paradigma war, steigen die Wochenarbeitszeiten, Zusatzschichten, Sonntagsarbeit wieder an. Überstunden werden mehr. Gleichzeitig werden die Arbeitszeiten bunter und flexibler. Früh morgens auf Arbeit, um fünf wieder heim oder ganz normale Schicht ist nur noch eine Variante von vielen Modellen. Heute sprechen wir von qualifizierter Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonto, Funktionsarbeitszeit, Lebensarbeitszeitkonto, Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit usw. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein wesentliches Feld, in dem wir Positionen brauchen, damit die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht zum Paradies für ArbeitgeberInnen und zum

Vorwort

Hamsterrad für Beschäftigte wird, weil Unternehmen versuchen die Arbeitszeiten an die Schwankungen der Märkte anzupassen.

Das Thema ist unter anderem so aktuell, weil es stark mit der Digitalisierung verknüpft ist. Die technischen Möglichkeiten jederzeit von überall zu arbeiten, stellt die Arbeitsabläufe in den Betrieben und Verwaltungen auf den Kopf stellt. Gäbe es kein Smartphone kann mir die Anlage im Betrieb auch kein Störungssignal senden, um dass ich mich auch nach Feierabend kümmern muss.

Neben der Digitalisierung sind aber auch die veränderten Wünsche und Vorstellungen der Beschäftigten ein wesentlicher Treiber. In einer Zeit, in der beide PartnerInnen arbeiten müssen, sind klassische 40 Stunden Wochen nur schwer mit der Familie zu vereinbaren. Die Lebenslagen sind vielfältiger geworden. Viele würden gerne weniger arbeiten, wenige dagegen mehr. Manche wollen von unterwegs, für andere geht das gar nicht. Manche wollen mehr Projektarbeit, manche Kontinuität, alle wollen mehr Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeit.

Prof. Dr. Angelika Zahrt zeigt in ihrem Beitrag, dass ein weiterer Treiber für die Arbeitszeitdebatte der Schutz unserer natürlichen Ressourcen sein könnte. Denn für sie bedeuten längere Arbeitszeiten auch: mehr Ressourcenverbrauch – Kohle und Gas, um den Strom zu produzieren, der unsere Computer laufen lässt, und unsere Arbeitsstätten auch nach Dunkelheit funktionsfähig macht; Sand und Kalkstein, um all den vielen Zement herzustellen, den wir dann wieder verbauen usw.

Letzten Endes zeigt sich auch in diesen Beiträgen dieses STEINBACHER FORUMS: Arbeitszeiten sind gestaltbar! Auch Momo lernt in ihrem Kampf gegen die grauen Herren, dass diese nicht so gefährlich sein müssen. Die Menschen entscheiden, ob sie sich von ihnen beherrschen lassen. Dafür sind Spielregeln nötig. Arbeitszeiten müssen durch die Beschäftigten beeinflussbar und planbar sein. Dem Anspruch von Unternehmen und Organisationen auf die Arbeitszeit müssen Grenzen gesetzt werden. Wir sind keine Roboter, die nach Marktlage an- oder abgeschaltet werden können. Denn nicht jede und jeder schafft es, nein zu sagen, um sich zu schützen. Es braucht einen verlässlichen Rahmen, der die Zeitbedürfnisse Einzelner berücksichtigt.

Damit wünsche ich gutes Lesen.

Peter Riedel

Inhaltsverzeichnis

Unsere Arbeitszeit – Traditionslinien und neue Herausforderungen gewerkschaftlicher Politik	11
Von Gerhard Syben	
Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen	37
Von Angelika Zahrnt	

Unsere Arbeitszeit – Traditionslinien und neue Herausforderungen gewerkschaftlicher Politik

Gerhard Syben

Die bedeutsamsten Themen gewerkschaftlicher Politik sind ohne Zweifel der Lohn und die Zeit. Menschen müssen arbeiten, um leben zu können. Ein Teil ihrer Lebenszeit ist folglich immer Arbeitszeit. Unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen ist Arbeitszeit fremdbestimmte Zeit. Diese fremdbestimmte Zeit zu begrenzen und die daraus erwachsende Belastung nicht ins Uferlose wachsen zu lassen, war einer der Gründe, weshalb sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Gewerkschaften zusammengeschlossen haben. Gestaltung der Arbeitszeit ist folglich ein zentrales Thema gewerkschaftlicher Politik. (Ich verwende hier den Begriff »Arbeitszeit« synonym zu »Zeit für Erwerbsarbeit«. Das ist nicht ganz korrekt, weil es natürlich auch andere Formen von Arbeit gibt, für die Zeit aufgewendet werden muss. Aber diese Gleichsetzung hat sich im allgemeinen Verständnis eingebürgert und ich hoffe, dass sie das Verständnis dieser Schrift nicht beeinträchtigt.)

In der Frühzeit des Kapitalismus, als auch Gewerkschaften entstanden, gab es wenig Zweifel, was gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik bedeutete. Die Schilderungen frökapitalistischer Arbeitsverhältnisse sind weithin bekannt; der Arbeitstag betrug 14 oder 16 Stunden, die Arbeitswoche 80 oder 85 Stunden (vgl. Scharf 1987; Hautsch 1984; Schneider et al. 1984). Unter diesen Umständen war gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik logischerweise auf die Dimension der Dauer konzentriert. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik war Politik zur Verkürzung der Arbeitszeit. Dieses zentrale Thema oder man kann auch sagen: dieses Paradigma, hat die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik vor allem geprägt von Anfang an bis etwa zum Beginn der 1980er Jahre. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, das hieß: Arbeitszeitverkürzung. Und damit ein Missverständnis gar nicht erst aufkommt: das heißt es selbstverständlich auch heute noch.

So wird Arbeitszeitverkürzung zum Beispiel auch in dem Antrag der Bundesfrauenkonferenz der IG BAU zur Arbeitszeit gefordert, der auf dem Gewerkschaftstag 2017 beschlossen worden ist (siehe Kasten).

Der IG BAU-Bundesvorstand, die Bundesfachgruppen und Tarifkommissionen werden beauftragt, eine breite tarifpolitische Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung mit folgenden Eckpunkten und Zielen zu starten:

- Die Gesundheitsgefährdungen durch überlange Arbeitszeiten und Leistungsdruck zu verringern.
- Die vertraglichen Arbeitszeiten einzuhalten und der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit entgegen zu wirken.
- Die Arbeitsmenge so zu begrenzen, dass die Anforderungen in der regulären Arbeitszeit zu bewältigen sind.
- Die tarifliche Arbeitszeit perspektivisch zu verkürzen, um Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen und ausreichend Raum für die Arbeit im Privatbereich, für ehrenamtliches Engagement und Erholung zu lassen.
- Mehr Arbeitszeitoptionen für Beschäftigte zu lassen.
- Schichtarbeit sowie Nacht- und Wochenendarbeit auf das Notwendige zu begrenzen.

Begründung

Wir brauchen eine gesellschaftliche Bewegung zur Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit. Es ist eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften, dieses Thema richtungsweisend zu besetzen. Zunehmende Leistungsverdichtung, flexibler Arbeitseinsatz und komplexere Arbeitsinhalte prägen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Immer mehr Menschen erkranken aufgrund der Belastungen bis hin zum Burn-out. Tarifliche und reale Arbeitszeiten klaffen immer weiter auseinander. Überlange Arbeitszeiten sowie die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führen dazu, dass die Erwerbsarbeit zunehmend das ganze Leben beherrscht. Kürzere und planbare Arbeitszeiten sind die Voraussetzung für genügend Freiräume für eigene Interessen und die unbezahlte Arbeit. Derzeit sind die bezahlte und die unbezahlte Arbeit sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Laut Studien der Hans-Böckler-Stiftung wünschen sich viele junge Eltern aber eine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben und Erwerbsarbeit in Form einer »30-Stunden-Woche« für beide.

In diesem Antrag steht allerdings mehr als nur die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten. Denn das Paradigma gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik hat sich verändert und es verändert sich weiter. Das Thema »Arbeitszeit« ist vielfältiger geworden. Wir erleben einen Wechsel des Paradigmas, genauer gesagt: eine Ausdifferenzierung. Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen diesen Paradigmenwechsel im Prinzip, weil sie mitten drin stecken. Es ist ein Wechsel, der

den einen oder die andere vielleicht umtreibt, weil noch nicht klar ist, wohin sich die Arbeitszeitpolitik entwickelt. Und deswegen ist es nicht nur wichtig, genauer hinzusehen. Es geht auch darum, einen Standpunkt zu entwickeln, sich einzumischen, die Richtung mitzubestimmen. Dazu, zum Verständnis und zur Bewältigung dieses Paradigmenwechsels, sollen hier einige Informationen und Anregungen gegeben werden.

Ich werde also zunächst einige Meilensteine der Arbeitszeitverkürzung benennen. Dann werde ich den Einstieg in den Paradigmenwechsel mit der Tarifrunde 1984 ansprechen. Anschließend werde ich die Etappen des Paradigmenwechsels darstellen, der sich in mehreren Phasen vollzogen hat. Dabei werde ich auch einige Daten über gegenwärtige Arbeitszeiten anführen. Zum Schluss werde ich dann auf einige Aspekte der aktuellen Diskussion eingehen – man kann auch sagen: der Auseinandersetzung, die sich abzeichnet – über die Gestaltung der Arbeitszeit, die nicht zuletzt auch durch die Digitalisierung der Arbeit beeinflusst wird.

1.

Betrachtet man die Argumente der Gewerkschaften für die Verkürzung der Arbeitszeit, so zeigt sich, dass diese von Beginn an sowohl politisch-praktisch und als auch sehr grundsätzlich gewesen sind (vgl. Scharf 1987). Angesichts der tatsächlichen Arbeitszeiten in jener Epoche standen natürlich zunächst die Schonung der Arbeitskraft vor übermäßigem Verschleiß und die Erholung von der Anstrengung im Vordergrund. Außerdem wurde – je nach Konjunktur mehr oder weniger stark – das Beschäftigungsargument angeführt: wenn alle etwas weniger arbeiten, können alle arbeiten.

Daneben aber gab es auch in der ganz frühen Zeit immer schon ein Argument, das man als Wurzel der modernen Arbeitszeitdiskussion betrachten kann. Gewerkschaften haben das Beharren auf einer kürzeren Arbeitszeit immer auch damit begründet, dass freie Zeit, also Zeit, in der Menschen uneingeschränkt souverän über sich selbst bestimmen können, einen Eigenwert hat. Menschen haben ein sozusagen natürliches Recht darauf, Zeit zu haben, in der sie nur sich selbst gehören und keine Begründung für das abgeben müssen, was sie tun oder nicht tun und warum. Dieser Eigenwert freier Zeit gilt universell, also gilt er auch für abhängig Beschäftigte im Kapitalismus.

Außerdem haben die Gewerkschaften darauf bestanden, dass auch die abhängig Beschäftigten ein Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben haben und dass sie auch dafür freie Zeit brauchen. Der Mensch, so lautet die Begründung, ist eben nicht nur Arbeitskraft. Es geht daher in der Aus-

einandersetzung um die Zeit nicht nur um die kürzere oder längere Vernutzung dieser Arbeitskraft im Produktionsprozess. Sondern Menschen haben als Menschen – neben der Arbeit, die auch ein Bedürfnis ist – auch andere Bedürfnisse. Und auch dafür brauchen sie freie, selbstbestimmte Zeit.

In der Arbeiterbewegung wurde deswegen schon im frühen 19. Jahrhundert die Forderung nach dem Acht-Stunden-Tag erhoben, als die Arbeitszeiten noch deutlich länger waren und eine Verkürzung auf acht Stunden eine ferne Utopie zu sein schien. Die Formulierung, die zuerst um das Jahr 1830 dem englischen Sozialreformer Robert Owen zugeschrieben wird, lautete: »Acht Stunden Arbeit – acht Stunden Schlaf – acht Stunden Freizeit«. Das war auch die Parole, in Deutschland wie international, für den Kampf um den Acht-Stunden-Tag. Diese Vielfalt der Argumentation für kürzere Arbeitszeiten haben die Gewerkschaften nie aufgegeben. Sie ist heute umso wichtiger, als Zeitsouveränität in der gegenwärtigen Flexibilisierungsdebatte eine ganz neue Bedeutung bekommen hat.

