

Der Arbeit ein neues Maß geben

Anregungen aus dem Kampf um die 35-Stunden-Woche für aktuelle Zeit-Konflikte

Arbeitszeitverkürzung steht auf der Agenda: als zusätzliche freie Tage im öffentlichen Dienst, als Vier-Tage-Woche beim krisengeschüttelten VW-Konzern, als Wahloption zwischen mehr Entgelt und mehr freier Zeit. Dafür werden Begründungen genannt, die bereits vor 40 Jahren hochaktuell waren: Umverteilung von Arbeit in Zeiten von Arbeitsplatzgefährdung, Ausgleich von wachsendem Leistungsdruck, gute Arbeit und gutes Leben. Diese Trias könnte zugleich Türen für eine sozial-ökologische Transformation öffnen. Doch die Verkürzung der Arbeitszeit bleibt umkämpft: Flexibilisierung, Zwölf-Stunden-Tag, 42-Stunden-Woche und längere Lebensarbeitszeiten lauten die Gegenforderungen. Und braucht es angesichts der Polarisierung zwischen „Arbeiten ohne Ende“ und Unterbeschäftigung in Teilzeit und Minijob nicht eher „kurze Vollzeit“ für alle?¹

RICHARD DETJE, NICOLE MAYER-AHUJA

1 Ausgangsfragen

Spricht nicht alles für einen erweiterten Neuanlauf? Vier Jahrzehnte liegen jene wegweisenden Tarifkonflikte in der Metall-, Elektro- und Druckindustrie zurück, mit denen es nach massiven Streiks für die 35-Stunden-Woche gelang, eine politische Ökonomie der Lohnarbeit erkennbar werden zu lassen, die Unternehmerverbänden und konservativen Regierungsvertretern die Stirn bot. Im Zentrum standen drei zentrale Forderungen: Arbeit für alle statt Arbeitslosigkeit für immer mehr Bedürftige; Humanisierung statt fortschreitender Zerstückelung, Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit; Zeit für Leben, Lieben, Lachen. Das waren die Leitsätze einer Interessenpolitik, die über die Wahrnehmung von Schutzfunktionen hinaus das politische und kulturelle Mandat von Gewerkschaften in die sozialen Auseinandersetzungen einbrachte. Lässt sich da kein großer Bogen bis in die Gegenwart schlagen? Erweist sich Arbeitszeitverkürzung nicht erneut als die zielführende Antwort auf multiple Krisen und soziale Spaltungen?

Mehr noch: Handelt es sich (in markantem Gegensatz zu den 1980er Jahren) mittlerweile nicht um eine Reformoption, auf die sich (fast) alle Konfliktparteien einigen könnten? Jene, denen an Beschäftigungssicherung gelegen ist, um Personalabbau in Zeiten sozialökologischer Transformation zu verhindern und Fachkräfte an Bord zu

halten. Jene gut qualifizierten Teile einer nachwachsenden Generation, die nicht mehr bereit sind, einen Großteil ihrer wachen Zeit mit Erwerbsarbeit zu verbringen, weil ihnen Privatleben oder Familie wichtig sind. Jene, die auch aktuell wieder massive Überstunden beklagen, davon im Jahr 2023 nur 525 Mio. bezahlt, 775 Mio. hingegen gänzlich ohne Entlohnung, was einem Äquivalent von 835 000 Vollzeitjobs entspricht. Nicht zuletzt jene, die in einem flexibilisierten Hochleistungsregime stecken, das nicht unwesentlich zur Zunahme von gesundheitsgefährdendem Stress und psychischen Erkrankungen beiträgt.

Ist, so können die Fragen zugespitzt werden, nach vielen Jahrzehnten der Pulverdampf einer extrem zugespitzten sozialen Auseinandersetzung nicht längst verausacht, sodass innovativen Ideen zur Arbeitszeitgestaltung neue Türen offenstehen? Immerhin hat man zwischenzeitlich von einem wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Großprojekt gelernt: der großflächigen Nutzung des Instruments der Kurzarbeit, das sich als Stabilitätsanker par excellence in so unterschiedlichen Situationen wie einer Finanz- und Wirtschaftskrise (nach 2008) und einer Pandemie (nach 2020) erwiesen hat. Denn was ist Kurzarbeit anderes als Arbeitszeitverkürzung?

¹ Wir widmen diesen Beitrag Sybille Stamm, die in dem gesamten hier betrachteten Zeitabschnitt aktive Vorkämpferin für Arbeitszeitverkürzung und die selbstbestimmte Wiederaneignung enteigneter Zeit war.

Doch „die“ Arbeitszeitverkürzung gibt es nicht, und der Teufel steckt im Detail. Im Folgenden wird argumentiert, dass die derzeit diskutierten Varianten reduzierter Arbeitszeit sehr unterschiedliche Folgen für Beschäftigte haben können. Dies belegt ein erneuter Blick auf die Trias von Beschäftigungssicherung, Humanisierung und Emanzipation.

2 Beschäftigungssicherung: das kurze Aufflackern der Vier-Tage-Woche

Einer Umfrage zufolge wünschen sich vier Fünftel der Vollzeitbeschäftigen mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten ein Wochenarbeitszeitmodell, bei dem sie nurmehr vier Tage in der Produktion, der Logistik, am Schreibtisch oder im Verkauf verbringen müssen; gut acht Prozent von ihnen würden dafür auch geringeren Lohn in Kauf nehmen. Nur für knapp zwei Prozent dieser Vollzeitbeschäftigen ist die Vier-Tage-Woche heute bereits Realität (Lott/Windscheid 2023, S.5) – eine gewaltige Kluft, die immensen Veränderungsbedarf nahelegt.

In der Stahlindustrie wurde das so gesehen. Mit den beiden Forderungen nach Beschäftigungssicherung und realen Einkommensverbesserungen (+8,5 %) in Zeiten inflationärer Preisschübe war die IG Metall im Herbst 2023 in die Tarifauseinandersetzungen gezogen. Um Belegschaftsabbau in größerem Umfang zu verhindern, sollte die 35- durch eine 32-Stunden-Woche abgelöst werden, verteilt auf vier Arbeitstage. Denn die Lage istbrisant.

