

# **Arbeit**

---

Der Begriff „Arbeit“ öffnet seit jeher Interpretationsspielräume. Sind Menschen als lebendige Wesen auf die Aneignung und Bearbeitung ihrer Umwelt angewiesen, so lässt sich bereits diese Auseinandersetzung mit der natürlichen und sozialen Umgebung als „Arbeit“ begreifen. Menschen nutzen und verändern Dinge, sie bringen sich hierbei geistig, sinnlich und leiblich ein und sie entfalten dabei, dies ist das dialektische Moment der Arbeit, zugleich sich selbst (Marx 1969: 192; vgl. Negt 1984: 168ff.). Die gesellschaftlichen Realitäten entsprechen dem emanzipatorischen Potenzial von Arbeit allenfalls partiell. Sie kennen Arbeit, in der die Menschen in ihren Neigungen und Fähigkeiten Anerkennung und Zufriedenheit erfahren. Ebenso aber gibt es auch Arbeit, die sie vom Ergebnis ihres Tuns und von sich selbst entfremdet. Konflikte um Arbeit ranken sich daher seit jeher um die Chancen der Durchsetzung oder Verhinderung der jeweiligen Variante – vor allem aber um die Frage, wer überhaupt wieviel Zeit für Arbeit aufwenden muss und ihren Ertrag erhält, und wem ihr Ergebnis gehört.

In den bis ins 18. Jahrhundert währenden agrarischen Gesellschaften war das Leben der meisten Menschen fast ausschließlich von Arbeit zur Existenzsicherung ausgefüllt. Die jeweiligen sozialen Figurationen entschieden, ob ihnen dies gelang oder sie ihr Tun in den Dienst anderer stellen mussten. Da eine Arbeitsteilung im modernen Sinne noch nicht existierte, war das Ergebnis der Arbeit für die Menschen zumeist unmittelbar erfahrbar. Arbeitszeiten im heutigen Sinne gab es nicht, sondern das Arbeiten war den natürlichen Rhythmen von Hell und Dunkel, Klima und Jahreszeitenwechseln unterworfen. Zeiten des Schaffens und Ausruhens waren durch die Natur reguliert.

Mit der aufkommenden Industrialisierung änderte sich dies. Es wurde in geschützten und beleuchteten Fabrikhallen produziert; die technischen Neuerungen unterstützten das physische Leistungsvermögen der Arbeitskräfte. Die zentralisierte, bürokratisch verwaltete Arbeitsorganisation und der Einsatz von Maschinen erhöhten das Tempo des Arbeitens. Die Fabriksirenen gaben Arbeitsanfang, -ende und Pausen vor, und es entstanden die Vorläufer der heutigen Arbeitszeiten. Die Lebens-

routinen der Menschen gerieten dadurch zunächst aus den Fugen: Die neuen Lohnarbeitenden waren nicht nur an separierten Orten fixiert, sondern mussten auch ihren Arbeitsrhythmus den Taktungen der Produktion anpassen. Die Kontrolle über die Zeit hatte die Fabrikaufsicht, die ihnen das Tragen von Uhren untersagte (Thompson 1967). Die gemessene Zeit wurde zum Herrschaftsinstrument. Versammelten sich Familien anfangs noch für Mahlzeiten vor den Fabrikturen, destillierten sich sukzessive zwei getrennte Lebens- und damit auch Arbeitsbereiche heraus: die „Arbeit“, fortan prioritär verstanden als „Lohn-“ bzw. später „Erwerbsarbeit“, und die „Freizeit“, in der alle anderen, nicht-entgoltenen Arbeiten platziert blieben, so etwa auch die gesellschaftlich funktionale Haus- und Familienarbeit, deren Zeitbedarfe das neue Erwerbssystem ignorierte.