2.

Nun war die Industrialisierung nicht nur ein Prozess, in dem die technischen Grundlagen der Produktion revolutioniert und die gesellschaftlichen Strukturen umgewälzt worden sind. Sie war auch ein Lernprozess im Umgang mit der Zeit (vgl. Maurer 1982). Christoph Deutschmann hat diesen Prozess als Ersetzung oder Verdrängung einer »sozialen Zeit« durch eine »Systemzeit« bezeichnet (Deutschmann 1985, S. 30ff). Mit »Systemzeit« ist dabei ein Verständnis von Zeit gemeint, in dem »Zeit« in etwas Abstraktes verwandelt wird, das gemessen und durch die Uhr dargestellt werden kann (vgl. Cipolla 2011; Hohn 1984). Diese Verwandlung machte es möglich, dass »Zeit« nicht mehr Bestandteil des sozialen Prozesses war, sondern aus diesem herausgelöst und ihm gewissermaßen von außen vorgegeben werden konnte. Damit konnte die Uhr die Zeit des Tages strukturieren und Menschen mussten sich danach richten, was die Uhr zeigt.

Den Menschen der Gegenwart scheint das ganz selbstverständlich. Die Arbeit fängt an, wenn es 7.00 Uhr ist oder, etwa für Beschäftigte im Reinigungsgewerbe, wenn es 17.30 Uhr ist. Die Tagesschau ist um 20.00 Uhr, die Bundesliga am Sonabend um 15.30 Uhr, der Zug fährt um 11.31 Uhr. Mit unseren Freunden sind wir um 19.00 Uhr im Restaurant verabredet. Unser modernes Leben würde ohne eine solche Zeitorganisation gar nicht funktionieren. Für die Menschen am Beginn der Industrialisierung wäre das jedoch ganz unverständlich gewesen. Sie kannten eine solche Zeitorganisation nicht. Ihre Zeit war eine »soziale Zeit«. Sie wurde bestimmt durch natürliche Gegebenheiten wie die Jahreszeiten und den Aufgang und den Untergang der Sonne, durch religiöse Vorschriften wie den

Kirchgang und die Feiertage für (je nach Region und Quelle) ungefähr 50 bis 100 Heilige, jedenfalls vor der Reformation. Und nicht zuletzt war die Zeitvorstellung geprägt durch soziale und persönliche Bedürfnisse. Auf eine Formel gebracht: Das Leben richtete sich in der sozialen Zeit nach der Natur, nach der Religion und nach den Bedürfnissen. In der Systemzeit dagegen richtet es sich nach der Uhr oder nach der abstrakten Zeit. Mit dieser Umkehrung mussten sich auch die Bedürfnisse der Menschen und ihr soziales Leben plötzlich nach der abstrakten Zeit richten. Damit es kein Missverständnis gibt: die »Systemzeit« ist nicht die Arbeitszeit und die »soziale Zeit« ist nicht die Freizeit. Sondern »Systemzeit« und »soziale Zeit« sind zwei unterschiedliche Formen der Organisation von Zeit, mit einem jeweils unterschiedlichen Verhältnis und Verständnis von Arbeitszeit und freier Zeit.

Die bedeutsamste Konsequenz des Übergangs von der sozialen Zeit zur Systemzeit ist die strikte Trennung von Arbeitszeit und Freizeit. Für uns heute ist klar, dass diese Trennung möglichst streng und unmissverständlich sein muss. In der »sozialen Zeit« der vorindustriellen Epoche war diese Abgrenzung keineswegs so deutlich. Dass eine andere Zeit gilt, mussten die Menschen in der beginnenden Industrialisierung, erst lernen, und zwar mühsam und zum Teil äußerst schmerzhaft. Den pünktlichen Beginn der Arbeit durchzusetzen und zu verhindern, dass die Arbeiter nach Hause gingen, wenn sie das Gefühl hatten, nun sei es genug mit der Arbeit, war ein langer und harter Kampf, den die Fabrikanten schließlich gewonnen haben. Wenn der verdiente Lohn bis zum nächsten Montag ausreichend erschien, blieben die Arbeiter auch schon mal für den Rest der Woche zuhause. Dann reagierten die Fabrikanten mit Lohnkürzungen oder mit Entlassungen oder sie senkten die Löhne, um diesen Mechanismus zu durchbrechen und einen Zwang zur Arbeit zu installieren. Mit diesen Maßnahmen wurde eine bis dahin ungekannte Arbeitsdisziplin erzeugt und die Herrschaft der abstrakten Zeit durchgesetzt; natürlich haben sie auch das Elend der arbeitenden Klassen noch vergrößert.

Menschen heute dagegen haben sich an die »Systemzeit« gewöhnt. Sie haben die Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit akzeptiert und internalisiert. Mehr noch: Heute sind es oftmals die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die darauf bestehen und bestehen müssen, dass diese Trennung beachtet und eingehalten wird. Das bedeutet: Arbeitszeit ist die Zeit, in der der Arbeitgeber das Direktionsrecht hat und bestimmen kann, was die Beschäftigten zu tun und zu lassen, wie lange sie es zu tun haben und wo sie sich aufzuhalten und nicht aufzuhalten haben. Aber umgekehrt können die Beschäftigten dann auch darauf bestehen, dass die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit ebenfalls klar definiert ist: Anfang und Ende und auch die Pausen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben ein Recht auf eine klare Definition ihrer Freizeit, über die der Arbeitgeber nicht zu bestimmen hat.

Das ist der Tausch: Arbeitsbeginn ist um 8.00 Uhr (und nicht, wann ich Lust habe), aber dann ist auch Feierabend um 16.30 Uhr (und nicht, wann es dem Arbeitgeber gefällt). Es ist die Uhr, die bestimmt in der Systemzeit, und nicht die sozialen oder persönlichen oder auch religiösen Bedürfnisse oder Verpflichtungen – jedenfalls unter normalen Umständen. Aber die Uhr bestimmt dann eben auch, wann und wie lange die Freizeit ist. Diese Darstellung verweist natürlich auf die aktuelle Flexibilisierungsdebatte, auf Arbeitszeitformen wie Vertrauensarbeitszeit und auf das Problem der Entgrenzung von Arbeitszeit. Darauf gehe ich weiter unten ein.

Mit der Orientierung an der Uhr statt an den Bedürfnissen wurde zugleich der Grundstein dafür gelegt, dass Arbeitszeit, also die Verausgabung von Arbeitskraft, auch gegen die Bedürfnisse des Körpers und der Seele erfolgen und damit die körperliche und seelische Gesundheit beeinträchtigen kann (vgl. Amlinger-Chatterjee 2016). Auf diesen, obgleich wichtigen Aspekt kann ich hier jedoch nicht näher eingehen.

3.

Die ersten Erfolge gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik bestanden darin, dass durch gewerkschaftlichen Druck (zu einem Teil sicher auch, angesichts der unhaltbaren Zustände in den Fabriken, durch Einsicht in den Führungsetagen von Politik und Wirtschaft) gesetzliche Regelungen über Höchstgrenzen der Arbeitszeit geschaffen wurden. Das erste Gesetz über eine wirksame Begrenzung der Arbeitszeit war die sogenannte Zehn-Stunden-Bill in England. Sie wurde 1847 beschlossen und war zuerst nur für Frauen und Kinder gültig. Dennoch wurde sie in der internationalen Arbeiterbewegung als wichtiger Schritt gefeiert: zum ersten Mal gab es eine Regulierung, die die Dauer der Arbeitszeit begrenzte und sie der alleinigen Entscheidung der Fabrikbesitzer entzog. Deutschland folgte 1908 mit einer Begrenzung der zulässigen täglichen Arbeitszeit für Frauen auf zehn Stunden, an Sonntagen und vor Feiertagen auf acht Stunden. Die nächste Etappe war der Acht-Stunden-Tag, der in Deutschland 1919 erreicht wurde. Die dem vorausgehende Verordnung war eine der ersten Maßnahmen, die vom Rat der Volksbeauftragten erlassen wurde, der nach dem Ende des Kaiserreiches und als Folge der Novemberrevolution die Regierungsgewalt übernommen hatte – so wichtig war der Arbeiterbewegung diese Forderung.

Bis zu diesem Zeitpunkt – das zeigen die erwähnten gesetzlichen Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitszeit – war der Staat ein zentraler Akteur in der Arbeitszeitpolitik. Auch heute ist er noch wichtig und er beginnt wieder wichtiger zu werden – dazu später mehr. Einen materiellen Fortschritt durch staatliche Ar-

beitszeitpolitik hat es jedoch nach dem Gesetz von 1919 über den Acht-Stunden-Tag für lange Zeit nicht mehr gegeben. Was es gab, waren einige Präzisierungen bestehender Regelungen. Die Arbeitszeitordnungen aus den Jahren 1923 und 1938 haben zusätzlich zum Gesetz über den Acht-Stunden-Tag vor allem den Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit und die Ruhepause von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen gebracht, Regelungen, die 1994 in das heute geltende Arbeitszeitgesetz übernommen wurden. Der Acht-Stunden-Tag und die 48-Stunden-Woche von 1919 gelten auf der gesetzlichen Ebene bis heute.

Festzuhalten ist also, dass der gesamte Fortschritt in der Arbeitszeitpolitik seitdem nicht mehr Folge staatlicher Gesetzgebung war, sondern Resultat gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Das gilt für die 40-Stunden-Woche, die 1952 zum ersten Male gefordert und ab 1955 bis 1965 schrittweise eingeführt wurde. Und es gilt auch für die Verkürzung der Arbeitszeit unter die Barriere von 40 Stunden, die am Beginn des Paradigmenwechsels steht, von dem gleich im Detail die Rede sein wird. In Deutschland hat der Staat sich in der Arbeitszeitpolitik auf die Garantie von Grenzwerten und Mindeststandards beschränkt, und diese bleiben, zum Teil weit, hinter den tarifvertraglich erreichten Standards zurück. Die Gestaltung der Arbeitszeit war Sache der Tarifvertragsparteien, und die Anstöße sind im Regelfall von den Gewerkschaften ausgegangen.

4.

Nun gibt es ein Problem bei der Verkürzung der Arbeitszeit. Es wird damit ein Mechanismus in Gang gesetzt, der in der Arbeitszeitpolitik als immanente Dynamik wirkt. Es besteht ein offenbar unauflöslicher Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung und Intensivierung der Arbeit.

Wenn Arbeitszeit reduziert wird, wird ja nicht die Arbeit weniger. Also sorgen die Arbeitgeber dafür, dass die Arbeit in der verbleibenden Zeit geleistet wird. Das heißt: Die Arbeit wird intensiviert. Arbeitszeitverkürzung ist also unter sonst gleichen Bedingungen ein Erfolg, der immer auch seine Kehrseite hat. Aus der Sicht der Interessenvertretung der Beschäftigten kann man dieses Problem ein Dilemma nennen. In einem Dilemma gibt es keine richtige Entscheidung, die nicht zugleich eine ungewollte, nachteilige Folge hat. Die Gewerkschaften können ja nicht gut auf die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung verzichten. Aber sie können in der Regel auch nicht verhindern, dass dann regelmäßig die Produktivitätsschraube angezogen wird. Auf die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung können sie allerdings auch schon deswegen nicht verzichten, weil die Produktivitätsschraube sowieso angezogen wird. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist also gerade deswegen nötig, weil sie eine Verlängerung der Erholzeit bedeutet.