„Stream“ lautet der Name des Programms, das beim deutschen Marktführer Thyssen-Krupp-Steel für den größten Einschnitt seit der Zusammenlegung der beiden Stahlunternehmen steht. Auf 11,5 Mio. Tonnen Jahresproduktion sind die bestehenden Kapazitäten ausgelegt; Vorstandschef Miguel Lopez hält nicht mehr als 6,5 Mio. für erforderlich. Im Vorstand wurde die Zahl auf acht bis neun Millionen hochgesetzt – immer noch ein Kahlenschlagprogramm von bis zu einem Viertel der Jahresproduktion. Von den rund 27 000 Arbeitsplätzen dürfte sich dann ein Fünftel bis ein Viertel als überschüssig erweisen. Durch den Verkauf eines Teils des Stahlgeschäfts könnten sich die Abbauzahlen noch vergrößern. Was liegt da näher, als die Arbeitszeit auf möglichst viele Köpfe umzuverteilen, statt tausende Beschäftigte zu entlassen?

Nicht minder drastisch lesen sich Zahlen aus der Automobilindustrie angesichts von Absatzproblemen, der Umstellung auf e-Mobilität und Auslandsverlagerungen. So hat das Management von Volkswagen einseitig den seit 1994 geltenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung gekündigt, um betriebsbedingte Entlassungen und Werkschließungen vornehmen zu können. In der Zulie-

ferindustrie wird selbst bei den Platzhirschen (Bosch, ZF, Continental, Mahle, Schaeffler usw.) von massiven Abbauplänen berichtet; bei Unternehmen aus der zweiten und dahinter liegenden Reihen ist die Lage noch verzweifelter. Ende des letzten Jahrzehnts standen bei den Zulieferern 310 000 Beschäftigte auf den Gehaltslisten, gegenwärtig sind es 270 000, bis zum Jahr 2030 könnten es nur noch 200 000 sein (Automobilwoche v. 18.02.2024). Würde sich dort in Zeiten wachsender globaler Konkurrenz auf dem e-Mobil-Markt und weiterer Transformationsprozesse nicht auch eine Strategie der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung anbieten?

In der Stahlindustrie erfolgte ein erster Praxistest. Und dort scheiterte vorläufig das neue Projekt kollektiver Arbeitszeitverkürzung. Vereinbart wurde zwar die Möglichkeit einer Absenkung auf bis zu 32 Wochenstunden. Doch die Umsetzung dieser Option erfolgt nur dann, wenn Betriebsrat und Unternehmen sich (bei Absatz- und Transformationsdruck) beidseitig darauf verständigen.² Damit dürfte der Weg zu einer Vier-Tage-Woche vorerst blockiert sein. Das Strategieset von Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht Arbeitszeitverkürzung (außer in Form der von der Bundesagentur für Arbeit maßgeblich finanzierten Kurzarbeit) nicht vor. Stattdessen geht es – um nur das lukrativste „Projekt“ zu benennen – um die Abkehr vom Acht-Stunden-Tag zugunsten von flexiblen Wochenarbeitszeitregelungen.

Für Gewerkschaften und ihre Mitglieder ist die „Gefechtslage“ schwieriger. Dort navigiert man zwischen zwei Reproduktionsinteressen: Einkommens- und Arbeitsplatzsicherung. Tatsächlich brachten Umfragen unter den Beschäftigten in der Stahlindustrie das Ergebnis: Ja zur Vier-Tage-Woche – bei vollem Lohnausgleich. Ganz ähnlich fällt das Votum von Beschäftigten über Branchen hinweg aus: „Für die Befragten kommt eine Arbeitszeitreduktion in der Regel nur dann infrage, wenn sich daraus keine Verminderung des Einkommens ergibt.“ (Lott/Windscheid 2023, S.6)

Die Wahl zwischen mehr freier Zeit und mehr Geld, wie sie tarifvertraglich 2018 eingeführt wurde, war vor allem für Beschäftigte in besonderen Drucksituationen gedacht: wenn mehr Zeit für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oder aber zum Ausgleich für Arbeits(zeit)belastungen wie in der Schichtarbeit erforderlich ist. In diesen Fällen kann in der Metall- und Elektroindustrie ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) in bis zu acht arbeitsfreie Tage im Jahr umgewandelt werden. 2022 haben rund 400 000 Beschäftigte davon Gebrauch gemacht. Das ließe sich ausweiten, indem bei attraktiven Entgeltregelungen der Kreis der Anspruchsbe-

² Allein für Beschäftigte ab 60 Jahren konnte ein individueller Anspruch, weniger zu arbeiten, vereinbart werden, und zwar auch ohne Zustimmung der Unternehmensleitung.

rechtierten erweitert wird, beispielsweise zugunsten von Bildungsinteressen oder freien Zeiten, die bis an Sabbaticals heranreichen. Das bringt im Einzelfall und für etliche Beschäftigtengruppen Progress. Ferner lassen sich Regelungen für eine individuell verkürzte Vollzeit – Absenkungen der Arbeitszeit auf 28 Wochenstunden für sechs bis 24 Monate – ausweiten.

In Zeiten spürbarerer Kaufkraftverluste ist das Verhältnis von Arbeitszeit- und Einkommenspolitik jedoch komplizierter geworden. Nach Berechnungen des WSI (Schulden/WSI-Tarifarchiv 2024) sind die Tarifeinkommen real, d. h. unter Berücksichtigung der Preissteigerungsrate, zwischen 2021 und 2023 im Durchschnitt um 5,7 % gesunken. Der Korridor für einen „Tausch“ von weniger Entgelt gegen mehr freie Zeit ist schmäler geworden.

Damit ist Arbeitszeitpolitik nicht vom Tisch. Analog dem Stahlabschluss könnte je nach betrieblicher Bedarfslage die Arbeitszeit herabgesetzt werden. Beim Automobilzulieferer Schaeffler in Herzogenaurach ist diese Karte bereits gezogen worden. Dort wird künftig nur noch vier Tage in der Woche gearbeitet. Ob das Schule machen kann, ist nicht absehbar. Beim weltweit drittgrößten Automobilzulieferer ZF entfallen allein durch die Umstellung auf einen elektrischen Antriebsstrang im Vergleich zum Verbrenner rund die Hälfte der damit befassten Arbeitsplätze; der ZF-Betriebsrat geht in seinem Szenario davon aus, dass deutschlandweit nahezu jede vierte Stelle im Unternehmen auf der Kippe steht. Von Initiativen in Richtung einer Vier-Tage-Woche hat man aus der Unternehmenszentrale in Friedrichshafen aber noch nichts gehört. Unternehmensstrategien können – gerade was Arbeitszeitregelungen anbelangt – höchst unterschiedlich ausfallen. Für Gewerkschaften ist das ein Dilemma.