Produktion und Reproduktion trennten sich, blieben aber im Lebenszusammenhang der Menschen vermittelt, die Herausgabe, Erholung und Generativität auszutarieren hatten. Der Überhang an Arbeitsuchenden beförderte die Konkurrenz und die Akzeptanz niedriger Löhne, extremer Arbeitsbedingungen und ausufernder Arbeitszeiten, selbst für schwangere Arbeiterinnen und Kinder. Folge waren der Verschleiß der breiten Bevölkerung und eine hohe Kindersterblichkeit. Die Einführung einer betrieblichen und staatlichen Sozialpolitik war die Antwort auf diese Reproduktionskrise der ersten industriellen Revolution. Man führte, nach harten Arbeitskämpfen, Arbeitsschutzvorschriften und Begrenzungen der täglichen Arbeitszeit ein. Prinzipien der Nutzung menschlicher Arbeitskraft blieben gleichwohl ertrags- und effizienzorientiert. War das Gewinnstreben zunächst noch Ausdruck einer religiös inspirierten Arbeitsethik gewesen, die statt Müßiggang und Kontemplation das strebsame Schaffen als Garanten späteren Seelenheils vorsah (vgl. Weber 1988), verlor diese Begründung sukzessive an Prägekraft. Die Menschen verinnerlichten die kapitalistische Leistungsgesinnung und machten sie zum Maßstab ihres Handelns.

Die technischen Neuerungen der Folgejahre setzten vor allem auf eine effizientere Arbeitsgestaltung und die Steigerung von Umsatz und Gewinn bei reduziertem Personaleinsatz. Mit der Einführung von Fließfertigung für die Fahrzeugmontage verkürzte man nicht nur radikal die zur Herstellung von Autos benötigte Zeit, sondern trieb auch die Arbeitszerlegung weiter voran. Die aufkommende Massenproduktion brachte den Arbeitenden insofern zwei zeitliche Kontrollorgane: den Takt der Maschine und die Vorgesetzten. Dieses Grundprinzip überwachter und zerlegter Arbeit erfuhr ab Mitte des 20. Jahrhunderts eine Revision, als die Rationalisierungsergebnisse absehbar an Grenzen stießen und für die expandierenden Dienstleistungsberufe ungeeignet schienen. Auf den Plan traten nun Konzepte, die eine Steuerung der Arbeitsabläufe durch die Arbeitenden selbst vorsahen. Statt externer Vorgaben wurden nunmehr lediglich Ziele definiert – der Weg dorthin blieb der Planung der

Einzelnen überlassen. Fand sich dieses Prinzip zunächst in den hochqualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes, strahlte es schnell in die Fläche aus.

Maschinell und zentral gesteuerte Zeitregime blieben trotz dieser neuen Modi der Nutzung von Arbeitskraft wirkmächtig, doch kristallisierten sich nun individualisierte Arbeitszeiten heraus, in denen die Prozessgestaltung eigenverantwortlich erfolgte und lediglich Fristen für Ergebnisse vereinbart wurden. Die Arbeitgeber umwarben diese Selbststeuerung als ein den Menschen und seine Bedürfnisse besser respektierendes Modell. Die Schattenseite war jedoch offenkundig: Die Vereinbarungen ließen sich aufgrund mangelhafter Ressourcenausstattung oder Widrigkeiten in Abläufen oft nicht einhalten; häufig waren Ziele schlicht zu ambitioniert kalkuliert. Beschäftigte arbeiteten schneller, reizten ihre Leistungsreserven stärker aus, verzichteten auf Pausen oder ignorierten Limits täglicher Einsatzzeiten. Sie bezahlten ihre neue Zeitsouveränität mit einer erhöhten Intensivierung der Arbeit.

Dass dieser Nachteil zunächst kaum breiten Protest auslöste, war maßgeblich den Interessen der Erwerbstätigen selbst geschuldet, die den neuen Zugewinn an Zeitautonomie nicht mehr missen wollten. Waren die Jahrzehnte nach dem Zweiten Weltkrieg noch vom Wiederaufbau geprägt, wollten die nachfolgenden Generationen mehr vom Leben als befriedete Verhältnisse und Konsum. Zugleich schienen die Grenzen des materiellen Wachstums ohnehin erreicht; die unerwünschten Nebenfolgen der Modernisierung ließen sich in der „Risikogesellschaft“ (Beck 1986) nicht mehr ignorieren. Selbstverwirklichung im Beruf und mehr Zeit für private Interessen gewannen an Zuspruch. Ferner strömten, als Folge von Studentenbewegung und Bildungsexpansion, mehr Frauen in den Arbeitsmarkt. Nötig wurden Arbeitszeitmodelle, die sich mit Familienaufgaben vereinbaren ließen. Gab es in der DDR eine flächendeckende Kinderbetreuung, um die Arbeitskraft der Frauen einzubinden, blieb Frauen in Westdeutschland die Rolle der Hausfrau und Mutter zugewiesen. „Teilzeitarbeit“ wurde fortan das neue Vereinbarkeitsmodell und, passend zur nur vormittäglichen Kinderbetreuung in der Bundesrepublik, als „Halbtagsjob“ konzipiert. Arbeitszeitvolumen und Entgelt wurden dabei diskriminierend verknüpft: Die Beschäftigten (Frauen) erhielten deutlich geringere Stundenlöhne als Vollzeitbeschäftigte; ihre Arbeit galt als nur „Zuverdienst“. Das Steuerrecht förderte das Modell durch ein die Rollen verfestigendes Ehegattensplitting.