Umso wichtiger sind Tarifabschlüsse wie vor einiger Zeit in der Berliner Charité, wo eine tarifliche Vereinbarung nicht nur über die Arbeitszeit, sondern auch über die in dieser Zeit zu erledigende Arbeitsmenge abgeschlossen wurde (in diesem Fall konkret: über die Zahl der zu versorgenden Kranken). Das kann ein Beispiel sein, wie sich die Spirale aus Arbeitszeitverkürzung und Intensivierung der Arbeit vielleicht aufhalten lässt.

5.

Eine Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit stand auch am Beginn der Entwicklung, die den Einstieg in den Paradigmenwechsel bedeutete. Man muss sich dazu noch einmal vergegenwärtigen, welche enorme Symbolkraft der Acht-Stunden-Tag hatte und in der Folge auch die 40-Stunden-Woche. Es klang deshalb zunächst wie eine Utopie, als 1969 zum ersten Mal die 35-Stunden-Woche gefordert wurde, also die Unterschreitung dieser symbolträchtigen Marken von 40 Stunden in der Woche beziehungsweise von acht Stunden für den Arbeitstag. 1984 kam die Forderung dann in der Tarifrunde auf den Tisch. Die folgende Tarifbewegung war eine der härtesten in der Geschichte der Bundesrepublik. Die Arbeitgeber haben mit aller ihnen zur Verfügung stehenden Kraft versucht, die Absenkung der Arbeitszeit unter die symbolträchtige Schwelle von 40 Stunden pro Woche zu verhindern. Entsprechend groß war der Aufwand, den die Gewerkschaften einsetzen mussten, um diesen Durchbruch zu erreichen. Die Einführung der 35-Stunden-Woche war ein Beispiel dafür, wie in der Tarifauseinandersetzung gelegentlich um bestimmte Wegmarken deswegen so erbittert gekämpft wird, weil sie über ihre tatsächliche Bedeutung hinaus zu Symbolen geworden sind.

Es ist bekannt, dass die 35-Stunden-Woche eingeführt wurde im Austausch gegen die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dieses Tauschgeschäft kann man durchaus als einen »historischen Kompromiss« bezeichnen. Historisch schon deswegen, weil das klassische Tarifritual – die Gewerkschaften stellen eine Forderung auf, die Arbeitgeber lehnen sie ab, dann einigt man sich irgendwo nahe der Mitte – in dieser Tarifrunde geändert worden ist. Erstmals haben die Arbeitgeber eine substantielle Gegenforderung erhoben: Gut, Ihr bekommt die 35-Stunden-Woche, aber wir wollen im Austausch auch etwas haben und zwar wollen wir die Arbeitszeit flexibel gestalten können.

Flexibilisierung der Arbeitszeit war damals bereits in den Anfängen sichtbar und sollte nun in den Rang eines generellen Prinzips erhoben werden. Dieses Prinzip lautete aus der Sicht der Arbeitgeber: Wir wollen – jedenfalls da, wo es uns nützt – nicht mehr feste, immer gleiche Anwesenheitszeiten, sondern wir wollen, dass

die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dann da sind, wenn wir sie brauchen und dass sie dann nicht da sind, wenn wir sie nicht brauchen.

Nur der Vollständigkeit halber: Man soll dabei nicht vergessen, dass einige große Tarifbereiche – zum Beispiel die Chemische Industrie, das Baugewerbe, die Textilindustrie oder das Hotel- und Gastgewerbe – dem Trend zur 35-Stunden-Woche, also zur Verkürzung der Dauer der Arbeitszeit pro Woche oder pro Tag – nicht gefolgt sind. In diesen Branchen wurde eine Verkürzung der Arbeitszeit bezogen auf das ganze Arbeitsleben vereinbart, das heißt: ein früherer Eintritt in den Ruhestand. Das hat allerdings nichts daran geändert, dass auch diese Branchen mit der Flexibilisierungsforderung der Arbeitgeber konfrontiert worden sind.

Das Ergebnis ist bekannt. Das Tauschgeschäft wurde vereinbart, seitdem ist Flexibilisierung eines der Paradigmen der Arbeitszeitpolitik. Seitdem wird auf der tariflichen wie der betrieblichen Ebene nicht mehr nur über die Dauer, sondern auch über die Lage der Arbeitszeit (während des Tages) und die Verteilung der Arbeitszeit (über die Woche, den Monat, das Jahr oder auch das ganze Leben) gesprochen und zum Teil auch gestritten.

In diesem Zusammenhang ist es interessant, dass es bereits vor dem Ersten Weltkrieg Regelungen in Betrieben gegeben hat, die man als Vorboten einer Diskussion über die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit ansehen kann. In einzelnen Betrieben sind damals zwischen Unternehmensleitung und einer Vertretung der Arbeiterschaft (Gewerkschaften waren zu der Zeit noch nicht allgemein als Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anerkannt) Regelungen getroffen worden, die wichtige Hinweise auf die Interessen der Menschen im Umgang mit ihrer Zeit liefern (vgl. Scharf 1987, S. 669 ff.).

Erstes Beispiel: Regelungen zum damals sogenannten Frühschluss am Sonnabend. Dabei ist die Arbeit am Sonnabend verkürzt worden, sodass sie mittags endete. An den übrigen Tagen der Woche blieb sie allerdings gleich. Das Bemühen um Arbeitszeitverkürzung führte also nicht zu einer kürzeren täglichen Arbeitszeit, sondern wurde zugunsten einer zusammenhängenden Freizeit am Wochenende konzentriert. Das heißt, den Menschen war eine längere Freizeit im Block offenbar mehr wert als ein geringfügig früherer Feierabend. Dementsprechend ist auch die Kampagne um die 40-Stunden-Woche mit der Forderung nach dem freien Sonnabend geführt worden (und nicht etwa für eine Verkürzung des Arbeitstages).

Das zweite Beispiel betrifft die damals offenbar in den Betrieben noch verbreitete Übung, eine aus heutiger Sicht sehr lange Mittagspause von zwei Stunden oder sogar mehr zu halten. (Das ermöglichte den Beschäftigten zum Beispiel, zum Mittagessen nach Hause zu gehen, weil Betriebskantinen noch nicht verbreitet waren.) Es wird also von einvernehmlichen Regelungen berichtet, diese Pause auf eine halbe Stunde zu verkürzen. Auch hier zeigt sich: die Beschäftigten haben

eine erhebliche Verkürzung der Erholzeit während der Arbeit in Kauf genommen, wenn sie dafür eine längere zusammenhängende Zeit außerhalb der Arbeitszeit und des Betriebs eintauschen konnten, also zusammenhängender freier, selbstbestimmter Zeit.

6.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde anfangs von den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern misstrauisch betrachtet, inzwischen ist sie ein normaler Bestandteil der Arbeitszeitgestaltung geworden. Nach dem jüngsten Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) arbeiten derzeit etwa 40 Prozent der abhängig Beschäftigten in irgendeiner Form flexibler Arbeitszeiten (BAuA 2016, S. 53).

An dieser Stelle ist allerdings eine Anmerkung vonnöten. Gemessen an der öffentlichen Aufmerksamkeit für flexible Arbeitsformen wie etwa *home-office* könnte man meinen, dass in Deutschland bald niemand mehr feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte hat. Die Zahl von 40 Prozent zeigt dagegen das, was einem die nüchterne Überlegung immer schon gesagt hat. Es gibt Arbeitsplätze, die sich für zeit- und ortsflexible Gestaltung eignen und andere, die sich nicht dafür eignen. Flexible Arbeitszeiten und auch Arbeiten an unterschiedlichen Orten nehmen zu, nicht zuletzt mit der Digitalisierung. Aber es werden bei weitem nicht alle Arbeitsverhältnisse flexibilisiert werden können. Aussagen über Flexibilisierung sollten sich deswegen vor falschen Verallgemeinerungen hüten.

Was viel wichtiger ist: Die Einstellung wenigstens eines Teils der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit hat sich geändert. Oder wahrscheinlich ist es genauer, zu sagen: Flexibilisierung der Arbeitszeit war immer schon nicht nur gut für die Arbeitgeber, sondern sie hat natürlich auch Vorteile für die Beschäftigten. Und deshalb sind es heute auch nicht wenige Beschäftigte, die ihrerseits mehr Flexibilität einfordern. Ob allerdings die Vorteile einer Flexibilisierung von den Beschäftigten auch wie geplant realisiert werden können, hängt von materiellen Rahmenbedingungen ab, von rechtlichen und tariflichen Regelungen bzw. auch von Regelungen in Betriebsvereinbarungen. Und es hängt vor allem davon ab, ob jemand eine starke oder schwache Position auf dem Arbeitsmarkt hat, sowie ganz maßgeblich von der persönlichen, privaten Situation und nicht zuletzt auch von dem Selbstbewusstsein, mit dem jemand Zeitsouveränität einfordert und umsetzen kann. Und es lohnt sich, genau hinzusehen. Was heißt denn Zeitsouveränität?

Nach den Befunden des Arbeitszeitreports des BAuA hat zum Beispiel etwas mehr als ein Drittel der befragten abhängig Beschäftigten Einfluss darauf, wann

sie ihre Arbeit beginnen und beenden. Jeweils etwa die Hälfte kann nach eigener Entscheidung Pause machen, und/oder selbst bestimmen, wann sie ein paar Tage oder ein paar Stunden freinimmt (vgl. BAuA 2016, S. 55). Für die Beschäftigten ist das ganz ohne Zweifel wertvoll. Was man aber nicht übersehen darf: Wenn 50 Prozent der Beschäftigten eine gewisse Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit haben, bleiben 50 Prozent, die das nicht haben.

Der Sozialphilosoph Oskar Negt hat einmal geschrieben: Herrschaft ist, über die Zeit anderer Menschen verfügen zu können (vgl. Negt 1984). Abhängigkeit ist, wenn andere über meine Zeit verfügen. Sind die Möglichkeiten, die in diesen Zahlen aufscheinen, schon ein Stück Zeitsouveränität? Oder sind sie unbedeutend, weil sie natürlich nur im Rahmen betrieblicher Belange gelten, sind sie also nur kleine, im Grunde belanglose Freiräume in der Abhängigkeit? Fest steht allerdings, dass zunehmend mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich Zeitsouveränität wünschen. Und Gewerkschaften sind die Organisationen, die sie dazu ermutigen und die ihnen bei der Inanspruchnahme den Rücken stärken.

Sich zu organisieren und in und mit der Gewerkschaft Unterstützung für die Umsetzung der eigenen Zeitwünsche zu organisieren, ist nämlich auch schon deswegen nötig, weil es natürlich auch andere Formen von Flexibilitätsanforderungen gibt. Mit den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ist die technische Voraussetzung für die Erreichbarkeit unabhängig von Ort und Zeit gegeben. Folglich scheint Erreichbarkeit so etwas wie eine neue soziale Norm geworden zu sein. Im Arbeitszeitreport der BAuA hat mehr als jeder Fünfte (22 Prozent) der befragten abhängig Beschäftigten gesagt, in seinem Umfeld werde erwartet, dass er oder sie auch in der Freizeit für dienstliche Belange erreichbar ist. Allerdings sagen nur zwölf Prozent, dass sie auch tatsächlich außerhalb der Arbeitszeit angerufen werden (vgl. BAuA 2016, S. 75). Auffällig ist ferner, dass Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten und hohem Leistungsdruck häufiger sowohl Erreichbarkeit sicherstellen müssen als auch tatsächlich außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden (vgl. BAuA 2016, S. 77f.). Meine eigene Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG BAU hatte ein ähnliches Resultat (vgl. Syben 2015, S. 30ff.).

Es soll dabei allerdings ein weiteres Resultat aus dem Arbeitszeitreport der BAuA nicht unterschlagen werden: Diejenigen, die häufig privat wegen beruflicher Belange kontaktiert werden, sind auch häufiger während der Arbeitszeit für ihre Familie oder Freunde erreichbar (vgl. BAuA 2016, S. 75). Die Vermischung von beruflicher und privater Sphäre ist also in bestimmten Bereichen offenbar wechselseitig.

7.