Das Tor, das der Stahlabschluss für betriebliche Verhandlungslösungen in Richtung einer Vier-Tage- oder 32-Stunden-Woche geöffnet hat, schafft ein zweites Dilemma. In der sehr überschaubaren Unternehmenslandschaft der Stahlindustrie mögen die Folgen einer Verbesserung der Arbeitszeitpolitik kalkulierbar sein. Jenseits davon differieren die Verhältnisse stark nach Betriebsgröße, Markt- und Verwertungsbedingungen. Die Gefahr einer Zerstückelung und Fragmentierung der Arbeitszeitpolitik nimmt auf einem nicht mehr flächentarifvertraglich regulierten Entwicklungspfad zu. Und ein drittes Dilemma schließt daran an: Die Machtressourcen sind sehr ungleich zwischen Betrieben, Unternehmen und Branchen verteilt. Hoch organisierte Stahlbelegschaften verfügen (zumal angesichts der durch paritätische Mitbestimmung vorhandenen institutionellen Machtressourcen) über weitaus günstigere Rahmenbedingungen, als dies andernorts der Fall ist.

Erweitern wir den Blick über die klassischen Industriebanken hinaus: Der zugespitzte Arbeitskampf der Lokomotivführer-Gewerkschaft GdL im Frühjahr 2024 zielt zwar auf Arbeitszeitverkürzung (auf bis zu 35 Stunden) bei vollem Lohnausgleich, die nun für Schichtar-

beiter*innen zwischen 2026 und 2029 schrittweise eingeführt werden soll, doch hier geht es explizit nicht um Beschäftigungssicherung, sondern ganz im Gegenteil um die Entlastung von Beschäftigten unter Bedingungen von Personalmangel, Flexibilisierung und Stress. Ganz Ähnliches gilt für die Entlastungstarifverträge im Bereich der Krankenhauspflege (vgl. dazu den Beitrag von Dana Lützkendorf in diesem Heft). In anderen Branchen hingegen, wo Teilzeitarbeit und Minijobs von Frauen prägend sind (etwa im Einzelhandel oder im Reinigungsdienst), sind keine tariflichen Initiativen zur Beschäftigungssicherung zu verzeichnen. Letztere scheinen sich nach wie vor eher auf die Schwerpunkte männlicher (Vollzeit-)Facharbeit zu konzentrieren, während die faktische Beschäftigungsunsicherheit, die dadurch entsteht, dass Frauen angesichts unzureichender Vergütung und Personalausstattung etwa aus der Pflege fliehen, meist nicht unter diesem Begriff diskutiert wird. Wer Arbeitszeitpolitik im Interesse von Beschäftigten machen möchte, müsste speziell in frauendominierten Branchen zudem eher auf *Arbeitszeitverlängerung* setzen. Laut Statistischem Bundesamt (2024) gaben im Jahr 2022 knapp 6 % der Teilzeitbeschäftigte³ an, eigentlich auf der Suche nach einer Vollzeitstelle zu sein; im Sozio-ökonomischen Panel hatten 2016 sogar 39 % der weiblichen und 46 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten zu Protokoll gegeben, dass sie sich eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschten (vgl. Jürgens et al. 2017, S. 113). Statt „Arbeitszeitverkürzung“ müsste eine gewerkschaftliche Forderung, die überarbeitete IT-Spezialist*innen, Lokführer*innen oder Pflegekräfte, die von Stellenabbau bedrohten Belegschaften in der Automobilzulieferindustrie und die teilzeitbeschäftigen Kolleg*innen in der Reinigungsbranche ebenso wie die Minijobber*innen an der Supermarktkasse zusammen ansprechen könnte, heute wohl eher lauten: „Kurze Vollzeit für alle!“

3 Arbeitszeitverkürzung als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit?

Beschäftigungssicherung war im Kampf um die 35-Stunden-Woche nur eines der verfolgten Ziele. Hinzu kam die Forderung, dass kürzere Arbeitszeiten Erwerbsarbeit humander machen sollten. Auch diese (alte) Hoffnung durchzieht die aktuellen Debatten. So berichteten Anfang Februar 2024 zahlreiche Medien über ein Pilotprojekt der Unternehmensberatung „Intraprenör“ aus Berlin, das ca.

³ Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen (hier definiert als Tätigkeit von weniger als 32 Wochenstunden) ist in den drei Jahrzehnten von 1991 bis 2021 von 30,2 % auf 45,1 % angestiegen (vgl. Pfahl et al. 2023).

50 (vor allem mittelständische) Firmen in Deutschland sechs Monate lang auf dem Weg hin zu einer Vier-Tage-Woche begleiten will. „100 – 80 – 100“ lautet das propagierte Erfolgsrezept: 100 Prozent Leistung – 80 Prozent Arbeitszeit – 100 Prozent Gehalt.

Das sei eine Win-win-Konstellation reinster Güte – so stellt es zumindest Julia Backmann (Universität Münster) dar, die das Projekt wissenschaftlich begleitet. Gegenüber dem Mitteldeutschen Rundfunk⁴ gab sie an, dass alle Beteiligten nur Vorteile zu erwarten hätten: Unternehmen profitierten von der Vier-Tage-Woche, weil diese die Produktivität erhöhe, zur Senkung des Krankenstands und zu einem Rückgang von Kündigungen beitrage. Beschäftigte hingegen könnten tatsächlich kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich genießen – fast drei Viertel der Befragten hatten dies in der (oben erwähnten) HBS-Erwerbspersonenbefragung 2022 (Lott/Windscheid 2023, S. 5) gefordert.

Allerdings verweist dieselbe Befragung auf einen neurotischen Punkt, denn der Faktor „Arbeitsbelastung“ spielt eine zentrale, wenn auch widersprüchliche Rolle. Unter denjenigen, die sich eine Vier-Tage-Woche wünschen, nennen drei Viertel als Grund: „weil ich die Arbeitsbelastung reduzieren will“. Zugleich verweist die überwiegende Mehrheit der deutlich kleineren Gruppe, die eine Vier-Tage-Woche ablehnt, ausdrücklich auf ihre Arbeitsbelastung, wenn sie der Befürchtung Ausdruck gibt, dass „sich an den Arbeitsabläufen nichts ändern würde“ und „die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre“ (vgl. ebd.). Bei der Prämisse des Pilotprojekts – 100 Prozent der Leistung in 80 Prozent der Zeit – stellt sich demnach die Frage, ob dies für Beschäftigte eher ein Versprechen oder eine handfeste Drohung ist.

