



1 | 2025 Schwerpunktheft

Hans **Böckler**
Stiftung ■■■

Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte

AUS DEM INHALT:

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

Der Streik für die 35-Stunden-Woche
Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung

RICHARD DETJE, NICOLE MAYER-AHUJA

Der Arbeit ein neues Maß geben
Anregungen aus dem Kampf um die 35-Stunden-Woche
für aktuelle Zeit-Konflikte

BRIGITTE AULENBACHER, EWA PALENGA-MÖLLENBECK, KARIN SCHWITER

Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar
Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung

HANS-JÜRGEN URBAN

Arbeit, Leben, Transformation
Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus



Nomos

INHALT 1/2025 · SCHWERPUNKTHEFT

78. JAHRGANG

Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte

74 ZUSAMMENFASSUNGEN

78 HINWEISE FÜR AUTOR*INNEN

IMPRESSIONS

VORSCHAU

KOMMENTAR

INGRID KURZ-SCHERF

Ernüchterung oder Ermutigung? Lehren aus dem 84er Streik

2

EINFÜHRUNG IN DAS SCHWERPUNKTHEFT

NICOLE MAYER-AHUJA, KNUD ANDRESEN, PETER BIRKE, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte

3

AUFSÄTZE

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

Der Streik für die 35-Stunden-Woche

6

Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung

RICHARD DETJE, NICOLE MAYER-AHUJA

Der Arbeit ein neues Maß geben

14

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

ALEXANDRA MELLIES, ANJA-KRISTIN ABENDROTH, ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, KEVIN RUF

22

Die Qual der Wahl?

Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld

MARVIN AYODELE CLASSOW, PETER BIRKE

30

Individuelle und kollektive Interessenpolitik

Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich

BRIGITTE AULENBACHER, EWA PALENGA-MÖLLENBECK, KARIN SCHWITER

38

Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar

Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung

FORSCHUNG AKTUELL

INES ENTGELMEIER, JOHANNA NOLD

47

Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit

Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung

AUS DER PRAXIS

VIKTOR KALLA, FRANZiska WIETHOLD

56

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche

und die gewerkschaftlichen Zeitpolitiken der 1980er Jahre

Im Gespräch mit Peter Birke und Alexandra Jaeger

DANA LÜTZKENDORF

62

Die Berliner Krankenhausbewegung

Ein praktisches Beispiel für den Kampf um mehr Zeit für gute Arbeit und ein gutes Leben

HANS-JÜRGEN URBAN

68

Arbeit, Leben, Transformation

Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus

Volltexte zum Download:
www.wsi-mitteilungen.de



Ernüchterung oder Ermutigung? Lehren aus dem 84er Streik

INGRID KURZ-SCHERF

Durch Jubiläen weht oft ein Hauch von Melancholie, von Erinnerung an etwas unwiderruflich Vergangenes, wie beispielsweise an die Anfangsjahre eines enthusiastischen, mittlerweile routinisierten und dabei entzauberten Projekts, an Kämpfe um Errungenschaften, die längst wieder aufgegeben werden mussten oder mittlerweile Alltag geworden sind und dabei viel von ihrem ursprünglichen Elan verloren haben. Das vorliegende Heft der WSI-Mitteilungen ist nicht zuletzt eine Hommage an den großen Streik um die 35-Stunden-Woche, dessen 40jähriges Jubiläum 2024 begangen wurde. Aber Melancholie sucht man darin vergebens – eher eine zur Zuversicht tendierende Spannung zwischen Ernüchterung und Ermutigung. Ein 1984 populäres Motiv auf Plakaten, Aufklebern und Buttons zeigte eine lachende Sonne über einer fetten „35“. Mit Blick auf die Vergangenheit ist die Strahlkraft dieses Emblems offenkundig immer noch verblasst, obwohl sich Arbeitszeitverkürzung mit Flexi-Komponente – der damalige und bis heute nachwirkende Kompromiss zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung – mittlerweile als ein Projekt mit vielen Tücken erwiesen hat.

Es war schon seinerzeit strittig, ob die IG Metall für den Einstieg in die 35-Stunden-Woche mit der Flexi-Komponente nicht einen zu hohen Preis bezahlt hat – weniger hinsichtlich der Variabilisierung als hinsichtlich der Differenzierung der Arbeitszeiten, die die Möglichkeit der Beibehaltung der 40-Stunden-Woche für einen Teil der Beschäftigten umschloss. Bis in den Vorstand der IG Metall hinein fragte man sich, ob man den Streik zur Erzwingung eines besseren Abschlusses nicht doch noch hätte weiterführen können, und sogar: ob der Streik nicht von vornherein mit der darin verfolgten Minimax-Strategie, die zunächst nicht die Automobilhersteller, sondern Klein- und Mittelbetriebe der Autozulieferer in den Streik rief, falsch angelegt war. Dennoch: Gerade in der kritischen Würdigung eines zwischenzeitlich historischen Arbeitskampfs vermittelt sich sein Geist auch Jüngeren nicht nur durch Überlieferung, also durch Berichte der damals beteiligten Kolleg*innen, sondern auch durch die eigene Auseinandersetzung mit Fernwirkungen des Tarifkonflikts und den damaligen Erfahrungen mit der Verknüpfung von Tarif- und Gesellschaftspolitik. „Es geht um mehr als um 5 Stunden weniger“ – war eine der beliebtesten Parolen vor den Streiktoren. Mit neuen tarifpolitischen Initiativen, z.B. zu Wahloptionen zwischen Zeit und Geld, halten die Gewerkschaften diese Tradition lebendig. Dabei ist – wie auch in diesem Heft deutlich wird – keineswegs ausgeschlossen, dass sie noch einmal Anlauf nehmen für ein neues Projekt einer einschneidenden, flexiblen Arbeitszeitverkürzung, zu einem kämpferischen Aufbruch in die Zukunft lebendiger Arbeit und befreiter Zeit (Oskar Negt).

„Wir streiten für bessere Zeiten“ – auch diese alte Parole aus dem 84er Streik entfaltet heutzutage eine neue Aktualität. Die mit Blick auf den Krieg in der Ukraine proklamierte Zeitenwende ist längst ein hart umkämpftes Terrain der Machtgefechte um Zukunftsprojekte geworden. Schon die zunächst vorrangig geopolitische Tendenz der Zeitenwen-

de hatte unmittelbare Folgen für gewerkschaftliche Handlungsfelder mit eher bedrohlicher Wirkung für die Verteidigung von Errungenschaften der Vergangenheit und die Sicherung von Zukunftschancen für die Lohnabhängigen. Wenn nun mit innenpolitischer Tendenz die Parole ausgegeben wird: „Wir müssen den Mut haben, den Rahmen neu zu setzen“, dann heißt das für die abhängig Beschäftigten nichts Gutes. Die Gewerkschaften – so steht zu befürchten – werden die Auseinandersetzungen, die auf sie zukommen, mit einer rein defensiven Position nicht bestehen können. Sie brauchen ein Zukunftsprojekt, das ihrem aktuellen Handeln im Widerstand gegen autoritären Neoliberalismus oder auch blanken Autoritarismus lebendige Kraft und konkrete Perspektive gibt.

Einst fungierten die „Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“ und die „Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses“ als eine Art Mantra der sozial- und gesellschaftspolitischen Anliegen der Gewerkschaften. Daran wurde berechtigte Kritik mit dem Argument geübt, es handele sich um patriarchale und eher rückwärtsgewandte Traditionskonzepte, zu sehr auf Industriearbeit fixiert und mit zu großer Zentralität der Erwerbsarbeit. Inzwischen hat diese Kritik Eingang in gewerkschaftliche Debatten gefunden. Mittlerweile geht es um eine kritische Erneuerung dieser Konzepte im Kampf gegen das akzeptierende Arrangement mit Massenarbeitslosigkeit und gegen die Prekarisierung immer größerer Teile der verbleibenden und neu entstehenden Beschäftigung.

Die Gewerkschaften verfügen über „drei gute Gründe“, mit denen sie schon vor 40 Jahren erfolgreich zu einem der härtesten Arbeitskämpfe in ihrer Geschichte angetreten sind und die auch gegenüber aktuellen Herausforderungen ein zukunftsfähiges Profil gewerkschaftlichen Handelns markieren: Arbeitsplätze sichern und schaffen, Arbeitsbedingungen verbessern, Leben und Gesellschaft gestalten. Damals symbolisierte die Forderung nach der 35-Stunden-Woche den Dreiklang gewerkschaftlichen Wirkens in kapitalistischen Demokratien hinter seinem Hauptzweck, der Beteiligung der Lohnabhängigen an den materiellen Früchten ihrer Arbeit durch Lohnerhöhungen. Auch gegenwärtig repräsentiert vor allem die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik mit ihren neuen innovativen Ansätzen den über den Lohnkampf hinausreichenden, selbst gesetzten gesellschaftspolitischen Auftrag. Aber über ein Projekt, das die Strahlkraft der Sonne über der 35 neu entfachen könnte, verfügen die Gewerkschaften aktuell nicht. Das vorliegende Heft der WSI-Mitteilungen könnte ihnen bei der Suche danach Orientierung geben. ■

AUTORIN

INGRID KURZ-SCHERF, Prof. Dr., Professorin i.R. für Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg. Forschungsschwerpunkte: Kapitalismuskritik, Zukunft der Arbeit, Geschlechterverhältnisse.

@ kurzsche@staff.uni-marburg.de

DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-3

Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte

NICOLE MAYER-AHUJA, KNUD ANDRESEN, PETER BIRKE, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

Auseinandersetzungen um Zeit finden auf ganz unterschiedlichen Terrains statt: Sie entzünden sich an der Festlegung der Grenzen des Arbeitstages, wie sie etwa in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind und auf betrieblicher Ebene zwischen Belegschaften und Management verhandelt oder erstritten werden. Sie sind engstens verbunden mit Veränderungen in den „Poren des Arbeitstages“, die durch die betriebliche Gestaltung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses sowie durch die Organisation und Kontrolle der Verausgabung von Arbeitskraft erweitert oder aber verkleinert werden können. Und sie kommen in Konflikten um die ungleiche Verteilung von Arbeitszeiten im Rahmen unterschiedlicher Modelle von „flexibler“ Arbeitskraftnutzung zum Ausdruck. Sowohl die Regulierung der Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeit als auch Arbeitsverdichtung und „Flexibilisierung“ sind direkt verbunden mit der Organisation der alltäglichen Lebensführung von Beschäftigten. Sie prägen jene Zeit, die zur Verfügung steht, beschnitten wird oder in besonderer Weise ausgeformt werden muss, nachdem die Arbeiterin oder der Angestellte den Arbeitsplatz verlassen hat.

Das vorliegende Schwerpunkttheft nimmt dieses Scharnier zwischen „Erwerbsarbeit“ und „sozialer Reproduktion“ in den Blick, indem es sich jenen umkämpften Dynamiken widmet, die sich an den Schnittstellen zwischen Arbeitszeit, Sorgearbeit und Freizeit entfalten. Dabei ist „Konflikt“ nicht nur im Sinne von „Arbeitskampf“ zu verstehen: Vielmehr handelt es sich um ein Feld mit vielen Dimensionen. Es reicht von der auf den ersten Blick „nur“ individuellen Durchsetzung von persönlichen Reproduktionsinteressen über betriebliche Konflikte um Arbeitszeit zwischen Beschäftigten und Management bis hin zu kollektiven Kämpfen auf tariflicher, arbeitsrechtlicher und gesellschaftspolitischer Ebene.

Unter dem Aspekt „sozialer Reproduktion“ kommt in diesem Schwerpunkttheft die Wiederherstellung von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Strukturen in den Blick, die ebenfalls auf verschiedenen Ebenen betrachtet werden

muss. Es geht dabei zum ersten um die Reproduktion von Arbeitskraft auf alltäglicher Basis sowie im Lebensverlauf. Inwiefern ermöglichen es die Standards der Gestaltung von Arbeitszeit, die in den skizzierten Konflikten etabliert werden, vernutzte Arbeitskraft wiederherzustellen? Können Beschäftigte sich am Ende des Arbeitstages erholen oder sich nach besonders beanspruchenden Lebensphasen regenerieren? Wie kann unter diesen Bedingungen die Sorge für sich selbst aussehen, welche Art von Freizeitgestaltung ist möglich? Zum zweiten gerät die intergenerationale Reproduktion von Arbeitskraft und damit der Umstand in den Blick, dass die Geburt und Erziehung von Kindern, aber auch die Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger in einem systematischen Spannungsverhältnis zu den Anforderungen stehen, die aus betrieblichen Praktiken der Nutzung von Arbeitskraft resultieren. Ob extreme Arbeitsverdichtung, ob unplanbare Überstunden, ob der Feuerwehreinsatz zur Vertretung einer erkrankten Kollegin, wenn die allzu knapp bemessene Personaldecke zu reißen droht – all das stellt verlässliche Sorgearbeit in Frage und Beschäftigte vor teilweise erhebliche Probleme. Zum dritten geht es bei „sozialer Reproduktion“ um die Frage, welche Verteilung von gesellschaftlicher Zeit und gesellschaftlichem Reichtum gebraucht wird, um Strukturen sozialen Zusammenlebens zu bewahren und in einem menschengerechten, emanzipatorischen Sinne weiterzuentwickeln. Wie muss das Verhältnis von Erwerbsarbeit und erwerbsfreier Zeit aussehen, damit die Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen, aber auch soziales und politisches Engagement möglich sind? Wie lässt sich sicherstellen, dass Rationalisierung und Arbeitsverdichtung nicht nur zu mehr Unternehmensgewinnen führen, sondern in mehr „freie Zeit“ für Beschäftigte und mehr „Sozialeigentum“ (etwa in Gestalt öffentlicher Dienste) umgesetzt werden?

Grundsätzliche Fragen wie diese sind für die gewerkschaftliche, politische und wissenschaftliche Diskussion gleichermaßen relevant, doch sie sind über einen langen Zeitraum kaum noch gestellt worden. Mit den gewerk-

schaftlichen Kämpfen um die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 war – vor genau vierzig Jahren – ein vorläufiger Höhepunkt der gesellschaftlichen Auseinandersetzung um Arbeitszeit erreicht. Daher richten vier Beiträge des vorliegenden Schwerpunkttheftes ihren Fokus auf diese zugesetzten Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverkürzung: *Knud Andresen, Svea Gruber und Anna Horstmann* analysieren aus historischer Perspektive die zeitgenössischen Konflikte um die „richtige“ gewerkschaftspolitische Strategie. Im Zentrum steht die Frage, ob Wochen- oder Lebensarbeitszeitverkürzung favorisiert werden sollte. Mit *Viktor Kalla* (damals Betriebsrat bei der Frankfurter Rundschau) und *Franziska Wiethold* (zu dieser Zeit Fachsekretärin bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen) kommen zwei Zeitzeug*innen im Interview zu Wort, die bis heute wichtige Impulse für politische Debatten um Arbeit und Arbeitszeit geben. *Richard Detje* und *Nicole Mayer-Ahuja* werfen die Frage auf, wie aktuelle Kämpfe um Arbeitszeit im Hinblick auf die zentralen Ziele der 1980er zu bewerten sind: Arbeitszeitverkürzung als Schlüssel zu Beschäftigungssicherung, Humanisierung der Arbeit und sozialer Emanzipation oder (wie es vor allem gewerkschaftliche Aktivist*innen formulierten) „mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“. *Hans-Jürgen Urban*, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, schlägt schließlich (in der Rubrik „Aus der Praxis“) einen Bogen von den Kämpfen der 1980er Jahre und der damaligen Forderungstrias zu Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus und fragt, wie es mit einer gesellschaftspolitisch orientierten Arbeitszeitpolitik weitergehen könnte.

Der „Blick zurück“ dient dabei auch insofern als „Blick nach vorn“, als „reproduktionsorientierte Arbeitszeiten“ im vergangenen Jahrzehnt mit Macht in das Zentrum gesellschaftlicher Auseinandersetzung zurückgekehrt sind. Der einleitende Kommentar von *Ingrid Kurz-Scherf* macht deutlich, dass es dabei nach wie vor um Fragen von höchster wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Relevanz geht. So gelang es verschiedenen Gewerkschaften, in Tarifverträgen eine kollektivvertraglich abgesicherte Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld und mehr freier Zeit durchzusetzen. Wer auf Basis solcher tariflicher Wahloptionen welche Entscheidungen trifft, untersuchen *Anja-Kristin Abendroth, Ann-Christin Bächmann, Alexandra Mellies* und *Kevin Ruf* in ihrem Beitrag auf Grundlage eines verknüpften Betriebs- und Beschäftigtendatensatzes. Recht bald kamen diese gewerkschaftlichen Initiativen allerdings in der Corona-Pandemie abrupt zum Erliegen – stattdessen wurden exzessive Arbeitszeitverlängerungen in „systemrelevanten“ Bereichen (wie Pflege, Online-Ver sandhandel oder Nahrungsmittelindustrie) stillschweigend akzeptiert, während andere Beschäftigte im Home office Erfahrungen mit „Arbeiten ohne Ende“ sammelten. Aktuell hingegen sind Beschäftigte und Gewerkschaften nicht nur mit Forderungen von Unternehmerverbänden nach Einführung einer 42-Stunden-Woche konfrontiert,

sondern auch mit hohen Inflationsraten, die ein offensives Eintreten für „reproduktionsorientierte Arbeitszeiten“ erheblich erschweren.

Wie gestalten sich unter diesen Bedingungen aktuelle Kämpfe um Zeit? Dieser Frage gehen die Beiträge dieses Heftes auf verschiedenen Ebenen nach. Veränderungen in der alltäglichen und biografischen Reproduktion von Arbeitskraft sind Gegenstand des Beitrags von *Ines Entgelmeier* und *Johanna Nold*. Auf Grundlage der neuen Arbeitszeit-Erhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichten sie (in der Rubrik „Forschung aktuell“), wie sich der Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen sowie Eltern und Kinderlosen unterscheidet. *Peter Birke* und *Marvin Ayodele Classow* nehmen anhand der stationären Altenpflege Veränderungen in der individuellen (aber massenhaft zu beobachtenden) „Arbeitszeitakrobistik“ von Beschäftigten im Umgang mit betrieblichen Anforderungen in den Blick, die durch das Nebeneinander von Teilzeit- und unvorhersehbarer Mehrarbeit, durch Personalmangel und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind. Im Beitrag von *Brigitte Aulenbacher, Ewa Palenga-Möllenbeck* und *Karin Schwiter* hingegen wird der Fokus auf Arbeitszeitkonflikte in der agenturvermittelten Altenbetreuung im privaten Haushalt gerichtet. Die intergenerationale Reproduktion von Arbeitskraft wird hier gerade nicht betriebsförmig, wohl aber in Form von Lohnarbeit organisiert. Deren Regulierung unterscheidet sich zwar in Deutschland, Österreich und der Schweiz markant, doch führen die (vorwiegend osteuropäischen) Beschäftigten in der Live-in-Betreuung überall dieselben Kämpfe um Zeit – um Pausen, das Ende des Arbeitstages oder um Arbeitsverdichtung. *Dana Lützkendorf*, frühere Aktivistin in der Berliner Krankenhausbewegung und heute ver.di-Sekretärin, berichtet schließlich (in der Rubrik „Aus der Praxis“) über diesen (inzwischen mehr als zehn Jahre währenden) Arbeitskampf, in dem es (fast) von Anfang an immer auch um den Zusammenhang von Arbeitszeit und Reproduktion ging: um die Schwierigkeiten der Arbeitskraft-Reproduktion von Beschäftigten im Zeichen struktureller personeller Unterbesetzung, aber auch um die Krise sozialer Reproduktion, die ihren Ausdruck darin findet, dass Krankenhäuser ökonomische Ziele teilweise höher gewichten (müssen) als die Qualität der Patient*innenversorgung. „Mehr von uns ist besser für alle“ – dieser Slogan der Berliner Krankenhausbewegung schlägt einen Bogen, den auch dieses Schwerpunkttheft in den Blick nimmt: von alltäglichen Auseinandersetzungen über die Nutzung von Zeit für Erwerbs- oder Reproduktionsarbeit, sei es im privaten Haushalt oder im betrieblichen Kontext, über Konflikte um die (tarifliche oder staatliche) Regulierung von Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung bis hin zu den großen Debatten darüber, welcher Umgang mit Arbeits- und Lebenszeit gesellschaftspolitisch sinnvoll ist – und wie er in konkreten Kämpfen durchgesetzt werden kann. ■

AUTOR*INNEN UND KOORDINATOR*INNEN DIESES SCHWERPUNKTHEFTES

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

KNUD ANDRESEN, PD Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Privatdozent an der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Sozial- und Kulturgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Schwerpunkt auf Arbeitswelten und sozialen Bewegungen.

@ andresen@zeitgeschichte-hamburg.de

PETER BIRKE, PD Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Senior Researcher) am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und Privatdozent an der Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Geschichte der Streikbewegungen und Arbeitsbeziehungen; Arbeits- und Migrationsverhältnisse.

@ peter.birke@sofi.uni-goettingen.de

SVEA GRUBER, B.A., studentische Hilfskraft an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Studentin der Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Geschichte der Gewerkschaften und Jugendbewegungen.

@ gruber@zeitgeschichte-hamburg.de

ANNA HORSTMANN, Akademische Rätin auf Zeit im Profilbereich Geschichtskulturen der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Fokus auf den Themen Arbeit und Geschlecht.

@ anna.horstmann@ruhr-uni-bochum.de

Der Streik für die 35-Stunden-Woche

Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung

Seit Mitte der 1950er Jahre haben sich Gewerkschaften in Deutschland die Verkürzung von Arbeitszeit zur Kernaufgabe gemacht. Doch gelang die sukzessive Arbeitszeitverkürzung natürlich nicht in einer mechanischen Schrittfolge, sondern war immer Ergebnis von Aushandlungsprozessen, in denen aktuelle gesellschaftspolitische Debatten, wirtschaftliche Gegebenheiten und Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden mussten. Dieser Beitrag skizziert die gewerkschaftliche Strategiefindung am Beispiel des Streiks für die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie 1984.

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

1 Ein Arbeitskampf mit weitreichenden Folgen

Der Streik für die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie im Frühsommer 1984 gilt bis heute als einer der prägenden bundesdeutschen Arbeitskämpfe um Arbeitszeitverkürzungen. Die Gewerkschaften IG Druck und Papier (Drupa) und IG Metall (IGM) forderten die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auf 35 Stunden für ihre organisationspolitisch wichtigsten Branchen. Die Drupa hatte nach gescheiterten Verhandlungen am 12. April 1984 zum Streik aufgerufen, der erst nach 13 Wochen – bei flexibler Streikführung – am 5. Juli endete. Die IGM führte Streiks in den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen zwischen dem 14. Mai und dem 4. Juli 1984 durch. Beide Gewerkschaften streikten nicht in der Fläche, sondern in ausgewählten Betrieben mit Auswirkungen für die Lieferketten. Während der Arbeitgeberverband der Druckindustrie auf Aussperrungen verzichtete, begannen die Metallarbeitgeber mit diesen parallel zum Streikbeginn. Der Höchststand von Streikenden lag bei der IGM bei knapp 58 000 Mitgliedern, hingegen waren fast 150 000 Beschäftigte von direkter Aussperrung und über 400 000 von „kalter“ Aussperrung aufgrund von unterbrochenen Lieferketten betroffen.

Neben den Faktoren Größe und Dauer sind es auch die langfristigen Auswirkungen, die den Arbeitskampf so prägend machten. Insbesondere die „kalte“ Aussperrung und der sogenannte „Franke-Erlass“, benannt nach dem Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit Heinrich Franke, kurz nach Beginn des Streiks 1984 hatten tiefgreifende arbeitsrechtliche Konsequenzen. Franke hatte angeordnet, dass Lohnersatzleistungen nach § 116 Arbeitsförderungsgesetz, in deren Genuss „kalt“ Ausgesperrte bis dato gekommen waren, gestrichen werden. Da die Auszahlung von Streikgeld für eine halbe Million Ausgesperrte die IGM schnell handlungsunfähig gemacht hätte, wertete die Gewerkschaft den „Franke-Erlass“ als gezielte, gegen den Streik gerichtete Kampfmaßnahme und klagte vor Arbeitsgerichten, die das Vorgehen noch während des Streiks untersagten. 1986 wurde das Gesetz jedoch geändert, sodass von „kalter“ Aussperrung Betroffene bei gleichen Tarifforderungen keine Zahlungen vom Arbeitsamt mehr erhielten (Schmid/Oschmiansky 2005, S. 253ff.).

Am Ende des hart geführten Arbeitskampfes stand in der Metallindustrie ein Schlichtungsspruch: Die wöchentliche Arbeitszeit wurde auf 38,5 Stunden abgesenkt, aber die Verteilung der Arbeitszeiten nicht kollektiv geregelt. Die Arbeitszeitverkürzung galt also zunächst nur im betrieblichen Durchschnitt, während die Umsetzung im Einzelnen in den Betrieben ausgehandelt werden sollte. Damit war aus Sicht der IGM der Einstieg in die 35-Stunden-Woche gelungen, aus Sicht der Arbeitgeberverbände

vor allem eine Flexibilisierung anhand betrieblicher Erfordernisse möglich. In der Druckindustrie galt die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden pro Woche ab 1985 einheitlich für alle Beschäftigten, jedoch blieb auch hier die konkrete Verteilung der Arbeitszeit Gegenstand betrieblicher Verhandlungen.

Ein wesentliches Moment der Vor- und Nachgeschichte der Tarifrunde waren die darin verhandelten Zeitpolitiken. Über die Arbeitszeitverkürzung hatte es im Vorfeld konfliktreiche Debatten in der Gewerkschaftsbewegung gegeben. Dabei war weniger umstritten, ob es Arbeitszeitverkürzungen geben sollte – nahezu alle Gewerkschaften und der DGB erhoben diese Forderungen –, sondern vielmehr, wie diese tariflich umzusetzen seien. Während einige Gewerkschaften für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Vorruststandsregelungen plädierten, favorisierten andere die Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Hinter dem Konflikt um Wochen- oder Lebensarbeitszeitverkürzungen Anfang der 1980er Jahre verbargen sich komplexe Fragen, die wir in diesem Beitrag analysieren wollen. Im Vordergrund steht der gewerkschaftliche Konflikt um die Strategiefindung: Wie stark sollten ökonomische und politische Rahmenbedingungen die gewerkschaftliche Strategie beeinflussen? Inwiefern wurden gesellschaftliche Diskussionen um Zeit- und Arbeitsverständnisse berücksichtigt? Die geschichtswissenschaftliche Diskussion hebt stark darauf ab, dass Zeitvorstellungen und -ordnungen seit den 1970er Jahren „aus den Fugen“ geraten seien (Esposito 2017). Wie sollte man ökonomischer Krise und Strukturwandel begegnen? Die bisherige gewerkschaftliche Zeitpolitik geriet auch unter Druck, weil die Arbeitgeberforderung nach mehr Flexibilität durchaus positiven Widerhall in Teilen der Beschäftigten und gesellschaftlichen Debatten hatte. Abschließend möchten wir versuchen, die Bedeutung des Streiks 1984 für die gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitiken zu bestimmen.

zeit von 40 Stunden reduziert. Doch auch wenn es einen allgemeinen Trend gab, lassen sich große Spannbreiten in den Branchen beobachten. So wurde die 40-Stunden-Woche – nach mehreren Zwischenschritten – in der Metallindustrie bereits 1967 verbindlich, während der Öffentliche Dienst erst 1974 folgte. 1975 galt schließlich für über 90 % der tariflich abgesicherten Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (Scharf 1987, S. 639). Diese Arbeitszeitverkürzungen wurden meist in sozialpartnerlichen Verhandlungen erreicht und nur selten von Arbeitskampfmaßnahmen begleitet. Damit entsprach die bundesdeutsche Entwicklung auch dem internationalen Trend in den Industriegesellschaften, die – wenn auch in unterschiedlichen Tempi – ebenfalls in dieser Periode die wöchentliche Arbeitszeit reduzierten.

Anfang der 1970er Jahre schien die historische Forderung der Arbeiterbewegung nach einem Acht-Stunden-Tag weitgehend erfüllt. Das Ziel weiterer Arbeitszeitverkürzungen, insbesondere die 35-Stunden-Woche, war zwar häufiger in Gewerkschaftsbeschlüssen formuliert – so bei der Drupa seit 1970 oder bei der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) 1974 –, wurde jedoch eher als langfristige Aufgabe gesehen (Bahnmüller 1985, S. 42). Viel stärker standen in den zeitgenössischen Debatten unter dem Schlagwort „Humanisierung der Arbeit“ Verbesserungen der alltäglichen Arbeitsroutinen im Vordergrund. Das prominenteste Beispiel für einen Arbeitskampf mit diesem Schwerpunkt war jener um den Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden, bei dem die IGM strukturelle Verbesserungen bei der Bezahlung von Akkordarbeiten ebenso durchsetzte wie persönliche Erhol- und Verteilzeiten von acht Minuten pro Stunde in derselben Beschäftigtengruppe (IGM 1977). Auch bei sogenannten wilden Streiks Anfang der 1970er Jahre ging es oft nicht allein um Lohnerhöhungen, sondern auch um Verbesserungen der belastenden Arbeitsbedingungen, gerade bei migrantischen Beschäftigten (Birke 2007, S. 296ff.).