Als weitere Variante trat die „Gleitzeit“ auf den Plan. Indem sie Flexibilität bei Anfang und Ende des Arbeitstages einräumte, erleichterte sie die Koordination mit familialen Belangen, entsprach aber auch dem Bedürfnis aller Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität. Bezug sich dieser Spielraum zunächst auf den Tag, ergab sich spätestens in den 1990er Jahren eine fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit. Wegweisend war hier die Einführung einer „28,8-Stunden-Woche“ bei der Volkswagen AG. Gedacht als Modell einer kollektiven Verkürzung der Arbeits-

zeit zur Vermeidung von Massenentlassungen, war eine variable Verteilung der Arbeitszeit die Folge: Es sollte dann gearbeitet werden, wenn „der Markt“ dies erforderte. Verwaltet wurden die entsprechenden Stunden auf „Arbeitszeitkonten“. Hier konnte Mehrarbeit auch über längere Phasen hinweg angesammelt und in späteren Phasen wieder entnommen werden. Versprach die Unternehmensleitung auch den Beschäftigten Flexibilität und neue Gestaltungsspielräume, erwies sich der Zugriff auf die Guthaben jedoch in der Praxis als primär den betrieblichen Belangen unterworfen – es waren Konten „ohne Vollmacht“ (Jürgens 2000).

Arbeitszeitkonten sind heute weithin verbreitet und in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen umfassend reguliert, um die unterschiedlichen Interessen auszutarieren. Sie erhalten zumeist Regeln über Höchstgrenzen und Entnahmезeiträume; auch sehen sie z.T. vor, ab welchen Volumina (und erkennbar zu „dünnen“ Personaldecken) über Neueinstellungen zu verhandeln ist. Jenseits tarifgebundener Betriebe und damit für fast die Hälfte aller Beschäftigten sieht die Lage jedoch zumeist anders aus. Der Status im Betrieb, die Exklusivität einer Qualifikation und die Verhandlungskompetenz gewinnen daher im Zugang zu Zeitsouveränität an Bedeutung.

Die konkreten Arbeitszeiten der Beschäftigten haben sich inzwischen breit ausdifferenziert. Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit ebenso wie feste Arbeitszeiten existieren fort, parallel jedoch hat sich mit den Kontenmodellen eine bunte Arbeitszeitlandschaft entwickelt. Im Modell der „Vertrauensarbeitszeit“ wurde die Erfassung der Arbeitszeit gar gänzlich abgeschafft. Zeitinteressen der Beschäftigten scheinen daher auf den ersten Blick heterogener, weisen jedoch noch immer markante Gemeinsamkeiten auf: den Wunsch nach Mitbestimmung über die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit – vor allem aber prioritär die Erhaltung des Arbeitsplatzes. In der Wirtschaftskrise 2008 dienten Arbeitszeitkonten erneut und in der Fläche dazu, Entlassungen zu vermeiden. Sie sind seitdem ein auch international als Vorbild herangezogenes Modell für innovative Arbeitszeitpolitik.

Das erwähnte Dilemma im Konflikt zwischen Zeitsouveränität und Intensivierung der Arbeit brach sich maßgeblich erst seit dem Jahrhundertwechsel Bahn. Krankenkassenberichte identifizierten einen drastischen Anstieg von Fehltagen aufgrund psychischer Erschöpfung; wissenschaftliche Studien verwiesen auf einen Zusammenhang zum Wandel der Arbeitswelt. Schon in den 1990er Jahren hatte die Arbeitszeitforschung vor sozial desintegrativen und individuell überfordernden Effekten gewarnt. Sennett warnte mit seinem Buch *The Corrosion of Character* (Sennett 1998) vor einem überfordernden Sich-Aufreiben an widrigen, nicht beeinflussbaren Strukturen in der Arbeitskultur des Selbstmanagements und einer wachsenden Fremdheit sich selbst gegenüber. Die Arbeitssoziologie deckte in empirischen Studien das komplexe Zusammenspiel von Marktsteuerung, neuen Nut-

zungsweisen von Arbeitskraft und veränderten Selbstkonzepten auf und erhellte mit ihren Theoremen zur „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit (siehe als Überblick Voß 2018) die Ursachen des Wandels.