Generell kann man sagen, dass die Flexibilität der Arbeitszeit und die Entgrenzung gewissermaßen zwei Pole haben. Ein Pol ist die Arbeit auf Abruf (ein anderer Ausdruck dafür ist »kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit – abgekürzt KapovAz). Bei dieser Arbeitsform haben die Beschäftigten, wenn überhaupt, nur eine geringe Stabilität ihrer Arbeitszeit und gleichzeitig praktisch keine eigene Kontrolle darüber, wann sie arbeiten. Von den für den Arbeitszeitreport der BAuA befragten abhängig Beschäftigten arbeiten sieben Prozent mindestens an einem Tag pro Monat auf Abruf (vgl. BAuA 2016, S. 67). Solche wechselnden und vor allem nicht planbaren Arbeitszeiten stellen eine Belastung für das soziale Leben und auch für die Gesundheit dar (vgl. BAuA 2016, S. 69). Den anderen Pol bildet die sogenannte Vertrauensarbeitszeit. Dabei liegt die Kontrolle über die Arbeitszeit vollständig bei den Arbeitenden. Stabilität oder Instabilität der Arbeitszeit richten sich nach ihren Bedürfnissen und Einschätzungen (vgl. grundsätzlich Böhm et al. 2004).

Das klingt zunächst gut. Aber nicht ohne Grund ist die Vertrauensarbeitszeit in Verruf geraten. In dem Bestreben, ihre Arbeitsaufgaben zu erfüllen, lassen sich die Beschäftigten allzu leicht verführen, ihre Arbeitszeiten auszudehnen und die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeit und Privatleben zu verwischen, zum Nachteil des Letzteren (vgl. Matta 2015; Ahlers 2010 – zur Notwendigkeit und zu den Möglichkeiten von Regelungsstrukturen siehe Lott 2017). Nach einer Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke im Deutschen Bundestag hat bei Befragungen immerhin ein Drittel der Befragten angegeben, in Vertrauensarbeitszeit zu arbeiten, Tendenz steigend (vgl. Bundesregierung 2016, S. 72f.). Meine eigene Befragung kommt zu einer ähnlichen Größenordnung (Syben 2015, S. 31).

8.

Wenn man diese Entwicklung sieht, versteht man schnell, welche Bedeutung die Arbeitszeiterfassung hat. Arbeitszeiterfassung ist eine Pflicht des Arbeitgebers. Er kann sie auf die Beschäftigten delegieren, aber er bleibt verantwortlich. Der Arbeitszeitreport der BAuA weist aus, dass knapp die Hälfte (47 Prozent) der Arbeitgeber dieser Pflicht selbst nachkommt. Ein knappes Drittel (32 Prozent) hat die Aufgabe delegiert. Das bedeutet: 21 Prozent der Arbeitgeber, also ein Fünftel, kommt der gesetzlichen Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit offenbar nicht nach (vgl. BAuA 2016, S. 60f.). Auch hier weist meine eigene Befragung, wenn man den unterschiedlichen Erhebungsbereich berücksichtigt, vergleich-

bare Werte aus (vgl. Syben 2015, S. 31). Die Erfassung der Arbeitszeit ist natürlich kein wirkliches Mittel gegen Entgrenzung, gegen ungewollte Mehrarbeit und gegen überlange Arbeitszeiten. Aber ohne Zeiterfassung gibt es erst gar keine Grundlage, einen Missbrauch der Arbeitszeit der Beschäftigten überhaupt festzustellen.

Da, wo Arbeitszeit erfasst wird, haben 61 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto (vgl. BAuA 2016, S. 60). Meine eigene Befragung hat für einige Branchen im Organisationsbereich der IG BAU ähnliche Werte ergeben. Sie hat außerdem gezeigt, dass Arbeitszeitkonten in den Betrieben anscheinend nicht unvernünftig verwendet werden: Zeitguthaben werden nach den Angaben der befragten Betriebsräte vorwiegend in Freizeit umgesetzt, die Beschäftigten haben offensichtlich Einfluss darauf, wie ihre Zeitguthaben verwendet werden und immerhin in der Hälfte der Betriebe, deren Betriebsräte sich an dieser Erhebung beteiligt haben, können Beschäftigte ihre Zeitguthaben nach ihren eigenen Kriterien einsetzen (vgl. Syben 2015; S. 38ff.).

Um eine solche Verwendung von Zeitguthaben abzusichern, müssen bei der Einrichtung von Arbeitszeitkonten einige Dinge beachtet werden. Diese können an dieser Stelle nicht im Detail dargestellt werden, deshalb nur einige Stichworte. Arbeitszeitkonten sollten wenigstens Folgendes regeln:

- Limits für Zeitguthaben und Zeitschulden,
- Vorrang für Freizeitausgleich,
- Zuschläge für Mehrarbeit,
- Ausgleichszeiträume,
- Regelungen für den Umgang mit Zeitguthaben und Zeitschulden (dazu ist ein Ampelsystem hilfreich),
- Regelungen für die Möglichkeit der Übertragbarkeit ins Folgejahr,
- Grundsätze für die Entnahme von Zeitguthaben und,
- Absicherung von Guthaben für den Fall der Insolvenz des Unternehmens.

Besonders wichtig ist es, dass es über Arbeitszeitkonten auf jeden Fall eine schriftliche Betriebsvereinbarung gibt, in der diese Dinge festgeschrieben sind. Das gilt natürlich in erster Linie für die Insolvenzsicherung.

Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich ein sehr elegantes Mittel des betrieblichen Arbeitszeitmanagements (vgl. auch Groß/Seifert 2017). Gerade in den Branchen im Organisationsbereich der IG BAU, in denen Arbeit aus verschiedenen Gründen oft unstet anfällt, lässt sich ein Ausgleich im Interesse von Betrieben und Beschäftigten auf diese Weise sehr gut organisieren – aber. Das »aber« bezieht sich auf rechtliche Rahmenbedingungen, die dem natürlich nicht im Wege stehen dürfen. Genau das ist jedoch der Fall, wenn Beschäftigte, die über Arbeitszeitguthaben verfügen, bei Arbeitsausfall zum Beispiel durch schlechtes Wetter den Anspruch auf öffentliche Unterstützungsleistungen verlieren, auf die sie ohne Zeitguthaben ein Anrecht hätten. In diesem Fall haben sie sich sozusagen selbst aus

dem Leistungsbezug geschuftet. Wer unter solchen Bedingungen Zeitguthaben entstehen lässt, bestraft sich selbst. Er oder sie hat sich dann auf eigene Kosten aus dem Leistungsbezug geschuftet. Die Folge ist, dass Betriebe und Beschäftigte auf Arbeitszeitkonten verzichten und damit auf die Möglichkeiten eines modernen und leistungsfähigen Arbeitszeitmanagements.

9.

Arbeitszeitkonten ermöglichen auch verschiedene Modelle, die darauf hinauslaufen, durch gewissermaßen »Vorarbeiten« eine längere Auszeit oder einen früheren Renteneintritt zu erreichen. Solche Konten werden Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten genannt. (Eine Analyse von Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten findet sich bei Böker/Lindecke 2013.) Für manche klingt das erstrebenswert. Aber solche Modelle haben neben Vorteilen auch gewichtige Nachteile oder sie sind an sehr spezifische Voraussetzungen gebunden.

Erstes Beispiel: das sogenannte Sieben-Achtel-Modell. Es besteht darin, sieben Jahre voll zu arbeiten, während dieser Zeit aber nur sieben Achtel des Gehalts zu beziehen. Das achte Jahr ist dann frei, aber es werden weiter sieben Achtel des Gehalts gezahlt. Das ist etwas für Beschäftigte, die ein sogenanntes Sabbatical haben wollen, also ein freies Jahr um sich mal mit ganz etwas anderem beschäftigen zu können, vielleicht auch, das Haus zu renovieren, sich beruflich umzuorientieren oder eine längere Reise zu machen. Dieses Modell funktioniert, aber nur unter bestimmten Voraussetzungen: Das Einkommen muss ausreichend sein, um auf ein Achtel verzichten zu können, der dadurch verursachte Rentenabschlag muss erträglich sein und ein Jahr Abwesenheit darf nicht zum Verlust von Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung und von Karrierechancen führen.

Zweites Beispiel: ein sogenanntes Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto. Auch hier besteht das Modell darin, Zeitguthaben »anzusparen« um dann eine längere Auszeit nehmen oder aber die Erwerbstätigkeit früher beenden zu können. Das klingt verlockend. Bei näherem Hinsehen zeigen sich jedoch die Probleme. Dazu ein Rechenbeispiel: Ein Jahr hat für Vollzeitbeschäftigte, rechnet man Wochenenden, Feiertage und den Urlaub ab, rund 220 Tage oder (auf der Basis einer tariflichen 39-Stunden-Woche, wie in vielen Tarifbereichen der IG BAU üblich) rund 1720 Stunden, die gearbeitet wird. Um ein Jahr Pause machen oder ein Jahr früher in den Ruhestand gehen zu können, muss also ein Zeitguthaben in dieser Höhe angespart werden. Das bedeutet, etwa acht Jahre lang jeden Tag eine Überstunde zu leisten. Wenn man die Überstunden mit einem Zeitaufschlag von 25 Prozent gutgeschrieben bekommt, sind es immerhin noch etwas mehr als

sechs Jahre. Und in der Zeit darf man nicht krank werden oder aus anderen Gründen ausfallen. Geht man statt von einer 39-Stunden-Woche von einer tariflichen 35-Stunden-Woche aus, und ebenfalls davon, dass in der »Ansparphase« jede Überstunde mit Zuschlag gutgeschrieben wird, dann dauert das Ansparen von Zeit für ein freies Jahr gut 5½ Jahre. Das ist zwar deutlich weniger, als acht Jahre, aber es bleibt eine Stunde Mehrarbeit jeden Tag. Ob das also möglich und sinnvoll ist, hängt sehr von den persönlichen Lebensumständen einer Person ab.

Grundsätzlich sinnvoller dagegen erscheint das Konzept der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. Dieses Konzept sieht vor, dass Menschen ihre Arbeitszeit gemäß den Anforderungen und Bedürfnissen ihrer jeweiligen Lebensphase variieren können. Das kann zum Beispiel bedeuten: in jungen Jahren die volle Arbeitszeit zu leisten, dann in der Familienphase die Arbeitszeit zu reduzieren, wieder aufzustocken und noch mal eine volle Arbeitszeit zu leisten, wenn die Kinder aus dem Hause sind und dann eine schrittweise Reduzierung vorzunehmen als gleitenden Übergang in den Ruhestand. So, wie sich im Laufe des Lebens der individuelle Zeitbedarf ändert, sollte es auch die Möglichkeit geben, das persönliche Arbeitsregime zu ändern und dafür insbesondere zwischen Vollzeit und Teilzeit in beiden Richtungen wechseln zu können. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten ein Anrecht darauf haben, ihre Arbeitszeit nach einem solchen Modell gestalten zu können. Auch hier kann man zur Steuerung ein Arbeitszeitkonto benutzen.

Allerdings ist damit nur die rechnerische oder die praktische Seite des Problems behandelt. Es gibt aber noch eine andere Seite. Die Stunde, die jemand als 25-Jähriger oder als 35-Jährige als Überstunde arbeitet, ist nicht (mehr) dieselbe Stunde, die sie oder er dann als 60-Jährige oder 65-Jähriger als freie Stunde wiederbekommt. Grundsätzlich ist Lebenszeit vorbei, wenn sie vorbei ist. Man kann Leben nicht nachholen. Der Zeitpfeil ist nur nach vorne gerichtet.

10.

Eine traditionelle Form flexibler Arbeitszeitgestaltung (obwohl früher nicht so bezeichnet) ist die Schichtarbeit. Von daher ist prinzipiell bekannt, dass mit atypischen Arbeitszeiten Gesundheitsrisiken und Einschränkungen der Lebensqualität verbunden sind. In den letzten Jahren sind atypische Arbeitszeiten auch außerhalb der Schichtarbeit generell massiv angewachsen.