Sowohl Hans-Jürgen Urban als auch Richard Detje und Nicole Mayer-Ahuja verweisen in ihren Beiträgen in diesem Heft auf den Dreiklang der Ziele von Beschäftigungssicherung, Humanisierung und Emanzipation, der gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik immer begleitete. Unverkennbar ist im historischen Verlauf, dass dieser Dreiklang zu verschiedenen Zeiten erhebliche Disharmonien enthielt. Mit der anhaltenden ökonomischen Krise seit 1973, markiert durch die Erdölpreiskrise des Jahres und bald im industriellen Strukturwandel fortlaufend zu beobachten, erfolgte in der Bundesrepublik einerseits ein Niedergang von Traditionsin industrien wie Bergbau, Stahlproduktion, Textil oder Schiffbau, andererseits ein Aufstieg neuer Branchen. Dabei blieb für die Bundesrepublik gleichwohl zunächst der Ausbau der Automobilbranche und des Maschinen- und Werkzeugbaus ein wichtiges Moment (Ahrens 2016; Raphael 2019). Diese lange Transformationsphase war begleitet von düsteren wie auch heiteren Zukunftsvisionen – die „Krise

2 Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik unter Druck

Arbeitszeitverkürzungen waren seit der Mitte der 1950er Jahre ein vordringliches gewerkschaftliches Ziel. In der Boomphase der europäischen Industrieländer nach dem Zweiten Weltkrieg, gekennzeichnet von hohen Produktivitätssteigerungen und Wirtschaftswachstum, waren die Arbeitgeberverbände zu Kompromissen bereit. Die Einführung der Fünf-Tage-Woche gelang seit dieser Zeit nach und nach in den verschiedenen Branchen. Die 48 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, die Anfang der 1950er Jahre in den meisten Tarifverträgen vereinbart waren, wurden in mehreren Schritten auf eine tariflich festgelegte Arbeits-

der Arbeitsgesellschaft“, wie sie in soziologischen Debatten verhandelt wurde, schien auf einen Bedeutungsrückgang von Erwerbsarbeit hinzudeuten, die sich in geänderten Einstellungen zur Arbeit, dem Rückgang industrieller Arbeitsplätze durch Automatisierung und einem geringeren Wirtschaftswachstum zeigte (Matthes 1982). Diese Debatten wurden auch in gewerkschaftlichen Kreisen registriert – eine „Neuverteilung von Arbeit“ sei notwendig, schrieb Günter Pehl, Redakteur der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle*, schon 1977. Er verwies darauf, dass auch Bundeskanzler Helmut Schmidt in seiner Neujahrsansprache darauf hingewiesen habe, dass es eine Rückkehr zur alten Industriegesellschaft vor der ökonomischen Krise nicht geben werde (Pehl 1977).

Welche Antworten sollten die Gewerkschaften auf diese Krisenphänomene geben? Die verschiedenen Semantiken einer Neubewertung von Arbeit, wie sie in der Alternativbewegung aufkamen und auch in der Soziologie teilweise Zustimmung fanden, waren aus gewerkschaftlicher Sicht wenig anschlussfähig, da die materielle Ressourcenverteilung ebenso wie die gesellschaftliche Teilhabe weiterhin wesentlich von Erwerbsarbeit strukturiert wurden. Das gewerkschaftliche Ziel blieb daher Vollbeschäftigung mit Vollzeitarbeitsplätzen. Um es zu erreichen, schienen unterschiedliche Formen von Arbeitszeitverkürzungen am ehesten zielführend. Auch auf europäischer Ebene wurde ein solches Vorgehen zunehmend ins Spiel gebracht, obwohl die Frage der Wochenarbeitszeitverkürzung vom Europäischen Gewerkschaftsbund anfangs eher skeptisch aufgenommen wurde (Jelonneck 1976). Diese galt in Tarifauseinandersetzungen als schwieriger durchzusetzen als andere Formen der Arbeitszeitverkürzung wie beispielsweise verlängerter Urlaub oder frühere Verrentung.

Dennnoch war die Forderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit seit 1977 Bestandteil des tarifpolitischen Forderungskataloges der IGM. Auf dem Gewerkschaftstag hatte sich, gegen die Empfehlung des Vorstandes, ein entsprechender Antrag durchgesetzt. Der Vorsitzende Eugen Loderer schwächte daher ab, dass sich die Gewerkschaft nun auch die 35-Stunden-Woche „als tarifpolitisches Grundsatzziel neben anderen auf die Fahnen [...] geschrieben“ habe (Loderer 1977).

Die Skepsis gegenüber der Forderung wurde bestätigt, als es der IGM in der Tarifauseinandersetzung der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie 1978/79 nicht gelang, eine 35-Stunden-Woche durchzusetzen. Dabei schien die Stahlindustrie für einen solchen Schritt besonders gut geeignet: Sehr viele Beschäftigte arbeiteten im Drei-Schicht-Betrieb, sodass Arbeitszeitverkürzungen als Entlastung für Schichtarbeiter vermittelt werden konnten. Außerdem ging die Zahl der Arbeitsplätze zurück, sodass die 35-Stunden-Woche mit einer gerechteren Verteilung der Last des Beschäftigungsabbaus begründet werden konnte. In der Stahlindustrie kam es nach dem Scheitern der Verhandlungen von Ende November 1978 bis Januar 1979

zu großflächigen Streiks und Aussperrungen. Das Verhandlungsergebnis hatte Arbeitszeitverkürzungen zur Folge – bis 1982 wurde für alle Beschäftigten ein sechswöchiger Urlaub vereinbart, und es gab mehr Freischichten, die eine effektive Verkürzung der Jahres-, aber eben nicht der Wochenarbeitszeit bedeuteten. Insofern zeigte der Arbeitskampf, dass eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von Arbeitgeberseite scharf und entschieden abgelehnt wurde (Schneider 1984, S.180ff.).

Die Abteilung Tarifpolitik der IGM legte im Januar 1979 eine Aufstellung von 17 Maßnahmen vor, um Arbeitszeiten tarifvertraglich zu verkürzen. Dazu gehörten die Ausweitung von Erholungs- und persönlichen Bedürfnissezeiten auf alle Beschäftigte, die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung, die Verlängerung des Jahresurlaubs auf sechs Wochen und eine Altersarbeitszeit, aber auch die Bezahlung von gesetzlichen Pausen, des Wegs zur Arbeit und die Ausweitung des Mutterschutzes oder das Vorziehen der Altersgrenze. Bei Schichtarbeit sollten mehr bezahlte Freischichten möglich werden (Abt. Tarifpolitik der IGM 1979). Dieses tarifpolitische Instrumentarium zeigte, dass am Ausgang der 1970er Jahre eine ganze Reihe von arbeitszeitpolitischen Zielen formuliert wurden, wobei neben Beschäftigungseffekten auch humanisierende Aspekte zentral für das tarifpolitische Handeln der IGM waren.

Die Ablehnung von Arbeitszeitverkürzungen durch die Arbeitgeberverbände zeigte sich auch im Bereich der Lebensarbeitszeitverkürzung. Diese tarifliche Strategie verfolgte seit 1978 vor allem die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG). Im Sommer 1978 einigten sich NGG und der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie Nordrhein-Westfalen auf eine altersabhängige Regelung: Ab 60 Jahren und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit konnten Beschäftigte mit 75 % des Bruttolohns freigestellt werden oder bei vollem Lohn 20 Stunden pro Woche arbeiten. Die Idee dahinter war, die ausscheidenden älteren Beschäftigten durch jüngere zu ersetzen. Der Vorsitzende Günter Döding, wesentlicher Treiber dieser Strategie, wertete den Abschluss als eine „neue Dimension in der Tarifautonomie“, da es sich um eine politische Einigung gehandelt habe, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Die Regelung betraf letztlich zwar nur einige hundert Beschäftigte – der Tarifvertrag galt für rund 17000 Personen –, aber sie wurde auch seitens der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle* als tarifpolitischer Durchbruch bewertet, weil die Tarifeinigung gesellschaftliche Aspekte wie den demografischen Wandel berücksichtige (Höning 1978, dort auch das Zitat). Aber auch dieser Weg erwies sich als schwierig. Bereits bei Verhandlungen mit den nordrhein-westfälischen Brauereien und Mälzereien im selben Jahr scheiterte die NGG. Im Schlichtungsverfahren waren kürzere wöchentliche Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vereinbart worden, doch die Arbeitgeberseite lehnte das Schlichtungsergebnis überraschend ab, wohl auf Druck der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbän-

de (BDA) (D.B. 1978). Diese wiesen Arbeitszeitverkürzungen in einem von den Gewerkschaften bald als „Tabukatalog“ bezeichneten Eckpunktepapier kompromisslos zurück – über Wochenarbeitszeitverkürzungen sollte nicht verhandelt werden, da sie „zur Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme untauglich“ seien (BDA 1978).

Vorruhestandes durch den Gesetzgeber, die dann tariflich ausgestaltet werden könne (G.P. 1984; Barczynski 1983). Bestrebungen in diese Richtung hatten NGG und IG CPK noch unter der sozialliberalen Regierungskoalition Anfang 1982 angeregt, wobei sie auf offene Ohren gestoßen waren. Allerdings erfolgte eine gesetzliche Vorruhestandsregelung erst unter der christlich-liberalen Regierung 1984. Die langen Diskussionen und die Verabschiedung des Vorruhestandsgesetzes hatten seitens der Bundesregierung auch das Ziel, die gewerkschaftliche Strategie der Lebensarbeitszeitverkürzung gegenüber einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu stärken. Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Regelung blieben jedoch überschaubar (Schmid/Oschmiansky 2005, S. 258).

Neben der Drupa war es vor allem die IGM, die eine Wochenarbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Ziel verfolgte. Zwar wurden 1980/81 auch Überlegungen für eine tarifliche Vorruhestandsregelung angestellt, aber angeichts des dann geringeren Verteilungsspielraums für Wochenarbeitszeitverkürzungen wieder aufgegeben. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass Sondierungen seitens der sozialliberalen Bundesregierung Anfang 1982 für eine Vorruhestandsregelung die IGM unter Handlungsdruck setzten. Die Vorschläge der FDP, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung sowie von IG CPK und NGG würden, so die Einschätzung der IGM, alle auf Lohnkürzungen hinauslaufen. Man befürchtete vor diesem Hintergrund eine „Einschränkung der autonomen tarifpolitischen Entscheidung und Prioritätenbildung der IGM auf dem Felde der Arbeitszeitverkürzung“, da Lohnkürzungen ausgeglichen werden müssten und so der Verteilungsspielraum für Forderungen eingeschränkt werde. So sei höchstens eine – äußerst unrealistische – Forderung nach einer gesetzlichen Absenkung des Rentenalters aus Sicht der IGM sinnvoll, dann bliebe die tarifpolitische Autonomie bestehen (Janzen/Janßen 1982). Im Juni 1982 wurde die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit vom Vorstand der IGM schließlich als das „Hauptziel qualitativer Tarifpolitik für die 80er Jahre“ beschlossen. Eine Lebensarbeitszeitverkürzung sei grundsätzlich zu begrüßen, aber für die IGM kein aktuelles tarifpolitisches Ziel. Im September 1982 wurde dann die Forderung zur 35-Stunden-Woche für die Tarifrunde 1984 festgelegt (IGM Vorstandsbereiche 01 und 04 1982). Diese frühe Festlegung ermöglichte die Kündigung des alten Tarifvertrags zum Ende 1983. Sie erfolgte aber auch, weil der Vorstand wusste, dass auch in der Mitgliedschaft die Zustimmung zur Wochenarbeitszeitverkürzung noch ausbaufähig war.

Daher entfaltete die IGM im Jahr 1983 eine große Kampagne zur 35-Stunden-Woche, koordiniert von der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Durchsetzung Arbeitszeitverkürzung“ beim Vorstand. Klaus Lang, Leiter der Abteilung Tarifpolitik, betonte bei der ersten Zusammenkunft Anfang 1983, dass es sich um eine „gewerkschaftspolitische Offensive“ handele, die die gesamte Or-

3 Lebens- oder Wochenarbeitszeitverkürzung?

Anfang der 1980er Jahre zeichneten sich also zwei alternative Hauptlinien der gewerkschaftlichen Strategiebildung ab: Lebens- oder Wochenarbeitszeitverkürzung. Bei allgemeinen Umfragen in der Bevölkerung erhielt die Verkürzung der Lebensarbeitszeit meist mehr Zustimmung, die 35-Stunden-Woche befand sich Ende 1983 in einem „Popularitätstief“ in der Gesellschaft und bei Gewerkschaftsmitgliedern (Bosch et al. 1988, S. 32). Eine auf politischer Ebene initiierte Senkung des Renteneintrittsalters – zu dieser Zeit für Männer bei 65, für Frauen bei 63 Jahren – war angesichts der damit verbundenen Kosten jedoch kaum zu erwarten. Daher sollten, dem Vorbild der NGG folgend, tariflich vereinbarte Vorruhestandsregelungen erzielt werden. Günter Döding verstand Lebensarbeitszeitverkürzungen als „qualitative Tarifpolitik“. Dafür war die NGG auch bereit, bei Lohnforderungen zurückhaltend zu agieren, um finanzielle Verhandlungsmasse für Lebensarbeitszeitverkürzungen zu erhalten. So sollten humanere Arbeitsbedingungen und Neueinstellungen als „Nebeneffekt“ erreicht werden (O.A. 1980, S. 410).

Dieser Linie folgte bald auch die IG Chemie, Papier, Keramik (IG CPK) und entwickelte eigene Konzepte für eine tariflich abgesicherte Altersteilzeit. Bei der Tarifrunde 1982 versuchte die IG CPK, eine Tarifrente zu verhandeln, was an der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber scheiterte. Horst Mettke, Vorstandsmitglied der IG CPK, wertete es aber trotzdem als Fortschritt, da das Thema nun auf dem Verhandlungstisch lag (Mettke 1982). In die Tarifrunde 1983 ging die IG CPK ebenfalls mit einer Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, allerdings allein für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren. Diese „arbeitsmarktpolitische Komponente“ sollte neue Arbeitsplätze schaffen (Mettke 1983). Es gelang schließlich, ab 1987 eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden für Beschäftigte ab 58 Jahren einzuführen. Ähnliche tarifpolitische Strategien verfolgten vorrangig auch die Gewerkschaften Textil und Bekleidung (GTB), IG Bau-Steine-Erden (BSE) und IG Bergbau und Energie (BE). Auf einer Konferenz Ende 1983 betonten die fünf Gewerkschaften, dass ihr Ziel einer Vorruhestandsregelung nicht gegen andere Gewerkschaften gerichtet sei, sondern Arbeitslosigkeit bekämpfen solle. Dabei hofften sie auf eine gesetzliche Regelung des

ganisation in Anspruch nehmen werde. Daher waren alle Vorstandsbüros in der Arbeitsgruppe vertreten, sie sollten die Forderung zur „eigenen Aufgabenstellung“ machen (IGM 1983). Die Arbeitsgruppe war bis Ende 1984 das operative Herz der Kampagne zur 35-Stunden-Woche. Es wurden vielfältige Werbematerialien produziert, kulturelle Veranstaltungen organisiert und gesellschaftliche Bündnisse geschmiedet. Andere zeitpolitische Vorschläge wurden zwar als denkbare Möglichkeiten behandelt, doch sie sollten die Mobilisierung für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche nicht gefährden. Eine im Herbst 1983 durchgeführte Erhebung unter den Mitgliedern diente weniger einer entscheidungsfindenden Abstimmung, da die Forderung bereits „satzungsgemäß“ verabschiedet sei, vielmehr sollte sie innergewerkschaftliche Diskussionen anregen. Über zwei Millionen Fragebögen wurden durch die Vertrauensleute in den Betrieben verteilt, Anfang 1984 lagen über 600 000 Antworten zur Auswertung vor. Bei der Bewertung der Aktion wurde festgehalten, dass sich der innerverbandliche Einsatz für die 35-Stunden-Woche „spürbar verbessert“ habe. Das Vorgehen sei erfolgreich gewesen: „Aus Fragen wurden Diskussionen, aus Diskussionen wurde Zustimmung“ (Abt. Tarifpolitik der IGM 1984a).

Die IGM suchte auch kulturelle und wissenschaftliche Unterstützung, um ihre Kampagne gesellschaftlich stärker zu verankern. Im August 1983 sprach der prominente Soziologe Oskar Negt auf einer zentralen Tagung im Bildungszentrum der IGM in Sprockhövel. Negt wolle den Gewerkschaften keine Ratschläge zur Umsetzung geben, dafür fehle ihm „die Alltagserfahrung in praktischer Gewerkschaftsarbeit und Organisationswissen“, aber herausarbeiten, dass es bei der Arbeitszeitverkürzung im weitesten Sinne um einen politischen „Machtkampf“ gehe, der für die Emanzipation der Menschen wichtig sei (Negt 1984, S. 13). Seine Intervention zu den politischen und kulturellen Dimensionen der Arbeitszeit, die er später zu einem Buch ausbaute, wurde zu einem wichtigen Treiber für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche, in der nicht nur die Mitglieder, sondern größere Teile der Gesellschaft mobilisiert werden sollten. Dies gelang in einem vorher nie gesehenen Maße (Futh 2018, S. 228ff.).

Es handelte sich um eine Kampagne, die eher Begleitmusik war, da Drupa und IGM sich schon vorher auf die Wochenarbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Ziel festgelegt hatten. Beiträge wie der von Negt trugen aber dazu bei, neben der Beschäftigungssicherung auch Humanisierung und Emanzipation als Motive des Arbeitskampfes zu stärken und eine gesellschaftliche Mobilisierung über die eigene Mitgliedschaft hinaus zu erreichen. Man könnte auch in dieser Hinsicht von einer Politisierung des Arbeitskampfes sprechen, ein weiterer Punkt, der zur großen Bedeutung des Tarifkonflikts 1984 in der Gewerkschaftsgeschichte beitrug.

4 Starke Einzelgewerkschaften, schwacher Dachverband

Während die Zustimmung für die Forderung nach der 35-Stunden-Woche unter den Mitgliedern und in der Öffentlichkeit organisiert wurde, blieben die strategischen Differenzen zwischen den Einzelgewerkschaften erhalten. Dieser Konflikt wurde zeitweilig innergewerkschaftlich mit harten Bandagen ausgefochten. So verwahrte sich Hans Janßen vom IGM-Vorstand im Mai 1983 gegen den Eindruck, die IGM habe dem Tarifabschluss der IG CPK zugestimmt. Er schrieb an seinen IG CPK-Vorstandskollegen Horst Mettke, dass er aus Verwaltungsstellen und von ehrenamtlichen Kolleg*innen diesbezüglich angeprochen werde. Man stehe freilich der Tarifrente weiterhin kritisch gegenüber und habe mehrfach deutlich gemacht, „entschieden andere Vorstellungen“ zu haben (Janßen 1983). Letztlich habe die IGM den Weg der IG CPK hingenommen, halte ihn jedoch für falsch. Aus diesem Grunde forderte er Mettke auf, dem Eindruck einer IGM-Zustimmung entgegenzutreten.

Diese Episode verweist auf den Anspruch einer eigenständigen Strategiebildung durch die Einzelgewerkschaften. Der DGB nahm in diesen Konflikten als Dachverband keine bestimmende oder gar koordinierende Rolle ein, auch wenn dies auf den Bundeskongressen immer wieder gefordert wurde. Im Tarifpolitischen Ausschuss des DGB, der sich aus Tarifexperten der Vorstände der Einzelgewerkschaften zusammensetzte, wurde lange keine Priorität gesetzt; Wochen- und Lebensarbeitszeitverkürzung sollten gleichrangig behandelt werden (Trautmann 1982). Das Pendel schlug 1983 etwas zugunsten der Wochenarbeitszeitverkürzung aus. Im Juni 1983 empfahlen der DGB-Bundesvorstand und der Tarifpolitische Ausschuss des DGB nach einer gemeinsamen Sitzung die 35-Stunden-Woche als „zentrale Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften“, erkannten aber an, dass es für das Ziel unterschiedliche Wege geben würde und die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ebenfalls humanisierende und beschäftigungspolitische Effekte habe (Zimmermann 1984). Lothar Zimmermann vom DGB-Bundesvorstand erläuterte die Position gegenüber den geschäftsführenden Landesvorständen und den Kreisvorsitzenden des DGB Anfang 1984. Alle DGB-Gewerkschaften hätten Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst (zur Übersicht: Abt. Tarifpolitik der IGM 1984b), dies sei der wichtigste Beitrag „der Gewerkschaften zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“. Zimmermann verurteilte den öffentlichen Druck gegen diese Forderungen, den nicht nur Arbeitgeber, sondern auch die Bundesregierung entfalteten. Das von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm vorgelegte Vorruestgesetz entspreche nicht den Vorstellungen von NGG und IG CPK, sondern wirke vor allem in Richtung einer Spaltung der Gewerkschaften. Zimmermann rief ein-

dringlich dazu auf, unbedingt zu verhindern, dass „Kolleginnen und Kollegen in den DGB-Kreisen sich zerstreuen“. Wichtig sei vielmehr die gegenseitige Unterstützung, gerade auch bei Streikmaßnahmen (Zimmermann 1984).

Im März beschloss dann der DGB, zum 1. Mai mit dem Motto „DGB-Solidarität '84 – Arbeitszeit verkürzen – Arbeitsplätze sichern“ aufzurufen und für alle Gewerkschaften im Arbeitskampf Solidaritätsaktionen vorzunehmen (DGB Abt. Tarifpolitik 1984). Es war letztlich der Arbeitskampf selbst, der in der Tat den mehr oder weniger offen ausgetragenen Streit der Einzelgewerkschaften beendete. So zeigte sich die Solidarität unter den Gewerkschaften im Streik dann doch sehr eindrücklich. Insbesondere nach dem „Franke-Erlass“ gab es gewerkschaftlich breit getragene Demonstrationen und auch Solidaritätsstreiks. Die IGM hielt in einer Auswertung fest, dass alle Einzelgewerkschaften und der DGB den Arbeitskampf vor allem auch auf lokaler Ebene unterstützt hätten (Abt. Tarifpolitik der IGM 1984c).

5 Ablehnung von Flexibilisierungen

Einigkeit zwischen den Gewerkschaften bestand auf den ersten Blick zudem darin, die von der Arbeitgeberseite immer wieder geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten abzulehnen. Unter Flexibilisierung wurde in der gesellschaftlichen Debatte nicht allein die Deregulierung von Arbeitszeiten verstanden, es war auch eine Chiffre für ein insgesamt weniger reguliertes Zeitregime in der gesamten Gesellschaft. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion war es die von Bernhard Teriet vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung forcierte Forderung nach „Zeitsouveränität“, die viel Widerhall fand (Teriet 1976). Der Begriff sollte verdeutlichen, dass flexiblere Arbeitszeitregelungen ein Bedürfnis der Beschäftigten seien. Gerhard Bäcker und Hartmut Seifert setzten sich 1982 in den WSI-Mitteilungen mit den Semantiken der Flexibilisierung auseinander und gingen der Frage nach, ob Arbeitszeitverkürzungen über individuelle Flexibilität oder tarifvertragliche Regelungen realisiert werden sollten. Die Autoren konstatierten, dass es zwar einen Konsens bei Be-fürworter*innen von Arbeitszeitverkürzungen gab, durch dieses Instrument neue Beschäftigung zu schaffen. Die Trennlinie machten sie aus zwischen „Traditionalisten“, die „Arbeitszeitverkürzungen nach dem ‚alten‘ Muster fordern, d.h. für eine kollektive, tarifvertragliche Reduzierung der Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit eintreten“, und den „Vertreter[n] der sogenannten ‚neuen‘ Arbeitszeitpolitik“, die „ein Konzept der individuellen Arbeitszeitflexibilität“ vertraten (Bäcker/Seifert 1982, S.123f.). Letzteres genoss, „etwa in Form der Arbeitsplatzteilung durch ‚Job-Sharing‘ [...] derzeit größte Aufmerksamkeit

und vielseitige Anerkennung, auch durch die Arbeitgeber, während die Forderung nach der tarifvertraglichen 35-Stunden-Woche nach wie vor auf härtesten Widerstand stößt.“ (ebd.) Gerade die Kritik an kollektiven Regelungen, die auch von Teilen der Alternativbewegung an die Gewerkschaften herangetragen wurden (grundlegend: Schmid 1985), und die Parteinahe der konservativ-liberalen Bundesregierung gegen die 35-Stunden-Woche machte den Begriff Flexibilisierung für viele in den Gewerkschaften zum Synonym für den „Kahlschlag des Sozialstaates“ (Süß 2016, S.116).

Wie sich die gewerkschaftliche Kritik an flexibler Arbeitszeitgestaltung verschärfte, zeigt eine Debatte um ein Projekt zur Humanisierung des Arbeitslebens Anfang 1982. Traditionell war innerhalb der Gewerkschaften eine große Skepsis gegenüber Teilzeitarbeit vorhanden, die als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich soziale Gefahren und weniger kollektiven Schutz bedeute (Neudel 1979). Das Bundesministerium für Forschung und Technologie wollte das Projekt „Praktizierte flexible Arbeitszeitformen“ im Rahmen des Programms zur Humanisierung des Arbeitslebens an ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut vergeben. Die Gewerkschaften waren im Rahmen des Programms Teil der Bewilligungsgremien. Die DGB-Vertreter einigten sich im Februar 1982 auf eine Ablehnung. Mit der Arbeitszeitflexibilisierung seien Formen wie gleitende Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAz), Sabbaticals und anderes gemeint. Insbesondere Teilzeit, Job-Sharing und KapovAz würden sich allein an den Interessen der Arbeitgeber orientieren. Die meisten Arbeitslosen aber suchten Vollzeitarbeitsplätze, Teilzeitarbeit würde nur von wenigen nachgefragt, fast ausschließlich von Frauen, die auch bevorzugt vormittags arbeiten wollten und nicht in den Abendstunden. Folgen seien Lohnkürzungen und Arbeitsverdichtung, es drohten erhebliche soziale Risiken durch geringe Renten (DGB 1982). Mit einigen Modifikationen wurde das Forschungsvorhaben zwar bewilligt, die IGM verweigerte aber weiterhin die Zusammenarbeit, denn das Thema flexible Arbeitssysteme nehmen einen „viel zu großen Raum in der öffentlichen Diskussion ein“ und lenke „von der eigentlichen Thematik der Arbeitszeitdiskussion ab“ (Kiel 1983). Der Mitarbeiter der IGM-Tarifabteilung Reinhard Kiel benannte damit auch ein politisches Argument – die IGM sah ab 1982 in anderen Arbeitszeitverkürzungen als der wöchentlichen im wesentlichen nur Ablenkungsmanöver, die die politische Schlagkraft ihrer geplanten Kampagne gefährde (mit gleicher Argumentation: Abt. Tarifpolitik der IGM 1983).

Aber wie so oft steckte, auf den zweiten Blick, der Teufel im Detail bzw. in der Tarifeinigung. Für die Druckindustrie waren im Tarifabschluss keine expliziten Flexibilisierungsschritte enthalten, allerdings wurde auch keine bestimmte Form der Verteilung der Wochenarbeitszeit beschrieben, sodass dies, wo vorhanden, durch die Betriebsräte ausgestaltet werden musste – hingegen war das

Schlichtungsergebnis in der Metallindustrie mit besonderen Flexibilisierungskomponenten versehen. Im Ergebnis kam es zu einer „Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten“ und einem größeren „Spielraum für variable Arbeitszeitverteilung im Zeitverlauf“ (Bosch et al. 1988, S. 35).

Obwohl die rigorose Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung im Mittelpunkt ihrer öffentlichen Argumentation stand, hatte sich die Strategie der Arbeitgeber keinesfalls auf die Abwehr der Arbeitszeitverkürzung beschränkt. So hatte man vielmehr bereits im Vorfeld der Tarifverhandlungen eigene Forderungen in Bezug auf Arbeitszeiten formuliert: „Verbilligung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeit(szeit)“ (Promberger 2005, S. 31). Damit sollten von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten billiger werden; die schon lange geübte Flexibilisierungspraxis von zuschlagspflichtigen Überstunden und dem Krisen-Instrument Kurzarbeit konnte so im Sinne von Kostensparnissen umgesteuert werden (vgl. ebd., S. 28ff.; Wagner 2017, S. 169). Die Arbeitgeberverbände warben dann mit den errungenen Möglichkeiten nach dem Abschluss unter ihren skeptischen Mitgliedern für das Verhandlungsergebnis. Denn Arbeitszeit-systeme waren nun nach betrieblichen Wünschen auszustalten, da die Verteilung der 35-Stunden-Woche nicht als Normarbeitszeit reguliert war. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitszeitorganisation lag nun vorrangig bei den Betriebsräten. Zwar schulte die IGM diese dahingehend, am besten für jeden Beschäftigten die anderthalbstündige Verkürzung in einer Woche festzulegen, aber dies gestaltete sich zunehmend schwieriger. Die „Verbetrieblichung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik“, die schon in den 1980er Jahren begann, hatte auf dem Papier höhere Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsräten zur Folge; aber sie waren angesichts sektoraler und betrieblicher Krisen sowie vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit oft mit einer Verschlechterung der lokalen Machtposition verbunden. In der Konsequenz nahmen Betriebsräte und Beschäftigte jene „Verbetrieblichung“ der Entscheidungsfindung zu Arbeitszeiten oft als ambivalent wahr (Bosch et al. 1988, S. 302). Walther Müller-Jentsch (2011, S. 126) bezeichnete das Schlichtungsergebnis als „Geburtsstunde der Flexibilisierung der Arbeitszeit“, da die Umsetzung in den Betrieben unterschiedlich gehandhabt werden konnte.

6 Fazit

War die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche angesichts der ebenfalls vereinbarten Flexibilisierungen ein gewerkschaftlicher Pyrrhus-sieg? Eine solche Einschätzung wäre sehr verfehlt, da tarifliche Konflikte nicht nach Sieg oder Niederlage allein zu bewerten sind. Tarifergebnisse sind immer Kompromisse. Sinnvollerweise ist nach der Bedeutung in einem gesellschaftlichen Gefüge von Zeitregimen zu fragen. Hier ist, in langer Perspektive, zuerst der Anfang der 1980er Jahre so intensiv geführte Konflikt zwischen Wochen- und Lebensarbeitszeitverkürzung zu bewerten. Zwar gab es Anfang der 1990er Jahre zum Teil erfolgreiche Versuche, Arbeitszeiten wieder zu verlängern. In der Metallindustrie gelang es aber 1995, die 35-Stunden-Woche zumindest für Westdeutschland festzulegen. Auf der Negativseite ist zu vermerken, dass es über die westdeutsche Metall- und Druckindustrie hinaus nur in wenigen Branchen zur Realisierung der 35-Stunden-Woche kam und der Versuch der Ausweitung auf die neuen Bundesländer 2003 auch in der Metallindustrie scheiterte.

Hingegen war die Lebensarbeitszeitverkürzung als Mittel zur Lösung der Beschäftigungskrise nicht nur wenig erfolgreich, sie war auch temporär angelegt. Das Vorruhestandsgesetz war befristet und aufgrund des geringen Erfolgs beim Aufbau neuer Beschäftigung weitgehend erfolglos. Frühverrentungen wurden kaum auf der Grundlage dieses Gesetzes eingegangen, wenn es sie gab, dann eher auf Basis betrieblicher Regelungen. In den 1990er Jahren begannen dann sogar die Diskussionen um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die schließlich mit der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre seit 2012 realisiert wurde. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist schon lange kein Aspekt staatlich geförderter Sozialpolitik mehr. Demgegenüber erwies sich eine abgesenkte wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft als stabiler und ausbaufähiger.