Als Mitte der 1980er Jahre um die Einführung der 35-Stunden-Woche gekämpft wurde, debattierte vor allem die IG Druck und Papier neben dem vollen Lohnausgleich auch über einen Personalausgleich. Eine Humanisierung des Arbeitslebens schien nur möglich, wenn auch die Verdichtung der Arbeitsleistung reduziert – oder zumindest durch kürzere Arbeitszeiten kompensiert – würde. Man verlangte damit nicht weniger als eine (anteilige) Weitergabe der Produktivitätsfortschritte an die Beschäftigten, um „humane“ und, wie es später hieß, „gute Arbeit“ zu ermöglichen.

Das konnte und kann auch heute ganz Unterschiedliches bedeuten. Entscheidend ist: Im Ergebnis muss eine Belastungsreduktion herauskommen. Deshalb wurde bereits vor vier Jahrzehnten über definierte Leistungsbedingungen, Personalbesetzungsregelungen und Personalausgleiche diskutiert. Eine verkürzte Wochenarbeitszeit ist für Beschäftigte nur dann uneingeschränkt von Vorteil, wenn auch das Leistungspensum sinkt. Im Kampf um die 35-Stunden-Woche war das vor allem in den „Angestelltenbereichen“ der Knackpunkt. Anders als bei Produktionsarbeiter*innen, wo (angesichts der dort besonders virulenten Vernutzung von Arbeitskraft durch allzu

schnelle Maschinentakte oder Akkordvorgaben) schon früh Instrumente von Leistungspolitik erkämpft worden waren, konnten Gewerkschaften und Betriebsräte die Arbeitsbelastung von Angestellten weniger wirkungsvoll reduzieren. Dort gab es jene Reserviertheit, die auch in aktuellen Umfragen aufscheint: Kürzere Arbeitszeiten bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen drohen unzumutbare Arbeitsanforderungen nur noch unerträglicher werden zu lassen.

Hat Arbeitszeitverkürzung also überhaupt das Potenzial, das Arbeitsleben von Beschäftigten menschlicher zu machen? Diese Frage lässt sich nur beantworten, wenn man Arbeitszeit und Leistung gemeinsam in den Blick nimmt. Dies geschieht in aktuellen Debatten meist nicht: Entweder werden (wie in den Konflikten um Personalbemessung in Krankenhäusern) vor allem Fragen von Arbeitsverdichtung thematisiert, oder es wird über verkürzte Arbeitszeiten verhandelt, wobei zumindest teilweise ein Lohnausgleich zur Sprache kommt. Die Leistungsfrage als zweiter kritischer Punkt, der die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten scheidet, wird hingegen systematisch ausgeblendet. Dies mag erklären, warum die Vier-Tage-Woche als Ausdruck von *common sense* erscheint kann.

Dieses dröhrende Schweigen dürfte nicht zuletzt damit zu tun haben, dass selbst in den Industriegewerkschaften seit den 1980er Jahren immer weniger „Leistungspolitik“ betrieben wird. So argumentieren Vertreter der IG Metall wie Urban und Ehlscheid in Einklang mit wissenschaftlichen Studien (wie Kratzer et al. 2015), dass im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte ein „arbeitskraftbezogener Leistungsbegriff“ durch einen „marktbezogenen“ verdrängt worden sei. Solange sich betriebliche und gewerkschaftliche Leistungspolitik an Faktoren wie Arbeitsanstrengung und Fähigkeiten orientiert habe, hätten Unternehmerverbände und Gewerkschaften auf tariflicher, Firmenleitung und Betriebsrat auf betrieblicher Ebene darum gerungen, eine „Normaleistung“ festzulegen, verstanden als „auf die Dauer eines Arbeitslebens hin bemessene biologisch und sozial zumutbare, stückzahl- oder zeitbezogene Mengenleistung“ (Urban/Ehlscheid 2019, S.107). Man definierte Normen, vereinbarte Leistungslöhne und Schutzzvorschriften (vor allem für die Produktionsarbeiter*innen der „direkten Bereiche“, während Angestellte meist Zeitlohn erhielten). Arbeitsdruck und -leid verschwanden unter diesen Bedingungen durchaus nicht aus Industriebetrieben, und auch Arbeitszeiten wurden keineswegs „starr“: Schichtarbeit und Überstunden waren weit verbreitet. Aber zumindest dort, wo es starke Be-

⁴ Wissenschaftliche Publikationen von Julia Backmann zu diesem Projekt liegen (laut ihrer Webseite und weiterer Literaturrecherche) unseres Wissens bislang nicht vor. Das Interview (MDR) vom 08.09.2023 findet sich hier: <https://www.mdr.de/wissen/arbeitszeitmodell-vier-tage-woche-gross-experiment-in-deutschland-100.html>

triebsräte gab, musste diese zeitliche Flexibilität von der Interessenvertretung goutiert werden und wurde mit Zuschlägen entgolten. Die „gewerkschaftliche Mitsprache und Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von betrieblichen Leistungsnormen einerseits, andererseits die Sicherheit der Arbeitgeber, auf dieser Basis die Rationalisierung der Massenproduktionsstrukturen weitgehend konfliktfrei vorantreiben zu können“, sei „einer der Wesenskerne des westdeutschen Systems industrieller Beziehungen“ gewesen, betont Süß (2012, S.145).

Die Durchsetzung eines „marktbezogenen“ Leistungsbegriffs bedeutete hingegen, so Urban und Ehlscheid (2019, S.111), dass „die Abweichung von einer definierten Arbeitszeit von der ursprünglichen *Ausnahme zur Regel* wird“. Statt Leistungsvorgaben und Arbeitszeitgestaltung an den Erfordernissen der Produktion zu messen, orientieren Unternehmen sich zunehmend an Renditeerwartungen (die sich nicht zuletzt aus Finanzmarktdynamiken speisen). Auf dieser Grundlage werden Unternehmensziele definiert und teilweise bis auf Arbeitsplatzebene heruntergebrochen. Von den Beschäftigten wird erwartet, die daraus resultierenden Kennzahlen zu erfüllen. Dies – und nicht eine vorab kollektiv vereinbarte Arbeitsleistung – ist nun der Maßstab dafür, ob man genügend Leistung erbringt. Störungen im Arbeitsablauf werden ebenso wie das wirtschaftliche Risiko in die Verantwortung von Beschäftigten übertragen, was (zusammen mit unzureichenden Ressourcen) wesentlich dazu beiträgt, dass in vielen Unternehmen immer länger und immer flexibler gearbeitet wird: Man hält das vertraglich definierte Arbeitsende nicht ein, nimmt Aufgaben mit in den Feierabend, in das Wochenende oder in den Urlaub, bis das vorgegebene Ziel erreicht, das Projekt beendet ist. Die Inszenierung von „Markt“ (selbst innerhalb eines Unternehmens) schürt die Konkurrenz unter Kolleg*innen, und es ist allzu oft die Auftragslage, die über die Gestaltung von Arbeitszeiten entscheiden – nicht die Bedürfnisse von Arbeitenden in Bezug auf Selbstsorge, Familie oder schlicht: freie Zeit. Das Ergebnis für Beschäftigte, denen „flexible Arbeitszeiten“ seit Jahrzehnten als Schlüssel zu besserer Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben angepriesen werden, seien eine systematische Überlastung, gesundheitliche Probleme und weniger statt mehr Zeitautonomie, so das vernichtende Resümee vieler Studien (vgl. Kratzer et al. 2015). Trotz um sich greifender Arbeitsverdichtung und weit verbreitetem Personalmangel steht eine offensive Verknüpfung von Arbeitszeit- und Leistungspolitik derzeit nicht auf der gewerkschaftlichen Agenda.