Um den Begriff »atypisch« verwenden zu können, muss man natürlich zunächst eine Vorstellung davon haben, was »typisch« ist. Das ist in diesem Falle die Normalarbeitszeit. Eine Vorstellung von Normalarbeitszeit hatte sich in den 1960er

Traditionslinien und neue Herausforderungen gewerkschaftlicher Politik

Jahren herausgebildet (vgl. Mückenberger 1985). Als Normalarbeitszeit gilt die Arbeit mit folgenden Merkmalen:

- (1) Vollzeit (damals üblicherweise 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag, heute entsprechend angepasst an die tarifliche Entwicklung),
- (2) während des Tages (üblicherweise zwischen sieben und neunzehn Uhr), einige Tarifverträge nennen andere Zeiten; manche sagen auch »*nine to five*«, aber das ist eine eher auf die Welt der Büros beschränkte Vorstellung,
- (3) in der Woche, also Montag bis Freitag, und
- (4) jeden Tag gleich.

Seit dem historischen Tarifkompromiss von 1984 ist diese Normalarbeitszeit massiv im Rückzug. Abweichungen nehmen zu: Arbeit nachts und am Wochenende sowie ungewollte Mehrarbeit. Die Arbeitszeitforschung hält dennoch an dem Begriff der Normalarbeitszeit fest, weil er hilft, typische und atypische Arbeitszeiten voneinander zu unterscheiden. Diese Betrachtung führt zu der Feststellung, dass atypische Arbeitszeiten in den letzten 20 Jahren deutlich zugenommen haben.

Tabelle 1: Atypische Arbeitszeiten in Deutschland 1991–2012 in v. H.

	1991	2012
Sonnabendarbeit	32,7	43,5
Sonntagsarbeit	17,2	26,2
Nachtarbeit	13,4	14,7
Wechselschicht	12,7	17,5
Alle Formen atypischer Arbeit	38,4	57,1

Quellen: Absenger et al. 2014, S. 11; Seifert 2014, S. 15, auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes

Anfang der 1990er Jahre haben etwas weniger als vier von zehn Beschäftigten außerhalb der Normalarbeitszeit gearbeitet: am Wochenende, nachts oder in Wechselschicht. Im Jahre 2012 waren es fast sechs von zehn (vgl. Absenger et al. 2014, S. 11; Seifert 2014, S. 14f.). Am häufigsten war Arbeit am Sonnabend, aber auch am Sonntag arbeiten mehr als ein Viertel aller Beschäftigten. Diese Arbeitszeiten führen auch mehr und mehr zu gesundheitlichen Problemen der Beschäftigten (vgl. Amlinger-Chatterjee 2016; BAuA 2016).

Wenn man die Daten zur Realität der Arbeitszeit zusammenfasst, dann ergibt

sich zunächst die Feststellung, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten höher sind, als die tarifvertraglich vereinbarten, und die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten höher, als die gewünschten Arbeitszeiten.

Dagegen gibt es immer wieder den Hinweis darauf, dass die Dauer der Arbeitszeit abnimmt. Die Deutschen arbeiten angeblich immer weniger.

Tabelle 2: Durchschnittlich geleistete Arbeitszeiten, Arbeitsvolumen und Teilzeitbeschäftigung in Deutschland 1991–2016

	1991	2016	Veränderung in v. H.
Arbeitsstunden je Beschäftigten im Jahr (alle abhängig Beschäftigten) (in Stunden)	1470	1281	–12,9
Arbeitsstunden je Vollzeitbeschäftigten im Jahr (in Stunden)	1643	1638	–0,3
Arbeitsstunden je Teilzeitbeschäftigten im Jahr (in Stunden)	678	709	4,6
Arbeitsstunden je Beschäftigten in der Woche (in Stunden)	35,0	29,6	–15,4
Arbeitsvolumen alle Beschäftigten (in Mio Stunden)	60 261	59 286	–1,6
Arbeitsvolumen alle abhängig Beschäftigten (in Mio Stunden)	52 089	50 801	–2,5
Arbeitsvolumen der abhängig Vollzeitbeschäftigten (in Mio Stunden)	47 494	39 275	–17,3
Arbeitsvolumen der abhängig Teilzeitbeschäftigten (in Mio Stunden)	4281	10 858	153,6
Zahl der abhängig Vollzeitbeschäftigten (in 1000)	28 911	23 983	–17,0
Zahl der abhängig Teilzeitbeschäftigten (in 1000)	6316	15 322	142,6

Traditionslinien und neue Herausforderungen gewerkschaftlicher Politik

	1991	2016	Veränderung in v. H.
Personen in Nebenjobs	884	2964	235,3
Teilzeitquote	17,9	39,0	

Quellen: iab 2017 – Eigene Berechnungen

Wenn man den Durchschnitt nimmt, stimmt das sogar (die folgenden Daten finden sich bei iab 2017). 2016 betrug die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland pro abhängig Beschäftigten und Jahr knapp 190 Stunden weniger als 1991. Auch pro Woche ergibt sich ein Rückgang. Der Durchschnitt ist also korrekt berechnet worden. Leider ist aber eine Durchschnittberechnung an dieser Stelle ganz unsinnig und sogar irreführend.

Betrachtet man das gesamte Arbeitsvolumen, also die Summe aller von den abhängig Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden, dann hat diese seit 1991 bis heute in der Tat abgenommen: von knapp über 60 Milliarden auf knapp unter 60 Milliarden, das waren minus 1,6 Prozent. In derselben Zeit hat die Zahl der Beschäftigten, die dieses Volumen geleistet haben, deutlich zugenommen: von knapp 39 auf knapp 44 Millionen. Das ist ein Plus von über 12 Prozent.

Tabelle 3: Mehrarbeit (bezahlte und unbezahlte Überstunden) in Deutschland 1991–2016 in Stunden

	1991	2016	Veränderung in v. H.
Bezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten (in Stunden)	46,7	19,9	-57,4
Bezahltes Überstunden-volumen (alle abhängig Beschäftigten im Jahr (in Mio Stunden)	1644	782	-52,4
Unbezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten (in Stunden)	26,0	24,1	-7,3
Unbezahltes Überstundenvolumen (alle abhängig Beschäftigten im Jahr (in Mio Stunden)	916	947	3,4

	1991	2016	Veränderung in v. H.
Verhältnis bezahlte zu unbezahlten Überstunden (in v. H.)	64 : 36	45 : 55	

Quellen: iab 2017 – Eigene Berechnungen

Der Schluss ist klar: Wenn deutlich mehr Beschäftigte insgesamt etwas weniger arbeiten, sinkt der Durchschnitt.

Trotzdem ist der Schluss, es werde weniger gearbeitet, unzulässig, weil dabei die Veränderung der Beschäftigtenstruktur unterschlagen wird. Ebenfalls im selben Zeitraum angestiegen ist nämlich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, und zwar rapide: von knapp 18 Prozent auf heute 39 Prozent aller Beschäftigten – ohne geringfügig Beschäftigte. Und nur, damit das nicht vergessen wird: Die weit überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Was bedeutet nun aber der Anstieg der Teilzeitquote für den Durchschnitt? Er bedeutet zweierlei. Erstens: Mehr Menschen arbeiten, aber ein immer größerer Teil von ihnen arbeitet weniger als Vollzeit. Und zweitens: Die Vollzeitbeschäftigten arbeiten nicht immer weniger, sondern immer mehr. Zwar nimmt die Mehrarbeit zuletzt ab, aber die Dauer der Arbeitszeit nimmt für einige Beschäftigte zu, und im Verhältnis nehmen auch die ungewollten und unbezahlten Überstunden zu.

Dass die Arbeitszeiten keineswegs gesunken sind, zeigt sich auch, wenn man die Beschäftigten nach ihren Arbeitszeiten gruppiert.

Tabelle 4: Verteilung der tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland nach der Dauer der Arbeitszeit 1991–2016 in v. H.

Bezeichnung	Definition in Stunden	Frauen in v. H.	Männer in v. H.
Kurze (marginale) Teilzeit	10 bis 19	11	2
Lange (substantielle) Teilzeit	20 bis 34	32	5
Kurze Vollzeit	35 bis 39	16	16
Lange Vollzeit	40 bis 47	33	54
Überlange Vollzeit	48 u. mehr	9	24

Quellen: BAuA 2016, S. 26 – Summenfehler durch Rundung

Sechs Prozent arbeiten unter 20 Stunden, weitere 17 Prozent unter 35 Stunden, zusammen 23 Prozent (vgl. BAuA 2016, S. 25 und Tabelle 1a, S. 156); dazu kommen dann noch die Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen. Auf der anderen Seite: 13 Prozent arbeiten 48 Stunden in der Woche und mehr, noch mal vier Prozent 60 Stunden und mehr. Fazit also: Wir haben es hier nicht mit einem Sinken, sondern mit einer Polarisierung zu tun. Und in einem solchen Falle ist der Durchschnitt ein ganz ungeeignetes Maß, Situation und Entwicklung der Arbeitszeitdauer richtig zu beschreiben.

Was die Daten auch zeigen: Viele Menschen haben nicht die Dauer der Arbeitszeit, die sie wollen (vgl. BAuA 2016, S. 83 ff.; Seifert 2014, S. 27 ff.; Absenger et al. 2010, S. 1). Zusammengefasst: Viele Vollzeitbeschäftigte wollen weniger arbeiten, als sie es aktuell tun. Das sind vor allem vollzeitbeschäftigte Frauen, aber auch Männer. Und viele Teilzeitbeschäftigte, vor allem teilzeitbeschäftigte Männer, wollen länger arbeiten.

Die Daten zu den Zeitwünschen sind allerdings mit Vorsicht zu behandeln. Es gibt etwa so viele Zahlen über Zeitwünsche wie Erhebungen. Man sollte sich also immer vorher vergewissern, auf welche Quellen die dargestellten Daten zurückgehen. Der generelle Trend ist allerdings nicht zweifelhaft: Viele Menschen haben nicht die Arbeitszeit, die sie wollen. Sie haben entweder zu wenig Arbeit (was natürlich vor allem heißt: zu wenig Einkommen) oder sie arbeiten mehr, als sie eigentlich wollen (vgl. Holst 2009). Auch wenn man die Zeitwünsche nach den gegenwärtigen Arbeitszeiten gliedert, ergibt sich dasselbe Bild. Wer lange arbeitet, will meistens eine Verkürzung, und wer kurze Arbeitszeiten hat, wünscht sich etwas mehr Arbeit. Aus gewerkschaftlicher Sicht betrachtet: Das Thema Arbeitszeitverkürzung ist also keineswegs erledigt sondern es fügt sich ein in das generelle Thema einer bedürfnisorientierten, selbstbestimmten Arbeitszeitpolitik. Und – es gibt an einer besonderen Stelle noch etwas zu tun. Es gibt nämlich eine ziemlich handfeste Begründung dafür, einen Ausgleich der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen herbeizuführen. Wir sprechen hier ja immer nur über Erwerbsarbeit.

Tabelle 5: Anteil der wöchentlichen Hausarbeit und Kinderbetreuung bei Männern und Frauen bei Paaren 2012 in v. H.

	Frauen in v. H.	Männer in v. H.
Hausarbeit	81	19
Kinderbetreuung	91	9

Quellen: Lott 2016, S. 6

Bei der Hausarbeit sind wir von einer Gleichverteilung offenbar noch weit entfernt (vgl. Lott 2016, S. 6; Sinus-Institut 2014, S. 17).

Die Entwicklung der Arbeitszeiten geht auf mehrere Faktoren zurück. Dazu gehören die Arbeitsmarktreformen zu Beginn des Jahrzehnts, die prekäre Arbeit favorisiert haben. Dazu gehören natürlich die Digitalisierung und die demographische Entwicklung. Außerdem gibt es ein verändertes Verhältnis von Vätern zu ihren kleinen Kindern, aus dem sich neue Anforderungen an die Arbeitszeit ergeben (vgl. forsa 2013). An dieser Stelle kann kein vollständiges Panorama dieser Entwicklungen gezeichnet werden. Allerdings soll einer der wichtigsten Entwicklungsstränge kurz benannt werden, weil er direkt auf die Arbeitszeit einwirkt. Das ist die Krise des Ernährermodells (vgl. Heiden/Jürgens 2013).