Ein Meilenstein der Gewerkschaftsgeschichte war der Arbeitskampf 1984 daher aus mehreren Gründen. Für die arbeitsrechtliche Bewertung war die Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz nachhaltig mit negativen Auswirkungen für die Streiktaktik verbunden, da Schwerpunktstreiks mit Auswirkungen auf nicht bestreikte Betriebe durch diese Gesetzesänderung schwieriger wurden. Die gewerkschaftliche Strategiefindung erfolgte auch gegen einen hohen gesellschaftlichen Gegendruck, und es verfestigte sich die autonome Position der Einzelgewerkschaften. Der DGB hatte nur begleitende Aufgaben, aber keine koordinierende Funktion bei der tariflichen Strategiefindung. Betriebsräte erhielten durch die Aushandlung von Arbeitszeitmodellen einen Zuwachs an Gestaltungsmöglichkeiten, der die Verbetrieblichung der Gewerkschaftsarbeit beförderete – mit langfristigen Auswirkungen auf kollektive Regulierungen in Tarifvereinbarungen. Zudem gelang es, eine gesellschaftliche Bewegung aufzubauen, die eine über die Mitgliedschaft hinaus starke Unterstützung der 35-Stunden-Woche ermöglichte. Dies lässt auch hoffen, dass mit Arbeitszeitfragen im Sinne von Humanisierung und Emanzipation auch in der Gegenwart neue Bündnisse möglich sind. ■

QUELLEN

(Gewerkschafts-/Verbandsdokumente, Archivalien)

- Abt. Tarifpolitik der IG Metall (1979):** Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag, 16.1.1979. Archiv der sozialen Demokratie [AdsD], 5/IGMA151868
- Abt. Tarifpolitik der IGM (1983):** Bericht der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitverkürzung und flexible Arbeitszeiten“, Frankfurt a. M., April 1983. AdsD, 5/IGMA152125
- Abt. Tarifpolitik der IGM (1984a):** Erste Ergebnisse aus der Gesamtauswertung der Umfrageaktion 35-Stunden-Woche, Pressekonferenz am 20. Januar 1984. AdsD, 5/IGMA151428
- Abt. Tarifpolitik der IGM (1984b):** Beschlüsse der DGB-Gewerkschaften zur Tarifrunde 1984 soweit uns die Beschlüsse vorliegen, 17.1.1984. AdsD, 5/IGMA110295
- Abt. Tarifpolitik der IGM (1984c):** 1. Entwurf Vorlage für die Klausurtagung des Vorstandes der IG Metall – Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus der Tarifbewegung 1984, Frankfurt a. M., 26.9.1984. AdsD, 5/IGMA 151431
- Barczynski, J. (1983):** Bericht über eine Informationstagung der Gewerkschaften Bau-Steine-Erden, Chemie-Papier-Keramik, Bergbau und Energie, Textil-Bekleidung, Nahrung-Genuß-Gaststätten am 2. Dezember in Hamburg. AdsD, 5/IGMA110295
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (1978):** Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohnpolitik, 27.11.1978, Thesen zur Arbeitszeitverkürzung. AdsD, 5/IGMA 151454
- D. B. (1978):** Tarifpolitik. Gewerkschaft NGG, in: Die Quelle 9/1978, S. 489
- DGB (1982):** Position des DGB zur Arbeitszeitflexibilisierung, Düsseldorf, 4.2.1982. AdsD, 5/IGMA151826

- DGB Abt. Tarifpolitik** (1984): Beratungsunterlage für die Besprechung der für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften am 25. März 1984 in Frankfurt/Main, 23. 3. 1984. AdsD, 5/IGMA110295
- G. P.** (1984): Eine Waffe im Kampf gegen Massenarbeitslosigkeit, in: Die Quelle 1/1984, S. 18–19
- Hönig, M.** (1978): NGG schafft tarifpolitischen Durchbruch: Kürzere Arbeitszeit für Ältere, in: Die Quelle 7–8/1978, S. 422
- IGM** (Hrsg.) (1977): Werktage werden besser. Der Kampf um den Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden, Köln/Frankfurt a. M.
- IGM** (1983): Betr. Arbeitsgruppe „Durchsetzung Arbeitszeitverkürzung“. Sitzung am 22.02.1983. AdsD, 5/IGMA151294
- IGM Vorstandsbereiche 01 und 04** (1982): Tarifpolitische Prioritätenbildung – Arbeitszeitverkürzung, Frankfurt a. M., Dezember 1982. AdsD, 5/IGMA150067
- Janßen, H.** (1983): Schreiben an Horst Mettke, 24.5.83. AdsD, 5/IGMA151429
- Janzen, K.-H. / Janßen, H.** (1982): Ergebnispapier der Arbeitsgruppe zur „konstruktiv-kritischen Analyse“ der dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorliegenden Vorschläge zur Verkürzung der Lebensarbeit, 6.4.1982. AdsD, 5/IGMA151047
- Jelonneck, K.** (1976): EGB-Kongreß in London. Ein Aktionsprogramm für ein stabiles Europa, in: Die Quelle 5/1976, S. 205–206
- Kiel, R.** (1983): Schreiben an Infratest Sozialforschungs-GmbH, München, 4.1.1983. AdsD, 5/IGMA151826
- Loderer, E.** (1977): Mit aller Kraft für unsere gemeinsame Sache, in: Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Nr. 20, 2. Oktober 1977 (29) S. 2
- Mettke, H.** (1982): Tarifrente ist nicht vom Tisch, in: Die Quelle 5/1982, S. 286
- Mettke, H.** (1983): IG CPK-Vorstand, an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Tarifbereich der Chemischen Industrie, 10. 2. 1983. AdsD, 5/DGAY000530
- Neudel, F.** (1979): Abt. Tarif an Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Abt. Tarifpolitik, 19. 4. 1979. AdsD, 5/IGMA151826
- O. A.** (1980): Quelle-Interview mit Günter Döding über qualitative Tarifpolitik, in: Die Quelle 7–8/1980, S. 410–412
- Pehl, G.** (1977): Bundesrepublik im Strukturwandel. Nichts wird wieder so sein, wie es einmal war, in: Die Quelle 2/1977, S. 49–51
- Trautmann, D.** (1982): Schreiben an Rudi Henschel, Entschließung der SPD zur Arbeitszeitverkürzung, 4.10.1982. AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAY000647
- Zimmermann, L.** (1984): Arbeitszeitverkürzung und Tarifbewegung der Gewerkschaften im Jahre 1984, Referat anlässlich der Zentralen Arbeitstagung der Geschäftsführenden Landesbezirksvorstände und Kreisvorsitzenden des DGB am 14.2.1984 in Frankfurt am Main. AdsD, 5/DGAY000647

LITERATUR

- Ahrens, R.** (2016): Eine alte Industrie vor neuen Herausforderungen. Aufbrüche und Niedergänge im ost- und westdeutschen Maschinenbau seit den 1960er Jahren, in: Plumpe, W. / Steiner, A. (Hrsg.): Der Mythos von der postindustriellen Welt. Wirtschaftlicher Strukturwandel in Deutschland 1960 bis 1990, Göttingen, S. 55–119
- Bäcker, G. / Seifert, H.** (1982): Arbeitszeitverkürzung durch individuelle Flexibilität oder tarifvertragliche Regelungen? Anmerkungen zur Konzeption der individuellen Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 35 (2), S. 123–134
- Bahnmüller, R.** (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984, Hamburg
- Birké, P.** (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark, Frankfurt a. M. / New York
- Bosch, G. / Engelhardt, N. / Hermann, K. / Kurz-Scherf, I. / Seifert, H.** (1988): Arbeitszeitverkürzung im Betrieb. Die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck- und Holzindustrie sowie im Einzelhandel, Köln
- Espósito, F.** (Hrsg.) (2017): Zeitenwandel. Transformationen geschichtlicher Zeitlichkeit nach dem Boom, Göttingen
- Futh, S. K.** (2018): Strategische Kommunikation von Gewerkschaften. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn, Wiesbaden
- Matthes, J.** (Hrsg.) (1982): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt a. M.
- Müller-Jentsch, W.** (2011): Gewerkschaften und soziale Marktwirtschaft seit 1945, Stuttgart

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

Promberger, M. (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt a. M., S. 9–39

Raphael, L. (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Berlin

Scharf, G. (1987): Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Köln

Schmid, G. / Oschmansky, F. (2005): Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung, in: Schmidt, M. (Hrsg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Band 7: Bundesrepublik 1982–1989, Baden-Baden, S. 237–287

Schmid, T. (Hrsg.) (1985): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin

Schneider, M. (1984): Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland, Köln

Süß, D. (2016): Der Sieg der grauen Herren. Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren, in: Doering-Mantuffel, A. / Raphael, L. / Schlemmer, T. (Hrsg.): Vorgeschiede der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruches nach dem Boom, Berlin, S. 109–128

Teriet, B. (1976): „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31/76, S. 3–15

Wagner, H. (2017): Zeit zum Umsteuern. Wem gehört die Zeit?, in: Bäcker, G. / Dribbusch, H. / Klenner, C. / Schulter, T. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 168–178

AUTOR*INNEN

KNUD ANDRESEN, PD Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg sowie Privatdozent an der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Kultur- und Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts, besonders Arbeitswelten und soziale Bewegungen.

@ andresen@zeitgeschichte-hamburg.de

ANNA HORSTMANN, Dr. des., akademische Rätin auf Zeit im Profilbereich Geschichtskulturen der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts, Labor History, Geschlechtergeschichte.

@ anna.horstmann@uni-bielefeld.de

SVEA GRUBER, M. A., studentische Hilfskraft an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Geschichte der Arbeitswelten, Gewerkschaftsgeschichte.

@ gruber@zeitgeschichte-hamburg.de

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.

rechtingen 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/arbeitzeitmodell-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 allzuverständlich. 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 schlüssig 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++fc809f86-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 anhaltender 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

Die Qual der Wahl?

Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld

Immer mehr Beschäftigte sehen sich mit Vereinbarkeitskonflikten zwischen Privatem und Beruflichem konfrontiert. Entsprechend hat der Wunsch nach mehr Mitbestimmung in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit gesellschaftlich stark an Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund haben einige Gewerkschaften eine tarifliche Wahloption durchgesetzt, die es Beschäftigten erlaubt, sich jährlich zwischen mehr Zeit oder mehr Geld zu entscheiden. Dieser Beitrag untersucht, inwieweit die Wahl von mehr Zeit anstelle von mehr Geld sozial strukturiert ist; er berücksichtigt dabei Unterschiede bei der Wahl von Zeit sowie die dahinterliegenden Motive zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt.

ALEXANDRA MELLIES, ANJA-KRISTIN ABENDROTH, ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, KEVIN RUF

1 Einleitung

Gesellschaftlich ist der Wunsch nach einer flexibleren Anpassung des Arbeitslebens an die familiäre Situation mit der Zunahme von Zweiverdiener-Haushalten in Deutschland stark gestiegen und spiegelt sich auch in arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen, wie beispielsweise der Einführung der Brückenteilzeit, wider (Klammer 2021). Auch von Gewerkschaften wünschen sich viele Beschäftigte vor allem mehr individuelle Entscheidungsfreiheit bezüglich ihrer Arbeitszeiten, das zeigen sowohl eine 2017 durchgeführte Beschäftigtenbefragung der IG Metall als auch eine 2019 im Auftrag von ver.di durchgeführte Arbeitszeitstudie (IG Metall 2017; ver.di 2019).

Vor diesem Hintergrund haben mehrere Gewerkschaften den Wunsch der Beschäftigten aufgegriffen und in den vergangenen Tarifverhandlungen Regelungen durchgesetzt, die den Arbeitnehmer*innen mehr individuelle Mitbestimmung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen und im Folgenden unter dem Begriff *Wahloption* zusammengefasst werden. Die von Gewerkschaften, u. a. IGM, IGBCE, EVG und ver.di, ausgehandelte tarifliche Wahloption stellt eine neue Form der Arbeitszeitsouveränität dar, die es Beschäftigten erlaubt, sich jährlich zwischen mehr Zeit oder mehr Geld zu entscheiden. Je nach Tarifvertrag ist die Wahloption unter den Bezeich-

nungen Wahlmodell, individuelles Zukunftskonto, Entlastungszeit, Umwandlungsoption oder T-Zug-Wahloption bekannt und teilweise bestimmten Beschäftigtengruppen vorbehalten (Kümmerling 2021; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). Während die Option *Zeit* je nach Tarifvertrag zusätzliche Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit beinhaltet, umschreibt die Option *Geld* eine Sonderzahlung oder monatliche Entgelterhöhung. Die Wahloption bietet damit neue Chancen, Arbeitszeit selbstbestimmter an unterschiedliche Lebensphasen anzupassen. Gerade die Tatsache, dass die Beschäftigten jedes Jahr neu wählen können, kann es ermöglichen, auch kurzfristig auf sich verändernde Anforderungen im privaten Umfeld zu reagieren. Dadurch bietet die individuelle Wahloption mehr Flexibilität als beispielsweise eine kollektive Arbeitszeitverkürzung und hat damit das Potenzial, vielfältigen Lebensverläufen und unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten besser gerecht zu werden.

Unklar ist bislang aber, wer tatsächlich mehr Zeit statt mehr Geld wählt. Bisherige empirische Arbeitszeit-Untersuchungen weisen hier vor allem auf potenzielle geschlechtsspezifische Unterschiede, gerade bei Elternschaft, hin: So unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Deutschland deutlich (Wanger 2015; IAQ 2019), was häufig auch darin begründet liegt, dass Frauen zumeist die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oder auch die Pflege von Angehörigen übernehmen und somit aus Gründen der Vereinbarkeit auf eine

Teilzeiterwerbstätigkeit zurückgreifen (müssen). Männer sind in Deutschland hingegen – unabhängig von ihrem Familienstand – zumeist durchgängig in Vollzeit beschäftigt (Gangl/Ziefler 2015; Pollmann-Schult 2008; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Vor diesem Hintergrund scheinen trotz einer formalen Wahlfreiheit der Beschäftigten bestehende geschlechtsspezifische Rollenmodelle und Lebensverläufe die Entscheidung für eine Arbeitszeitreduktion wesentlich mitzuprägen. Darauf aufbauend gehen wir in diesem Beitrag der folgenden Forschungsfrage nach:

Inwiefern finden sich geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede in der Wahl von Zeit sowie in den dahinterliegenden Motiven (z.B. mehr Zeit für Familie, Freizeit, Weiterbildung) im Rahmen der jährlichen tariflichen Wahloption zwischen mehr Zeit und mehr Geld?

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wird ein verknüpfter Betriebs- und Beschäftigtendatensatz genutzt. Dieser umfasst ausschließlich Beschäftigte, die für das Jahr 2022 zwischen Zeit und Geld gewählt haben. Basierend auf deskriptiven, bivariaten Häufigkeitsauszählungen beleuchten wir potenzielle Unterschiede in der Wahl von Zeit anstelle von Geld sowie die dahinterliegenden Motive zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Multivariate Regressionsmodelle mit geclusterten Standardfehlern auf Betriebsebene werden zur Prüfung der Robustheit der Ergebnisse genutzt.

bindung mit Elternschaft gerade in jüngerer Zeit häufig eine Arbeitszeitreduktion, realisieren diesen Wunsch aber deutlich seltener (Young/Schieman 2014; Pollmann-Schult/Reynolds 2017) und erhöhen im Zuge der Familiengründung ihre Arbeitsstunden zum Teil sogar (Clarkberg/Moen 2001; Hobson/Fahlén 2009).

Die Befunde zum Einfluss der Familien- und Haushaltssituation auf den Arbeitszeitumfang werden in der Forschung gerade in Westdeutschland häufig auf die lange Tradition des Modells des männlichen Ernährers (*male breadwinner model*) zurückgeführt (Trappe et al. 2015), das die persistente geschlechtliche Arbeitsteilung in Paarhaushalten begünstigt und somit dazu führt, dass Teilzeitarbeit vor allem unter Müttern verbreitet und anerkannt ist. Demgegenüber gehört die finanzielle Absicherung der Familie weiterhin zu den Kernaufgaben der Väter, die entsprechend vor Arbeitszeitreduktionen zurückschrecken. Weiter verschärft wird diese Zurückhaltung hinsichtlich kürzerer Arbeitszeiten durch die nach wie vor häufig vorherrschende Vorstellung einer idealen Arbeitskraft (*ideal worker norm*), die sich an traditionell männlichen Erwerbsbiografien orientiert und von dem Bestreben geprägt ist, dass die Arbeitskraft für den Arbeitgeber umfassend und dauerhaft verfügbar sein soll (Williams et al. 2013). So rechnen Beschäftigte bei einem Verstoß gegen diese Norm mit Lohn- und Karrierenachteilen.

Eine Arbeitszeitreduktion sollte für Männer, insbesondere Väter, somit einen doppelten Rollenverstoß darstellen – sowohl gegen die *ideal worker norm* als auch gegen ihre Rolle als Ernährer. Im Sinne der theoretischen Überlegungen des *Working Time Capability*-Ansatzes von Lee und McCann (2006) wäre eine Arbeitszeitreduktion von Männern demnach unwahrscheinlich. So geht der Ansatz davon aus, dass Arbeitnehmer*innen nur jene Arbeitszeitgestaltungen umsetzen, die in der Gesellschaft und im direkten Umfeld Anerkennung finden. Die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung wird, laut der Theorie, von so genannten *conversion factors* geprägt. Hiermit sind Normen oder Institutionen gemeint, die Möglichkeiten schaffen oder einschränken, Ressourcen und Rechte zu nutzen, um die Arbeitszeit zu reduzieren (Fagan/Walthery 2011).

Während für Männer eine Wahl von Zeit im Rahmen der tariflichen Wahloption somit aufgrund der vorherrschenden Normen unwahrscheinlich ist, sollte das auf Frauen und insbesondere Mütter weniger stark zutreffen. Gerade Mütter arbeiten zur besseren Vereinbarkeit häufig in Teilzeit und verstößen somit bereits gegen die *ideal worker norm*. Die Wahl von mehr Zeit anstelle von Geld könnte für sie eine weitere Möglichkeit darstellen, ihre unterschiedlichen Rollen als Beschäftigte und Hauptverantwortliche für Haus- und Familienarbeit in Einklang zu bringen. Darüber hinaus könnte die Wahl von Zeit auch dazu genutzt werden, um Erholungsphasen von dieser Doppelbelastung zu generieren. Erste empirische Befunde zur hier untersuchten Wahloption deuten darauf hin, dass Beschäftigte im Rahmen der Zeit-Option häufiger zusätz-

2 Stand der Forschung und theoretische Überlegungen

2.1 Arbeitszeitarrangements von Männern und Frauen

Da die Reduzierung von Arbeitszeit häufig stark mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verknüpft wird, dominiert auch in der Forschung bislang der Blick auf die familiäre Situation der Beschäftigten. Dabei konnten zahlreiche Studien zeigen, dass ein Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung häufig von Frauen nach der Geburt eines Kindes vollzogen wird (Franz et al. 2012; Vogel 2009; Wanger 2015). In Deutschland sind die Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten für Kinder nach wie vor eingeschränkt (Trappe et al. 2015; Hobler et al. 2020), und in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten existiert (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) ein rechtlicher Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund stellt die Teilzeiterwerbstätigkeit für viele Mütter eine wichtige und gangbare Möglichkeit dar, um Beruf und Familie zu vereinbaren (Abendroth et al. 2012; Young/Schieman 2014; Lietzmann/Wenzig 2017; Bächmann et al. 2022). Häufig verbleiben Frauen mit dem Übergang in Mutterschaft längerfristig in einer Teilzeitbeschäftigung. Väter hingegen wünschen sich zwar in Ver-

liche freie Tage anstatt einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wählen (Jänicke 2023; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). Eine Erklärung könnte sein, dass sich Beschäftigte von zusätzlichen freien Tagen mehr Erholung versprechen (Jänicke 2023). Verschiedene Forschungsarbeiten zeigen, dass gerade für Frauen – und insbesondere Mütter – durch ihre Doppelrolle kaum Zeit für Erholung bleibt und dies beispielsweise jüngst in der Covid-19-Pandemie mit einem Rückgang des subjektiven Wohlbefindens (insbesondere der Lebenszufriedenheit) (Hipp/Büning 2021; Zoch et al. 2021) sowie mit einer Beeinträchtigung der mentalen Gesundheit (Li et al. 2022) verbunden war. Hinzu kommt, dass der bereits vor der Pandemie zu beobachtende *gender leisure gap* zwischen Müttern und Vätern auch bei der Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements zugunsten der Väter ausfällt; dies zeigt sich insbesondere bei der Nutzung von Gleitzeit (Lott 2019).

In der Gesamtschau legen die genannten Befunde und theoretischen Ansätze die Vermutung nahe, dass insbesondere Männer davor zurückschrecken, Zeit anstelle von Geld zu wählen, während für Frauen und insbesondere Mütter die Wahloption ein Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen sowie für die Realisierung von Erholungsphasen darstellen sollte. Treffen diese Annahmen zu, hieße das, dass sich durch die neue tarifliche Wahloption bestehende Unterschiede im Erwerbsumfang von Männern und Frauen weiter verschärfen.

2.2 Besonderheiten der tariflichen Wahloption

Berücksichtigt man jedoch die Ausgestaltung der Wahloption, ist eine Aufweichung geschlechts- und elternschaftsspezifischer Muster bei der Wahl der Zeitoption durchaus denkbar: Anders als beispielsweise bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann durch die *jährliche Wahl* zwischen Zeit und Geld die Sorge, dauerhaft in Teilzeit zu verbleiben oder längerfristige Karrierenachteile zu erfahren, reduziert werden. Hinzu kommt, dass die Wahloption nicht im klassischen Sinne mit einer Lohnkürzung einhergeht, sondern bei der Wahl von Zeit bewusst auf eine Entgelt erhöhung verzichtet wird; die Entscheidung fällt demnach nicht für *weniger* Geld, sondern gegen *mehr* Geld. Dies legt nahe, dass Überlegungen im Sinne des *male breadwinner models* und der *ideal worker norm*, wie in Abschnitt 2.1. diskutiert, hier weniger relevant sind. Entsprechend kann angenommen werden, dass auch Männer und insbesondere Väter auf die Wahl von Zeit zurückgreifen.

Diese Annahme wird durch Forschungsergebnisse zu Arbeitszeitwünschen gestützt: So zeigen Studien, dass sich gerade Mütter, die in (West-)Deutschland, wie oben dargelegt, häufig in Teilzeit tätig sind, zumeist keine weitere Arbeitszeitreduktion wünschen, während Männer ihre Arbeitszeit auf eine 35-Stunden-Woche reduzieren wollen (Lietzmann/Wenzig 2017). Jüngste Forschungsresul-

tate legen zudem nahe, dass der Familienstand auch bei Männern einen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche hat. So zeigen Pollmann-Schult und Reynolds (2017), dass in Deutschland vor allem Angehörige der jüngeren Generation von Vätern ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduzieren wollen.

Erste Studien haben sich detaillierter mit den Gründen für Reduktionswünsche unter Vätern befasst. So zeigen Abendroth und Pausch (2018), dass sich gerade Väter mit jüngeren Kindern und Väter mit hohen Arbeitsanforderungen aus familiären Gründen wünschen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Demgegenüber scheinen Arbeitszeitverkürzungen für Väter, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufrieden sind, weniger relevant. Als weitere Reduzierungsmotive wurden insbesondere mehr Freizeit und die Reduzierung von Arbeitsstress und -druck genannt. Hinsichtlich der Motive legen Ergebnisse der HBS-Erwerbspersonenbefragung aus dem Jahr 2022 ebenfalls nahe, dass die Gründe für eine Arbeitszeitverkürzung (im Fall der Befragung in Form einer Vier-Tage-Woche) vielfältig sind und über familiäre Lebensphasen hinausgehen: Neben dem Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie (89 %), wünschen sich die Befragten mehr Zeit für sich selbst (97 %), für Hobbies, Sport und Ehrenamt (87 %) sowie eine Verringerung der Arbeitsbelastung (75 %) (Lott/Windscheid 2023).

Erste Ergebnisse interner Erhebungen von Gewerkschaften sowie vorläufiger Studien (z. B. Pfahl/Reyß 2020) zeigen, dass die Wahloption von den Beschäftigten insgesamt gut angenommen wird. Eine durch ver.di beauftragte Arbeitszeitstudie zur hier untersuchten Wahloption aus dem Jahr 2019 betrachtet auch potenzielle Geschlechterunterschiede und findet für hypothetische Wahlentscheidungen zwischen Zeit und Geld nur marginale Unterschiede: 58 % der befragten Frauen und 55 % der befragten Männer gaben an, sich für die Zeit-Option zu entscheiden (ver.di 2019). In der Gesamtschau lassen die genannten Befunde und theoretischen Überlegungen Raum für die alternative Annahme, dass geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede in der Wahl von mehr Zeit geringer ausfallen als in Abschnitt 2.1 angenommen. Unterschiede in den dahinterliegenden Motiven der Wahl von mehr Zeit statt mehr Geld sind jedoch trotzdem denkbar. Da sich, wie oben ausgeführt, gerade Väter mehr Zeit für Familie wünschen, könnte dieses Motiv gerade bei ihnen überwiegen. Aufgrund von Befunden zu hohen Doppelbelastungen bei Müttern und fehlender Erholungszeit – sowie der verbreiteten Nutzung der Zeitoption Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit der Lebensbereiche – wird die Annahme nahegelegt, dass auch das Motiv, über mehr private Zeit für Erholung zu verfügen, die Präferenz für Zeit bei Müttern bestimmt.

3 Daten und Methoden

Die Datengrundlage für unsere Analysen bildet ein verknüpfbarer Betriebs- und Beschäftigtendatensatz, der mit administrativen Daten angereichert wird. Dieser wurde im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Die Wahl zwischen Zeit oder Geld: neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem?“ für die spezifischen Anforderungen des Projekts erhoben. In diesem Kooperationsprojekt zwischen der Universität Bielefeld und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sollen verschiedene Aspekte der tariflich festgelegten Regelung zur Wahl von Zeit oder Geld untersucht werden. Hierfür wurden gezielt Betriebe mit Wahloption kontaktiert, basierend auf Branchen, in denen Gewerkschaften vertreten sind, die in ihren Tarifverträgen die Wahloption zwischen Zeit oder Geld verankert haben. Hierzu zählen insbesondere die Gewerkschaften IGM, IG-BCE, GDL/EVG sowie ver.di. Diese sind besonders in den Branchen verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen aktiv. Am IAB wurden die erhobenen Daten dann unter Berücksichtigung der Verknüpfungsbereitschaft mit Informationen zur Beschäftigtenstruktur aus dem Betriebs-Historik-Panel ergänzt (Ganzer et al. 2020), bevor im zweiten Schritt eine randomisiert geschichtete Beschäftigtenstichprobe zu den jeweiligen Betrieben aus den administrativen Daten des IAB gezogen wurde. Als Schichtungsmerkmal wurde hier die Betriebsgröße verwendet und in drei Gruppen eingeteilt (50 bis 249, 250 bis 499, 500 und mehr Beschäftigte), um zu gewährleisten, dass die Beschäftigtenstichprobe nicht von einzelnen großen Betrieben dominiert wird. Voraussetzung für die Auswahl waren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ein Wohnsitz in Deutschland sowie eine vermutliche Hauptbeschäftigung im befragten Betrieb im Falle einer zusätzlichen Nebenbeschäftigung. Die Beschäftigtenbefragung fokussierte sich auf Personen, die im Jahr 2022 in einem befragten Betrieb beschäftigt waren und von der Wahloption Gebrauch machen konnten. Unsere folgenden Analysen basieren auf einem Sample von insgesamt 2007 Beschäftigten mit Wahloption für das Beschäftigungsjahr 2022 aus 132 zuspielbereiten Betrieben.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten im Sample (81 %) arbeitet in Betrieben, in denen die Wahloption für alle Tarifbeschäftigte gilt. Die Hälfte der befragten Beschäftigten (50 %) arbeitet in Betrieben, in denen auch Nicht-Tarifbeschäftigte von der Wahloption Gebrauch machen können. Die Befragten sind zwischen 21 und 67 Jahre alt (Mittelwert: 43 Jahre) und überwiegend (72 %) männlich. 61 % der Beschäftigten geben an, eigene Kinder, Stiefkinder oder Adoptivkinder zu haben. Jedoch leben nur 35 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt. Die ver-

traglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten beträgt durchschnittlich 36 Stunden, wobei Männer im Schnitt 37 und Frauen 34 Stunden arbeiten. Von den insgesamt 2007 Beschäftigten im Sample geben fast ein Viertel (24 %) an, in Schicht zu arbeiten. Die Befragten arbeiten überwiegend in Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten (66 %) und zu 65 % in Betrieben, die dem verarbeitenden Gewerbe angehören.

Um zu untersuchen, ob sich Geschlechterunterschiede in der Entscheidung für Zeit anstelle von Geld finden lassen und inwieweit diese Entscheidung mit der Tatsache zusammenhängt, dass Kinder unter 14 Jahren im Haushalt wohnen, betrachten wir zunächst deskriptiv, wer sich für Zeit anstelle von Geld entschieden hat. Wir unterscheiden vier Gruppen nach dem Geschlecht (Männer/Frauen) und dem Vorhandensein von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (ja/nein).¹ Die Wahl von Zeit umfasst dabei sowohl die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch zusätzliche Urlaubstage für das Beschäftigungsjahr 2022. Ebenfalls berücksichtigt werden Beschäftigte, die eine Kombination der Zeit- und Geldoption gewählt haben. Eine Ausdifferenzierung der einzelnen Zeitoptionen (ausschließlich mehr Urlaubstage: 52 %, ausschließlich wöchentliche Arbeitszeitverkürzung: 8 %, sowie Kombination aus Zeit und Geld: 6 %) wurde aufgrund der geringen Fallzahlen in den beiden letzten Kategorien verworfen. Um sicherzustellen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt auch unter der Berücksichtigung weiterer Unterschiede Bestand haben, schätzen wir außerdem multivariate Regressionsmodelle (Probit-Modelle) für die Wahl von mehr Zeit mit auf Betriebsebene geclustertern Standardfehlern aufgrund der genesteten Datenstruktur von mehreren Befragten pro Betrieb. Die Ergebnisse werden als Koeffizientenplot dargestellt.