Viele der skizzierten Konflikte um die Zeit sind heute noch immer virulent. Hierarchien zwischen Arbeits- und Freizeit, zwischen Beruf und Familie, zwischen Vollzeitarbeitenden und Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten, zwischen jenen mit starren und jenen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten bestehen fort. Zugleich aber ergeben sich Paradoxien innerhalb der Modelle: Feste Arbeitszeiten garantieren im Kontext fremdbestimmter Flexibilität mehr Souveränität als variable; nachgefragte Arbeitskräfte können ihre Zeitinteressen besser durchsetzen, verzichten aber wegen fehlender Vertretung zum Schutz der Kolleg\*innen auf Freizeitansprüche. Die realen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte fallen höher aus als die tariflichen – so das seit Jahrzehnten konstante Ergebnis der Forschung – und diese wiederum sind höher als die gewünschten. Viele Teilzeitbeschäftigte wiederum würden gern mehr Stunden arbeiten. Es besteht also Potenzial für eine Umverteilung von Arbeit, doch wurden die hierfür erforderlichen Bildungs- und Weiterqualifizierungs-offensiven bislang nicht initiiert. Der expandierte Niedriglohnsektor wirkt nicht minder hemmend: Eine Verkürzung der Arbeitszeit können sich viele Menschen angesichts steigender Lebenshaltungskosten nicht leisten.

Angesichts des demographischen Wandels und einer gesteigerten Erwerbsintegration von Frauen ergeben sich absehbar neue Zeitkonflikte: Da für die Versorgung von Pflegebedürftigen und Kindern in vielen Regionen nicht ausreichend infrastrukturelle Angebote zur Verfügung stehen, wird die Nachfrage nach zeitsouverän organisierten Arbeitsmodellen anhalten; auch die Zeit- und Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern bleibt klärungsbedürftig. Besondere Herausforderungen ergeben sich zudem in Folge der Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Betriebliche, möglicherweise aber auch kollektive Verkürzungen der Arbeitszeit kommen für den Fall ins Spiel, dass Automatisierung Arbeitsplätze oder ganze Berufszweige vernichtet. Zeiten für Weiterbildung werden für die breite Bevölkerung sowie als lebensbegleitendes Instrument an Stellenwert gewinnen. Neue Technologien erleichtern bereits die ortsunabhängige Kommunikation und Kooperation und ermöglichen es, den Arbeitstag zeitflexibler zu gestalten.

Die Innovationen bergen jedoch auch bekannte Ambivalenzen in sich: Erkennbar sind eine Intensivierung und nicht entgoltene Ausdehnung der Arbeitszeit, etwa durch kurzfristige Wiederaufnahmen der Arbeit. 2019 reagiert erstmals eine EU-Richtlinie auf diese Entwicklung und verpflichtete auch bei Vertrauensarbeitszeit zur Zeiterfassung, um unbezahltes Arbeiten einzudämmen. Nutzerfreundliche digitale Assistenzsysteme stehen hierfür inzwischen zur Verfügung. Die Arbeitsparteien ringen gleichwohl um derlei Regulierungen, wie sich am Beispiel der Anfechtungen

des Arbeitszeitgesetzes zeigt, die Arbeitgeberverbände wiederholt vorbringen. Gewerkschaften hingegen sehen sich durch Studien bestätigt, die verlässliche und angemessen lange Erholzeiten als individuell ebenso wie gesellschaftlich funktional deklarieren. Der Konflikt um die Arbeitszeit geht somit in weitere Runden.

*Kerstin Jürgens*

## LITERATUR

- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jürgens, K. (2000): Das Modell Volkswagen. Beschäftigte auf dem Weg in die atmende Fabrik. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 54, Heft 2, S. 89-96.
- Marx, K. (1969): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Band 1. (Marx-Engels Werke, Band 23). Berlin: Karl Dietz.
- Negt, O. (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt am Main: Campus.
- Sennett, R. (1998): The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: Norton & Company.
- Thompson, E. P. (1967): Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. In: Past and Present, Jg. 38, Heft 1, S. 56-97.
- Voß, G. G. (2018): Was ist Arbeit? In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 15-84.