Unter diesen Bedingungen ist die aktuell viel diskutierte Entscheidung mancher hoch qualifizierter Berufsanfänger*innen für reduzierte Arbeitszeiten nur allzu verständlich. Sie erscheint weniger als Ausdruck eines Hedonismus von „Jungen, die nicht mehr arbeiten wollen“, denn als Akt der Selbstverteidigung. Mag doch das Beispiel älterer Kolleg*innen, die vorzeitig den Beruf verlassen, weil sie den Arbeitsdruck nicht länger bewältigen

können, manche Jüngere motivieren, individuell die Reißleine zu ziehen. Allerdings können vor allem diejenigen von ihnen für reduzierte Arbeitsstunden optieren, deren Vergütungsniveau so hoch ist, dass sie sich eine individuelle Arbeitszeitverkürzung auch ohne Lohnausgleich leisten können. Diese Option steht dem Großteil der abhängig Beschäftigten nicht zur Verfügung. Im Gegenteil: Wie erwähnt, wünschen sich Frauen in Teilzeit- oder Minijobs eher eine *Verlängerung* der Arbeitszeit, um von ihrem Job leben zu können, und auch für die etwa 20 % der Erwerbstätigen, die inzwischen im Niedriglohnsektor tätig sind, ist eine Vier-Tage-Woche ohne Lohnausgleich keine Option. Hier greift stattdessen Mehrfachbeschäftigung um sich,⁵ da man sonst die steigenden Lebenshaltungskosten nicht mehr finanzieren kann. Für diejenigen hingegen, die tatsächlich Vollzeit arbeiten und unter stetig steigender Arbeitsverdichtung leiden, ist „Arbeitszeitverkürzung“ erst einmal attraktiv – und entsprechend groß ist die Hoffnung, die durch die Perspektive einer Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich bei vielen geweckt wurde.

Die Stellschraube in Hinblick auf die Humanisierungswirkung von Arbeitszeitverkürzung liegt in der Personalbemessung. In den letzten Jahren haben nicht zuletzt die Forderungen der Pflegekräfte in den Kliniken diese Debatte neu befeuert (Kunkel/Jäger 2017). In den Arbeitskämpfen, die an der Berliner Charité und andernorts geführt wurden, ging es nicht nur um mehr Vergütung, sondern ebenfalls um eine verbesserte und verlässliche personelle Ausstattung: „Mehr von uns ist besser für alle“, so der eingängige Slogan, mit dem die Gewerkschaft ver.di diese Auseinandersetzungen um die Aufwertung von Arbeit führte – und gewann. Warum spielt diese Forderung so gar keine Rolle in der Industrie, obwohl doch zum Beispiel in der Druckindustrie schon früh kollektiv vereinbarte Vorgaben zur Maschinenbesetzung erstritten wurden?

Solange Arbeitszeitverkürzung nicht mit der Kontrolle von Leistungsstandards einhergeht, trägt eine Vier-Tage-Woche nicht unbedingt zur Humanisierung der Arbeitswelt bei. Schon 2017 gaben laut DGB-Index „Gute Arbeit“ immerhin 41 % der Befragten an, sehr häufig oder oft nach der Arbeit erschöpft zu sein, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2017). Danach kam die Corona-Pandemie mit der massenhaften Isolierung von Beschäftigten im Homeoffice, wo Arbeitszeiten notorisch entgrenzt und selbst vereinbarte Leistungsstandards sehr häufig überschritten werden (Brettner et al. 2022, S.342ff.). Es folgte die paradoxe Situation, in der Unternehmen aktuell über Fachkräftemangel klagen, während Beschäftigte um den Arbeitsplatz fürchten. Wer sich unter diesen Bedingungen

⁵ Zahl und Anteil der Mehrfachbeschäftigte haben sich seit dem Jahr 2003 mehr als verdoppelt – eine Entwicklung, die nach Auffassung von Graf et al. (2019, S.1) in Europa einzigartig ist.

nicht mit Modellen von Arbeitszeitverkürzung begnügen möchte, die dazu führen, dass Beschäftigte nach etwas kürzeren, aber noch weiter verdichteten Arbeitstagen abends ausgelaugt zu Hause aufs Sofa fallen und die Reproduktion von Arbeitskraft nur noch eingeschränkt gelingt, muss den alten Grundsatzkonflikt um eine gänzlich andere Ökonomie der Lohnarbeit aufnehmen.