Im zweiten Schritt betrachten wir die Gründe für die Wahl von Zeit. Beschäftigte, die ausschließlich Zeit gewählt haben (wöchentliche Arbeitszeitverkürzung und/oder zusätzliche Urlaubstage) wurden gefragt: „Was war Ihr wichtigster Grund sich für 2022 für mehr Zeit zu entscheiden statt Geld?“. Mögliche Antworten waren (1) „Verringerung von Arbeitsbelastungen“, (2) „Mehr Zeit für Familie“, (3) „Mehr Zeit für Hobbies und Freunde“, (4) „Mehr Zeit für Weiterqualifizierung“ sowie (5) „Mehr Zeit für mich selbst“. Für die Analysen haben wir die Kategorien drei und fünf zusammengefasst, da die beiden Kategorien inhaltlich für mehr private Zeit stehen. Ferner wei-

¹ Die von uns verwendete Altersgrenze von 14 Jahren ergibt sich aus dem Jugendschutzgesetz; demnach gilt eine Person bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres als Kind (§ 1 Abs. 1 Nr. 1). Entsprechend sollte gerade auch die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren zeitaufwändiger und intensiver sein als von älteren Kindern. Aus Gründen der Lesbarkeit werden Kinder unter 14 Jahren im Folgenden auch als „jüngere Kinder“ bezeichnet.

sen wir die vierte Antwortkategorie aufgrund der geringen Fallzahl nicht aus und berücksichtigen sie entsprechend auch nicht in den Analysen. Damit wird bereits deutlich, dass mehr Zeit für Weiterqualifizierung für die Befragten des Samples kein zentrales Motiv darstellt, mehr Zeit statt mehr Geld zu wählen. Das im zweiten Schritt betrachtete Subsample umfasst insgesamt 1162 Beschäftigte. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie ausschließlich Zeit und nicht Geld gewählt haben. Ob die Unterschiede zwischen den vier betrachteten Gruppen bezüglich des genannten Grundes für die Zeitwahl signifikant sind, prüfen wir anhand des Chi-Quadrat-Tests (Kuckartz et al. 2013).

4 Resultate

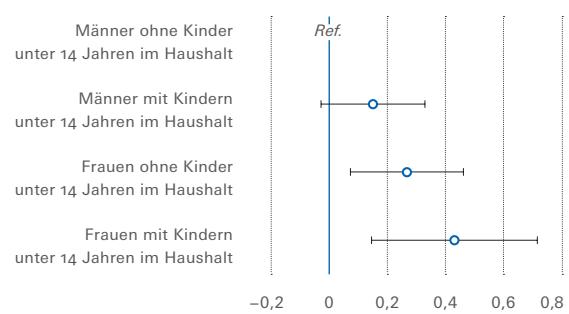
Von den insgesamt 2007 Beschäftigten im Sample haben sich 65,7 % für Zeit (oder eine Kombination von Zeit und Geld) entschieden. *Abbildung 1* zeigt den Anteil der Beschäftigten, die sich so entschieden haben, in den vier genannten Gruppen. Dabei wird deutlich, dass Frauen häufiger Zeit wählen als Männer. Während Männer mit und ohne junge Kinder im Haushalt zu ca. 62 % die Option Zeit wählen, liegt dieser Wert für Frauen ohne junge Kinder im Haushalt bei 72,2 %. Am häufigsten wählen Frauen Zeit, die gemeinsam mit jungen Kindern in einem Haushalt leben (78,7%). Somit unterscheiden sich Frauen mit und ohne jüngere Kinder um 6,5 Prozentpunkte in ihrer Wahl der Zeit-Option, während sich innerhalb der Gruppe der Männer nur marginale Unterschiede zeigen. Die deskriptiven Ergebnisse bestätigen somit bisherige Befunde insbesondere zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Nutzung von Zeoptioen.

Die hier präsentierten deskriptiven Befunde lassen sich auch unter der Kontrolle weiterer potenzieller Ein-

ABBILDUNG 2

Die Wahl von Zeit nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Koeffizientenplot der multivariaten Regression (95%-Konfidenzintervall)



Abhängige Variable: Wahl von Zeit. Kontrolliert für: Alter, Familienstand und gemeinsamer Haushalt, monatliches Haushalt;bruttoeinkommen, prozentualer Anteil der befragten Person am monatlichen Haushalt;bruttoeinkommen, Internationaler Sozioökonomischer Index (ISEI), Schichtarbeit, vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, Überstunden (wöchentlich fünf oder mehr), höchster Bildungsabschluss, Betriebsstandort (West/Ost), Branche, Gesamtanzahl der Beschäftigten im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb und Erhebungsmodus.

Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz
Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N = 2007)

WSI Mitteilungen

flussgrößen anhand des multivariaten Regressionsmodells finden und werden in *Abbildung 2* als Koeffizientenplot dargestellt.

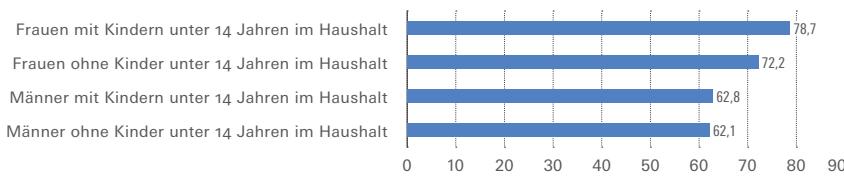
Der Darstellung in *Abbildung 2* kann entnommen werden, dass sowohl Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt als auch Frauen mit jüngeren Kindern im Haushalt eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Zeit statt Geld zu wählen, als Männer ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Zwischen den beiden Gruppen von Männern lässt sich kein signifikanter Unterschied feststellen. In zusätzlichen getrennten Analysen für Frauen und Männer (nicht dargestellt) zeigt sich jedoch, dass Männer mit jüngeren Kindern im Haushalt eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Zeit statt Geld zu wählen, als Männer, für die das nicht zutrifft ($p = 0,05$).

Abbildung 3 zeigt die Häufigkeitsverteilung der genannten wichtigsten Gründe für die Wahl von Zeit, differenziert nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt. Im Vergleich zur Wahl von Zeit zeigen sich bei den Motiven deutliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt, während die Geschlechterunterschiede weniger prominent ausfallen. Der am häufigsten genannte Grund für die Wahl von mehr Zeit ist über alle Gruppen hinweg „Mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“. Auffällig ist zudem, dass sowohl Frauen (77,0 %) als auch Männer (73,7 %), die gemeinsam mit Kindern unter 14 Jahren in einem Haushalt leben, häufiger „Mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“ als wichtigsten Grund für die Wahl von Zeit

ABBILDUNG 1

Die Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Angaben in Prozent



Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld;
eigene Berechnung und Darstellung (N = 2007)

WSI Mitteilungen

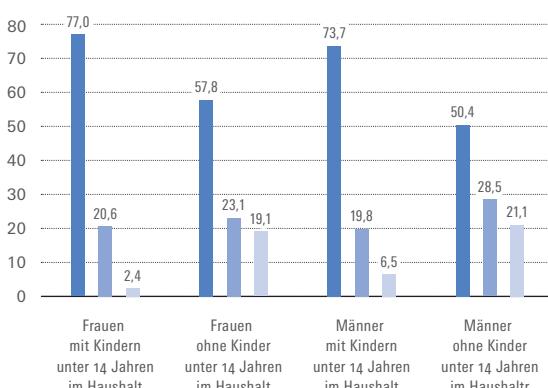
angeben als Frauen (57,8%) und Männer (50,4%) der jeweiligen Vergleichsgruppe. Die Ergebnisse passen zu unserer Annahme, dass insbesondere für Mütter die Wahloption ein Instrument zur Realisierung von Erholungsphasen vor dem Hintergrund der Doppelbelastung darstellen könnte. Der zweithäufigste genannte Grund für die Wahl von Zeit ist über alle Gruppen hinweg identisch: „Mehr Zeit für die Familie“. Hierbei fällt jedoch auf, dass sowohl Frauen (23,1%) als auch Männer ohne jüngere Kinder im Haushalt (28,5%) etwas häufiger diesen Grund als den wichtigsten für die Zeitwahl nennen als ihre Pendants (20,6% und 19,8%). Während in den Gruppen mit jüngeren Kindern im Haushalt lediglich 2,4% der Frauen und 6,5% der Männer die „Verringerung von Arbeitsbelastungen“ als wichtigsten Grund angeben, sind es bei den Vergleichsgruppen 19,1% und 21,1%. Die Berechnung des Chi-Quadrat-Tests ($p = 0,000$) zeigt, dass die in Abbildung 3 dargestellten Unterschiede in den Motiven statistisch signifikant sind.

ABBILDUNG 3

Wichtigster Grund der Zeitwahl: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Angaben in Prozent

- Mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst
- Mehr Zeit für Familie
- Verringerung von Arbeitsbelastung



Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz
Zeit versus Geld; eigene Berechnung
und Darstellung (N = 1162)

WSI Mitteilungen

5 Fazit

Mit der Einführung der tariflichen Wahloption sind einige deutsche Gewerkschaften dem Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr individueller Entscheidungsfreiheit und Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung nachgekommen. Statt einer kollektiven Regelung dürfen die Beschäftigten im Rahmen der Wahloption jährlich zwischen mehr Zeit und mehr Geld wählen. Dies bietet neue Chancen, Arbeitszeit selbstbestimmt an familiäre Lebensphasen und private Lebensumstände anzupassen. Unsere Ergebnisse sprechen dafür, dass sich auch im Kontext dieser individuellen Wahloption geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede finden lassen. Bei der Wahl von Zeit statt Geld überwiegen jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede und bei den dahinterliegenden Motiven elternschaftsspezifische Muster. Dabei ist zu beachten, dass sich elternschaftsspezifische Unterschiede im Kontext unserer Analysen auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit bzw. ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt beziehen. Trotz der jährlichen Wahlmöglichkeit scheinen gesellschaftlich vorherrschende Konzepte wie die *ideal worker norm* und das Modell des männlichen Ernährers die Entscheidung zwischen Zeit und Geld mit zu strukturieren. Aufgrund der Neuartigkeit der Wahloption stellt sich jedoch die Frage, ob sich dieser verfestigende Effekt bestehender Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen mit einer zunehmenden Normalisierung der Wahloption zukünftig abmindert und die Angst vor finanziellen Einbußen und Karrierenachteilen aufgrund eines Verstoßes gegen gesellschaftliche und betriebliche Normen dauerhaft zurückgeht. Insbesondere vor diesem

Hintergrund und unseren bisherigen Analysebefunden scheint eine langfristige Begleitforschung zur tariflichen Wahloption sowie die Berücksichtigung betrieblicher Merkmale – insbesondere betrieblicher Arbeitsnormen – sinnvoll.

Die Tatsache, dass sowohl Frauen als auch Männer mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt die Zeit für Hobbies, Freunde und sich selbst – gemessen an den Vergleichsgruppen – deutlich häufiger als wichtigsten Grund für ihre Zeitwahl angeben, lässt vermuten, dass die Wahloption zwar nicht im unmittelbaren Sinn für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit genutzt wird, jedoch durchaus im mittelbaren Sinn: Die Wahl von zusätzlicher Zeit im Rahmen der Wahloption ermöglicht Frauen und Männern mit jüngeren Kindern im Haushalt offenbar zusätzliche Freizeit, die ihnen im Kontext der alltäglichen Vereinbarkeitsherausforderungen gar nicht oder nur sehr begrenzt zur Verfügung steht. Diese Vermutung wird durch den Befund zusätzlich unterstrichen, dass Männer und Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt deutlich häufiger eine Verringerung der Arbeitsbelastung als wichtigsten Grund für die Zeitwahl angeben als ihre Pendants mit Kindern; dementsprechend seltener nennen sie „Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“ als wichtigstes Motiv. So lässt sich annehmen, dass Frauen und Männer, die im Haushalt keine jüngeren Kinder zu betreuen haben, bereits ohne die Wahloption mehr zeitliche Kapazitäten für Hobbies, Freunde und sich selbst ha-

ben als ihre Pendants und somit die zusätzlich gewonnene Zeit durch die Wahloption eher für die Verringerung von Arbeitsbelastung nutzen. Die Tatsache, dass hierunter Frauen etwas häufiger diese Präferenz nennen als Männer, könnte zum einen auf den bestehenden *leisure gap* zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, zum anderen auf die Tatsache, dass Frauen in der Regel ohnehin mehr Carearbeit als Männer leisten und bereits andere flexible Arbeitszeitarrangements für Vereinbarkeitszwecke nutzen. Für Frauen könnte in diesem Fall die Wahloption zusätzliche Zeit für Erholung bieten, während Männer die zusätzliche Zeit mit der Familie verbringen.

Im Übrigen zeigen unsere Befunde, dass die Möglichkeit, im Rahmen der tariflichen Wahloption Zeit anstelle von Geld zu wählen, sowohl von Männern und Frauen als auch von Beschäftigten mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt stark nachgefragt wird. Ungeachtet der festgestellten geschlechts- und elternschaftsspezifischen Unterschiede wählten in allen vier in der Analyse berücksichtigten Beschäftigtengruppen deutlich mehr als die Hälfte Zeit anstelle von Geld. Unsere Analyseergebnisse unterstützen damit die Annahme, dass Vereinbarkeitsmöglichkeiten und der Wunsch nach stärkerer Mitbestimmung hinsichtlich der individuellen Arbeitszeit gesamtgesellschaftlich zunehmend an Relevanz gewinnen. ■

LITERATUR

- Abendroth, A.-K. / Pausch, S.** (2018): German Fathers and Their Preferences for Shorter Working Hours for Family Reasons, in: Community, Work & Family 21 (4), S. 463–481
- Abendroth, A. / Van der Lippe, T. / Maas, I.** (2012): Social Support and the Working Hours of Employed Mothers in Europe. The Relevance of the State, Workplace, and the Family, in: Social Science Research 41 (3), S. 581–597
- Bächmann, A-C. / Gatermann, D. / Kleinert, C. / Leuze, K.** (2022): Why Do Some Occupations Offer More Part-time Work than Others? Reciprocal Dynamics in Occupational Gender Segregation and Occupational Part-time Work in West Germany, 1976–2010, in: Social Science Research 104, DOI: 10.1016/j.ssresearch.2021.102685
- Clarkberg, M. / Moen, P.** (2001): Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies, in: American Behavioral Scientist 44 (7), S. 1115–1135
- Fagan, C. / Walthery, P.** (2011): Individual Working-time Adjustments between Full-time and Part-time Working in European Firms, in: Social Politics: International Studies in Gender, State & Society 18 (2), S. 269–299
- Franz, C. / Kümmeling, A. / Lehndorff, S. / Anxo, D.** (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends, in: WSI-Mitteilungen 65 (8), S. 601–608
- Gangl, M. / Zieflie, A.** (2015): The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany, in: American Journal of Sociology 121 (2), S. 511–563
- Ganzer, A. / Schmidlein L. / Stegmaier J. / Wolter, S.** (2020): Betriebs-Historik-Panel 1975–2018. FDZ-Datenreport. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg
- Hipp, L. / Bünning, M.** (2021): Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality during COVID-19? Exploratory Evidence from Germany, in: European Societies 23 (S1), S. 658–673
- Hobler, D. / Lott, Y. / Pfahl, S. / Schulze Buschoff, K.** (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 56, Düsseldorf
- Hobson, B. / Fahlén, S.** (2009): Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 624, S. 214–233.
- IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation)** (2019): Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung 2000–2018, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV8c.pdf (letzter Zugriff: 21.06.2024)
- IG Metall** (2017): Arbeitszeit – Sicher, Gerecht und Selbstbestimmt: Die Befragung 2017. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, https://www.igmetall.de/download/20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf
- Jänicke, S. C.** (2023): „Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall, in: WSI-Mitteilungen 76 (4), S. 317–320
- Klammer, U.** (2021): Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen? Potenziale und Konflikte von Freistellungsregelungen in der betrieblichen Praxis, in: Zeitpolitisches Magazin 18 (38), S. 7–10
- Kuckartz, U. / Rädiker, S. / Ebert, T. / Schehl, J.** (2013): Statistik. Eine verständliche Einführung. 2. Aufl., Wiesbaden
- Kümmerling, A.** (2021): Tarifvertragliche und betriebliche lebenslaufbezogene Arbeitszeitverkürzung und Freistellungsmöglichkeiten, in: Zeitpolitisches Magazin 18 (38), S. 10–13
- Lee, S. / McCann, D.** (2006): Working Time Capability: Towards Realizing Individual Choice, in: Boulin, J.-Y. / Lallement, M. / Messenger, J. / Michon, F. (Hrsg.): Decent Working Time: New Trends, New Issues, Geneva, S. 65–91
- Li, J. / Bünning, M. / Kaiser, T. / Hipp, L.** (2022): Who Suffered Most? Parental Stress and Mental Health during the COVID-19 Pandemic in Germany, in: Journal of Family Research 34 (1), S. 281–309
- Lietzmann, T. / Wenzig, C.** (2017): Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg
- Lott, Y.** (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 47, Düsseldorf
- 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: Policy Brief Nr. 79, Düsseldorf
- Pfahl, S. / Reyß, S.** (2020): Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit – Betriebliche Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Wahloptionen in der Metall- und Elektroindustrie – Exploratives Forschungsprojekt in Kooperation mit dem WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Expert*innen-Workshop „Mein Leben. Meine Zeit. Arbeit weiterdenken! Die T-ZUG-Tage im tarifpolitischen Praxis-Check“, Frankfurt a. M., 23. 09. 2020. Foliensammlung
- Pollmann-Schult, M.** (2008): Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer, in: Zeitschrift für Soziologie 37 (6), S. 498–515
- Pollmann-Schult, M. / Reynolds, J.** (2017): The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers, in: European Sociological Review 33 (6), S. 823–838
- Schulzen, T. / WSI-Tarifarchiv** (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf
- Trappe, H. / Pollmann-Schult, M. / Schmitt, C.** (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations, in: European Sociological Review 31 (2), S. 230–242
- ver.di** (2019): Geld oder Zeit: 92 Prozent möchten selbst wählen können, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++6bb7ec82-f177-11e9-820d-525400b665> (letzter Zugriff: 21.06.2024)
- Vogel, C.** (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 (2), S. 170–181
- Wanger, S.** (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg
- Williams, J. C. / Blair-Loy, M. / Berdahl, J. L.** (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: Journal of Social Issues 69 (2), S. 209–234
- Young, M. / Schieman, S.** (2014): Scaling Back and Finding Flexibility: Gender Differences in Parents' Strategies to Manage Work-family Conflict, in: Journal of Marriage and Family 80 (1), S. 99–118
- Zoch, G. / Bächmann, A.-C. / Vicari, B.** (2021): Gender Differences in Reduced Well-being during the COVID-19 Pandemic – the Role of Working Conditions. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Discussion Paper Nr. 4, Nürnberg

AUTOR*INNEN

ANJA-KRISTIN ABENDROTH, Dr., Professorin für Sozialstrukturanalyse an der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: flexible Arbeitsarrangements, digitale Transformation der Arbeitswelt, Interdependenzen zwischen Berufs- und Privatleben, Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

@ anja.abendroth@uni-bielefeld.de

ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Forschungsschwerpunkte: Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, berufliche Geschlechtersegregation, das Spannungsfeld aus Erwerbs- und Carearbeit.

@ ann-christin.baechmann@iab.de

ALEXANDRA MELLIES, M.A., Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben und flexible Arbeitspraktiken sowie soziale Ungleichheiten, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Elternschaft und sozioökonomischen Status.

@ alexandra.mellies@uni-bielefeld.de

KEVIN RUF, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Forschungsschwerpunkte: verknüpfbare Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Personalmaßnahmen, Migrationsforschung, institutionalisierte Ungleichheit im Bildungssystem.

@ kevin.ruf@iab.de

Individuelle und kollektive Interessenpolitik

Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich

Wie verbinden sich alltägliche Arbeitshaltungen und gewerkschaftliche Organisierung in der stationären Altenpflege? Welche Rolle spielt dabei die Arbeitszeit? Diesen Fragen gehen die Autoren nach, indem sie qualitative Beschäftigteninterviews aus den Jahren 1990 und 2023 kontrastieren. Im Vergleich des historischen und aktuellen Materials stellt sich heraus, dass trotz veränderter Beschäftigungsbedingungen und ökonomischer Rahmensetzung viele Probleme erhalten geblieben sind. Dabei haben die Herausforderungen für gewerkschaftliche Organisierung auch damit zu tun, wie alternative Formen der Interessenwahrnehmung von Beschäftigten und Gewerkschaften wahrgenommen werden.

MARVIN AYODELE CLASSOW, PETER BIRKE

1 Einleitung

In der Altenpflege arbeiten zu etwa 90 % Frauen (Statistisches Bundesamt 2023). Die problematischen Arbeitsverhältnisse sind weithin bekannt, als Folge gilt ein massiver Personalmangel. Forschende sprechen von 307 000 fehlenden Vollzeitäquivalenten bis 2035 für den Bereich der stationären Pflege, bei derzeit etwa 814 000 Beschäftigten (Radtke 2024). Dass der Anteil von Teilzeitbeschäftigen auf Rekordhöhe und die Fluktuation erheblich ist, verstärkt das Problem. Die Flucht aus dem Sektor verdeutlicht, dass Altenpflege noch immer eine weiblich konnotierte und als Zuverdienst herabgewürdigte Tätigkeit ist. Das mag auf den ersten Blick erstaunlich sein, denn ihre gesellschaftliche Relevanz ist überaus klar. Seit Jahrzehnten wächst die Zahl der Pflegebedürftigen, darunter auch jener, die besondere Unterstützung brauchen. Mit den Betreuungsnotwendigkeiten hält der Ausbau der Angebote aber kaum Schritt, obwohl die Zahl der Beschäftigten sich seit Ende der 1990er Jahre verdoppelt hat.

Um diese Schere zu schließen, wurde bereits zuvor, mit der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995, eine Ökonomisierung des Sektors vorangetrieben.¹ In der Konsequenz arbeiten aktuell deutlich über die Hälfte der Beschäftigten der stationären Altenpflege bei privaten Trägern (Schroeder 2017, S. 45). Etwas weniger sind bei freigemeinnützigen Trägern angestellt, während lediglich ein

verschwindend geringer Teil der Altenpfleger*innen noch bei Kommunen tätig ist. Viele der Einrichtungen der stationären Altenpflege sind relativ klein und relativ neu, und auch deshalb ist die Fluktuation hoch. Die Entwicklung der Altenpflege kann als *vicious circle* angesehen werden: schnelles Wachstum, die Dominanz privater Träger sowie sich verschlechternde Arbeitsbedingungen gehen Hand in Hand. Und relativ schwache kollektive Interessenvertretungen, Betriebsräte und Gewerkschaften – mit einem Organisationsgrad von ca. 10 % – sind bis dato kaum in der Lage, diesen Zyklus zu durchbrechen.

Warum ist es schwierig, die genannten Probleme in der stationären Altenpflege mittels gewerkschaftlicher Organisierung zu adressieren? Warum haben viele Kampagnen für bessere Bedingungen keine durchgreifenden Resultate? Eine nahe liegende Antwort ist, dass viele Beschäftigte die Altenpflege schnell wieder verlassen, wenn sie nicht durch einen betrieblichen Aufstieg erträglichere Arbeitsbedingungen erreichen können. Die hohe Fluktuation erschwert die Kontinuität betrieblicher Gewerkschaftsarbeit und verstärkt zudem die Kluft zwischen einem kleinen Teil von als qualifiziert anerkannten Kolleg*innen und vielen Un- und Angelernten, die die entstehenden Lücken füllen sollen (Schroeder 2017, S. 19). Der „Exit“² scheint keine gute Voraussetzung für Gewerkschaftsarbeit zu sein.

¹ Es handelt sich dabei um eine transnationale Tendenz; vgl. Theobald/Leidig (2018).

Dabei lenken wir hier die Aufmerksamkeit auf einen Aspekt, der in der Frage nach gewerkschaftlicher Organisierung ebenso wichtig ist wie die oft beobachtete „Fürsorgehaltung“ von Beschäftigten, welche sowohl kollektiv organisierend wirken wie auch das Gegenteil hervorbringen kann (vgl. Hielscher et al. 2013, S. 242). Wir diskutieren Strategien von Beschäftigten, die wir als „Arbeitszeitakrobatik“ bezeichnen, definiert als biografisch laufend notwendiger Versuch, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zu kombinieren. Sie muss, im Sinne der Lebensforschungsforschung, als „aktive Herstellung“ begriffen werden (Voß 1985, S. 13). Sie beruht zugleich nicht auf individuellen Entscheidungen allein, sondern auf bestimmbaren Mustern. Und sie ist, so jedenfalls unsere These, eine wichtige Voraussetzung für Gewerkschaftshandeln. Dabei vergleichen wir im Folgenden Interviews mit in der stationären Altenpflege Beschäftigten aus den Jahren 1990 und 2023. Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Wir gehen zuerst kurz auf die jüngste Geschichte von Erwerbsarbeit in der stationären Altenpflege ein und stellen unser Interviewsample vor (Abschnitt 2), danach diskutieren wir Aspekte der Arbeit/Zeit-Verhältnisse um 1990, die sich am sogenannten „Vereinbarkeitsproblem“ orientieren, sowie an den möglichen Antworten darauf (3). Für die Analyse von Veränderungen in der Gegenwart fokussieren wir dann vor allem auf die Bedeutung neuer Möglichkeiten des „Exits“ aus als ungünstig und unzumutbar wahrgenommenen Arbeitsverhältnissen (4). Schließlich diskutieren wir, was die Befunde aus den analysierten Interviews aus beiden Samples für gewerkschaftliche Arbeit bedeuten (5).

etwa in kirchlichen Einrichtungen vermehrt Tarifverträge durchgesetzt (vgl. für einen Überblick Evans et al. 2023).

Die Personalausstattung in der stationären Altenpflege wurde 1988/89 in Westdeutschland nicht zum ersten Mal problematisiert. So hatte bereits 1972 eine sozialwissenschaftliche Untersuchung festgestellt, dass „die Pflegenden [...] frustriert“ seien, weil aufgrund von Zeitmangel Zuwendung, Beratung und Gespräche nicht möglich seien (Hampel 1972, S. 27). Später wiesen mehrere Studien auf deren „psychische und physische Überbeanspruchung“ hin (Kiesau 1976, S. 271). Bäcker (1988, S. 33) beschrieb ein Jahr vor der ÖTV-Kampagne den schlechten Personalschlüssel der Heime als Problem, das mit der Finanzierung des Sektors und der Abwertung der Altenpflege-Tätigkeiten zu tun habe. So kulminierte 1989 auch eine Entwicklung, in der Verbesserungen vor dem Hintergrund gefordert wurden, dass die Pflege alter Menschen immer weniger als häuslich oder kirchlich vermittelter „Liebesdienst“ verstanden wurde.

Nur kurze Zeit später geriet die Kampagne in Vergessenheit. Mit dem Anschluss der fünf neuen Bundesländer standen plötzlich ganz andere Probleme im Vordergrund. So hatte Altenpflege in der DDR nicht dasselbe wie in der BRD bedeutet. Im Osten hatte das Konzept vorgeherrscht, Altenpflege als „funktionale Leistung“ zu verstehen: Es ging nicht zentral um die Betreuung und seelische Begleitung des Altwerdens, sondern um eine medizinische Versorgung und Verwahrung. Altenheime beschäftigten zum Teil, wie in der BRD, Menschen ohne formale Qualifikation, doch ansonsten führte der Weg in die Altenpflege über die Ausbildung zur/zum Krankenpfleger*in.

Mit der Wende standen die Einrichtungen der Altenpflege 1989/90 im Osten vor ähnlichen Problemen wie andere Betriebe – sie mussten sich neue Träger suchen und fanden diese oft in den Wohlfahrtsverbänden der „alten“ Bundesrepublik (Kuhlmeij et al. 1995, S. 123f.). Aufgrund des Umstands, dass alte Menschen nur bedingt „eingespart“ werden können, erschien die Beschäftigung dabei allerdings als vergleichsweise sicher und wurde oft sogar zum Ausweg für „abgewickelte“ Frauen aus anderen Bereichen. West wie Ost war gemeinsam, dass stationäre Einrichtungen der Altenpflege 1989/90 durch Schichtarbeit, Nachtwachen, Teilzeitarbeit und teilweise sehr lange Dienste geprägt waren. Der Übergang zwischen Hausarbeit, häuslicher Sorgearbeit und Erwerbsarbeit wurde, auf Grundlage geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Naturalisierung dieser Tätigkeiten, als „fließend“ gesehen.

1995 wurde dann unter dem Eindruck der entstandenen Probleme mit der Grundversorgung im Alter eine Pflichtversicherung etabliert, die die Absicherung des (al-

2 Eine (sehr) kurze Geschichte der Altenpflege

2.1 Anfänge der Mobilisierung

Ende der 1980er Jahre organisierte die Gewerkschaft ÖTV eine Tarifkampagne gegen den Pflegenotstand (Wiede 2022, S. 55ff.). Im Herbst 1988 lud man auf lokaler Ebene zu Treffen ein, an denen sich Beschäftigte in Krankenhäusern beteiligten, aber auch in Altenheimen, dort manchmal gemeinsam mit Bewohner*innen. Gefordert wurde eine Verbesserung in der Personalbemessung und bei den Löhnen. Schwerpunkte der Aktionen waren verschiedene Orte in Nordrhein-Westfalen, aber auch Kassel und München (ebd., S. 57). Im Mai 1989 streikten an 39 Standorten Beschäftigte der stationären Altenpflege – bei rund 200 Aktionen insgesamt. Im Ergebnis kam es zu Verbesserungen der Personalausstattung, vor allem aber zu einer Eingruppierung der Beschäftigten der kommunal organisierten Altenpflege in den Bundesangestelltentarifvertrag (ebd., S. 56). Offen blieb hingegen die Tarifierung aller anderen Dienststellen; so wurden erst in den 2010er Jahren

² Hirschman (1970) unterscheidet zwischen Exit, Voice und Loyalty – „Flucht“, „die Stimme erheben“ und „sich loyal verhalten“ – als die drei Modi der Reaktion auf soziale Probleme.

tersbedingten) Risikos der Pflegebedürftigkeit als fünfte Säule des deutschen Sozialversicherungssystems einführt (vgl. Auth 2013, S. 413). Ziel war ein durch staatliche Regulierung begleiteter, aber privatwirtschaftlich und subsidiär umgesetzter Ausbau der Pflegeinfrastruktur und der Pflegequalität. Die auf dieser Grundlage abgeschlossenen Versorgungsverträge verpflichteten stationäre Einrichtungen nun verstärkt auf eine wirtschaftliche Planung, primär vermittelt über die Anforderung, die rechtlich fixierten Qualitätsstandards mit einem möglichst geringen Einsatz von Mitteln zu gewährleisten (Gerlinger 2022). Die Einführung der Pflegeversicherung bewirkte in der Tat eine partielle Entlastung von den privat zu erbringenden Kosten für Nutzer*innen (Pflegebedürftige und ihre Angehörigen) (Gerlinger/Rosenbrock 2014, S. 321). Die Konstruktion als Teilkostenversicherung bedeutet allerdings, bis heute, dass Leistungen nur einen ergänzenden Charakter haben und die Angehörigen bzw. zu Pflegenden oft erheblich belastet werden (Auth 2020, S. 67). Zugleich führt der Wettbewerb der Träger dazu, dass diese miteinander um den Abschluss von Versorgungsverträgen mit Pflegebedürftigen konkurrieren, was wiederum Anreize zur Senkung von Personalkosten schafft (ebd., S. 68f.).