Die klassische Arbeitszeitorganisation in der Industriegesellschaft beruhte auch auf einer Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Männer hatten einen Normalarbeitstag außerhalb des Hauses. Im Gegenzug waren Frauen nicht erwerbstätig – mit allen Konsequenzen, die das hatte –, sondern sie erledigten den zuhause anfallenden Teil der Arbeit. Dieses Modell funktionierte unter zwei Bedingungen. Erstens: Zum Normalarbeitsverhältnis der Männer gehörte ein »normaler« Lohn, der ausreichte, dass »ein Mann seine Familie ernähren konnte«; das damit verbundene Bild von Familie und Gesellschaft ist ja auch von nicht wenigen Frauen geteilt worden. Und zweitens: Frauen hatten diese Arbeitsteilung akzeptiert und gaben sich mit den Konsequenzen der Nicht-Erwerbstätigkeit zufrieden. Dieses Modell wird das Ernährermodell genannt.

Aber dieses Ernährermodell funktioniert nicht mehr, weil seine beiden Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Erstens: Von einer für das Ernährermodell erforderlichen Höhe eines einzelnen Einkommens kann heute nicht mehr als Regelfall ausgegangen werden. Zweitens aber und vor allem: Frauen sind heute nicht mehr zu einem Verzicht auf bezahlte Erwerbstätigkeit bereit. Das ist keine Frage der Höhe des Partnereinkommens mehr. Die gestiegene Erwerbsneigung der Frauen ist nur zum Teil durch die mit einer Erwerbstätigkeit verbundene Verfügung über ein eigenes Einkommen motiviert. Vielmehr ist sie Folge des fundamentalen Anspruchs auf Gleichberechtigung, der sich in der Forderung nach Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen ausdrückt und der von daher irreversibel und unabdingbar ist. Von den Folgen dieser gesellschaftlichen Entwicklung sollen an dieser Stelle hier nur die grundlegend veränderten Ansprüche an Kinderbetreuung genannt werden; die demographische Entwicklung wirkt in die gleiche Richtung.

11.

Diese Entwicklungen haben eine neue Etappe des Paradigmenwechsels eingeläutet. Sie ist vor allem gekennzeichnet durch einen neuen Stellenwert von Zeit für das private und familiäre Leben. Inhaltlich drückt sich dies darin aus, dass immer mehr Menschen nicht mehr bereit sind, ihre freie Zeit und ihr privates und familiäres Leben der Arbeit und der Arbeitszeit unterzuordnen. Es soll sich nicht immer nur die Freizeit nach den Ansprüchen der Arbeitszeit richten müssen. Sondern es soll sich auch die Arbeitszeit nach den persönlichen und familiären Notwendigkeiten und Bedürfnissen richten müssen.

Über diese Ansprüche der Menschen sollen sich die Arbeitgeber nicht hinwegsetzen können, sie sollen unabweisbar sein. Folglich – das ist die formale oder politische Seite – werden oder wurden die privaten Ansprüche der Menschen, vor allem der Familien, in den letzten Jahren durch neue gesetzliche Regelungen gestützt. Der Staat ist nach langer Pause wieder als Akteur in der Arbeitszeitpolitik tätig geworden. Zwar spielen nach wie vor die Tarifparteien die Hauptrollen. Die arbeitszeitpolitische Innovation kommt immer noch von den Gewerkschaften; als Beispiele mögen im Jahre 2017 der Abschluss der Gewerkschaft der Eisenbahner dienen, der den Beschäftigten eine Option eröffnet: sie können wählen, ob sie mehr Geld haben wollen oder mehr Urlaub oder eine kürzere Wochenarbeitszeit; oder auch die Tarifforderung der IG Metall, die ein Recht auf zeitweise deutliche Reduzierung der Arbeitszeit verlangt, verbunden mit einem Recht auf Rückkehr in Vollzeit.

Aber bei der Definition von Rahmenbedingungen der Arbeitszeit ist der Staat wieder aktiv geworden. Seit dem Beginn des Jahrhunderts sind einige Gesetze entstanden, die die Bereitstellung von Arbeitskraft nicht mehr in erster Linie oder sogar ausschließlich daran bemessen, was für den Arbeitsprozess nötig ist, sondern an dem, was für Familien und für privates Leben erforderlich ist. Es begann mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, das den Anspruch auf Teilzeit etabliert hat – aus gewerkschaftlicher Sicht muss dieses Recht dringend durch ein Rückkehrrecht in Vollzeit ergänzt werden. Es folgten das Elternzeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz. Ein Familiengeldgesetz sollte folgen (vgl. BMFSFJ 2016); dessen Schicksal wird auch davon abhängen, welche Regierung nach den Wahlen vom Herbst 2017 gebildet werden wird. (Nach den parlamentarischen Regeln kann ein Gesetz aus einer Legislaturperiode nicht einfach in der nächsten Legislaturperiode weiterbearbeitet, sondern es muss völlig neu eingebracht werden.) Dabei geht es nicht nur um Geld oder genauer, es geht schon um Geld, aber vor allem geht es um die Bedingungen, unter denen das Leben außerhalb der Arbeit gestaltet wird und um die Rückwirkungen auf die Arbeitszeit.

Alle diese Gesetze haben eine gemeinsame Stoßrichtung: die Anerkennung, dass nicht nur die Leistung von Erwerbsarbeit wichtig ist, sondern, dass auch außer-

halb der Erwerbsarbeit unverzichtbare Leistungen für Bestand, Weiterentwicklung und Zusammenhalt der Gesellschaft erbracht werden. Das sind allerdings nur der eine Teil der Entwicklung und die eine neue, aktuelle Facette des Paradigmenwechsels.

Die andere Facette des Paradigmenwechsels besteht darin, dass neuerdings die Normen des Arbeitszeitgesetzes infrage gestellt werden, die ja ohnehin schon bloß Mindestnormen deutlich unterhalb der tariflichen Standards waren. Das lässt sich am Beispiel des Projektes eines sogenannten Wahlarbeitszeitgesetzes zeigen, das 2016 vom Bundesarbeitsministerium vorgeschlagen wurde (vgl. BMAS 2016). Der äußere Anlass dazu ist zunächst auch aus gewerkschaftlicher Sicht durchaus ernst. Da die Tarifbindung auch bei den Arbeitgebern kontinuierlich abnimmt, muss der Gesetzgeber, so die Argumentation aus dem Bundesarbeitsministerium, neue Haltelinien einziehen.

Die Analyse sieht so aus. Erstens: 80 Prozent der Beschäftigten nutzen in der einen oder anderen Form digitale Arbeitsmittel. Die Digitalisierung löst Arbeiten von Zeit und Ort – ich füge einschränkend hinzu: manche Arbeiten, nicht alle, aber sicher doch viele. Unter bestimmten Voraussetzungen wird also Flexibilisierung von Zeit und Ort der Arbeit möglich. Zweitens: Auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wächst der Wunsch, Flexibilität von Zeit und Ort nach eigenen Bedürfnissen nutzen zu können.

Also erneut das Angebot eines Tauschgeschäfts: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen das Recht erhalten, Zeit und Ort der Arbeit wählen zu können. Im Austausch dafür sollen einige der Normen des Arbeitszeitgesetzes, die von den Arbeitgebern als Hindernisse für eine flexible Arbeitszeitgestaltung angesehen werden, aufgeweicht oder ganz beseitigt werden. Das sind vor allem die achtstündige bzw. zehnstündige Höchstdauer des Arbeitstages und die elfstündige Pause zwischen zwei Arbeitstagen. Eine Höchstdauer soll nur noch für eine Woche angegeben werden.

Im Gegenzug sollen nach den Vorstellungen des BMAS Ausgleichszeiträume (in denen die höchstzulässige Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden muss) verkürzt und eine Kompensation durch zwingend vorgeschriebene freie Tage eingeführt werden. Das Modell soll in einer Experimentierphase zwei Jahre lang erprobt werden. Die Bedingungen für ein betriebliches Experimentieren sind durchaus streng. Wer daran teilnehmen will, muss sich auf einen entsprechenden Tarifvertrag und eine Betriebsvereinbarung stützen können. Außerdem muss der oder die individuelle Beschäftigte zustimmen. Und das Unternehmen muss in eine externe wissenschaftliche Evaluation einwilligen. Auch hier gilt: das Schicksal dieses Gesetzesvorhabens ist nach der Wahl erstmal offen.

Dennoch lohnt es, sich die weitere Argumentation des Ministeriums näher anzusehen. Es gibt ein Bedürfnis nach Flexibilität sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei bestimmten Beschäftigten – ob beide damit dasselbe meinen, muss man

prüfen. Und es gibt Arbeitgeber, die unter bestimmten Bedingungen auch bereit sind, Zeitsouveränität an die Beschäftigten abzugeben. Aber es gibt auch das Problem der indirekten Steuerung: eine Arbeitszeit wird gar nicht vorgeschrieben, sondern es werden Leistungsanforderungen gestellt, die gleichsam automatisch zu langen und atypischer Arbeitszeiten führen. Und es gibt auch eine Diskrepanz zwischen dem, was für Einzelne gut ist – auch für einzelne Beschäftigte – und dem, was für die Gesamtheit der Beschäftigten gut ist. Es muss einen Schutz des Einzelnen vor Überforderung und Entgrenzung geben – und manchmal ist das auch vor sich selbst.

Darum muss der Gesetzgeber eine Regelung treffen, die den Beschäftigten Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens eröffnet, ohne den Arbeitgebern alle Türen für eine Ausdehnung der Arbeitszeit aufzustoßen. Man wird sehen, ob eine solche Kompromisslösung möglich ist oder ob das der Quadratur des Kreises gleichkommt.

12.

Und dann gibt es noch einen Punkt, der nur auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene geregelt werden kann. In dem Entwurf des Bundesarbeitsministeriums heißt das der »Schutz gemeinsamer Zeitfenster«. Gerade wenn nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit etwas abgewinnen können, wenn sie dadurch mehr Möglichkeiten bekommen, nicht nur die Anforderungen der Arbeit bei der Gestaltung ihres Privatlebens berücksichtigen zu müssen, sondern auch ihre privaten Interessen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einbringen zu können, dann muss man anpassen, dass dabei nicht das gesellschaftliche Leben auf der Strecke bleibt. Es muss weiterhin planbare, gemeinsame freie Zeiten für alle geben.

Es kann ja nicht sein, dass in einer Familie die Mama montags, mittwochs und donnerstags vormittags frei hat, und der Papa dienstags und von donnerstags nachmittags bis sonntags. Dann sind zwar die Kinder rund um die Uhr betreut, aber die Familie gibt es nicht mehr. Familien brauchen Zeit, um überhaupt existieren zu können (vgl. BMFSFJ 2012, S. 5 ff.). Und das gilt auch für andere soziale Gruppen. Die Viererkette einer Fußballmannschaft kann auf Dauer nicht funktionieren, wenn zwei Spieler nur abends zum Training kommen können, ein anderer abwechselnd vormittags und nachmittags und der vierte nur von drei bis neun, aber jeden zweiten Mittwoch nicht. Mit anderen Worten: Arbeitszeit muss auch so gestaltet werden, dass es gemeinsame Zeiten gibt, für Familien, für Vereine, für Skatrunden oder für Bürgerinitiativen und natürlich auch für Gewerkschaftsversammlungen (vgl. Jurczyk 2015, S. 263). Sonst gibt es nachher eine

perfekt organisierte Arbeitswelt mit ganz viel Zeitsouveränität für die abhängig Beschäftigten, aber kein gesellschaftliches Leben und keinen gesellschaftlichen Zusammenhang mehr.