4 Zeit als Maß der Freiheit – Zeit zum Leben, Lieben, Lachen

Der Kampf um den Arbeitstag begleitet die Arbeiter*innenbewegung seit ihren Anfängen. Immer ging es bei diesen Auseinandersetzungen darum, die von Managementseite geforderte Verlängerung der Arbeitszeit ebenso zurückzuweisen wie die fortschreitende Intensivierung der Arbeitsleistung. Schon bei Marx (1962 [1867], S. 182) findet sich die Überlegung, dass die Gestaltung von Arbeitszeit insofern eine Grundsatzfrage sei, als es dabei letztlich um das Maß der Freiheit von Lohnarbeit gehe. Bei „unfreier Arbeit“ (etwa in Form von Sklaverei) geht die Person des oder der Arbeitenden in den Besitz einer anderen Partei über; der Zugriff auf deren Arbeitskraft besteht damit im Prinzip ein Leben lang, für 24 Stunden am Tag. Bei formal freier Lohnarbeit hingegen wird ein Vertrag über die *zeitlich beschränkte Nutzung von Arbeitskraft* geschlossen – ist die vereinbarte Zeitspanne abgelaufen, hat ein Unternehmen keinen Anspruch mehr auf Arbeitsleistung. Mit dem Feierabend oder dem Wochenende beginnt folglich die Zeit der Freiheit (vgl. Mayer-Ahuja i. E.). Wenn die am häufigsten genannten Gründe für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung (laut der oben erwähnten HBS-Befragung) die folgenden sind: „mehr Zeit für mich selbst“, „mehr Zeit mit der Familie“, „mehr Zeit für Hobbies, Sport, Ehrenamt etc.“, geht es letztlich um (etwas) mehr Freiheit von der Erwerbsarbeit. Und wenn man bedenkt, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeiten weit über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus verlängern und flexibilisieren, um etwa im Rahmen indirekter Steuerung die vorgegebenen Ziele zu erreichen, wird deutlich, dass Lohnarbeit sich damit auf das Modell der „unfreien Arbeit“ zubewegt.

Grenzsetzungen bei der Arbeitszeit fungieren aus dieser Perspektive schlicht deshalb als „Maß der Freiheit“, weil die Länge des Arbeitstages darüber bestimmt, welchen Anteil der täglich verfügbaren Stunden Beschäftigte in einem (betrieblichen) Umfeld verbringen müssen, das durch den Zwang zur Existenzsicherung, durch Ausbeutung und Entfremdung geprägt ist. Diese Erfahrung lag der erstmals um 1830 in Großbritannien erhobenen Forderung zugrunde, der Tag solle gedrittelt werden: Neben acht Stunden Erwerbsarbeit müsse Raum für acht Stunden Schlaf sowie acht Stunden Freizeit und Erholung bleiben

(vgl. Reiner 2015, S. 26). Daran knüpfte Mitte der 1980er Jahre Oskar Negt bei seinem Plädoyer für die 35-Stunden-Woche an. Denn diese bewirke, dass erstmals in der Geschichte des Kapitalismus der *größte Teil* eines Tages auf „Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ entfallen (wie es damals auf vielen Transparenten vor allem gewerkschaftlicher Aktivist*innen hieß). Oder in Negts Worten: „Nehmen wir an, künftig würde die Aufteilung des Tages so sein: 7 Stunden ‚Unternehmerdienst‘ – 8 Stunden Schlaf – 9 Stunden Menschsein; bereits in dieser schlichten Nebeneinanderstellung wäre unschwer erkennbar, dass der *Zeitanteil für das Menschsein*, wie immer sich dieses Menschsein im Einzelnen gestalten mag, ein Übergewicht hat.“ (Negt 1984, S. 33)

„Wem gehört die Zeit?“, fragten Kolleginnen an der Schnittstelle von Arbeiter*innen- und Frauenbewegung wie etwa Ingrid Kurz-Scherf und Gisela Breil (1987), die mit ihrer „Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfes“ nachdrücklich auf die Notwendigkeit der sozialen Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlicher Strukturen hinwiesen: Nicht nur für Sorgearbeit sollte Arbeitszeitverkürzung Spielräume schaffen, sondern auch für „selbstbestimmte Zeiteinteilung“ und für die „Demokratisierung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme“. Auch Negt erwartete, dass Arbeitszeitverkürzungen „an die Grundfesten des Herrschaftssystems“ rührten (Negt 1984, S. 19). Zudem gehe es dabei, angefangen beim Ringen um die *10-hour-bill* in Großbritannien, nie nur um „Einzelerungenschaften, sondern um den Kampf zwischen *zwei grundverschiedenen Ökonomien*“: „Der blinden Herrschaft der Gesetze von Nachfrage und Zufuhr“ setzten Beschäftigte und ihre Gewerkschaften „eine andere politische Ökonomie“ entgegen, basierend auf „Ansprüchen der sozialen Kontrolle der Produktion, der bewussten Regulierung gesellschaftlicher Prozesse“. Arbeitszeitverkürzung bedeute daher „neben der Vergrößerung des Anteils der Menschen an eigener, selbstgestalteter Zeit gleichzeitig die Erweiterung ihrer Eingriffsmöglichkeiten in die geschichtlich-gesellschaftliche Krisendynamik. Es geht um das Brechen von Herrschaftspositionen, die gerade von dieser Krisendynamik leben“ (ebd., S. 28f.).

Der Zugriff auf lebendige Arbeit ist demnach ein Grundsatzkonflikt, bei dem es – wie sollte es anders sein – um Herrschaft geht. „Herrschaft besteht in der abstrakt-verfügenden und zuordnenden Mikroorganisation von Raum und Zeit, denen die Menschen unterworfen werden; eine Politik, die auf Überwindung von Herrschaft gerichtet ist, besteht nicht in der *Aufteilung und Zuweisung des Bestehenden, sondern in der Produktion des Neuen*.“ (ebd., S. 256)

Allerdings hat sich inzwischen eine Sichtweise auf Arbeitszeitfragen durchgesetzt, die sich weitgehend auf eine solche Aufteilung und Zuweisung des Bestehenden beschränkt. Der Fokus ist dabei in erster Linie auf die (bemerkenswert langsam) Veränderungen in den Standards geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung gerichtet.

Wenn von der „Vereinbarkeit“ zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben oder der (ungleichen) Verteilung von „Care-Arbeit“ die Rede ist, geht es vor allem darum, welche Zeitbudgets Männer oder aber Frauen für Erwerbs- versus Reproduktionsarbeit aufbringen (siehe den Beitrag von Entgelmeier/Nold in diesem Heft). Die Befunde sind deprimierend. Laut der jüngsten Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes (2022) ist der Zeitaufwand für unbezahlte Care-Arbeit seit 2013 zwar bei Männern von gut 17 auf knapp 21 Stunden pro Woche gestiegen; bei Frauen hingegen liegt er weiterhin deutlich höher (zwischen 29 und 30 Stunden) und hat im Erhebungszeitraum sogar um eine weitere Viertelstunde zugenommen. Arbeitszeitverkürzung spielt auch hier eine maßgebliche Rolle – denn viele Frauen entscheiden sich bekanntlich „freiwillig“ für Teilzeit- oder sogar Minijobs (und nehmen dafür proportionale Gehaltseinbußen in Kauf), weil sie keine andere Möglichkeit sehen, die ihnen zugeschriebenen Aufgaben in Haushalt, Kindererziehung oder Pflege anderweitig mit Erwerbsarbeit zu kombinieren. Und noch eine Variante der „Umverteilung“ ist festzustellen: die Tendenz höher qualifizierter und besser verdienender Frauen, einen Teil dieser Pflichten nicht etwa an ihre (in der Regel) männlichen Partner, sondern an andere (oft migrantische) Frauen abzutreten, die ihnen lange, flexible und intensive Arbeitstage auf Basis von oftmals „schwarz“ geleisteten Minijobs im Privathaushalt ermöglichen oder als „Live-in-Pflegekräfte“ die Sorge für ältere Angehörige übernehmen (siehe den Beitrag von Aulenbacher et al. in diesem Heft).