Wie erwähnt ist Altenpflegearbeit ein Beruf, der fast ausschließlich von Frauen ergriffen wird. Während sich daran seit 1990 nichts geändert hat, liegt aktuell der Anteil von Teilzeitbeschäftigung, Mini-Jobs und Befristungen dagegen deutlich höher als selbst noch in den 2010er Jahren (Auth 2013, S. 417). Auf dem Feld der Lohnpolitik sind durch staatliche Interventionen Regulierungen entstanden, erkennbar etwa am Gesetz für bessere Löhne in der Pflege oder der seit September 2023 geltenden Pflicht für Einrichtungen, ihre Beschäftigten im Durchschnitt mindestens auf Tarifniveau zu bezahlen (Beckmann et al. 2023, S. 202). Die Eingriffe müssen vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Löhne lange Zeit durchschnittlich 40 % unter dem Median aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen lagen (Auth 2013, S. 415). Gleichwohl bleibt stationäre Altenpflegearbeit bis heute insgesamt ein heterogener und „prekärer“ Frauenarbeitsmarkt; die große Mehrheit der Beschäftigten hatte dabei wohl nie ein sogenanntes Normalarbeitsverhältnis (vgl. Schroeder 2017, S. 65).

2.2 Die beiden Samples

Im Projekt „Alltägliche Lebensführung“ wurden bis November 1989 zwanzig Interviews mit Beschäftigten aus drei Einrichtungen der stationären Altenpflege in Niederbayern geführt (Projektgruppe 1995, S. 250f.). Die Interviews fanden, nicht intendiert, aber faktisch, im Kontext der oben erwähnten Bewegung gegen den Pflegenotstand statt, an der sich ein kleiner Teil der befragten Frauen beteiligten. In der ersten Hälfte des Jahres 1990 wurden dann auf Grundlage des Eindrucks einer sich massiv verändernden Wende-Arbeitswelt auch Altenpfleger*innen

in Leipzig befragt (Weihrich 1997, S. 250f.). Für die durch Birke durchgeführte Sekundäranalyse haben wir elf Interviews ausgewählt, die im Forschungsdatenzentrum e-Labour (elabour.de/fdz/originaldaten-archiv, vgl. auch Dunkel 1995) zur Verfügung stehen, einige Interviews mit Ordensschwestern aus dem bayrischen Teil-Sample wurden nicht berücksichtigt.

Die 2023 durch Classow durchgeführte aktuelle Erhebung setzt sich aus Interviews mit sechs Beschäftigten der stationären Altenpflege zusammen. Alle Beschäftigten leben in kleinen bis mittelgroßen westdeutschen Städten. Bei allen im „neuen“ Sample Befragten war Altenpflegearbeit nicht das Ziel der Berufswahl. Häufig waren zu Beginn des Berufseinstiegs andere interaktive Tätigkeiten angestrebt worden. Arbeitskonflikte in der Erwerbsarbeit standen im Fokus der Analyse, um skizzieren zu können, welche Bedeutung Interessenwahrnehmung und ihre Blockaden für Gewerkschaftshandeln haben. Zusätzlich wurden kontextualisierende Interviews mit drei ver.di-Hauptamtlichen geführt. Bei allen genannten Namen handelt es sich um Pseudonyme.

Der Vergleich der beiden Teil-Samples stößt, wie immer, auf Möglichkeiten und Grenzen. Die Kombination aus einem etwas mehr als 30 Jahre alten Datensatz und neuem Material ist ein Versuch, kontrastierend Konstellationen in der Arbeitszeit-Wahrnehmung zu identifizieren. Es geht also nicht um eine Verlaufserzählung im engen, historiografischen Sinne (vgl. Birke/Mayer-Ahuja 2017). Die Gemeinsamkeit der beiden Studien, mit denen hier gearbeitet wird, ist vielmehr vor allem ein „tiefer“ Blick in den gesamten Kontext der Lebensführung, also auf Erwerbsarbeit und andere Arbeitsformen, wie er in beiden Fällen in biografisch-narrativen und zugleich zentral auf Fragen nach dem Arbeitsprozess und den Arbeitszeiten orientierten Interviews erfasst wurde. Es bleibt allerdings ein Vergleich von „Momentaufnahmen“, der vor allem Hinweise auf Fragestellungen geben kann, die in Forschung und Praxis weiterbearbeitet werden müssen.

3 An der Leistungsgrenze: Interviews mit Altenpfleger*innen um 1990

In unserem Interviewset zur historischen stationären Altenpflege finden sich viele Beispiele dafür, dass Frauen eine Art Arbeitszeitakrobatik betreiben, um Vereinbarkeitskonflikte zwischen Lohn- und Hausarbeit zu bearbeiten. Dabei kann es zum Wechsel des Arbeitsplatzes kommen, aber auch zu einer Verkürzung oder Verlängerung von Arbeitszeiten. Die entsprechenden Entscheidungen sind sowohl durch die Belastungen im Erwerbsarbeitsprozess selbst (Lage und Dauer der Arbeitszeiten, Verdich-

tung der Arbeit etc.) als auch durch die Belastungen von Sorge- und Hausarbeit begründet. In unterschiedlichen Lebensphasen kann die Dynamik dabei mal von der einen, mal von der anderen Seite ausgehen. Es kommt mit hin nicht nur zu Arbeits-, sondern auch zu Familien-Konflikten. Ein Beispiel:

Frau Rietmeier ist 42 Jahre alt, lebt in einer Kleinstadt in Bayern, ist verheiratet und hat drei Kinder im Alter von vier, 15 und 18 Jahren, wobei die älteste Tochter nicht mehr im Haushalt lebt. Sie arbeitet gegenwärtig zehn Tage im Monat in einer stationären Einrichtung. Im Interview äußert sie das Problem, immer wieder „an die Leistungsgrenze“ zu geraten (Signatur A 5, S. 4, 18), während sie zugleich Erwerbstätigkeit als Moment persönlicher Freiheit und Selbstständigkeit sieht. Freilich wird diese Haltung in der Familie – sowohl von den Kindern als auch durch den Partner – immer wieder in Frage gestellt. Ihr Gehalt, sagt Frau Rietmeier, ist „halt so a Zuckerl, das da noch dazukommt“ (A 5, S. 7, 11).

Dieses „Zuckerl“ ist in der Alltagsrealität der Interviewten mit sehr belastenden Arbeitsbedingungen verknüpft. Es gehe, sagt Frau Rietmeier, angesichts des Fehlens von Personal „schon wahnsinnig straff [zu]. Ich mein, das ist dann fast ka Arbeitsklima mehr, das is halt einfach nur noch die Leute abgefertigt. Gott sei Dank sind die sehr verständig und zum Teil noch sehr fit, man muß halt dann mit ihnen reden und sagen, gut O.K., heut sin'ma nur zu zweit, wir können nur machen, was dringendst nötig ist“ (A 5, S. 2, 29–33). So komme es stark darauf an, ob die betreuten Personen Personalknappheit „verstehen“, was eine dauernde Vermittlungsaufgabe sei, die in bestimmten Fällen (z.B. bei an Demenz Erkrankten) hoffnungslos erscheine. Schon sprachlich wird klar, als wie angespannt Frau Rietmeier die Situation wahrnimmt.

Nach Dienstende fängt die Hausarbeit an: „Und dann geh ich nach Hause, dann bin i meistens dermaßen K.O. (lacht), je nachdem wieviel halt los war, daß ich eigentlich kei Zeit oder kei Lust mehr hätte no irgendwas zu machen, aber des is halt Theorie, ich mein, da muß i halt mein Haushalt machen, meistens bis halb zehn, zehn. N'ja ich mein, ich hab zwei [...] Kinder und ich hab an Garten – wie Sie sehen – das macht sich alles nicht von alleine und des is halt mit der Grund, warum ich reduziert hab. Des also Vollzeit arbeiten, des schaff ich nicht, des schaff ich nicht mehr, das is nicht mehr drin“ (A 5, S. 3, 1–7). Und dann noch die Emotionsarbeit: „Wenn ich nach Hause komm von der Arbeit? Ja mei, manchmal steht das Frühstücksg'schirr noch auf'm Tisch und Wäsche gibt's und mein Gott, dann kommen die Kinder auf mich zu und haben ihre Probleme; mit denen muß man mal reden oder man muß sich mal wegen Hausarbeit äh Hausaufgaben reinknien und einkaufen. [...] Man bräucht halt dann mindestens zwei Stunden Ruhe, um sich einfach hinzusetzen und Beine hochlegen, lesen oder einfach nur [...] die Wand anschauen (lacht) und überhaupt nix hören und sehen und des geht halt net“ (A 5, S. 3, 8–13).

Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Emotionsarbeit bilden einen Komplex, an dem sich alle sonstigen Ansprüche an das Leben brechen. Jene „drei Schichten“ (Hochschild 1997) sind aber auch insofern miteinander verbunden, als in der interaktiven Arbeit in der Altenpflegeeinrichtung ebenfalls Menschen versorgt und emotional unterstützt werden müssen (Dunkel/Weihrich 2012). In allen drei Feldern findet eine extrem starke Verdichtung statt, die die Befragte im Interview so belastet, dass sie mit dem Wunsch nach „absoluter Ruhe“ einerseits und mit Aggressionen respektive schlechtem Gewissen andererseits reagiert (A 5, S. 3, 28). Arbeitszeitakrobatik, also die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit in der einen und ihre Verlängerung in einer anderen Lebensphase, ist in der Folge zunächst nichts als der Versuch, diese prekären Verhältnisse im Interesse der eigenen sozialen Reproduktion und der sozialen Reproduktion der Familie zu regulieren.

Das Interview ist ein herausgehobener Fall. Die Entgrenzung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit wird im Falle von Frau Rietmeier dadurch verstärkt, dass sie zusätzlich ihre alternde Schwiegermutter versorgen muss. Dennoch finden wir in allen von uns untersuchten Interviews in Ost wie West um 1990 ähnliche Konstellationen: das Problem der physischen und psychischen Belastung durch die Erwerbstätigkeit (A 1, S. 23; A 4, S. 25), eine starke Arbeitsverdichtung angesichts von Personalmangel (A 7, S. 11; A 9, S. 2) sowie eine Erschöpfung, der wiederum mit Arbeitszeitakrobatik und Exit-Versuchen begegnet wird (A 9, S. 11). Und auch hinsichtlich ihrer selbstbewussten Setzung von aus der Arbeitsleistung resultierenden Ansprüchen ist Frau Rietmeier keineswegs alleine, obschon es ihr wie allen anderen Befragten schwerfällt, diese auch umzusetzen. Eine der Befragten verbindet die Erzählung ihrer Berufsbiografie damit, dass sie herausstellt, wie sie ihre Arbeitszeit je nach Bedarf variiert, auch in Absprache mit ihrem Lebenspartner, und somit in der Lage sei, Doppelbelastung zwischen Sorgearbeit und beruflicher Arbeit einzudämmen. In der Folge tritt uns der Arbeitsplatzwechsel und die Verkürzung von Arbeitszeit in den Interviews als Versuch entgegen, den sozialen Konflikt um bessere Arbeitsbedingungen und das Streben nach größerer persönlicher Autonomie zu verbinden (A 5, S. 11). Dies ist durchaus eine bewusste Konfliktstrategie auf der Mikroebene: Die befragten Beschäftigten nutzen Personalknappheit, um sich bessere Ausgangspositionen zum Verhandeln um betrieblichen Aufstieg, Weiterbildung, bessere Schichtpläne oder den Einsatz in weniger belastenden Arbeitsbereichen zu verschaffen.

Für Frau Rietmeier ist die Bewegung gegen den Personalnotstand, die 1989 wie erwähnt in München sehr aktiv ist, ein wichtiger Bezugspunkt. Sie beteiligt sich, aber sie sieht auch die Grenzen des neuen gewerkschaftlichen Engagements: „Das ist im Moment noch Theorie. Man redet viel, man macht mal eine Demonstration, aber das dauert wahrscheinlich alles noch eine Weile, des ist alles noch zu jung“ (A 5, S. 55, 25–29). So scheint ihre Unterstützung der

Bewegung weniger durch die konkreten gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Verbesserung des Personalbestands und dem Anschluss an den BAT motiviert zu sein, sondern aus der Erfahrung einer fast utopisch verorteten „anderen Arbeit“. „Was brauchen S“, um besser arbeiten zu können, fragt der Interviewer. Sie berichtet über eine Erfahrung bei einem Ausflug mit den Bewohner*innen, wo der Betreuungsschlüssel ausnahmsweise angemessen gewesen sei. So portraitiert sie im Interview eine Bewohnerin, die „manchmal tagelang außer den Mahlzeiten in ihrem Zimmer sitzt und schaut nur die Wand an. [...] Des war'n anderer Mensch. [...] Die hat gleich von Anfang an g'sagt, habts Ihr auch ein gscheides Programm, daß sich was tut. [...] Hat aber auch selber was eingebracht, also nicht nur so, daß se Unterhaltung konsumiert hat. Und auch Leute, wo sagst, die's – ne Frau, die kann ei, mir ham alle gedacht, die kann nicht mehr sprechen. Die hat gesungen. Also, des ist für mich der schlagende Beweis, daß mit entsprechendem Einsatz und der Einsatz, kann halt nur kommen, wenn genug Leute da sind, daß da also einiges anderst wäre.“ (A 5, S. 55, 11–33)

Dass „gute Pflege“ nur mit mehr Personal möglich ist, meinen auch die Menschen, die die Projektgruppe kurze Zeit später in Leipzig interviewt hat. Zugleich herrschen hinsichtlich der politisch-ökonomischen Konstellation in der größten Stadt Sachsen 1991/92 andere Voraussetzungen. Die plötzliche und schnelle Umstellung von Trägerstruktur, Ausbildungsordnung, Finanzierungsmodi und Immobilienbesitz führt im Osten zu einer sehr starken Verunsicherung. Dies ist ein Grund dafür, dass die Kampagne gegen den Pflegenotstand 1989 in der stationären Altenpflege zunächst relativ einmalig blieb und sich auf Westdeutschland beschränkte. Und auch die Arbeitszeitakrobatik als selbstgewählte Form der Arbeitsverbesserung (wie in der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen in anderen Einrichtungen) hat in Leipzig ungünstigere Bedingungen, denn die Pflege ist im Osten in dieser Zeit wie erwähnt ein möglicher Fluchtpunkt für jene Frauen, deren Erwerbstätigkeit anderswo nicht mehr nachgefragt wird.

Das heißt jedoch nicht, dass den Leipziger*innen die räumlichen, gesundheitlichen und sozialen Bedingungen in ihren Einrichtungen gefallen. Vielmehr mangelt es überall an Ressourcen, und zwar nicht nur in personaler Hinsicht (AO 6, S. 45, 978). Die Vorstellung, gute Pflege sei etwas ganz anderes als das, was man im Moment tut, ist insofern auch im Leipziger Sample enthalten. So wohl das Gespräch mit Frau Rietmeier aus Bayern als auch die Gespräche mit den Kolleg*innen aus Sachsen weisen aber zugleich auf Probleme hin, die trotz der Unzufriedenheiten davon abhalten können, „auch noch“ an politischen Kampagnen und gewerkschaftlichen Aktionen teilzunehmen: Man hat einfach wirklich „keine Zeit“ dafür. Die Arbeitsverdichtung und die Fluktuation erschweren Initiativen zur Verbesserung der Arbeitssituation. Dass die Suche nach einer Stelle, der Übergang in Teilzeit usw.

wesentliche Strategien in der individuellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen sind, produziert eine Paradoxie: Typische individuelle und kollektiv-gewerkschaftliche Strategien scheinen sich zu widersprechen, die Forderung nach guter Pflege („Voice“) und die Praxis des Arbeitsplatzwechsels („Exit“) stehen unvermittelt nebeneinander.

Dabei hat Arbeitszeitakrobatik als Wechsel der Arbeitsstelle oder individuelle Verkürzung der Arbeitszeit drei Dimensionen: Sie scheint erstens eine Ansammlung von Notlösungen zu sein, die sich auf die jeweils sich biografisch verändernden Reproduktionsaufgaben beziehen, um Sorgearbeit, Hausarbeit und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Zweitens ist es eine „akrobatische“ Leistung, im Arbeitsalltag täglich die mangelnden Ressourcen zu kompensieren, was überall zu einer Überlastung und Arbeitsverdichtung führt. Drittens wird aber auch dort, wo eine Einsicht in die Bedeutung des Personalmangels als Quelle von Verhandlungsmacht formuliert wird, Arbeitszeitakrobatik ebenso als Modus selbstbewusster Interessenwahrnehmung vorgestellt. So ist die Arbeitszeitfrage schon vor über 30 Jahren sicherlich ebenso ein Ansatzpunkt für Interessenhandeln gewesen wie die „Fürsorgeorientierung“. Allerdings hat die Kenntnis und Handhabung jener Akrobatik es zugleich an sich, dass sie politisch-gewerkschaftliche Interventionen ersetzt, solange keine realistisch erscheinenden kollektiven Alternativen vorhanden sind.

4 „Zeit-Akrobatik“ und „Zeit-Arbeit“: Interviews mit Altenpfleger*innen heute

Arbeitszeitakrobatik bleibt auch im „aktuellen“ Sample ein gängiger Modus, um mit Belastungen umzugehen. Die 2023 Interviewten waren für jeweils sieben bis 15 Heimbewohner*innen in der pflegerischen Verantwortung. Die Personalbemessung wird von allen Befragten als zu gering eingeschätzt. Eine Folge ist wie 1989/90 das oft hektische, parallele Ausführen der Pflegearbeiten. Durch die Arbeitsverdichtung sehen sich die Beschäftigten ganz ähnlich wie schon Frau Rietmeier gezwungen, einzelne pflegerische Aspekte gegeneinander abzuwagen, und entscheiden situativ, welche Aspekte mangels Zeit vernachlässigt werden können. Alle Befragten des Samples konnten sich an Situationen aus ihrem Arbeitsalltag erinnern, in denen sie bestimmte Aspekte der Grundpflege nicht ausführen konnten. Es entsteht ein unglücklicher Zwang zur Standardisierung. Ein Beispiel. Die Vereinfachung der Grundpflege zeigt sich beispielsweise in der Verwendung von Pflegeschaum, anstatt Heimbewohner*innen zu waschen – einfach weil es schneller geht. Die Zeit, allen Bewohner*innen die Zähne zu putzen oder gar einzusetzen, fehlt oft,

weil die Desinfektion des Intimbereichs vor diesem Hintergrund wichtiger erscheint. Die Beschäftigten sind sich dabei bewusst, dass ihr Handeln gesundheitliche Folgen („Pilzgefahr“) für die Bewohner*innen haben kann.

Frau Yeboah, Anfang 30, arbeitet seit 13 Jahren in der Altenpflege. Sie ist aufgrund eines Burn-outs kurzzeitig aus dem Beruf ausgeschieden und arbeitet derzeit Teilzeit in einem privat geführten Pflegeheim. Eine Weiterqualifizierung zur Praxis-Anleiterin, mit der Perspektive als stellvertretende Pflegedienstleitung zu arbeiten, erscheint ihr als Chance, sich der körperlich anstrengenden Pflege zu entziehen. Sie beschreibt die enorme Belastung während der Grundpflege: „[...] und dann ist man bei einer Person reingegangen, hat die ... hat die vor ein Waschbecken gesetzt, ausgezogen, hat denen, wenn die das noch konnten, gesagt: ‚Waschen Sie sich oberhalb, ich komme gleich wieder‘, ist zum nächsten hingegangen und hat die nächste Person vor ein Waschbecken gestellt, hat gesagt: ‚Fangen Sie sich schon mal an auszuziehen und zu waschen, ich komme gleich wieder.‘ [...] Immer so rein und raus, rein und raus, bis man die Personen so fertig hatte, weil dadurch, dass man so eng, so eng besetzt gewesen ist oder teilweise nur drei Personen für 43 Leute oder so, war oft die Zeit nicht da ... sich um eine Person voll und ganz zu widmen [...]“ (Transkript 1, Z. 115–125).

Die hier sprachlich repräsentierte stakkatoartige Raffung der einzelnen Pflegevorgänge klingt wie ein Echo des Arbeitszeitstresses aus Frau Rietmeiers Schilderungen. Frau Yeboah betritt das Zimmer einer Heimbewohnerin, gibt kurze, kommandoartige Arbeitsanweisungen, verlässt das Zimmer schnell wieder, betritt das nächste und wiederholt die Anweisungen. Damit Frau Yeboah im Arbeitstakt bleiben kann, müssen die zu Pflegenden eingebunden werden. „Denen, die es noch können“, muss eine Anweisung reichen; für die Abklärung eines situativ notwendigen Unterstützungsbedarfs bleibt kaum Zeit. Frau Yeboah weiß, dass sie individuelle Bedürfnisse vernachlässigen muss. Aus der geschilderten Beschreibung wird deutlich, dass Pflegefehler und „gefährliche“ Pflege nicht als individuelles Fehlverhalten von Pflegekräften betrachtet werden können, sondern direktes Resultat der prekären betrieblichen Organisation stationärer Altenpflegearbeit sind.

Gewerkschaftliche Kampagnen und Aktionen, etwa gegen die Einführung einer niedersächsischen Pflegekammer,³ sind Frau Yeboah durchaus bekannt und werden von ihr positiv wahrgenommen. Die kollektive Verbesserung ihrer Arbeitssituation scheint ihr aber keine realistische Option, was sie auf ein fehlendes Druckmittel gegenüber ihrem Arbeitgeber zurückführt. Streiks seien aufgrund der Notwendigkeit, die Versorgungsleistung aufrecht zu erhalten, nicht möglich. Dabei merkt sie auch an, dass Arbeitgeber*innen sich dies zunutze machen: „Wenn ihr das und das macht, dann verliert ihr euren Job, wenn ihr das und das nicht macht, dann schwärzen wir euch an, wenn ihr das und das macht, dann sterben die Leute.“ (Transkript 1, Z. 1016–1021)

Anders als 1989/90 ist aktuell der bewusste Wechsel in Zeitarbeit ein Modus der Arbeitszeitakrobistik. Frau Jesman, Ende 30, seit 20 Jahren Altenpflegerin, wechselt nach anfänglichen Arbeiten in der ambulanten Pflege in das stationäre Setting. Der beginnende Einsatz technischer Hilfsmittel verändert Frau Jesman zufolge die geleistete ambulante Pflegetätigkeit grundsätzlich. Durch Taschencomputer, die Fahrtzeiten, Pflegeleistungen und Dauer des Aufenthalts messen, werden direkte Kontrolle und somit Sanktionsmöglichkeiten bei „Zeitverstößen“ ermöglicht (Müller 2014, S. 44f.). Frau Jesman wechselt deshalb von der ambulanten Pflege zu einem Zeitarbeitsunternehmen, das sie nur stationär einsetzt. Sie begründet diese Entscheidung mit einem besseren Verdienst und geregelteren Arbeitszeiten, da sie von nun an nicht mehr in einem Wechseldienstmodell arbeitet. Sie schafft es, die für sie vorteilhafte Kondition auszuhandeln, dass sie nur in Frühdiensten arbeitet. Diese Vereinbarung sei nichts Besonderes, bedürfe jedoch einer klaren selbstbewussten Haltung und der Fähigkeit, klare Zeit-Grenzen aufzuzeigen. Damit kommt heute mit der Zeitarbeit eine weitere Möglichkeit der Nutzung der hohen Nachfrage nach Arbeitskraft zur Interessendurchsetzung hinzu, die allerdings den Nachteil hat, dass Arbeitsbedingungen individuell und in der Tendenz auf Kosten anderer Beschäftigter verbessert werden, die weiterhin (zum Beispiel) in Wechselschicht verbleiben.

Frau Jesman blickt dabei freilich weiterhin kritisch auf ihre aktuelle Arbeitsstelle: „Also im Endeffekt überlege ich eigentlich täglich, ob ich meiner Firma Bescheid gebe, und die sollen mir was anderes suchen.“ (Transkript 6, Z. 236–239) Mit ihrem jetzigen Einsatzort ist Frau Jesman zwar aktuell sehr unzufrieden, da aber auch durch zwei frühere Kolleginnen, die am gleichen Einsatzort – auch über die Zeitarbeit – arbeiten, ein Teamgefühl entsteht, verbleibt sie vorerst. Sie berichtet, wie die Kolleg*innen an vielen Stellen betriebliche Mängel durch starken Einsatz kompensieren. Ihr ist auch klar, dass sie es körperlich nicht schaffen wird, bis zur Rente in der stationären Pflege zu arbeiten. Ein Exit ist dabei fast täglich eine Handlungsoption von Frau Jesman und zeichnet sich perspektivisch bereits ab.

Ein weiteres Merkmal, das in der aktuellen Untersuchung eher auffällt als im historischen Sample, ist schließlich die große Bedeutung, die die Veränderung in der Arbeitsteilung sowie das „Delegieren“ von Problemen „nach unten“ hat (Staab 2015, S. 43ff.). Die Geschäftsführung steht als Einrichtungsleitung an der Spitze der Be-

³ Die Einführung einer Pflegekammer hätte eine Zwangsgliedschaft aller Beschäftigten der Altenpflege sowie anderer Pflegeberufe in einer kostenpflichtigen Körperschaft des öffentlichen Rechts zum Zweck der Interessenswahrnehmung bedeutet, wogegen sich die Gewerkschaften letztlich erfolgreich wehrten.

triebhierarchie. Darunter folgt die Pflegedienstleitung, zuständig für das operative Geschäft und die Organisation aller pflegerischen Aufgaben. Pflegedienstleitungen sind nicht mehr in die aktive Pflege involviert, sie greifen in der Regel nicht aktiv, sondern vielmehr strukturierend in den Arbeitsalltag und -prozess ein. Darunter folgen examinierte Pflegekräfte, die etwa die Leitung eines Wohnbereichs übernehmen. Wohnbereichsleitungen nehmen auf ihren Stationen interne Kontrollfunktionen wahr, sie sind zuständig für die Überprüfung der Hygiene und der Dokumentation und wachen über den formellen Rahmen des Schichtablaufs. Vervollständigt wird die Beschäftigtenstruktur durch Pflegehilfskräfte mit einer entweder einjährigen Ausbildung oder – wie bei Herrn Yalcin, einem weiteren Interviewten des Samples – nur kurzen Qualifizierungs- und Anlernphasen.

Herr Yalcin, Anfang 20, arbeitet neben seinem Studium, in dem er gerade jedoch pausiert, seit ein paar Monaten in der Altenpflege als Pflegehilfskraft. Pflegehilfskräfte sind überwiegend für die Grundpflege zuständig, der arbeitsintensivsten und körperlich anstrengendsten Tätigkeit im Arbeitsprozess. Herr Yalcin beschreibt seine Arbeitszeiten: „Es gibt verschiedene Zeiten, wo ich arbeite: entweder von 7 Uhr bis 10.30 Uhr, von 7 Uhr bis 13 Uhr, das ist die Frühschicht, die lange Frühschicht und dann die kurze Frühschicht. [...] Wenn man bis 10.30 Uhr arbeitet, dann arbeitet man in der zeitintensivsten ... äh, arbeitsintensivsten Zeit, das ist, wo die Grundpflege ist.“ (Transkript 4, Z. 745–753) Herr Yalcin wird gezielt für die arbeitsintensivste Zeit in der Grundpflege am Morgen eingesetzt. Seine von der Pflegeeinrichtung geplante Arbeitszeit soll lediglich den Zeitkorridor abdecken, in welchem die meiste pflegerische Arbeit anfällt. Anschließend – der unternehmerischen Logik folgend – gibt es für ihn nichts mehr zu tun, er wird nicht gebraucht und kann wieder nach Hause gehen. Die feststehende Schichtarbeitszeit, die sich bis in den frühen Nachmittag erstreckt, wird unterlaufen und unternehmerisch flexibilisiert. Die Ausführungen von Herrn Yalcin deuten darauf hin, dass der Arbeitsprozess entlang von Fachkraft/Hilfskraft-Aufgaben polarisiert ist und vor dem Hintergrund eines nach wie vor bestehenden Fachkräftemangels sich weiter polarisieren und „migrantisieren“ wird (Birke 2022, S. 50ff.).

5 Arbeitszeitakrobatik und Gewerkschaftshandeln

Gewerkschaften greifen die beschriebenen Probleme in kollektiven Aktionen durchaus auf. Vor stattfindenden Arbeitskämpfen müssen Notdienstvereinbarungen getroffen werden, sodass Streiks hypothetisch in der stationären Altenpflege über die Reduktion pflegerischer Handlungen

funktionieren. Gewerkschaftliche Streikfähigkeit setzt insofern voraus, dass Beschäftigte aus dem Pflegeprozess abgezogen werden können, während andere unter verdichten Bedingungen weiter die Pflege verrichten. Vor dem Hintergrund des im Sample beschriebenen Arbeitsalltags bleibt jedoch fraglich, wer bei unternehmerischer Umgebung von Mindestbesetzungsstandards *überhaupt* herausgezogen werden kann und welche Bestandteile der Pflegeleistung in der betrieblichen Realität noch wegfallen können: In tariflichen Streiks würde also das Problem reproduziert, das sowohl von Frau Rietmeier 1989 als auch in den neuen Interviews artikuliert wird: Für diejenigen, die die Notdienste verrichten, entsteht eine besondere Belastung.

Arbeitskämpfe haben zudem ein weiteres Zeitproblem, wie die 2023 interviewten Gewerkschaftssekretäre betonen: Wenn infolge eines Arbeitskampfs bestimmte Leistungen nicht erbracht werden, reagieren die Kostenträger erst zögerlich und viel später mit der Kürzung ihrer Zahlungen; dadurch entsteht kaum – oder wenn, dann jedenfalls nur zeitverzögert – ein wirtschaftlicher Schaden, durch den zumindest private Träger unter Druck geraten (während bei öffentlichen Trägern ja nur der kommunale Haushalt durch die ver.di-Streikunterstützung entlastet wird). Zu einem mit dem Zeitproblem verbundenen Schlüsselproblem wird somit, wie man den Streik den Angehörigen und den Bewohner*innen vermitteln kann, genauer gesagt: wie man ihnen nahebringen kann, dass man ihn gemeinsam führen muss. Die historische Kampagne der ÖTV von 1988/89, aber auch jüngere Auseinandersetzungen (wie der ver.di-Streik bei Pflegen und Wohnen in Hamburg im Jahr 2012; vgl. Nowak 2017, S. 189ff.) haben gezeigt, dass diese Herausforderung in günstigen Konstellationen gelöst werden kann. Dagegen ist das Problem der Arbeitszeitakrobatik als Form der Interessenwahrnehmung von Gewerkschaften noch schwieriger zu bearbeiten.