Bisher wurde eine verlässliche gemeinsame Zeit in unserer Kultur durch die Arbeitsruhe am Sonntag hergestellt. Aber angesichts von Flexibilisierungsbedarf und auch Flexibilisierungswünschen droht das manchmal in Vergessenheit zu geraten (vgl. Dahm et al 1989). Auch die Zahl derer, die sonntags regelmäßig arbeiten, steigt. Und das sind nicht nur Beschäftigte der Polizei, des Gesundheitsbereichs, der Gaststätten und Hotels, des Öffentlichen Personenverkehrs oder der Unterhaltungsindustrie, wo es nachvollziehbare Gründe für Arbeit am Wochenende und auch am Sonntag gibt.

Es muss deshalb immer wieder daran erinnert werden, mit welchen Argumenten die Gewerkschaftsbewegung zur Zeit ihrer Entstehung den Kampf für die Verkürzung der Dauer der Arbeitszeit begonnen hat: Es ging auch um die Möglichkeit der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dazu braucht es nicht nur individuell freie Zeit, sondern auch verlässliche, gemeinsame Zeiten. Das muss nicht der Sonntag sein. Aber bisher hat er sich dazu ganz gut geeignet. Seine Verteidigung dürfte einfacher und effektiver möglich sein, als die Definition neuer gemeinsamer Zeiträume. Auf jeden Fall sollte eine Gesellschaft die gemeinsame Zeit ihrer Mitglieder als verlässlichen Ruhepunkt nicht ohne Not aufs Spiel setzen.

Literatur

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Düsseldorf
- Ahlers, Elke (2010): Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen, in: WSI-Mitteilungen 63. Jg. (2010), S. 350–356
- Amlinger-Chatterjee, Monisha (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Dortmund/Berlin/Dresden
- Böhm, Sabine/Herrmann, Christa/Trinczek, Rainer (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin
- Böker, Karl-Hermann/Lindecke, Christine (2013): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. 2. aktualisierte Auflage. Düsseldorf
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA 2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2016): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2016): Die Familienarbeitszeit <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/die-familienarbeitszeit--/106806>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2012): Zeit für Familie. 8. Familienbericht. Berlin
- Bundesregierung (2016): Arbeitszeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf eine

kleine Anfrage der Fraktion die Linke im Deutschen Bundestag. BT-Drucksache 18/9499 vom 31.08.2016

Cipolla, Carlo M. (2011): *Gezählte Zeit. Wie die mechanische Uhr das Leben verwandelte.* Berlin

Dahm, Karl-Wilhelm/Mattner, Andreas/Rinderspacher, Jürgen P./Stober, Rolf (Hg.) 1989: *Sonntags nie. Die Zukunft des Wochenendes.* Frankfurt a. M./New York

Deutschmann, Christoph (1985): *Der Weg zum Normalarbeitstag.* Frankfurt a. M.

Forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen (2013): *Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland.* Berlin

Groß, Herrmann/Seifert, Hartmut (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, in: *WSI-Mitteilungen* 70. Jahrgang (2017), S. 432–441

Hautsch, Gert (1984): *Kampf und Streit um Arbeitszeit.* Frankfurt a. M.

Heiden, Mathias/Jürgens, Kerstin (2013): *Kräftemessen.* Berlin

Hohn, Hans-Willy (1984): *Die Zerstörung der Zeit. Wie aus einem göttlichen Gut eine Handelsware wurde.* Frankfurt a. M.

Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, in: *DIW-Wochenbericht* Nr. 25/2009, S. 409–415

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland.* <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>

Jurczyk, Karin (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in »atmenden« Lebensverläufen, in: Hoffmann, Reiner; Bogedan, Claudia (Hg.): *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen.* Frankfurt a. M./New York, S. 260–288

Lott, Yvonne (2017): Stressed despite or because of flexible work arrangements? Working paper der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 43, Juli 2017. Für eine Kurzfassung in Deutsch siehe: Regeln gegen Selbstausbeutung, in *Böckler Impuls*, 13/2017, S. 2

Lott, Yvonne (2016): Flexible Arbeitszeiten: eine Gerechtigkeitsfrage? Forschungsförderungsreport der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf

Matta, Vanita Irene (2015): Führen selbstbestimmte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden? Eine Längsschnittanalyse auf der Basis des sozioökonomischen Panels, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jahrgang 44 (2015), S. 253–271

Maurer, Andrea (1982): *Alles eine Frage der Zeit?* Berlin

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform* 31 (7): 415–435 und 457–475

Negt, Oskar (1984): *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit.* Frankfurt a. M.

Scharf, Günter (1987): *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung.* Köln

Schneider, Michael (1984): *Streit um Arbeitszeit;* herausgegeben von Hans Mayr und Hans Janssen. Köln

Sinus-Institut (2014): *AOK-Familienstudie.* Heidelberg-Berlin-Zürich

Syben, Gerhard (2015): *Arbeitszeiten zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag.* Herausgegeben von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Frankfurt a. M.

Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen

»Unsere Arbeitszeiten und die planetaren Grenzen«

Angelika Zahrnt

»Unsere Arbeitszeiten und die planetaren Grenzen«: das ist mein Vortragsthema und das ist ein breiter Bogen. Es wird eine Weile dauern, bis ich von den planetaren Grenzen bei den Arbeitszeiten angekommen bin.

Das Programm des Forums stellt die Fragen: Arbeitszeit – Zeit für alte Ideen und neue Regelungen? Welche Arbeitszeiten wollt ihr?

Meine Frage ist zunächst: In welcher Zeit denken wir über die Frage der Arbeitszeit nach?

Nachhaltigkeit – die Agenda für das 21. Jahrhundert

Es ist eine Zeit, in der die planetaren Grenzen unseres jetzigen Wirtschaftssystems und der jetzigen Lebensstile immer deutlicher werden. Im Klimabereich hat sich die Staatengemeinschaft beim Pariser Klimagipfel 2015 verpflichtet, dass die Klimaerwärmung gestoppt werden muss auf maximal 2°, möglichst aber 1,5°. Bei der Bonner Klimakonferenz Anfang November 2017 wurde darum gerungen, wie dies erreicht werden kann.

Es ist eine Zeit, in der die Staatengemeinschaft die Verpflichtung auf eine nachhaltige Entwicklung, die sie bei der Weltklimakonferenz zu Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio eingegangen ist, mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen 2015 konkretisiert hat. Diese Ziele für eine nachhaltige Entwicklung umfassen sowohl die ökologische wie die soziale Dimension und gelten gleichermaßen für die Industrieländer wie für die Entwicklungsländer. Allerdings bestehen innerhalb dieses Zielsystems durchaus Konflikte wie im Ziel 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, bei dem mögliche Grenzen des Wirtschaftswachstums durch die planetaren Grenzen nicht einbezogen sind.

UN Nachhaltigkeitsziele (SDG)



Es ist eine Zeit, in der die Staatengemeinschaft erkannt hat – und dies seit der Konferenz in Rio vor 25 Jahren –, dass die bisherigen Entwicklungen mit ihrem massiven Verbrauch von Energie und Ressourcen und mit der weltweiten Ungerechtigkeit zwischen armen und reichen Ländern so nicht fortgesetzt werden kann und dass eine Transformation zu einer nachhaltigen Entwicklung nötig ist und dass es jetzt höchste Zeit ist, dies politisch verbindlich anzugehen.

Nachhaltigkeit und planetare Grenzen

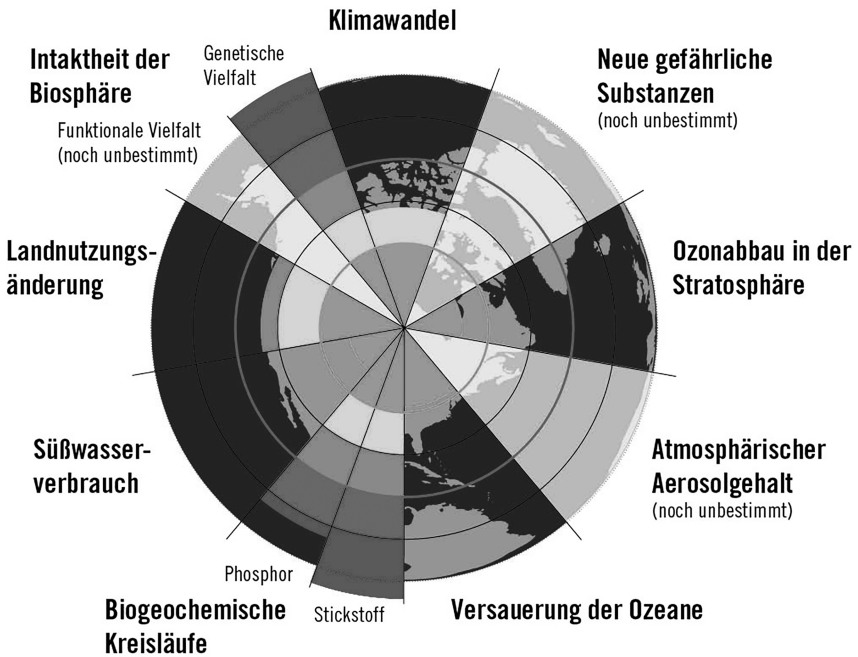
Zum politischen Begriff wurde die Nachhaltigkeit 1987 durch den Bericht der Weltkommission zu Umwelt und Entwicklung: »Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, welche weltweit die heutigen Bedürfnisse zu decken vermag, ohne für künftige Generationen die Möglichkeit zu schmälern, ihre eigenen Bedürfnisse zu decken ... Nachhaltige Entwicklung erfordert klar ökonomisches

Wachstum dort, wo elementare Bedürfnisse nicht erfüllt werden. Anderswo kann es mit ökonomischem Wachstum übereinstimmen, vorausgesetzt die Art des Wachstums berücksichtigt die allgemeinen Prinzipien der Nachhaltigkeit und das Prinzip, andere nicht auszubeuten.«

Nachhaltige Entwicklung muss also im Rahmen der ökologischen Tragfähigkeit der Erde erfolgen und es darf keine Ausbeutung stattfinden. Bildlich kann man sich dies so vorstellen, dass es einen Umweltraum gibt, innerhalb dessen sich Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln können. Auf die Nutzung dieses Umweltraums der Erde haben alle Bewohner der Erde gleichermaßen Anspruch. Dieses Konzept des Umweltraums, das Anfang der 90iger Jahre entwickelt wurde, ist auch Grundlage für die internationalen und nationalen Klimaziele: 2050 sollen pro Kopf jedem Bewohner der Erde die gleichen Rechte auf einen CO²-Ausstoß zustehen, nämlich 1,5 t pro Kopf. Heute sind es in den USA 17 t, in den OECD-Staaten 10 t, in ärmsten Ländern der Erde nur eine 1 t. Das bedeutet für die Bundesrepublik Deutschland, bis 2050 die CO²-Emissionen um 90 Prozent reduziert werden müssen, wenn wir einigermaßen innerhalb der planetaren Grenzen für das Klima bleiben wollen.

Aber – auch wenn das Klima derzeit im Mittelpunkt steht – es gibt auch weitere planetare Grenzen der ökologischen Belastbarkeit, wie sie inzwischen von verschiedenen Forschern, insbesondere Rockström erarbeitet worden sind.

Planetare Grenzen



Quelle: Steffen, Rockström et al. (2015)

Neben dem Klimawandel sind vor allem der Bereich des Phosphor- und Stickstoffkreislaufs kritisch und der Bereich des Artensterbens. Jetzt ist mit dem offenkundigen Insektensterben und dem Rückgang der Vögel dieses Problem in der Öffentlichkeit stärker präsent und mit der Debatte um die Zulassung des Unkrautvernichtungsmittels Glyphosat ganz aktuell.

Die Gesellschaft hat die Aufgabe, die Umweltbelastungen insgesamt soweit zu reduzieren, dass sie innerhalb der planetaren Grenzen bleiben. Gleichzeitig soll das Wirtschaftswachstum fortgesetzt werden, sowohl in den Industrieländern als auch in den Schwellen- und Entwicklungsländer (wo es auch nötig ist). Wir haben also zwei Ziele: ein wirtschaftliches Expansionsprogramm und ein ökologisches Reduktionsprogramm.