Diese Formen von Vereinbarkeitsmanagement haben wenig mit „Leben, Lieben und Lachen“ zu tun – es geht dabei vor allem darum, die fremdbestimmte Zeit des Tages, die man in Erwerbsarbeit verbringt, noch ausbauen und intensiver nutzen zu können. In den 1980er Jahren war die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung noch eng mit dem Wunsch verbunden, mehr Zeit für das „Menschsein“ zu erkämpfen. Dies ist ein emanzipatorisches Ziel in eigenem Recht. Zugleich beinhaltet es eine grundsätzliche Umverteilung von gesellschaftlicher Zeit und gesellschaftlichem Reichtum – und zwar nicht in erster Linie zwischen abhängig Beschäftigten (männlichen bzw. weiblichen Geschlechts), sondern zwischen Kapital und Arbeit. Davon ist in aktuellen Debatten über Arbeitszeitverkürzung bemerkenswert wenig die Rede.

5 Ausblick

Dass die wichtigsten Gründe für Arbeitszeitverkürzung über einen Zeitraum von vier Jahrzehnten nichts an Aktualität eingebüßt haben, ist in schnelllebigen Transformati onszeiten eine wichtige Erkenntnis. Arbeitszeitverkürzung

verspricht bis heute Beschäftigungssicherung, Humanisierung der Arbeit und ein selbstbestimmteres Leben. Und auch das gehört zum kollektiven Gedächtnis von Generationen: Sie ist keineswegs im „allgemeinen Interesse“, sondern Gegenstand heftigster Kämpfe. Man denke etwa an die Härte des Konflikts bei der Deutschen Bahn im Frühjahr 2024 um die Reduzierung der Wochenarbeitszeit, um mehr Ruhetage zwischen den Schicht einsätzen zu ermöglichen. Dass dies die Arbeit attraktiver machen und den viel beklagten Personalnotstand lindern könnte, versteht sich von selbst – doch der erbitterte Widerstand des Bahnvorstandes macht deutlich, dass dahinter auch heute jener Konflikt zwischen unvereinbaren Ökonomien steht, den Negt Mitte der 1980er Jahre beschrieben hatte.

Deshalb ist Fortschritt in diesem Feld so schwer zu erreichen – und deshalb muss Arbeitszeitverkürzung mit Lohn- und Personalausgleich im Rahmen einer kurzen Vollzeit für alle künftig ganz oben auf der gewerkschaftlichen Agenda stehen. Ob nun als Vier-Tage- oder 32-Stunden-Woche, wird sich in künftigen Auseinandersetzungen entscheiden. Auf jeden Fall sollte man sich nicht darauf verlassen, dass Arbeitstage und -wochen quasi automatisch kürzer werden. John Maynard Keynes (1963 [1930]) prognostizierte unter Verweis auf das Gesetz der Produktivitätsentwicklung bereits für seine Enkel eine 15-Stunden-Woche. Dass diese Prognose sich nicht realisiert hat, ist weniger ökonomischen Gesetzmäßigkeiten geschuldet als den Niederlagen von Beschäftigten im „Kampf um den Arbeitstag“. Dieser wird in Zukunft sicher nicht weniger beharrliches Ringen erfordern als in der Vergangenheit.

Die Kontexte verändern sich – Krisenprozesse, Arbeits- und Unternehmensorganisation, Lebensbedürfnisse –, doch immer geht es bei Arbeitszeitverkürzung um ein gesellschaftspolitisches Projekt. Dies spielte bereits in den Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche eine zentrale Rolle.

Erstens: Kämpfe um kürzere Arbeitszeiten sind „Kämpfe um Köpfe“, um Überzeugungen, Deutungen und dazugehörige Narrative. Detlef Hensche, damals Zweiter Vorsitzender der IG Druck und Papier, zog 1984 das Fazit, dass man diese Kämpfe letztlich *nicht* gewonnen habe. Seine Diagnose lautete: Das politische Mandat der Gewerkschaften wurde eher zurückhaltend in die Auseinandersetzungen eingebracht. „Ich meine, wir haben versäumt, Jahre vor dem Kampf um die 35-Stunden-Woche klar genug Flagge zu zeigen, daß alle mit voller Überzeugung hätten begreifen können, worum es im Frühjahr 1984 ging: Die 35-Stunden-Woche ist nur ein Mosaiksteinchen im Rahmen des Aufbegehrens gegen eine Politik, die mit Sparen und Gürtel-enger-Schnallen das marktwirtschaftliche Schiff wieder flott zu machen versucht. So fehlte es bei vielen, die wir nötig gebraucht hätten, an Einsicht in die zentrale Bedeutung dieses einen Mosaiksteins.“ (Hensche 1985, S.88)

Zweitens: Das, was Hans-Jürgen Urban heute die zivilgesellschaftliche Mosaik-Linke nennt, hatte 1984 nur be-

grenzte Möglichkeiten, auf der Bühne zu erscheinen. Das Mobilisierungsziel, in breiten gesellschaftlichen Bündnissen Grundsatzkonflikte auszufechten, wurde nur ansatzweise erreicht – und dennoch sind es gerade diese Bündnisansätze, die bei vielen der damaligen Streiter*innen im Kollektivgedächtnis haften geblieben sind als Erlebnisse breit geteilter Solidarität. Das zeigt, welche Widerstands- und Zukunftspotenziale gehoben werden könnten – damals, aber mehr noch heute und morgen.