Beide Samples zeigen, dass Interessenhandeln mit dem „Jonglieren“ von Arbeitszeit und Arbeitsorten (Arbeitsplatzwechsel, individuelle Arbeitszeitregulierung, in anderen Tätigkeitsfeldern häufiger auch kleine Arbeitsverweigerung etc.) unter Altenpfleger*innen eine schon sehr lange geübte „Kunst“ ist. Es ist zudem eine Übung, die – anders als der Tarifstreik oder die große politische Kampagne – sofort Verbesserungen verspricht. Soweit sich Befragte 1989 und 2023 dazu äußern, werden die Kampagnen der Gewerkschaften zwar positiv gesehen. Sie sind aber, wie die Befragten betonen, 1989 irgendwie ebenso „noch am Anfang“ wie 2023. Sie zeigen zwar Resultate, aber erst mit viel Geduld und nur nach langer Zeit. Dagegen sind Personalmangel und eine für individuelle Interessenwahrnehmung günstige Arbeitsmarktsituation zwei Seiten einer Medaille.

So ist Personalmangel Ausgangspunkt von „Flickschusterei“ und „Notlösungen“, aber doch zugleich auch Ausdruck einer Machtposition von Beschäftigten, die für persönliche Verbesserungen genutzt werden kann, wo-

bei in Bezug auf die Flickschusterei ebenso wie in Bezug auf den kleinen Arbeitskampf Gewerkschaften zunächst gleich weit entfernt zu sein scheinen. Die von uns befragten gewerkschaftlichen Hauptamtlichen blicken auf die individuelle Akrobatik in der Altenpflege, so oder so, skeptisch. Arbeitsmarktmacht wird von ihnen nicht als Fundament gewerkschaftlicher Verankerung im Betrieb gesehen: „Also ich finde es deswegen schlecht, weil [...] wenn irgendwo die Arbeitsbedingungen nicht gut sind, sollen die Leute sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen besser werden.“ Und es kommt noch schlimmer: „Wir haben dann Mitgliederversammlung gemacht oder Beschäftigtenversammlung, eine offene, um Betriebsräte zu wählen. Und die Leute haben sich dann ausgekotzt. Und dann haben wir also [...] Beispiele genommen [und andere Betriebe erwähnt], wo es denn besser läuft. Der Effekt war, dass die Hälfte der Leute dann zum Teil sich in die Betriebe beworben hat, wo wir dann erzählt haben, wo es besser läuft.“ (Transkript 7, Z. 583–591) Die Frustration ist zwar verständlich: Paradoxerweise fungiert hier das Aufklären über gewerkschaftlich errungene bessere Arbeitsbedingungen als Motor für den Arbeitsplatzwechsel, eben für „Exit“ und nicht für „Voice“.

Gleichzeitig ist damit aber auch eine Herausforderung formuliert, die aus unserer Sicht der Schlüssel zu einem veränderten Verständnis gewerkschaftlicher Alltagspolitik sein könnte. Es ist einfach zu schreiben, aber schwer zu machen: Die unmittelbare Interessenlage und die relative Autonomie, die der Personalmangel – neben dem mitunter extremen Stress der Arbeitsverdichtung – bewirkt, könnte ja auch zum Ausgangspunkt kollektiven Handelns werden. Aber kann man den „Exit“ als wesentliche Form selbstständigen Handelns der Beschäftigten anders denn nur als „ungewerkschaftlich“ beschreiben? Notwendig wäre dafür wohl, Netzwerke zu schaffen – vielleicht auch mit Beschäftigten anderer Pflegebranchen zusammen, in denen, wie erwähnt, andere Bedingungen, aber auch zugleich bereits Erfahrungen mit Streiks existieren. Eine überbetriebliche Sicht auf den potenziell kollektiven Charakter der Arbeitszeitakrobatik könnte – über die Kampagne(n) hinaus – eine Voraussetzung für die Etablierung von Strukturen sein, die zu einer stärkeren Handlungsfähigkeit im Betrieb und zur gewerkschaftlichen Kontrolle über die Arbeitsbedingungen beitragen. ■

LITERATUR

- Auth, D.** (2013): Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), S. 412–422
- Auth, D.** (2020): Politikfeld „Pflege“, in: Bundeszentrale für politische Bildung: Pflege. Praxis – Geschichte – Politik, Bonn, S. 67–81
- Bäcker, G.** (1988): Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, Köln
- Beckmann, M. / Schmidt, R. / Syrovatka, F.** (2023): Editorial, in: PROKLA 211, S. 200–218
- Birke, P. / Mayer-Ahuja, N.** (2017): Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten, in: Liebig, S. / Wenzel, M. / Rosenbohm, S. (Hrsg.): Handbuch empirische Organisationsforschung, Wiesbaden, S. 105–126
- Birke, P.** (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien
- Dunkel, W.** (1995): Zur Integration des Berufs in das Alltagsleben: Das Beispiel der Altenpflegekräfte, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), a.a.O., S. 213–251
- Dunkel, W. / Weihrich, M.** (Hrsg.) (2012): Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen, Wiesbaden
- Dunkel, W. / Weihrich, M.** (2021): Anspruchsvoll, belastend, systemrelevant – und weiblich: Professionelle Sorgearbeit in der stationären Altenpflege, in: Mayer-Ahuja, N. / Nachtwey, O. (Hrsg.): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft, Berlin, S. 93–116

- Evans, M. / Ludwig, C. / Kobus, J.** (2023): Der lange Weg zur Aufwertung in der Altenpflege. Was lässt sich aus der Geschichte lernen? Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 230, Düsseldorf
- Gerlinger, T.** (2022): Pflegebedürftigkeit als soziales Risiko, Bundeszentrale für Politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/gesundheit/gesundheitspolitik/516008/pflegebeduerftigkeit-als-soziales-risiko> (letzter Zugriff 17.03.2024)
- Gerlinger, T. / Rosenbrock, R.** (2014): Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung, Bern
- Hampel, E.** (1972): Altenpflegerinnen äußern sich, in: Mitteilungen zur Altenhilfe 3, Köln, S. 27–28
- Hielscher, V. / Nock, L. / Kirchen-Peters, S. / Blass, K.** (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden
- Hirschman, A. O.** (1970): Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States, Cambridge MA
- Hochschild, A. R.** (1997): The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work, Los Angeles
- Kiesau, G.** (1976): Die Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik. Analyse der Mängel und Vorschläge zu ihrer Verbesserung, Köln
- Kuhlmeij, A. / Kleinstück, B. / Bansemir, G.** (1995): Kranken- und Pflegeberufe auf dem Weg in das westliche Gesundheitssystem, in: Lutz, B. / Schröder, H. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit im Transformationsprozess, Mering, S. 97–138
- Müller, B.** (2014): Wert-Abjektion als grundlegende Herrschaftsform des patriarchalen Kapitalismus – „Sorge(n)freie“ Gesellschaft als Resultat, in: PROKLA 174, S. 31–52
- Nowak, I. / Hausotter, J. / Winker, G.** (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege. Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 65 (4), S. 272–280
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“** (1995) (Hrsg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Tradition und Moderne, Opladen
- Radtke, R.** (2024): Prognostizierter Bedarf an stationären und ambulanten Pflegekräften in Deutschland bis zum Jahr 2035, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeten-2025> (letzter Zugriff 25.03.2024)
- Schroeder, W.** (2017): Kollektives Interessenhandeln in der Altenpflege, Düsseldorf
- Staab, P.** (2015): Personale Herrschaft und Horizontalisierung des Arbeitskonflikts, in: AIS-Studien 8 (2), S. 34–48
- Statistisches Bundesamt** (2023): Pflegestatistik 2021. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutscher Landesergebnisse, Wiesbaden
- Theobald, H. / Leidig, H. A.** (2018): Pflegearbeit in Deutschland, Japan und Schweden, Düsseldorf
- Voß, G. G.** (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), a.a.O., S. 23–44
- Weihrich, M.** (1997): Kursbestimmungen. Eine qualitative Paneluntersuchung der alltäglichen Lebensführung im ostdeutschen Transformationsprozess, Pfaffenweiler
- Wiede, W.** (2022): Die ÖTV und die Altenpflege seit den 1970er Jahren. Stagnation einer Wachstumsbranche, Düsseldorf

AUTOREN

MARVIN AYODELE CLASSOW, M.A., Absolvent des Studiengangs „Arbeit in Betrieb und Gesellschaft“ an der Georg-August-Universität Göttingen, seit September 2024 Trainee bei ver.di im Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen.

@ marvinayodele.classow@verdi.de

PETER BIRKE, PD Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Senior Researcher) am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, Co-Koordinator des Forschungsbereichs Neue Humanisierung der Arbeit, Privatdozent an der Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitskämpfe in der Geschichte und der Gegenwart, Arbeit, Migration und Prekarität.

@ peter.birke@sofi.uni-goettingen.de

Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar

Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung

Live-in-Betreuer*innen arbeiten, wohnen und leben im Haushalt einer betreuungsbedürftigen Person und sorgen für sie. Diese räumliche Konstellation macht die Abgrenzung von Arbeitszeit besonders herausfordernd. Wie ihre Arbeitszeit festgelegt ist und welche Möglichkeiten die Betreuer*innen haben, die Grenzen ihrer Arbeitszeit in der Praxis auch durchzusetzen, ist je nach nationaler Regulierung der Live-in-Betreuung unterschiedlich: In Deutschland arbeiten Live-ins überwiegend als entsendete Arbeitskräfte, in Österreich als Selbstständige und in der Schweiz als Angestellte. Der Beitrag untersucht, wie die Live-in-Betreuung in allen drei Ländern trotz Regulierungsbestrebungen umstritten bleibt und wie Arbeitszeit ver- und ausgehandelt wird.

BRIGITTE AULENBACHER, EWA PALENGA-MÖLLENBECK, KARIN SCHWITER

Der folgende Beitrag schließt an ein mehrjähriges transnationales Forschungsprojekt¹ an und befasst sich mit der Frage, in welcher Weise Arbeitszeit einen Kernkonflikt in der Live-in-Betreuung darstellt. Der Begriff „Live-in-Betreuung“ bezeichnet Arbeitsverhältnisse, in denen eine Arbeitskraft im Haushalt einer betreuungsbedürftigen Person arbeitet, wohnt und lebt, um gegen Entgelt, Kost und Logis für sie zu sorgen. Der Live-in-Betreuung nähern wir uns theoretisch über die feministische Arbeitsforschung an (Abschnitt 1). Wie in vielen Ländern Europas hat die Live-in-Betreuung auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz eine neue, zugleich umstrittene Formalisierung und Regulierung erfahren; dies beschreiben wir mit Blick auf Arbeitszeit (2). Danach rückt der Beitrag den Haushalt als Arbeits-, Wohn- und Lebensort und Ort informeller Aushandlungen von Arbeitszeit ins Zentrum (3). Im Fazit nehmen wir uns der Frage an, inwieweit Arbeitszeitfragen innerhalb der Live-in-Betreuung bearbeitbar sind (4).

1 Arbeit in der Live-in-Betreuung: Zugänge feministischer Arbeitsforschung

Seit geraumer Zeit ist in vielen Ländern Europas ein neuer Markt für Haushaltsdienstleistungen entstanden, auf dem Agenturen betreuungs- oder pflegebedürftigen älteren Menschen oder deren Angehörigen Live-in-Betreuung anbieten (Aulenbacher et al. 2024). Kennzeichnend für Live-in-Betreuer*innen ist, dass ihr Arbeits-, Wohn- und Lebensort für die Phase ihres Arbeitseinsatzes im fremden Haushalt räumlich zusammenfallen. Gleichzeitig ist ihr Leben transnational organisiert – gerade in Europa, wo zirkuläre Ost-West-Migration, auch Pendelmigration genannt, eine hervorgehobene Rolle spielt. Ihre Angehörigen verbleiben im Herkunftsland und die Arbeitskräfte kehren zwischen ihren Arbeitseinsätzen von Wochen oder Monaten dorthin zurück (Haidinger 2013; Lutz 2018; Mo-

¹ Es handelt sich um das D-A-CH-Projekt „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“, durchgeführt von: Aranka Benazha, Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllenbeck (Goethe-Universität Frankfurt am Main), Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler (Johannes-Keppler-Universität Linz) sowie Karin Schwiter und Jennifer Steiner (Universität Zürich). Es wurde von

2017 bis 2021 gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Projekt LU 630/14-1, den Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF), Projekt I 3145 G-29, und den Schweizerischen Nationalfonds (SNF), Projekt 170353. Zentrale Ergebnisse finden sich in: Aulenbacher et al. 2021c und 2024, Letzteres mit einer europaweiten Analyse der Live-in-Betreuung.

rokvasic 1994; Schilliger 2014). Mit dem Live-in-Arrangement gehen Probleme und Herausforderungen eigener Art in Bezug auf die Arbeitsorganisation und -verrichtung und die soziale Reproduktion der Arbeitskräfte – ihre Sorge für sich und für andere jenseits der bezahlten Arbeit für die Betreuten im Ankunftsland – einher, bei denen sich Arbeitszeit als ein Kernkonflikt erweist. Dies analysieren wir aus feministischer Perspektive.

Feministische Arbeitsforschung kritisiert die verbreitete Engführung von Arbeit auf Erwerbsarbeit, während die erwerbsarbeitsfreie Zeit auf Freizeit und Erholung reduziert und weitere Tätigkeiten zum Erhalt der „Arbeits- und Lebenskraft“ (Jürgens 2006) unsichtbar gemacht werden. Demgegenüber fordert sie einen weiten Arbeitsbegriff ein, wobei sich für die Analyse der Live-in-Betreuung Regina Becker-Schmidts (2003, 2007) Konzept vom „Ensemblecharakter“ der Arbeit anbietet. Dieses zielt auf die Analyse gesellschaftlicher „Gesamtarbeit“, die sich aus Erwerbs-, Haus-, Subsistenz- und Eigenarbeit sowie Ehrenamt (zivilgesellschaftlichem Engagement) zusammensetzt. Diese Arbeitsformen werden, so ihre begriffliche Anleihe bei der Kritischen Theorie, voneinander „getrennt“ und daher relativ autonom je eigenen Orientierungen folgend organisiert. Sie gewährleisten aber erst aufeinander bezogen und miteinander „vermittelt“ die gesellschaftlich und individuell erforderliche Arbeit (Becker-Schmidt 1991). Daher müssen die verschiedenen Arbeitsformen zur individuellen Existenzsicherung alltäglich und biografisch miteinander vereinbart werden (Becker-Schmidt 2003). Diese „Vermittlung“ ist nicht losgelöst von der normativen und institutionellen Ordnung der Gesellschaft und darin eingelassenen Arbeitsteilungen und -bewertungen nach Geschlecht, Ethnie, Klasse zu begreifen. Auf unser Feld bezogen heißt das: Die Vereinbarkeit und Vereinbarung von Arbeitsformen ist davon beeinflusst, wie die Live-in-Betreuung im Kontext der jeweiligen Sorgeregime der Länder (einschließlich der darin wirksamen Wohlfahrts-, Beschäftigungs-, Gender- und Migrationsregime) normativ und institutionell eingebettet ist und rechtlich, politisch und im Rahmen der Interessenorganisation reguliert und ausgestaltet wird (Benazha et al. 2021).

Im Anschluss an Becker-Schmidts Konzept stellen wir diesbezüglich fest, dass das „Arbeitsensemble“ (Becker-Schmidt 2007, S. 263) von Live-in-Betreuer*innen länder- und haushaltsübergreifende strukturelle Gemeinsamkeiten aufweist, in denen soziale Privilegien und Zwänge (Becker-Schmidt 2000) zum Ausdruck kommen: Das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen Ankunfts- und Sendeländern ermöglicht es Agenturen, Arbeitskräfte zu Bedingungen zu rekrutieren, zu denen einheimische Arbeitskräfte nicht verfügbar sind, und Mittel- und Oberschichtshaushalten damit ein für sie leistbares Betreuungsarrangement zu bieten (Aulenbacher et al. 2021c). Migrant*innen können ihr Einkommen in Ankunftsländern aufstocken (Morokvasic 1994), deren Lebenshaltungskosten sie aber nur durch Kost und Logis im Live-in-

Arrangement bestreiten können. Letzteres sorgt zugleich für eine unbegrenzte Verfügbarkeit der Live-in-Betreuer*innen für die Erwerbsarbeit, die sie im Haushalt für Betreute und gegebenenfalls auch deren Angehörige verrichten. Haus-, Eigen-, Subsistenzarbeit, Selbst- und Fürsorge zu ihrer eigenen Regeneration und Reproduktion und zivilgesellschaftliches Engagement im Ankunfts- wie im Herkunftsland treten in den Hintergrund, werden prekär, vernachlässigt oder sogar unmöglich.

Die feministische Geographie mit ihrem Blick für die sozialräumlichen Konstellationen von Arbeitsverhältnissen weist zudem den Haushalt als schwierigen Arbeitsort aus: Er ist Ort der Erholung, an den sich Arbeitskräfte von ihrer außerhäuslichen Erwerbsarbeit zurückziehen, und Ort von unbezahlter und bezahlter häuslicher Arbeit (Fraeser et al. 2021). Die dichotome Unterscheidung von Öffentlichkeit und Privatheit und die einseitige Zuordnung des Haushalts zur letztgenannten Sphäre (Blunt 2005) trägt dazu bei, ihn nicht anderen Arbeitsorten und -plätzen vergleichbar als regulierungs- und kontrollbedürftig zu begreifen (Benazha et al. 2021; Medici 2015). Auch problematisieren feministische Zugänge die Idealisierung des Haushalts als sicherer und geschützter Raum (Blunt 2005) und verweisen stattdessen auf die Macht- und Gewaltanfälligkeit dortiger Beziehungen (Arat-Koç 2001; Lalani 2011; Shamir 2013). Daher fordern feministische Geograph*innen eine kritische Analyse der Machtverhältnisse, Abhängigkeiten und Entscheidungsspielräume in Haushalten (Dyck et al. 2005).

All diese Aspekte gewinnen in der Aushandlung der Live-in-Arrangements einige Schärfe. Im Haushalt treffen die Arbeitsarrangements und Selbst- und Fürsorgebelange von Betreuten, gegebenenfalls Angehörigen und Betreuer*innen aufeinander und sind Grenzziehungen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit nicht in gleicher Weise vorgegeben wie in der außerhäuslichen Arbeit (Becker-Schmidt 2007; Haidinger 2016). Kochen, Waschen, Putzen als bezahlte Erwerbsarbeit für den Bedarf der Betreuten und gegebenenfalls Angehörigen und als unbezahlte Hausarbeit für den Bedarf der Betreuer*in greifen ineinander. Gemeinsames Essen und Fernsehen können Freizeit der Betreuten und Erwerbsarbeit der Betreuer*innen sein. Abgrenzungen von Arbeit und Freizeit finden unter den Vorzeichen der im Live-in tendenziell unbegrenzten Anwesenheit ohne außerhäuslichen Rückzugsraum statt. Dabei wirken sich die Privilegien und Zwänge, die der Live-in-Betreuung unterlegt sind, auf die Machtverhältnisse im Haushalt aus, wenn es um die Aushandlung der Haushaltsordnung und von Arbeitsbedingungen geht (Aulenbacher et al. 2021a; Becker 2016; Lutz/Benazha 2021). In dieser Konstellation wird Arbeitszeit zu einem Kernkonflikt der Live-in-Betreuung.

2 Die umstrittene Regulierung von Arbeitszeit im Live-in-Setting

In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist die Live-in-Betreuung gerade im Hinblick auf die für Arbeitszeitfragen relevanten Aspekte sehr unterschiedlich reguliert. In Deutschland arbeiten Live-in-Betreuer*innen meist als entsendete Arbeitskräfte und nur selten als Selbstständige oder Angestellte. In Österreich ist das Selbstständigenmodell dominant und ein Angestelltenmodell zwar möglich, es kommt aber kaum zum Tragen. In der Schweiz ist ausschließlich ein Angestelltenmodell zulässig. Diese Modelle tangieren Fragen der Arbeitszeit unterschiedlich.

2.1 Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in Deutschland

In Deutschland dominiert das Entsendemodell – dieses praktizieren ca. zwei Drittel der in Deutschland ansässigen und sogar 90 % der in Polen ansässigen Agenturen, die Arbeitskräfte nach Deutschland vermitteln. Weit dahinter rangiert das Selbstständigenmodell, das sie oft zusätzlich zum Entsendemodell anwenden (eigene Erhebung). Das Angestelltenmodell spielt dagegen kaum eine Rolle.

Beim Entsendemodell sind Arbeitskräfte bei einem Unternehmen in ihrem Herkunftsland beschäftigt und werden im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit von diesem in einen anderen Mitgliedstaat entsendet. Dieses Verfahren wird reguliert durch ein komplexes und sich ständig wandelndes Zusammenspiel von nationalem Recht des Sende- und Ziellandes (Migrations-, Aufenthaltsrecht und Koordinierung der Sozialsysteme) sowie EU-Recht (Dienstleistungsrichtlinie und entsprechende EuGH-Urteile). Grundsätzlich gilt bei Entsendung das Arbeitsrecht des Entsendelandes, für Deutschland als Zielland müssen jedoch etwa Höchstarbeitszeiten und Mindestarbeitszeiten eingehalten werden. Noch komplizierter ist es im Falle von in EU-Staaten lebenden Drittstaatsangehörigen, die zunehmend auch als Betreuer*innen entsendet werden. Insgesamt lässt sich feststellen, dass seit den EU-Erweiterungen ab 2004 in Deutschland aus der anfangs informellen und undokumentierten Pendelmigration im Carebereich eine Industrie geworden ist: Agenturen entsenden Live-ins in deutsche Haushalte und bilden so neue transnationale Sorge- und Wertschöpfungsketten (Yeates 2009; Palenga-Möllenbeck 2021).

Im Entsendeland Polen werden Betreuer*innen häufig über die auf dem dortigen Arbeitsmarkt verbreiteten „zivilrechtlichen Verträge“ atypisch beschäftigt. Die Verträge unterliegen nicht dem Arbeitsrecht und die Live-in-Betreuer*innen tragen Risiken selbst (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Schwangerschaft und Alter) ähnlich wie bei (Schein-)Selbstständigkeit. Auch die Arbeitszeit war zunächst nicht gesetzlich geregelt; 2017 wurde jedoch für

atypische Beschäftigungsverhältnisse ein Mindestlohn eingeführt, zu dessen Berechnung die Arbeitszeit zwischen Agenturen und Betreuer*innen formal vertraglich vereinbart werden muss. In der Praxis wird die tatsächliche Arbeitszeit jedoch vor Ort zwischen den Betreuer*innen und den betreuten Personen bzw. deren Angehörigen vereinbart, wobei die Letzteren als Kund*innen der Agentur zwar formal nicht weisungsbefugt, aber dennoch in einer mächtigeren Position gegenüber den Beschäftigten der Agentur sind. Zudem gelten Bereitschaftszeiten, gemeinsame Mahlzeiten oder „Freizeitaktivitäten“ nicht als Arbeitszeit. Aufgrund der kaum möglichen zeitlichen Abgrenzung und fehlenden räumlichen Trennung von Arbeits- und Freizeit wird die formal vereinbarte Arbeitszeit selten eingehalten, und aufgrund der Unverletzlichkeit der Wohnung ist faktisch keine arbeitsrechtliche Kontrolle möglich.

Inzwischen beschäftigt das Thema Arbeitszeit deutsche Gerichte: Am 24. Juni 2021 gab das Bundesarbeitsgericht der Klage einer bulgarischen Live-in-Kraft gegen ihre Agentur statt und entschied, dass nicht nur die vertraglich vereinbarte, sondern auch die tatsächlich erbrachte Leistung inklusive Bereitschaftszeiten zu vergüten ist (Az. 5 AZR 505/20). Das Urteil hat die Arbeitsweise der Branche jedoch nicht grundlegend verändert, denn anders als die Klägerin arbeiten polnische Betreuer*innen meist auf Basis von Werkverträgen ohne gesetzlich geregelte Arbeitszeiten.

Die räumliche Konstellation macht auch eine Selbstorganisierung der Betreuungskräfte herausforderungsreich. Zwar sind Betreuer*innen teilweise über die sozialen Medien vernetzt (Schilliger/Schilling 2017), in der Öffentlichkeit sind sie in Deutschland jedoch bisher noch kaum als organisierte Gruppe wahrnehmbar. Die meisten anderen Beteiligten haben wenig Interesse daran, den prekären Status der Arbeitskräfte zu ändern: Die Betreuer*innen sind flexibel einsetzbar und kostengünstiger für die Agenturen, die Betreuten, ihre Angehörigen und das deutsche Pflegesystem. Interessenvertreter*innen der Branche fordern, die Live-in-Betreuung durch Migrant*innen als „vierte Säule“ des deutschen Pflegesystems neben der familiären, ambulanten und stationären Pflege nach österreichischem Vorbild dauerhaft durch die Pflegeversicherung zu finanzieren. In der wissenschaftlichen Diskussion werden dagegen mehrheitlich eine stärkere Regulierung und das Angestelltenmodell mit klar definierten Arbeitszeiten befürwortet. Allerdings blieben auch damit einige ethische und rechtliche Probleme ungelöst, etwa die Problematik des *care drain* in den Entsendeländern oder die fehlenden Kontrollmöglichkeiten in Privathaushalten (vgl. Benazha 2021; Emunds et al. 2021; Gerhards et al. 2022). Einige Stimmen plädieren für eine Ausnahmeregelung vom deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (Herweck/Weg 2022, S. 401), andere halten eine solche Lösung nicht nur für verfassungswidrig, sondern auch für einen Verstoß gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie und diskrimi-

nierend für Hausangestellte (Kocher/Scheiwe 2022). Der Koalitionsvertrag der Regierung Scholz (2021–2025) stellt eine Neuregelung der Live-in-Betreuung in Aussicht – ob tatsächlich Änderungen umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. In jedem Fall spielen transnationale Agenturen und ihre Lobby eine wichtige Rolle und haben während der Corona-Pandemie zusätzliche Legitimität gewonnen. Auch wird die transnationale Dimension nationalstaatlicher Regulierung dieses bisher unregulierten Bereichs sichtbar: Deutsche Agenturen versprechen sich durch eine Regulierung nach österreichischem Modell mehr Rechtssicherheit, Wachstum und Gewinn. Unabhängig davon dürfte die Frage der Arbeitszeit angesichts des erwähnten Urteils eine Schlüsselrolle bei jeder denkbaren Regelung der Live-in-Betreuung spielen.

2.2 Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in Österreich

In Österreich wurde Personenbetreuung, so der offizielle Begriff, 2007 durch das Hausbetreuungsgesetz legalisiert und als Beruf anerkannt, wobei seit 2015 gesetzlich außerdem zwischen Vermittlung und Betreuung unterschieden wird. Die Personenbetreuung ist zu circa 98 % als selbstständiges Gewerbe und entsprechend kaum im Angestelltenverhältnis organisiert, beides kann auf Antrag ab Pflegestufe 3 staatlich bezuschusst werden und ist ohnehin indirekt subventioniert, weil das Pflegegeld in Österreich frei verwendbar ist (eigene Erhebung; Österle/Bauer 2016; Leiblfinger/Prieler 2018; Leiber/Österle 2022). Im Zuge dieser Legalisierung und sozialpolitischen Einbettung hat sich ein Wachstumsmarkt für Live-in-Betreuung gebildet, mit Agenturen als den mächtigsten Akteuren, die vor allem selbstständige Betreuer*innen an private Haushalte vermitteln.

Im Selbstständigenmodell unterliegt die Personenbetreuung der Gewerbeordnung, aber nicht der Arbeitsschutz- und -zeitgesetzgebung: Arbeitszeiten sind zwischen Betreuten bzw. Angehörigen und Betreuungskraft individuell zu verhandeln und zu vereinbaren. Zugleich sind sie indirekt beeinflusst von Angeboten, die die Agenturen den Haushalten auf der einen Seite, den Betreuer*innen auf der anderen Seite unterbreiten. So beeinflussen beispielsweise die Umfänge der zwischen Agentur und Haushalt vereinbarten Leistungen die Arbeitsanforderungen und -aufgaben oder agenturvermittelte, teils obligatorische Transporte der Arbeitskräfte zwischen Herkunfts- und Sendeländern die Anwesenheits- und Arbeitszeiten von Betreuer*innen (Aulenbacher et al. 2021b; Aulenbacher/Prieler 2024; Haidinger 2016). In der sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretung haben Arbeitszeitfragen aufgrund der Selbstständigkeit wenig Raum: Als Gewerbe werden Personenbetreuer*innen und Agenturen verpflichtend durch die Wirtschaftskammer vertreten, die ein Doppelmandat für die ungleich einflussreichen Parteien wahrnimmt; Betreuer*innen steht außerdem die

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft offen, die Ein-Personen-Unternehmen vertritt (Leiber/Österle 2022; Aulenbacher/Prieler 2024). Gleichwohl hat sich in Österreich ein Branchenstandard etabliert, wonach selbstständigen Betreuer*innen eine zweistündige Pause pro 24 Stunden zustehen sollte.

Das Angestelltenmodell hingegen sieht entweder die Haushalte oder die Wohlfahrtsträger als Arbeitgeber vor und unterliegt der Arbeitsschutz- und -zeitgesetzgebung. So sind eine Arbeitszeit von max. 128 Stunden in zwei Wochen, danach zwei Wochen Pause, sowie tägliche Ruhepausen von mindestens drei Stunden die gesetzliche Vorgabe (Haidinger 2016). Im Angestelltenverhältnis gilt für Betreuer*innen die verpflichtende Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer, die den Arbeits- und Konsument*innenschutz zur Aufgabe hat. Zudem können sich Betreuer*innen in einer der Gewerkschaften im Betreuungs- und Pflegesektor organisieren (Benazha et al. 2021; Aulenbacher/Prieler 2024; Leiber/Österle 2022). Einschränkend ist festzuhalten, dass auch das Angestelltenverhältnis „weit entfernt von einem Normalarbeitsverhältnis“ ist (Haidinger 2016, S.97); so bestehen in der Live-in-Betreuung beispielsweise trotz der vorgesehenen hohen zweiwöchentlichen Arbeitszeit keine mit anderen Branchen vergleichbaren Mehrarbeits- und Freizeitausgleisregelungen.