Das Problem ist, dass wirtschaftliches Wachstum mit zunehmender Umweltbelastung verbunden ist. Hinzu kommt, dass umweltpolitische Maßnahmen mit der Begründung, dass sie das Wirtschaftswachstum beeinträchtigen könnten, nicht gefasst werden. Ein Beispiel: Bei der Diskussion um die Einführung des Emissionshandels betonte der damalige Wirtschaftsminister Clement, wie wich-

tig der Klimaschutz sei. Aber selbstverständlich stehe er unter Wachstumsvorbehalt. Entsprechend wurde dann der Emissionshandel ausgestaltet, sodass er wirkungslos blieb.

Nachhaltigkeit und Wirtschaftswachstum

Wie kann man nun beide Ziele – Steigerung der Wirtschaftsleistung und Senkung der Umweltbelastung – miteinander verbinden? Semantisch geht das relativ einfach, indem man von nachhaltigem oder grünem Wachstum und der Versöhnung von Ökonomie und Ökologie spricht.

In der Praxis ist dies schwieriger. Dabei geht es um Entkoppelung, das heißt um die Entkoppelung von Wachstum und Umweltbelastungen.

Von relativer Entkoppelung spricht man, wenn jede Produktionseinheit weniger Umweltverbrauch hat. Es geht hier also um effizientere Produktionsprozesse und Produkte, bei denen jedes Produkt für sich genommen weniger Umweltverbrauch benötigt.

Absolute Entkoppelung ist erreicht, wenn bei einer steigenden Menge an Gütern und Dienstleistungen, also bei einem steigenden Bruttoinlandsprodukt, die Umweltbelastung insgesamt zurückgeht. Diese absolute Verringerung der Umweltbelastung bei steigendem Bruttoinlandsprodukt findet aber bisher nicht statt.

Dies kann verschiedene Gründe haben:

- Die effizienteren Produkte werden gleichzeitig größer, wie Kühlschränke, Fernseher, Autos und Wohnungen, die dann trotz Wärmedämmung wegen der größeren Quadratmeterzahl einen höheren Verbrauch verursachen.
- Die effizienteren Produkte werden intensiver genutzt, zum Beispiel wird mit dem sparsamen Auto mehr gefahren.
- Es werden mehr Geräte (Fernseher, LED Lampen) angeschafft.
- Das durch effizientere Produkte eingesparte Geld wird auf andere Weise ausgegeben, die zu Umweltbelastungen führt.

Deshalb ist neben Effizienz auch ein anderes Verhalten nötig, damit mit effizienten Produkten auch klug umgegangen wird. Es ist ein anderer Lebensstil nötig, der auch das Genug, die Suffizienz kennt. Aber das steht wiederum im Gegensatz zur Konsum- und Wegwerfgesellschaft und zum Wachstum.

Für die Einhaltung ökologischer Grenzen ist ein Umbau der Industriegesellschaft nötig, der gleichermaßen Effizienz wie Suffizienz braucht. Und es braucht eine Abkehr vom bisher dominierenden Ziel des Wirtschaftswachstums.

Beispiele dafür sind auch die heftigen aktuellen politischen Diskussionen und Auseinandersetzungen:

- bei der Energiewende, bei der es um den Ausstieg aus der Kohleförderung

- geht, der klimapolitisch dringend nötig ist, aber aus Rücksicht auf den Erhalt von Arbeitsplätzen hinausgeschoben wird,
- bei der Verkehrswende, wo deutlich wird – wie in einer aktuellen Studie zur künftigen nachhaltigen Mobilität in Baden-Württemberg – dass E-Mobilität nicht ausreicht, sondern dass auch weniger Autos nötig sind (und diese nachhaltige Mobilität mit mehr ÖPNV, Fahrrad- und Fußgängerverkehr voraussichtlich zu weniger Beschäftigten führen wird),
 - in der Landwirtschaft, in der der Landwirtschaftsminister bei der Entscheidung zu Glyphosat den wirtschaftlichen Zielen Vorrang gibt, anstatt den Auswirkungen des Pestizids auf die menschliche Gesundheit und Natur.

Über Wachstum hinaus denken

Es stellt sich die Frage: Warum halten wir trotz aller ökologischen Probleme und Erkenntnisse so stark am wirtschaftlichen Wachstum fest? Warum haben wir nicht – zumindest – einen Plan B für den Fall, dass es nicht gelingt, wieder die früheren hohen Wachstumsraten zu erreichen?

Die Antwort ist: Weil wir abhängig sind von gesellschaftlichen Systemen, die selbst abhängig sind vom Wachstum der Wirtschaft wie die Kranken- und Altersversicherung. Um uns aus den Abhängigkeiten vom Wirtschaftswachstum zu lösen, müssen wir uns die einzelnen wachstumsabhängigen gesellschaftlichen Institutionen und Bereiche ansehen und überlegen, wie wir sie umgestalten können,

- ohne auf regelmäßig steigende Steuererträge angewiesen zu sein, zum Beispiel im öffentlichen Sektor von der Bundesebene bis zur Kommune,
- ohne auf steigende Staatszuschüsse angewiesen zu sein, wie zum Beispiel die Rentenversicherung,
- damit auskömmliches Einkommen und Beschäftigung für alle erreicht werden kann, ohne die Hoffnung auf das Wirtschaftswachstum der Zukunft zu richten, und
- wie wir auch ohne ständigen Zuwachs an Gütern und Fernreisen ein interessantes, zufriedenes, ein erfülltes – und nicht nur mit Gütern und Events gefülltes – Leben führen können.

Postwachstumsgesellschaft

Wie kann eine solche Wirtschaft und Gesellschaft, eine sogenannte Postwachstumsgesellschaft definiert werden und wie kann sie konkret aussehen? Dies war die Aufgabenstellung in dem Buch »Postwachstumsgesellschaft – Konzepte für die Zukunft«, das meine Kollegin Irmi Seidl und ich herausgegeben haben.

Danach hat eine Postwachstumsgesellschaft folgende Kennzeichen:

1. Das Wachstum von Energie- und Ressourcen-Verbrauch inklusive Fläche wird gestoppt und der Verbrauch entsprechend Nachhaltigkeit Zielen zurückgefahren, die Biodiversität bleibt erhalten, die planetaren Grenzen werden eingehalten.
2. Es gibt keine Politik zur Erhöhung des Wirtschaftswachstums.
3. Wachstumsabhängige und wachstumstreibenden Bereiche, Institutionen und Strukturen werden umgebaut, sodass sie vom Wirtschaftswachstum unabhängig sind.

Folgende gesellschaftliche und wirtschaftlichen Bereiche, die das Wachstum antreiben oder davon abhängig sind, haben wir identifiziert und Experten gebeten, Konzepte für ihren Wissensbereich in einer Postwachstumsgesellschaft zu erarbeiten:

- Alterssicherung
- Gesundheitswesen
- Bildung
- Arbeitsmarkt
- Konsum
- Verteilungsgerechtigkeit
- Unternehmensverfassungen
- Finanzmärkte und Banken
- Steuerpolitik
- Ressourceneffizienz
- Staatsfinanzen
- Demokratie, Bürgergesellschaft

Postwachstumsgesellschaft und Arbeit

Herkömmlich wird der Zusammenhang zwischen Wachstum und Arbeitszeit folgendermaßen gesehen: Wir brauchen Wachstum für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Ein Grund dafür ist der technische Fortschritt, der jährlich rund 1,5 Prozent beträgt und der es erlaubt, das gleiche Bruttoinlandsprodukt, also die gleiche Menge an Gütern und Dienstleistungen mit weniger Ar-

beitskräften zu erstellen. Wenn diese Arbeitskräfte jetzt nicht arbeitslos werden sollen, ist ein Wachstum von 1,5 Prozent nötig – oder die Beschäftigung dieser Arbeitskräfte muss mit anderen Maßnahmen erreicht werden.

Für Norbert Reuter, Mitglied im Bundesvorstand von ver.di, der für den Bereich Arbeitsmarkt in einer Postwachstumsgesellschaft den Beitrag in unserem Buch geschrieben hat, sind Arbeitszeitverkürzungen und die Schaffung von – vor allem staatsnahen – Dienstleistungen, die weniger umweltbelastend sind, entscheidende Maßnahmen, um auch ohne Wirtschaftswachstum eine zufriedenstellende Beschäftigung zu erreichen. Sein Fazit (S. 99): »Im Ergebnis stellt sich nicht zuletzt aus ökologischer Sicht Arbeitszeitverkürzung als ein gesamtgesellschaftliches Projekt dar, dem hohe Priorität zukommen muss. Zur forcierten Umsetzung ist ein breites Instrumentarium zu nutzen (Arbeitszeitgesetzgebung, befristete Lohnzuschüsse, Sabbaticals, Vorruhestandsregelungen, ausgeweitete Elternzeiten etc.).«

Mein Fazit ist:

- Die planetaren Grenzen werden derzeit schon überschritten, zum Beispiel beim Klima und der Artenvielfalt.
- Bei weiterem wirtschaftlichem Wachstum, auch bei grünem Wachstum ist es unwahrscheinlich, dass die planetaren Grenzen eingehalten werden können.
- Es ist notwendig, der Einhaltung der planetaren Grenzen, dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, Priorität zu geben.
- Dies kann zu niedrigeren Wachstumsraten oder auch zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung führen, was in der Regel mit geringerer Beschäftigung verbunden ist.
- Um trotzdem eine hohe Beschäftigung zu erhalten oder zu erreichen, ist eine Arbeitszeitverkürzung nötig – in unterschiedlichen Formen und in den niedrigen Einkommensgruppen mit Lohnausgleich.

Diese Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ist jetzt abgeleitet aus den planetaren Grenzen und dem Ziel der Vollbeschäftigung.

Gleichzeitig entspricht Arbeitszeitverkürzung auch dem Wunsch vieler Menschen, die mehr Zeit haben wollen

- für ihre Familie, für die Phasen verstärkter Inanspruchnahme für die Kindererziehung und die Pflege von Älteren,
- für die Arbeit in Wohnung, Haus und Garten oder Gemeinschaftsgarten,
- für ehrenamtliches Engagement,
- für sich selbst, für unterschiedliche Aktivitäten oder auch fürs Nichtstun,
- um die eigene Balance zu finden.

»Eine Offensive der Gewerkschaften zu Arbeitszeit und Arbeitszeitverdichtung« – wie sie auf dem Gewerkschaftstag der IG Bauen-Agrar-Umwelt im Oktober 2017 beschlossen wurde, ist damit ein Schritt zu Arbeitszeiten, die für Menschen verträglicher sind, und ein Schritt in Richtung einer Wirtschaft und Gesellschaft, die

für Umwelt und Natur verträglicher ist und innerhalb der planetaren Grenzen bleibt. Denn heute prägt unsere Gesellschaft die Steigerungslogik des »immer weiter, immer schneller, immer mehr«. Dies ist verbunden mit erhöhtem Verbrauch an Energie, Ressourcen, Fläche – teilweise über die Grenzen der ökologischen Belastbarkeit hinaus – und auch mit erhöhtem Verbrauch an menschliche Energie und einer Steigerung des Lebenstempos, das die menschliche Belastbarkeit strapaziert und manchmal darüber hinausgeht. Burn-out ist dann die Folge – individuell und für den Planeten.

Literatur

- Reuter, N. in Seidl I./ Zahrnt, A. (2010): Postwachstumsgesellschaft: Konzepte für die Zukunft, Marburg, S. 85–102
- Rockström, J. et al. in: nature 461, 472–475, A safe operating space for humanity
- Seidl, I./Zahrnt A. (2010): Postwachstumsgesellschaft: Konzepte für die Zukunft, Marburg
- WCED (World Commission on Environment and Development) (1987): Our common future, New York/Oxford