Drittens: Auch wenn der hier wiedergegebene Begründungsdreischritt für eine Politik der Arbeitszeitverkürzung allgegenwärtig war, erfolgte doch eine Engführung. Um noch einmal Hensche (ebd.) zu Wort kommen zu lassen: „Wir sind mit der Überbetonung der Arbeitszeitverkürzung als Ersatz für Beschäftigungspolitik etwas mehr in die Defensive geraten, als uns allen gut tat. Die bessere Verteilung des Mangels stand im Vordergrund. Daß die Werktagen kürzer werden müssen, daß die Arbeitnehmer mit der Freizeit mehr anfangen wollen und daß Arbeitszeitverkürzung notwendig dazu führen muß, die Arbeitsbedingungen nicht zu verschärfen, sondern zu verbessern, also die Verfügungsgewalt der Arbeitnehmer über die Arbeit zu vergrößern – das ist zwar gesagt und geschrieben worden, hat aber in der Auseinandersetzung keine große Rolle gespielt.“

Viertens: Hans Janßen und Klaus Lang haben als geschäftsführendes Vorstandsmitglied und Leiter der Abteilung Tarifpolitik der IG Metall 1984 betont, dass Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftspolitisches Projekt weitreichende Konsequenzen haben müsste: „Die durch kürzere tägliche Arbeitszeit gewollte Verknüpfung von Berufs- und Alltagsleben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit verbundene gesamtgesellschaftliche Emanzipationsanspruch wird sich ja nur verwirklichen lassen, wenn es gleichzeitig zu einer Änderung der Industriestrukturen kommt, eine gewisse Dezentralisierung verwirklicht und damit wiederum das engere Zusammenrücken von Wohnort und Arbeitsplatz ermöglicht [wird].“ „Der positive Kern des Strebens nach täglicher Arbeitszeitverkürzung“ bestehe darin, dass sie „ihre Wirkungen [...] nur bei gleichzeitigen bzw. nachfolgenden gesellschaftlichen Strukturreformen entwickeln kann.“ (Janßen/Lang 1985, S. 33)

Wer heute etwa über „kurze Vollzeit für alle“ nachdenkt, sollte daher gezielt den „Kampf um die Köpfe“ führen und die Debatte über eine Umverteilung von gesellschaftlicher Zeit, eine Umverteilung von gesellschaftlichem Reichtum und die Demokratisierung der Arbeitswelt nicht scheuen. Die erste Forderung in diese Richtung könnte lauten: 80 Prozent Arbeitszeit – 80 Prozent Leistung – 100 Prozent Gehalt. ■

LITERATUR

- Brettner, J. / Hausmann, J. / Kuhn, J. / Lenhardt, U. / Reusch, J. (2022):** Arbeitspolitik nach Corona – Daten, Schwerpunkte, Trends, in: Jahrbuch Gute Arbeit 2022, Frankfurt a. M., S. 334–378
- Graf, S. / Höhne, J. / Mauss, A. / Schulze Buschoff, K. (2019):** Mehrfachbeschäftigte in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 48, Düsseldorf
- Hensche, D. (1985):** Aktive Gegenwehr. Arbeitszeitverkürzung gegen Wendepolitik, in: Ferlemann, E. / Janßen, H. u. a. (Hrsg.): Existenz sichern – Arbeit ändern – Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, Hamburg, S. 81–93
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2017):** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/+co++fc80gf86-beef-11e7-8629-52540088cada>
- Janßen, H. / Lang, K. (1985):** Überwintern oder Überleben. Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen aus dem Arbeitskampf um Arbeitszeitverkürzung,

in: Ferlemann, E. / Janßen, H. u. a. (Hrsg.): Existenz sichern – Arbeit ändern – Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, Hamburg, S. 7–37

Jürgens, K. / Hoffmann, R. / Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld

Keynes, J. M. (1963 [1930]): Economic Possibilities for our Grandchildren, in: Ders.: Essays in Persuasion, New York, S. 358–373

Kratzer, N. / Menz, W. / Tullius, K. / Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden Baden

Kunkel, K. / Jäger, M. (2017): Ein erster Schritt auf einem langen Marsch. Personalbemessung als zentrale Komponente für humane Arbeitszeiten, in: Jahrbuch Gute Arbeit 2017, Frankfurt a. M., S. 299–304

Kurz-Scherf, I. / Breil, G. (Hrsg.) (1987): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg

Lott, Y. / Windscheid, E. (2023): 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 79, Düsseldorf

Marx, K. (1962 [1867]): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1, in: Ders. / Engels, F.: Werke, Bd. 23, Berlin

Mayer-Ahuja, N. (i. E.): Arbeitszeit als Maß der Freiheit. Soziologische Perspektiven auf ein umkämpftes Terrain, in: Andresen, K. / Birke, P. / Gruber, S. / Horstmann, A. (Hrsg.): Arbeiten um zu leben? Zur Geschichte und Aktualität des Kampfes um Arbeitszeit [im Erscheinen]

Negt, O. (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt a. M. / New York

Pfahl, S. / Unrau, E. / Wittmann, M. (2023): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021, in: WSI Genderdatenportal 2023, Teilzeit-01, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-01.pdf

Reiner, S. (2015): Zu aktuellen gewerkschaftlichen Konzepten der Arbeitszeit. Kurze Vollzeit für alle als Leitbild?, in: Ökologisches Wirtschaften 30(4), S. 26–27

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2024): Tarifpolitischer Jahresbericht 2023. Offensive Tarifpolitik angesichts anhaltend hoher Inflation. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Berichte zur Tarifpolitik, Düsseldorf

Statistisches Bundesamt (2022): Einkommen, Konsum und Lebensbedingungen: Zeitverwendung, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html

Statistisches Bundesamt (2024): Qualität der Arbeit. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/unfreiwillig-teilzeitbeschaeftigte.html#:~:text=Als%20unfreiwillig%20Teilzeitbeschäfigte%20gelten%20alle,keine%20Dauerstelle%20gefunden%20zu%20haben>

Süß, D. (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der „Flexibilisierung“. In: Archiv für Sozialgeschichte 52, S. 139–162

Urban, H.-J. / Ehlscheid, C. (2019): Arbeitszeit und Leistung im Gegenwartskapitalismus – ein Blick zurück nach vorn, in: Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt a. M., S. 104–122

AUTOR*INNEN

RICHARD DETJE, Soziologe, Mitarbeiter des „Forum Gewerkschaften“ und Mitglied im Vorstand der Rosa Luxemburg Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeit und soziale Klassen, Rechtsextremismus, Solidaritätspotenziale in Zeiten von sozialer Spaltung und Fragmentierung.

@ rdetje@aol.com

NICOLE MAYER-AHUJA, Dr., Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft, Georg-August-Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeit in historischer und transnationaler Perspektive, speziell Prekarisierung / Informalisierung; Arbeitszeit; Arbeit in der Klassengesellschaft.

@ nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de