Wenngleich das Selbstständigenmodell die fast ausschließliche Praxis ist, so ist das Angestelltenmodell nie aus der Diskussion verschwunden, und aktuell ist eine neue Diskussion um beides zu verfolgen. Insbesondere Agenturen befürworten das Selbstständigenmodell und setzen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auf die Selbstregulierung der Branche bei gleichzeitiger Verbesserung der Rahmenbedingungen (z. B. Ausbau der staatlichen Förderung) und in Verbindung mit Konfliktmediation auf angemessenes Verhalten aller Beteiligten (Aulenbacher/Prieler 2024; Leiber/Österle 2022; Prieler 2021). Was die Regulierung von Arbeitszeiten angeht, so wäre das Selbstständigenmodell indirekt beeinflussbar, z. B. durch die Bindung der staatlichen Förderung an Auflagen, was jedoch politisch bislang nicht geschieht. Stattdessen arbeiten das Selbstständigenmodell und die alltäglich erforderliche Aushandlung der Arbeitszeit im Haushalt letztlich den Agenturen zu, insofern sie ihre Dienste zu niedrigeren Preisen anbieten können, als es im Angestelltenverhältnis bei Einhaltung von Arbeitszeiten und damit höherem Personalaufwand machbar wäre (Aulenbacher/Prieler 2024).

Während die Wissenschaft von „abhängiger“ Selbstständigkeit spricht – aufgrund der zwar formal nicht, aber in der Arbeitspraxis durchaus gegebenen Weisungsgebundenheit der Betreuer*innen durch Betreute und Angehörige und der Abhängigkeit von einem Haushalt (Haidinger 2016, S.106ff.) – spricht die IG24-Interessengemeinschaft der 24-Stunden-Betreuer*innen mit Blick auf dieselbe Konstellation und außerdem die Einflussnahme der Agenturen durch ihre Vertragsgestaltung (Aulenbacher et al. 2021b) von Scheinselbstständigkeit. Die IG24 zielt –

neben der Unterstützung von Einzelklagen vor Gericht – auf die Entwicklung eines neuen Angestelltenverhältnisses und erwartet sich davon eine Regulierung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Betreuer*innen. Als Orientierungsrahmen dient unter anderem das schweizerische Angestelltenverhältnis. Kernelemente aus praktizierten Modellen bzw. Vorstellungen zur Neugestaltung sind: die Unterscheidung zwischen Arbeits-, Verfügbarkeits-, Frei- bzw. Ruhezeit sowohl mit Blick auf die Betreuungsarbeit im Tagesverlauf als auch die Gewährleistung von arbeitsfreien Tagen bzw. Wochenendfreizeiten und Urlaubsansprüchen, darüber hinaus außerdem Schichtsysteme (Sagmeister 2023, S. 18ff.).

2.3 Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in der Schweiz

In der Schweiz sind Live-in-Betreuer*innen zu 100 % Angestellte. Sie müssen entweder von einem Haushalt beschäftigt werden oder von einer in der Schweiz domizilierten Agentur. Sowohl die Selbstständigkeit als auch die Entsendung von Arbeitskräften in den Haushalt sind nicht zulässig. Gleichzeitig sind private Haushaltungen explizit vom Geltungsbereich des Schweizerischen Arbeitsgesetzes ausgenommen (sr 822.111, Art. 2). Die darin enthaltenen Schutzbestimmungen unter anderem bezüglich Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche und zusammenhängender Ruhezeit von elf Stunden pro Tag kommen damit für Angestellte von privaten Haushaltungen nicht zur Anwendung (Medici 2015). Trotz dieser Ausnahme beinhalteten Verträge von Live-in-Betreuer*innen typischerweise eine ortsübliche Arbeitszeit von 42 bis 45 Stunden pro Woche, verteilt auf sechs Tage. Umstritten ist die Tatsache, dass die Verträge darüber hinaus den größten Teil der verbleibenden Stunden als Rufbereitschaft definieren. In dieser Zeit muss sich die Arbeitskraft im Haushalt aufzuhalten und abrufbar sein. Dies erlaubt es, bei geringer Vergütung fast rund um die Uhr auf die Arbeitskraft zuzugreifen.

Gewerkschaften, aktivistische Gruppierungen und Parlamentarier*innen fordern, dass der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die Haushalte ausgedehnt wird und die Beschäftigten in Privathaushalten – die überwiegende Mehrheit Migrant*innen – damit den Arbeitskräften in anderen Branchen gleichgestellt werden (Schilliger 2014). Im Dezember 2021 entschied das höchste Gericht in einem von der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (vpod) angestrebten Grundsatzentscheid, dass bei Angestellten von Betreuungsagenturen das Arbeitsgesetz anzuwenden sei (Bundesgerichtsentscheid 2c_470/2020). Damit ist es für Agenturen nicht mehr möglich, Rundum-die-Uhr-Betreuung durch eine Arbeitskraft anzubieten, ohne die Ruhezeitenbestimmung zu verletzen. Seither versuchen die Betreuungsagenturen mit intensivem Lobbying bei den zuständigen politischen Entscheidungsträgern Ausnahmebestimmungen zu erwirken, die ihr Eins-zu-eins-Betreuungsmodell weiterhin ermöglichen.

Wie eine aktuelle Analyse unserer Forschungsgruppe ergab, haben viele Betreuungsagenturen ihre Arbeitsmodelle dem Urteil nicht maßgeblich angepasst (Steiner/Schwitzer 2024). Zahlreiche Agenturen berufen sich darauf, die Rechtslage sei unklar, und warten ab, bis (und ob überhaupt) jemand gegen ihre bisherige Arbeitszeitpraxis interveniert. Andere haben die Rufbereitschaft aus ihren Verträgen gestrichen. Die Erwartung, dass die Betreuer*in im Haushalt bleibt und „in Notfällen“ weiterhin Hilfe leistet, bleibt jedoch bestehen. So hat sich das Urteil bisher nicht maßgeblich auf die Arbeitszeitsituation der Betreuer*innen ausgewirkt. Es bleibt abzuwarten, ob das Staatssekretariat für Wirtschaft und die kantonalen Arbeitsinspektorate intervenieren werden. Unverändert bleibt die Situation für die Betreuer*innen, die direkt von den Haushalten angestellt sind. Dass sie sich weiterhin nicht auf die Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz berufen können, bleibt umstritten und war bereits über die letzten zehn Jahre hinweg Umstand wiederholter Regulierungsbemühungen (Steiner 2020).

Auch im Schweizer Angestelltenmodell bleibt das Problem bestehen, dass oft eine große Diskrepanz zwischen den vertraglich vereinbarten und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden besteht. Eine organisierte Gruppe von Betreuer*innen problematisierte die Diskrepanz in öffentlichen Protesten mit dem Slogan: „6 Stunden Lohn für 24 Stunden Arbeit? Nicht mit uns!“ (Chau et al. 2018). Zwar müssen die Agenturen und Haushalte im Angestelltenmodell damit rechnen, dass die Betreuer*innen den Lohn für die nicht bezahlten Überstunden nachträglich einfordern und unter Umständen vor Gericht erstreiten. Einigen wenigen ist dies mit Unterstützung der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes vpod auch gelungen. Ihnen wurden im Nachhinein beachtliche Beträge in der Höhe von bis zu 30 000 € zugesprochen (Schilliger/Steiner im Druck). Die Beweisführung vor Gericht ist jedoch langwierig, anforderungsreich und für die Betreuer*innen belastend. Meist bleiben die über den Vertrag hinaus geleisteten Arbeitsstunden deshalb unbezahlt.

Vor diesem Hintergrund fordern verschiedene Interessenorganisationen öffentlich (mit-)finanzierte regionale Anlaufstellen, an die sich von Arbeitsausbeutung betroffene Arbeitnehmende wenden können. Sie könnten niederschwellige Beratung leisten und in Konfliktfällen dazu beitragen, außergerichtliche Einigungen herbeizuführen. Angesichts der Zunahme von transnationalen Arbeitsarrangements, die für Arbeitsausbeutung besonders anfällig sind, sei diese Maßnahme überfällig, argumentieren sie.

3 Arbeitszeitfragen – Regulierung und Praxis im Haushalt

Wie die Übersicht im vorigen Abschnitt zeigt, ist die Regulierung der Arbeitszeit in den deutschsprachigen Ländern unterschiedlich und umstritten. Darüber hinaus zeigen sich in allen Ländern Diskrepanzen zwischen den vertraglich festgelegten Dienstleistungen und/oder Arbeitsstunden und der tatsächlichen Arbeitspraxis.

Eine länderübergreifende Gemeinsamkeit der agenturbasierten Live-in-Betreuung besteht darin, dass sie den zu Betreuenden bzw. ihren Angehörigen eine Dienstleistung verspricht, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt ist (Aulenbacher et al. 2020, 2021a; Lutz/Benazha 2021; van Holten et al. 2013). Dieses Versprechen auf Selbstbestimmung im Alter trotz Gebrechlichkeit oder auf Versorgtsein zur Entlastung der Angehörigen, mit dem Agenturen die Haushalte adressieren, wird von ihnen als Eins-zu-eins-Betreuung konzipiert und geht mit der Erwartung einher, dass sich der/die Betreuer*in möglichst frictionslos in die gegebene Haushaltsordnung einpasst (Lutz/Benazha 2021). Es verbindet sich mit dem Versprechen darauf, dass er/sie bei Bedarf zur Stelle ist: „Unser Betreuungspersonal steht 24 Stunden für die Betreuung zur Verfügung und 7 Tage in der Woche.“, wie es eine deutsche Agentur formuliert. Dabei wird die Live-in-Betreuung vielschichtig beworben: als professionelle Dienstleistung, als quasi-familiäre Betreuung, in der die (emotionale) Beziehung zwischen Betreuer*in und betreuter Person in den Mittelpunkt gerückt wird (Leiblfinger 2020; Pelzelmayer 2016; Krawietz 2010), als bedarfsgerechtes Betreuungspaket mit ausgewählten Leistungen und als Service, bei dem die Betreuungskraft im Falle der Unzufriedenheit ausgetauscht werden kann (Aulenbacher et al. 2020; Chau/Schwitzer 2021; Palenga-Möllenbeck 2021). Unterstrichen wird, dass es sich um ein am Bedarf der Betreuten und ihrer Angehörigen orientiertes Angebot handelt, während die (harte) Arbeit der Betreuung und Betreuer*innen entnommen wird (Leiblfinger 2020; Schwitzer et al. 2018; Rossow/Leiber 2019).

Gleichzeitig tritt im Haushalt die informelle Aushandlung von Belangen und Interessen in den Vordergrund (Aulenbacher/Prieler 2024; Becker 2016; Lutz/Benazha 2021). In den drei Ländern tauchen mindestens die nachfolgend skizzierten drei Arbeitszeitkonflikte wiederkehrend auf.

Erstens ist die Aushandlung von Pausen und von freien Tagen ein Konfliktgegenstand und stellt damit implizit zugleich die Kernfrage nach der Verfügbarkeit der Betreuungskräfte. Wenngleich in Österreich die zweistündige Pause als Branchenstandard gesehen wird, wird sie im Haushalt nicht unbedingt eingehalten oder wird die Frage, wann im Tagesablauf und wie („am Stück“ oder „zwischendrin“) sie genommen werden kann, auch agenturseitig nicht losgelöst von den Bedürfnissen der Betreuten ge-

sehen (Aulenbacher et al. 2021b). Dies beeinträchtigt die Selbstsorge der Betreuungskräfte, was Ruhezeiten und das Verlassen des Haushalts mit Folgen auch für soziale Kontakte inklusive zivilgesellschaftliches Engagement oder die digitale Kommunikation mit den Angehörigen und weiteren Personen im Herkunftsland und dortige Arbeits- und Sorgebelange angeht. Arbeitsfreie Tage sind im österreichischen Selbstständigenmodell ohne Anspruchsgrundlage individuell zu verhandeln. In Deutschland ist die Berücksichtigung von Pausen und freien Tagen umstritten. So kommt eine im Auftrag eines Interessenverbandes von Vermittlungsagenturen entstandene Studie (Petermann et al. 2017, S.8f.) zu dem Schluss, dass eine „objektive“ Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit unmöglich sei und für jeden Fall neu zwischen Agentur, Arbeitskraft und Pflegehaushalt ausgehandelt werden müsse. Zudem wird die Unterbrechung der Arbeitszeit durch Freizeit, Rufbereitschaft und/oder Bereitschaftszeit mit einer in Deutschland geltenden Regelung legitimiert, die bei Live-in-Verhältnissen eine entsprechende Ausnahme von den ansonsten geltenden Arbeitsschutzbestimmungen vorsieht für „Arbeitnehmer, die mit den ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft zusammenleben und sie in eigener Verantwortung erziehen, pflegen und betreuen“ (§18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG; vgl. Scheiwe 2015, S.51ff.; Benazha 2021). Im Schweizer Angestelltenmodell sind Pausen und freie Tage zwar üblicherweise vertraglich festgelegt, es lässt sich jedoch beobachten, dass von Betreuer*innen beispielsweise erwartet wird, dass sie in ihren „Pausen“ Medikamente bei der Apotheke abholen, Lebensmittelinkäufe für die Familie erledigen und die betreute Person auf Spitalbesuche oder zur Frisörin begleiten. Ihre „freien Tage“ beginnen häufig erst, nachdem sie die betreute Person bei der Morgentoilette unterstützt und ihr das Frühstück gerichtet haben, und enden bereits vor der erwarteten Zubereitung des Abendessens (Schwiter/Villalba Kaddour 2021, S. 201f.).

Neben diesen Pausen- und Freizeitregelungen ist, zweitens, die mangelnde Abgrenzung der Betreuer*innen-tätigkeit von weiteren Arbeiten – in der erwarteten Verrichtung der Haus-, Eigen- und Subsistenzarbeit von Haushaltsteilnehmern und Verwandten z. B. durch Mithilfe in der Landwirtschaft, Bekochen der Familie, Waschen des Autos etc. – ein Phänomen, das durch die rudimentäre Regulierung der Live-in-Betreuung als Arbeit in Österreich und Deutschland begünstigt wird. Aber auch in der Schweiz berichten Betreuer*innen, dass sie neben dem Haushalt der betreuten Person auch das Haus der Tochter zu putzen hatten oder den Hund der Familie ausführen mussten. In allen drei Ländern werden solche Praktiken dadurch begünstigt, dass Agenturverträge den Familien zugestehen, die Betreuer*in bei Unzufriedenheit mit deren Arbeit auszutauschen (Aulenbacher et al. 2020, 2021a; Chau/Schwitzer 2021; Lutz/Benazha 2021). Den Betreuer*innen steht keine äquivalente Möglichkeit zu, den Haushalt zu wechseln; das sorgt für ein Machtgefälle.

Ein dritter Kernkonflikt zeigt sich darin, dass die Verfügbarkeitserwartung in Verbindung mit der Eins-zu-eins-Betreuung im Falle bestimmter Betreuungsbedarfe, z. B. bei Demenzerkrankungen, Betreuer*innen um ihre Selbstsorge bringt (z. B. Erholungs- und Schlafdefizite). Sie arbeiten entweder ungeachtet ihrer eigenen Selbstsorgebelange weiter – so eine Betreuerin in Österreich, die Nacht für Nacht aufsteht, weil sie mit einer dementen Betreuten allein in einem zweistöckigen Haus lebt – oder sie vernachlässigen die Betreuten. Eine polnische Agentur bringt die Erwartung so auf den Punkt: „Sehr oft behandeln sie es als eine bezahlte Dienstleistung [...] Sie kaufen eine Satellitenanlage, die 24 Kanäle hat, und genauso kaufen sie eine Frau für 24 Stunden Betreuung.“ In der Schweiz zeigt sich beispielsweise, dass selbst in einer Agentur, die in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen als Branchenvorbild gilt, die Betreuer*innen vertraglich vorgesehene Pausen nicht nehmen (konnten), weil sie die Verantwortung für das Wohlergehen der betreuten Person in dieser Zeit nicht einfach ablegen konnten. Die Agenturvertreterin gesteht ein: „Selbst wenn sie nach dem Vertrag frei hätten, lassen sie sie [die Betreuten] nicht allein. Sie sagen, ich kann sie nicht einfach allein lassen. Das ist mein Gewissen [...] es könnte etwas passieren.“ Die Betreuer*innen befürchten, dass die Person stürzen, weglauen oder sich verletzen könnte, während sie fort sind. Wirklich erholen können sie sich nur, wenn sie wissen, dass eine andere Person in dieser Zeit das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Person sicherstellt (Schwiter/Villalba Kaddour 2021, S. 201f.). Im österreichischen Selbstständigenmodell kommt hinzu, dass die Betreuer*innen für ihren Arbeitseinsatz haften (Aulenbacher et al. 2020).

All das bedeutet nicht, dass in den drei Ländern keine für alle Seiten funktionierenden Arbeitsarrangements existieren. So finden sich z. B. Arbeitsarrangements, in denen Betreuer*innen über eine eigene Wohnung im Haus der finanziell gut gestellten Betreuten verfügen und Arbeitszeiten abgesprochen sind und eingehalten werden. Dies ist meist dann der Fall, wenn entweder der Gesundheitszustand der betreuten Personen eigentlich keine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erfordert, Angehörige vor Ort leben und einen maßgeblichen Teil der Betreuung mit abdecken oder für die Pausen und die freien Tage zusätzliches bezahltes Personal hinzugezogen werden kann.

Entscheidend ist jedoch, dass die Ausgestaltung der Arbeitszeit typischerweise ungeachtet der Vertragsgestaltung zwischen Agentur, Haushalt (Betreuten/Angehörigen) und Betreuungskraft auf der Basis individueller Aushandlungen im Alltag stattfindet. Die Verhandlungsposition der Betreuer*innen ist dabei aufgrund einseitiger Abhängigkeiten eingeschränkt. Sie können sich kaum auf kollektive Rechte berufen, sondern müssen auf die Qualität der sozialen Beziehungen im Haushalt hoffen – dass „die Chemie stimmt“ oder es sich um eine „gute Familie“ handelt (Aulenbacher et al. 2021a).

4 Fazit: Das Eins-zu-eins-Live-in-Arrangement als Grundproblem

In diesem Beitrag haben wir die Live-in-Betreuung als Arbeitsverhältnis diskutiert, das Arbeitskraft aufgrund des tendenziell totalen Zugriffs auf die Betreuungskraft (Lutz/Benazha 2021) nahezu unbegrenzt verfügbar und Arbeitszeit nur begrenzt verhandelbar macht. Live-in-Betreuer*innen werden fast vollständig auf ihre Arbeitskraft reduziert, denn in diesem „Arbeitsensemble“ (Becker-Schmidt 2007) verdrängen und überlagern die Erfordernisse der Erwerbsarbeit für die Betreuten und gegebenenfalls deren Angehörige ihre Selbst- und Fürsorgebelange und ihre Möglichkeiten, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren, weitgehend. Ihre soziale Reproduktion wird zeitlich und räumlich disloziert und in die unbezahlte, im Herkunftsland verbrachte Zeit ausgelagert.

Zwar macht es einerseits einen Unterschied, auf welche – beispielsweise einklagbaren – Rechte sich Arbeitskräfte in der jeweiligen Ausgestaltung der Entsende-, Selbstständigen- und Angestelltenmodelle berufen können oder welche Risiken sie selbst tragen müssen. Insfern bleiben die andauernden Bemühungen um bessere Regulierungen der Live-in-Arrangements zentral. Andererseits zeigt sich aber mit Blick auf die Arbeitszeit, dass die Diskrepanz zwischen formaler Regulierung und informeller Aushandlung groß ist: Auch arbeitsrechtlich bzw. vertraglich vorgesehene Pausen und Ruhezeiten kommen in den ungleichen Machtverhältnissen und informellen Aushandlungen am wenig kontrollierbaren Arbeitsplatz Haushalt oder in den emotionalen Verstrickungen der Eins-zu-eins-Betreuung nicht unbedingt zum Tragen. Daher sind der arbeitsrechtliche Schutz der Betreuer*innen (etwa durch Förderung des Angestelltenmodells, aber auch durch Auflagenbindung des Selbstständigenmodells) oder deren bessere Aufklärung über ihre Rechte (beispielsweise durch öffentlich finanzierte regionale Anlaufstellen gegen Arbeitsausbeutung oder Gewerkschaften und weitere Interessenorganisationen) zwar wichtig, reichen an die Grundproblematik des Live-in-Arrangements aber nicht heran.

Nicht nur in den deutschsprachigen Ländern, sondern in weiten Teilen Europas sehen wir, dass Langzeitbetreuung und -pflege zwar weiterhin zu Hause, aber zunehmend nicht von Familienangehörigen, sondern von Dienstleister*innen erbracht wird. Damit werden das zusehends regulierte und formalisierte Geschäft der Agenturen und die Arbeit transnationaler Arbeitskräfte zu einem festen Bestandteil der Sorgeregime (Gottschall et al. 2022; Aulenbacher et al. 2024). Politisch wird jedoch europaweit derzeit hauptsächlich darüber diskutiert, wie Langzeitbetreuung und -pflege zugänglich und vor allem bezahlbar gemacht werden kann (Europäische Strategie für Pflege und Betreuung 2022). Die Frage nach der Arbeits- und Le-

bensqualität der Betreuungskräfte und ihrer eigenen sozialen Reproduktion muss hierbei stärker in den Fokus rücken. ■

LITERATUR

- Arat-Koç, S.** (2001): Caregivers Break the Silence: A Participatory Action Research on the Abuse and Violence, Including the Impact of Family Separation, Experienced by Women in the Live-in Caregiver Program, Toronto
- Aulenbacher, B. / Leiblfinger, M. / Prieler, V.** (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung, in: Seeliger, M. / Gruhlich, J. (Hrsg.): Intersektionalität, Arbeit und Organisation, Weinheim/Basel, S. 160–174
- Aulenbacher, B. / Leiblfinger, M. / Prieler, V.** (2021a): Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung. Oder: „... ab und zu denken wir uns, das ist eigentlich unmöglich“, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 147–171
- Aulenbacher, B. / Leiblfinger, M. / Prieler, V.** (2021b): Das umstrittene Selbstständigenmodell – Live-in-Betreuung in Österreich, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 66–78
- Aulenbacher, B. / Lutz, H. / Schwiter, K.** (Hrsg.) (2021c): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Weinheim/Basel
- Aulenbacher, B. / Lutz, H. / Palenga-Möllenbeck, E. / Schwiter, K.** (Hrsg.) (2024): Home Care for Sale: The Transnational Brokering of Senior Care in Europe, London
- Aulenbacher, B. / Prieler, V.** (2024): The “Good Agency”? On the Interplay of Formalization and Informality in the Contested Marketisation of Live-in Care in Austria, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O., S. 79–94
- Becker, K.** (2016): Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten, in: Arbeit 25 (1–2), S. 21–45
- Becker-Schmidt, R.** (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie, in: Zapf, W. (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt a. M. / New York, S. 383–394
- Becker-Schmidt, R.** (2000): Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnissforschung, in: Becker-Schmidt, R. / Knapp, G.-A.: Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg, S. 14–62
- Becker-Schmidt, R.** (2003): Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen, in: Knapp, G.-A. / Wetterer, A. (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Bd. 2, Münster, S. 101–132
- Becker-Schmidt, R.** (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher, B. / Funder, M. / Jacobson H. / Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 250–268
- Benazha, A.** (2021): Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 46–65
- Benazha, A. / Leiblfinger, M. / Prieler, V. / Steiner, J.** (2021): Live-in-Care im Ländervergleich, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 20–45
- Blunt, A.** (2005): Cultural Geography: Cultural Geographies of Home, in: Progress in Human Geography 29 (4), S. 505–515
- Chau, H. S. / Pelzelmayer, K. / Schwiter, K.** (2018): Short-term Circular Migration and Gendered Negotiation of the Right to the City: The Case of Migrant Live-in Care Workers in Basel, Switzerland, in: Cities. The International Journal of Urban Policy and Planning 76, S. 4–11
- Chau, H. S. / Schwiter, K.** (2021): Who Shapes Migration in Open Labour Markets? Analysing Migration Infrastructures and Brokers of Circularly Migrating Home Care Workers in Switzerland, in: Mobilities 16 (5), S. 724–738
- Dyck, I. / Kontos, P. / Angus, J. / McKeever, P.** (2005): The Home as a Site for Long-term Care: Meanings and Management of Bodies and Spaces, in: Health and Place 11 (2), S. 173–185
- Emunds, B. / Kocher, E. / Habel, E. / Pflug, R. / Tschenker, T. / von Deetzen, V.** (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik, Frankfurt a. M.
- Europäische Strategie für Pflege und Betreuung** (2022): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440> (letzter Zugriff 10.06.2024)
- Fraeser, N. / Schuster, N. / Vogelpohl, A. / Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht** (2021): Feministische Geographien der Arbeit – Zusammenhänge von Prekarisierung, Gentrifizierung und Globalisierung, in: Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.): Handbuch Feministische Geographien, Opladen, S. 120–144
- Gerhards, S. / Kutzleben, M. / von Schweda, M.** (2022): Moralische Probleme der Versorgung von Menschen mit Demenz durch osteuropäische Live-in-Hilfen: eine ethische Analyse der Erwartungen von Angehörigen in Onlineforen, in: Ethik in der Medizin 34 (4), S. 573–590
- Gottschall, K. / Noack K. / Rothgang H.** (2022): Dependencies of Long-term Care Policy on East-West Migration: The Case of Germany, in: Nullmeyer, F. / González de Reufels, D. / Obinger, H. (Hrsg.): International Impacts on Social Policy, Cham, S. 515–529
- Haidinger, B.** (2013): Hausfrau für zwei Länder sein: Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts, Münster
- Haidinger, B.** (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos?, in: Österle, A. / Weicht, B. (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, Wien, S. 87–114
- Herweck, R. / Weg, M.** (2022): „24-Stunden-Pflege“: Abschaffen oder neu gestalten? Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge 8, S. 399–404, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoir-81385-7> (letzter Zugriff 16.06.2024)
- van Holten, K. / Jähnke, A. / Bischofberger, I.** (2013): Care-Migration: transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan): Bericht 57, Neuchâtel
- Jürgens, K.** (Hrsg.) (2006): Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eignungsneutrale Grenzziehung, Wiesbaden
- Koalitionsvertrag 2021–2025** zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Berlin
- Kocher, E. / Scheiwe, K.** (2022): Welche Regelungen sind für eine sozial verantwortliche Absicherung der häuslichen Betreuung erforderlich?, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge 10, S. 494–498
- Krawietz, J.** (2010): Pflegearbeit unter Legitimationsdruck – Vermittlungsagenturen im transnationalen Organisationsfeld, in: Scheiwe, K. / Krawietz, J. (Hrsg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden, S. 249–275
- Lalani, M.** (2011): Ending the Abuse. Policies that Work to Protect Migrant Domestic Workers, London
- Leiber, S. / Österle, A.** (2022): Formalisierung des Informellen. Die Regulierung der „24-Stunden-Betreuung“ in Österreich und Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 75 (5), S. 380–385
- Leiblfinger, M.** (2020): „Wie liebevoll kümmern die Angehörigen“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung, in: Pfeil, W. / Reichel, A. / Urnik, S. (Hrsg.): Pflege und Betreuung – Who cares?, Wien, S. 1–13
- Leiblfinger, M. / Prieler V.** (2018): Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich: Eine Policy- und Regime-Analyse. Katholische Privat-Universität Linz: Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft 9, Linz
- Lutz, H.** (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa, Weinheim/Basel
- Lutz, H. / Benazha, A.** (2021): Zuhause im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 127–146
- Medici, G.** (2015): Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten. Menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten, Zürich
- Morokvasic, M.** (1994): Pendeln statt Auswandern. Das Beispiel der Polen, in: Morokvasic, M. / Rudolph, H. (Hrsg.): Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung, Berlin, S. 166–187
- Österle, A. / Bauer, G.** (2016): The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria: Implications for Migrant Care Workers, in: Social Politics 23 (2), S. 192–213
- Palenga-Möllenbeck, E.** (2021): „Lade Deine Superkräfte wieder auf“: Vermittlungs- und Entsendeagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 106–126

- Pelzelmayer, K.** (2016): Places of Difference: Narratives of Heart-Felt Warmth, Ethnicisation, and Female Care-migrants in Swiss Live-in Care, in: *Gender, Place & Culture* 23, S. 1701–1712
- Petermann, A. / Paul, M. / Ebbing, T.** (2017): Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft. Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS), Saarbrücken, https://www.vhbp.de/fileadmin/Downloads/News/Forschungsbericht%20BihG%20Studie_Stand%2015.1.2018.pdf (letzter Zugriff 10.06.2024)
- Prieler, V.** (2021): "The Good Live-in Care Worker": Subject Formation and Ethnicisation in Austrian Live-in Care, *Sociológia – Slovak Sociological Review* 53 (5), S. 483–501
- Rosso, V. / Leiber, S.** (2019): Kein Schattendasein mehr: Entwicklungen auf dem Markt für sogenannte 24-Stunden-Pflege, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 33–34/2019, S. 37–42
- Sagmeister, M.** (2023): Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe, hrsg. v. IG24 (Interessengemeinschaft der 24h-Betreuer_innen), Vienna
- Scheiwe, K.** (2015): Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland, in: Meier-Gräwe, U. (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung, Wiesbaden, S. 37–56
- Schilliger, S.** (2014): Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz, Basel
- Schilliger, S. / Schilling, K.** (2017): Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen, in: *Femina Politica* 26 (2), S. 101–116
- Schilliger, S. / Steiner, J.** (im Druck): Eine Arbeit wie jede andere? Rechtliche Aushandlungen von Live-in-Betreuungsverhältnissen in der Schweiz, in: Cottier, M. / Scheiwe, K. / Voithofer, C. (Hrsg.): Sorgearbeit, Sorgebeziehungen und das Recht, Cham
- Schwiter, K. / Berndt, C. / Truong, J.** (2018): Neoliberal Austerity and the Marketization of Elderly Care, in: *Social & Cultural Geography* 19 (3), S. 379–399
- Schwiter, K. / Villalba Kaddour, A.** (2021): (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein? Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen Betreuung älterer Menschen, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a.a.O. (2021c), S. 194–211
- Shamir, H.** (2013): Migrant Care-Workers in Israel: Between Family, Market and State, in: *Israel Studies Review* 28 (2), S. 192–209
- Steiner, J.** (2020): „Guter Lohn für gute Arbeit?“ Legitimation und Kritik im Regulierungsprozess der Rund-um-die-Uhr-Betreuung betagter Menschen in Schweizer Privathaushalten, in: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 46 (2), S. 281–303
- Steiner, J. / Schwiter, K.** (2024): Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt, Zürich
- Yeates, N.** (2009): Globalizing Care Economies and Migrant Workers. Explorations in Global Care Chains, Basingstoke

AUTORINNEN

BRIGITTE AULENBACHER, Dr., Professorin i.R., Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz. Forschungsschwerpunkte: Gesellschafts- und Kapitalismusanalyse, Arbeits-, Care- und Geschlechterforschung.

@ brigitte.aulenbacher@jku.at

EWA PALENGA-MÖLLENBECK, Dr., Post-Doc am Institut für Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main und seit 2023 Principal Investigator (PI) des internationalen Forschungsprojektes "Researching the transnational organization of senior care, labor and mobility in Central and Eastern Europe". Forschungsschwerpunkte: Migration, Transnationalisierung, Geschlechter-, Care- und Arbeitsforschung, soziale Ungleichheiten und Diversität.

@ e.pm@em.uni-frankfurt.de

KARIN SCHWITER, Dr., Assistenzprofessorin für Arbeitsgeographie am Geographischen Institut der Universität Zürich. Sie forscht mit feministischen Ansätzen zu prekarisierten Arbeitsverhältnissen – unter anderem in der Care-Arbeit und auf digitalen Plattformen.

@ karin.schwiter@geo.uzh.ch

DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-47

Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit

Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung

Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten kann für Beschäftigte und Betriebe mit Chancen, aber auch mit Herausforderungen verbunden sein. Dies zeigt sich für Beschäftigte insbesondere im Hinblick auf Möglichkeiten, berufliche und private Anforderungen im Alltag miteinander zu vereinbaren. Denn hier spielt die Arbeitszeit – in Hinsicht auf die Länge, die Lage und die Flexibilität – eine wesentliche Rolle. Dabei zeigen sich für Frauen andere Herausforderungen als für Männer und für Eltern andere als für Beschäftigte ohne Kinder. Die aktuelle Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erlaubt vertiefte repräsentative Einblicke in die Arbeitszeitrealitäten und -wünsche und zeigt auf, inwiefern diese mit der Work-Life-Balance dieser Beschäftigtengruppen zusammenhängen.

INES ENTGELMEIER, JOHANNA NOLD

1 (Flexible) Arbeitszeit und Vereinbarkeit

Arbeitszeiten sind in den letzten Jahren flexibler und individueller geworden. Sie variieren in der Länge und Lage sowie hinsichtlich ihrer Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen. Damit prägen Arbeitszeiten maßgeblich die Strukturen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, sei es beispielsweise durch lange Arbeitstage (Länge), Wochenendarbeit (Lage von Arbeitszeit) oder durch den Einfluss, den Beschäftigte auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen können (Flexibilität der Arbeitszeit). Arbeitszeiten geben somit auch vor, wann Zeit für Freizeit und Erholung sowie Sorge- und Hausarbeit zur Verfügung steht und wirken sich damit grundlegend auf die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit in Familien oder Paarhaushalten aus (Anttila et al. 2021).

Mit einer gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit und einer Zunahme an Zwei-Verdiener-Haushalten sind neue Herausforderungen hinsichtlich der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hervorgetreten (Lott et al. 2022; Pollmann-Schult 2022). Diese Herausforderungen wurden zuletzt durch die Covid-19-Pandemie verstärkt sichtbar, als Eltern aufgrund geschlossener Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer Kinder zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit übernehmen mussten. Durch die-

se Situation wurde verschiedentlich eine „Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse“ prognostiziert, die auch langfristig wieder zu einer Verschiebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zuungunsten von Frauen führen würde (Allmendinger 2020; Kohlrausch/Zucco 2020). Dem gegenüber stand die Annahme, dass flexiblere Möglichkeiten des Arbeitens, die durch die Covid-19-Pandemie vor allem mit der Arbeit von zu Hause zugenommen haben, die Beteiligung von Männern an der Sorgearbeit erhöhen und so eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung nach der Pandemie ermöglichen könnten.

Bereits vor der Pandemie wurden mit der zunehmenden Verbreitung moderner Kommunikationstechnologien und der Möglichkeit, zeitlich und räumlich flexibler zu arbeiten, neue Chancen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben diskutiert. So kann die Möglichkeit, auch von unterwegs oder zu Hause zu arbeiten, mehr Flexibilität und Autonomie für Beschäftigte bringen, um private Anforderungen und Erwerbsarbeit zu integrieren. Durch ihre Zeit- und Ortsungebundenheit kann die Arbeit mit Kommunikationstechnologien aber auch eine Grenzziehung zwischen den Lebensbereichen erschweren (Carstensen 2015) und höhere Erreichbarkeitserwartungen, Mehrarbeit und das Arbeiten außerhalb typischer Arbeitszeiten – wie am Abend oder Wochenende – fördern (Meyer et al. 2019; Backhaus et al. 2020). Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort muss also nicht zwangsläufig mit einer besseren Vereinbarkeit einhergehen. Insbeson-

dere die betriebliche Ausgestaltung der Orts- und Zeitflexibilität muss es ermöglichen, dass sie explizit für eine bessere Vereinbarkeit genutzt werden kann (Lott 2020).

Ziel dieses Beitrags ist es, einen aktuellen Überblick über die Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit und ohne Kind(er) in Deutschland zu geben. Untersucht werden dabei die Chancen und Herausforderungen, die sich bei der Betrachtung von Arbeitszeiten in Hinsicht auf Länge, Lage sowie zeitlicher und räumlicher Flexibilität für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ergeben. Die Analysen erfolgen dabei auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung, einer für Deutschland repräsentativen Erwerbstägigenbefragung.

und ohne Kind in Deutschland. In den Analysen werden im Haushalt lebende Kinder bis einschließlich zwölf Jahre berücksichtigt. Diese Altersgrenze wurde gewählt, da anzunehmen ist, dass Kinder bis zu diesem Alter ein höheres Maß an elterlicher Fürsorge benötigen, während ältere Kinder in der Regel selbstständiger sind. Das Sample (für 2023) besteht aus 4686 männlichen (54,4 %) und 3971 weiblichen abhängig Beschäftigten (45,6 %). Unter den Männern sind 3642 ohne (42,1 % des Gesamtsamples) und 1044 mit Kind (12,1 %), unter den Frauen 3244 ohne (37,5 %) und 727 mit Kind (im Alter bis einschließlich 12 Jahren) (8,4 %).

Neben der Differenzierung nach Geschlecht und Elternschaft werden in diesem Beitrag verschiedene Aspekte der Länge, Lage und zeitlichen und räumlichen Flexibilität von Arbeitszeit betrachtet, die einen Aufschluss darüber geben können, welche Rolle Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit spielen. Die Ergebnisse werden anhand kontrollierter Anteilswerte berichtet, die auf multivariaten logistischen oder linearen Regressionsanalysen basieren (*predictive margins*). Als Kontrollvariablen wurden das Alter (vierstufig), das Bildungsniveau (ISCED, dreistufig), die beruflichen Segmente nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KlB-2010), das Arbeiten in einer Führungsposition und die Betriebsgröße in die Regressionsmodelle aufgenommen. Dieses Vorgehen ermöglicht eine fundierte Einordnung der Unterschiede.

2 Daten und Methode

Basis unserer Darstellung ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 (BAuA-AZB) (Häring et al. 2024), welche die Arbeitszeitrealitäten abhängig beschäftigter Frauen und Männer¹ mit und ohne Kind(er)² in Deutschland abbildet. Die BAuA-AZB ist eine im Abstand von zwei Jahren durchgeführte, für Deutschland repräsentative Panelbefragung von abhängig Beschäftigten über 15 Jahre, die mindestens zehn Stunden in der Woche erwerbstätig sind.³ Zur Einordnung von Trends und Entwicklungen skizzieren wir in diesem Beitrag neben der BAuA-AZB 2023 stellenweise auch querschnittliche Entwicklungen der Arbeitszeit auf Basis der Befragungswellen 2021 und 2019.

Zentrale Themen der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind die Arbeitszeiten hinsichtlich ihrer Länge, Lage sowie Zeit- und Ortsflexibilität. Weiterhin werden Arbeitsbedingungen, Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden – wie beispielsweise die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance – von Beschäftigten in Deutschland erfragt. Die Befragung fokussiert dabei vielfältige Arbeitszeitaspekte wie die tatsächliche, vertragliche und gewünschte Arbeitszeit, aber auch zeitliche Handlungsspielräume, etwa den Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten sowie das Arbeiten von zu Hause, am Wochenende oder zu atypischen Arbeitszeiten (Wöhrmann et al. 2021).

In diesem Beitrag analysieren wir die Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern mit

3 Arbeitszeit: Länge, Lage, Flexibilität

Länge und Lage der Arbeitszeit stellen nicht nur wichtige Maße für arbeitszeitliche Belastungen und Expositionen dar, sondern strukturieren auch wesentlich die Zeit, die Beschäftigten neben der Erwerbs- für die Reproduktionsarbeit zur Verfügung steht, also die Zeit für Freizeit, Erholung und Regeneration wie auch für Haus- und Sorgearbeit. Hier kann die zeitliche und räumliche Flexibilität der Arbeitszeit einerseits eine Ressource darstellen, wenn sie Beschäftigten ermöglicht, Anforderungen aus Erwerbs- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Andererseits kann Flexibilität der Arbeitszeit aber auch eine

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte mit einer nicht-binären Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit (N = 15) randomisiert der Kategorie „weiblich“ oder „männlich“ zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht (Häring et al. 2024).
- 2 Im Folgenden wird Kind stets in der Einzahl aufgeführt, auch wenn mehrere Kinder im Haushalt leben. Auf eine Differenzierung nach Anzahl der Kinder wurde verzichtet.

- 3 Damit ist für die BAuA-AZB grundlegend festzuhalten, dass Personen im Niedriglohnsektor und solche mit geringer Stundenzahl seltener Teil der Stichprobe sind. Im Rahmen dieses Beitrages kann dies dazu führen, dass Frauen, die häufiger als Männer unter der Zehn-Stunden-Grenze erwerbstätig sind, nicht mit betrachtet werden und Zusammenhänge somit unterschätzt werden können.

zusätzliche Anforderung für Beschäftigte bedeuten, etwa wenn sie kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit mit sich bringt, Erreichbarkeiten auch außerhalb der Arbeitszeit erfordert und so Vereinbarkeit erschwert wird. In den folgenden drei Abschnitten werden die Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit und ohne Kind in Deutschland anhand der Dimensionen Länge, Lage und Flexibilität beschrieben und im Hinblick auf Ressourcen und Anforderungen für die Sorgearbeit diskutiert.

3.1 Länge

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland lag 2023 durchschnittlich bei 39,0 Stunden und damit ca. 3,7 Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (35,3 Std.). Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich weiterhin stark voneinander. Mit durchschnittlich 38,0 Stunden lag die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Männern 2023 5,8 Stunden über der von Frauen (32,2 Std.). Der *gender time gap* hat sich damit im Vergleich zu den vorherigen Befragungswellen reduziert (2021: 6,1 Std.; 2019: 6,6 Std.). Noch deutlicher werden diese Unterschiede, wenn neben dem Geschlecht auch die Elternschaft berücksichtigt wird. Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Männern mit Kind lag 2023 mit 38,3 Stunden gut neun Stunden über der von Frauen mit Kind (29,2 Std.).

Während sich die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von Männern ohne und mit Kind weniger voneinander unterscheidet (41,7 Std. vs. 42,6 Std.), arbeiteten Frauen mit Kind 2023 durchschnittlich gut vier Stunden kürzer in der Woche als Frauen ohne Kind (32,3 Std. vs. 36,4 Std.). Arbeitszeiten von Frauen werden durch im Haushalt lebende Kinder deutlich stärker beeinflusst als die von Männern. Nach der Geburt eines Kindes kehren Frauen überwiegend in Teilzeit zurück. Väter weiten ihre Arbeitszeit hingegen häufig sogar aus, was auf die ihnen zugeschriebene Rolle als „Familiennährer“ zurückgeführt werden kann (Pollmann-Schult 2022). In den letzten Jahren zeigt sich aber auch ein zunehmender Wunsch von Vätern, mehr Zeit für die Familie zu haben und eine aktivere Vaterrolle zu übernehmen (Abendroth/Pausch 2018). Dass diese Wünsche jedoch nur selten in einer tatsächlichen Reduktion der Arbeitszeit resultieren, wird auf geschlechtsspezifische Normen und organisationale Barrieren zurückgeführt. Als *ideal worker* wird von Männern eine hohe Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit und Unterordnung privater zugunsten beruflicher Belange vorausgesetzt (Williams et al. 2013). Eine Reduktion der Arbeitszeit, um sich stärker an der Sorgearbeit zu beteiligen, widerspricht dieser Norm und kann Männer als weniger produktiv und engagiert stigmatisieren (Rudman/Mescher 2013).

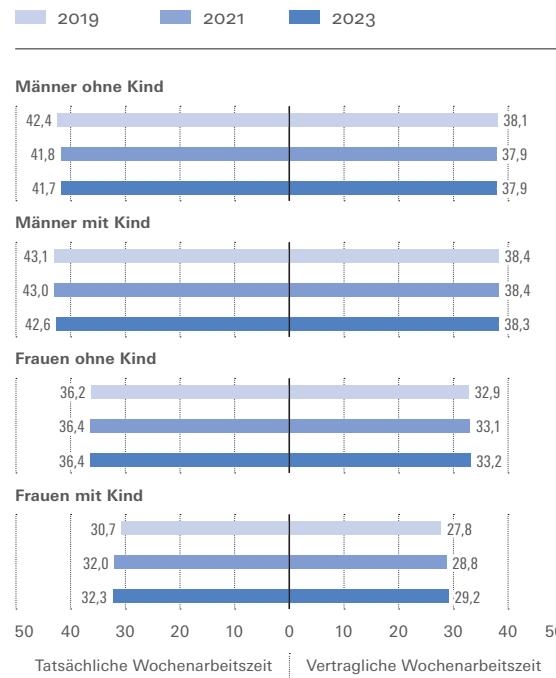
Insgesamt lässt sich in den BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019, 2021 und 2023 für Männer eine leichte Abnahme sowohl in der vertraglichen als auch in der tatsächlichen Wochenarbeitszeit beobachten. Im Gegensatz dazu

hat sowohl die vertragliche als auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Frauen in diesem Zeitraum geringfügig zugenommen (vgl. Abbildung 1).

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Elternschaft, 2019–2023

Angaben in Stunden pro Woche



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KlB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion.

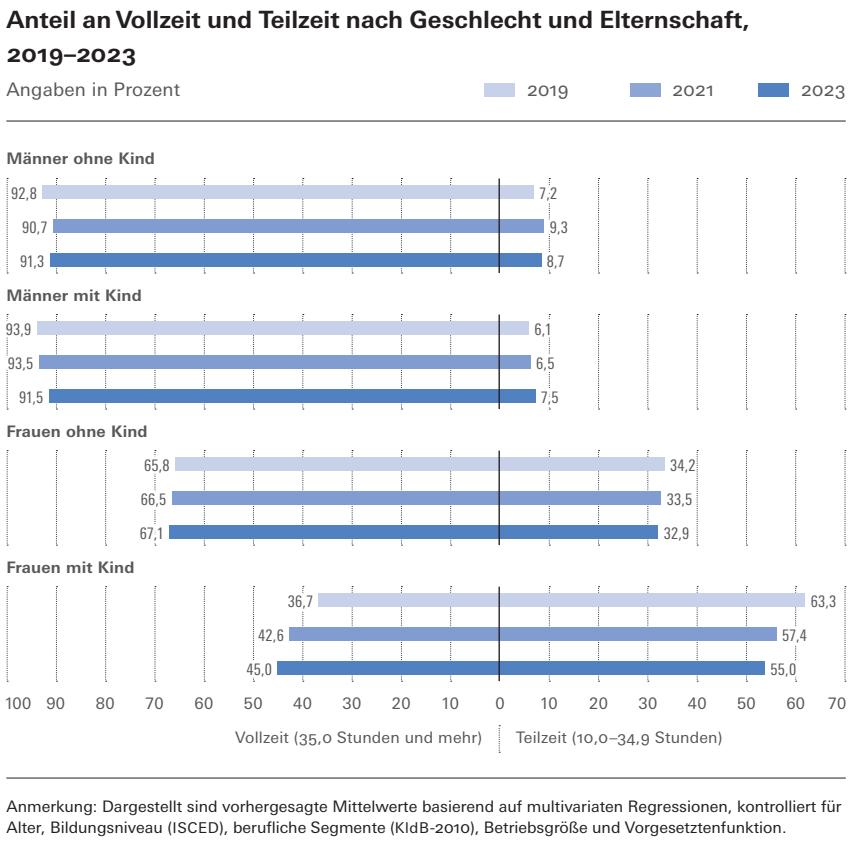
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019: N = 8251, 2021: N = 17761, 2023: N = 9775; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Unterschiede zwischen vertraglicher und tatsächlicher Wochenarbeitszeit sind vor allem auf das Leisten von Überstunden zurückzuführen. Männer leisteten 2023 durchschnittlich etwas weniger Überstunden als noch 2019 (2023: 3,9 Std.; 2019: 4,3 Std.). Dies zeigt sich sowohl für Männer mit Kind (2023: 4,4 Std.; 2019: 4,7 Std.) als auch ohne Kind (2023: 3,7 Std.; 2019: 4,2 Std.). Für Frauen blieb die Anzahl an Überstunden in diesem Zeitraum hingegen konstant (jeweils 3,3 Std.).

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Länge der Arbeitszeit sind vor allem auf den deutlich höheren Anteil an Frauen in Teilzeit zurückzuführen. Knapp ein Drittel der Frauen ohne Kind (32,9 %) und über die Hälfte der Frauen mit Kind (55,0 %) arbeiteten 2023 in Teilzeit. Bei Männern mit Kind waren es nur 7,5 % und bei Männern ohne Kind 8,7 %. Der Anteil von Frauen in Vollzeit hat im Vergleich zu 2019 etwas zugenommen

ABBILDUNG 2



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KlB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019: N=8251, 2021: N=17761, 2023: N=9775; eigene Berechnungen

Das Statistische Bundesamt (2024) berichtet für 2022 einen *gender care gap* von 43,8 Prozent. Damit hat sich der *gender care gap* im Vergleich zu 2012 (52,4 %) zwar um knapp neun Prozentpunkte reduziert, Frauen leisten im Schnitt aber immer noch neun Stunden mehr unbezahlte Arbeit in der Woche als Männer. Sie wenden dabei sowohl für Hausarbeit (kochen, putzen, waschen) als auch für die Betreuung und Pflege von Haushaltsmitgliedern fast doppelt so viel Zeit auf wie Männer (ebd.). Diese ungleiche Verteilung in der Übernahme von Sorgearbeit zeigt sich auch in den Daten der BAuA-AZB deutlich. Während 2023 7,3 % der Männer angaben, dass sie überwiegend selbst die Betreuung von Kindern übernehmen, liegt der Anteil der Frauen bei 60,7 %.⁴ Dabei ist ein leichter Trend zu einem Anstieg in der Zuständigkeit für die Kinderbetreuung bei Männern zu verzeichnen (2021: 5,7%; 2019: 4,0%). Ob dieser Trend auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen ist, lässt sich auf Basis der Daten nicht sagen. Dieser Annahme würden Studien widersprechen, die zwar zu Beginn der Covid-19-Pandemie einen Anstieg bei der Beteiligung von Männern an der Sorgearbeit beobachten konnten, die aber im Verlauf wieder auf das vorpandemische Niveau zurückging (Globisch et al. 2022).

Lange Arbeitszeiten und Überstunden werden als Ursache für Konflikte zwischen Beruf und Privatleben angeführt und können die Vereinbarkeit dieser beiden Bereiche erschweren (Abendroth/Reimann 2018). Die Auswertungen der BAuA-AZB zeigen, dass Beschäftigte mit zunehmender Länge der Arbeitszeit seltener der Angabe (voll und ganz) zustimmen, sie könnten private Angelegenheiten bei ihrer Arbeitszeitplanung berücksichtigen,⁵ und sie sind seltener mit ihrer Work-Life-Balance (sehr) zufrieden. Dies zeigt sich jeweils stärker bei Frauen und insbesondere bei Frauen mit Kind als bei Männern. Insbesondere bei langen und überlangen Arbeitszeiten nimmt die Zufriedenheit von Frauen mit Kind stark ab (vgl. Abbildung 3). Die noch relativ hohe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten kann auf Selektionseffekte von Beschäftigten in dieser Gruppe hinweisen: Hier sind gegebenenfalls Beschäftigte zu finden, die eine starke zeitliche Einbindung in die Erwerbsarbeit aufgrund einer hohen Identifikation mit dem Beruf selbst gewählt haben und entsprechend über ökonomische Ressourcen verfügen, die es ihnen erlauben, private Anforderungen wie Haus- und Sorgearbeit auszugliedern.

Auch die Anzahl der Überstunden geht mit einer schlechteren Bewertung der Work-Life-Balance einher.

(2023: 61,8%; 2019: 58,4%), was insbesondere auf den Anstieg bei Frauen mit Kind in Vollzeit zurückzuführen ist (2023: 45,0%; 2019: 36,7%). Gleichzeitig ist der Anteil an Männern in Teilzeit etwas angestiegen (2023: 8,5%; 2019: 6,7%). Dennoch ist die geschlechtsspezifische Verteilung weiterhin deutlich erkennbar (vgl. Abbildung 2).

Geschlechtsspezifische Rollenerwartungen im Berufs- und Privatleben schreiben Männern und insbesondere Vätern eine stärkere Partizipation im Erwerbsleben zu, um ihrer Rolle als „Familienernährer“ zu entsprechen. Von Frauen und insbesondere Müttern wird hingegen eine stärkere Partizipation im Privatleben erwartet, um dort neben der Erwerbsarbeit Haus- und Sorgearbeit zu übernehmen (Eagly 1987). So gaben in Teilzeit arbeitende Frauen 2023 mehr als doppelt so häufig wie Männer in Teilzeit familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an (50,2 % vs. 23,3 %).

4 Diese Frage wurde nur Personen gestellt, die in einem Haushalt mit Kindern unter 14 Jahren leben.

5 Bei einer Arbeitszeit von 40 bis 48 Stunden geben 84,5 % der Männer ohne Kind, 75,2 % der Frauen ohne Kind, 82,6 % der Männer mit Kind und 73,0 % der Frauen mit

Kind an, (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance zu sein. Bei einer Arbeitszeit von 48,1 bis 60 Stunden geben 69,0 % der Männer ohne Kind, 60,7 % der Frauen ohne Kind, 59,7 % der Männer mit Kind und 53,1 % der Frauen mit Kind an, (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance zu sein.

Während 88,0 % der Beschäftigten, die bis zu zwei Überstunden in der Woche leisten, sagen, dass sie (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance seien, sind es nur 74,7 % der Beschäftigten, die mehr als zwei Überstunden wöchentlich arbeiten. Ähnlich wie bei langen Arbeitszeiten zeigt sich auch für Überstunden, dass diese für Frauen im Vergleich zu Männern mit einer schlechteren Bewertung der Work-Life-Balance einhergehen. Dies kann auf die zusätzlichen privaten Anforderungen zurückzuführen sein, denen Frauen stärker als Männer neben ihrer Erwerbsarbeit in ihrem Alltag nachkommen (müssen). Frauen, die mehr als zwei Überstunden in der Woche arbeiten, sind weniger häufig (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Männer (71,7 % vs. 76,9 %). Männer ohne Kind geben auch beim Leisten von mehr als zwei Überstunden pro Woche vergleichsweise am häufigsten eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Work-Life-Balance an (78,3 %).

Zufriedenheit mit Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche: Abhängig Beschäftigte in Deutschland sind überwiegend (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeitszeit (2023: 84,4 %). Dabei hat die Zufriedenheit geringfügig abgenommen (2021: 84,7 %; 2019: 86,2 %). Im Vergleich zu Frauen geben Männer etwas häufiger an, mit ihrer Arbeitszeit (sehr) zufrieden zu sein (Männer: 85,0 %; Frauen: 83,6 %). Ein Rückgang der Arbeitszeitzufriedenheit zeigt sich am stärksten bei Frauen ohne Kind (2023: 82,8 %; 2019: 86,0 %), gefolgt von Männern mit Kind (2023: 83,7 %; 2019: 86,0 %). Bei Frauen mit Kind (2023: 86,6 %; 2019: 87,0 %) und Männern ohne Kind (2023 und 2019: 85,5 %) hat sie sich hingegen kaum verändert.

Trotz der insgesamt hohen Zufriedenheit mit der Arbeitszeit lässt sich in den letzten Jahren der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten beobachten. So lag die gewünschte Wochenarbeitszeit⁶ 2023 mit durchschnittlich 34,4 Stunden deutlich unter der tatsächlichen (39,0 Std.) und auch unter der vertraglichen (35,3 Std.) Wochenarbeitszeit. Während sich Männer eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 37,0 Stunden wünschen – und damit fast fünf Stunden weniger als ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit (41,9 Std.) –, liegt die gewünschte Wochenarbeitszeit von Frauen mit 31,2 Stunden gut vier Stunden unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (35,5 Std.). Die größte Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit zeigt sich bei Männern mit Kind (42,6 Std. vs. 37,1 Std.), die kleinste bei Frauen mit Kind (32,3 Std. vs. 29,3 Std.). Vergleicht man die gewünschte Arbeitszeit mit der vertraglichen Arbeitszeit, zeigt sich bei Frauen mit Kind als einziger Gruppe der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten (29,3 Std. vs. 29,1 Std., vgl. Abbildung 4). Dieser Befund kann einen Hinweis darauf geben, dass kürzere Arbeitszeiten von Frauen und insbesondere von Frauen mit Kindern nicht (immer) selbstgewählt sind, sondern Ausdruck einer Anpassung sein können, um Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren zu können.

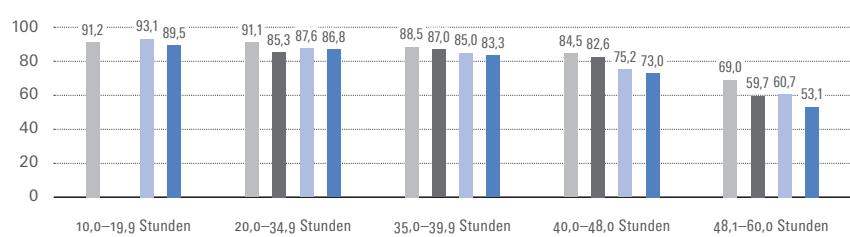
Neben dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist auch der Wunsch nach weniger Arbeitstagen pro Woche

ABBILDUNG 3

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit, Geschlecht und Elternschaft, 2023

Befragte, die zufrieden oder sehr zufrieden sind, in Prozent

■ Männer ohne Kind ■ Männer mit Kind ■ Frauen ohne Kind ■ Frauen mit Kind



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KldB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion. Die Angabe für Männer mit Kind und einer Arbeitszeit unter 20 Wochenstunden ist wegen zu geringer Gruppengröße nicht ausgewiesen.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023; N = 9775; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

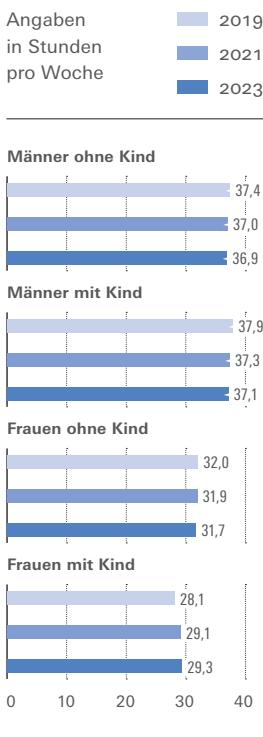
zu beobachten. Durchschnittlich arbeiteten Beschäftigte 2023 an 4,9 Tagen in der Woche. Dabei wünscht sich fast die Hälfte der Beschäftigten, nur bis zu vier Tage in der Woche zu arbeiten (48,6 %), das sind über sechs Prozentpunkte mehr als noch 2021 (42,2 %). 42,0 % der Beschäftigten gaben 2023 an, bis fünf Tage die Woche arbeiten zu wollen, fünf Prozentpunkte weniger als noch 2021 (47,0 %). Dieser Trend zeigt sich über alle Gruppen hinweg. Frauen wünschen sich häufiger als Männer eine Arbeitswoche mit bis zu vier Tagen (52,4 % vs. 45,4 %). Das ist etwas häufiger bei Frauen ohne Kind der Fall als bei Frauen mit Kind (53,1 % vs. 51,0 %).

Der Wunsch nach einer reduzierten Wochenarbeitszeit zeigt sich aktuell auch in der Debatte zur Vier-Tage-Woche. Eine Verkürzung der Arbeitszeit und deren Umverteilung von fünf auf vier Wochentage wird auch hier im Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit sowie mit einer gerechteren Verteilung von Haus- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen diskutiert (Lott/Freierichs 2023). Dabei ist jedoch deutlich zwischen einer tatsächlichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit und einer Umverteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage zu differenzieren. Eine Umverteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage geht mit einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit einher und kann Möglichkeiten einschränken, berufliche und private Anforderungen zu vereinbaren. Zum einen fehlt dann die Zeit für die tägliche Sorgearbeit, zum anderen können längere Arbeitszeiten mit Zeiten von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen im Konflikt stehen.

6 Die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit wurde mit dem Hinweis gestellt, dass sich hiermit entsprechend auch das Einkommen verändert.

ABBILDUNG 4

Durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht und Elternschaft, 2019–2023



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KlB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019: N = 8251, 2021: N = 17761, 2023: N = 9775; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Auch aus der Perspektive des Arbeitsschutzes und mit Blick auf Befunde zum Zusammenhang von überlangen Arbeitszeiten und Gesundheit ist eine Umverteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage kritisch zu bewerten (Müller et al. 2018).

3.2 Lage

Neben der Länge ist auch die Lage der Arbeitszeit relevant dafür, inwiefern es Beschäftigten möglich ist, privaten Anforderungen neben ihrer Erwerbsarbeit nachzukommen, und gibt vor, wann Beschäftigte Zeit für Freizeit, Familie und zur Regeneration haben (Anttila et al. 2021). Konflikte zwischen den Lebensbereichen können beispielsweise dann entstehen, wenn sich die Lage der Arbeitszeit nicht mit Öffnungszeiten institutioneller Betreuungseinrichtungen deckt oder sich mit sozial wertvollen Zeiten, wie am Abend oder am Wochenende, überschneidet, sodass gemeinsame Zeit mit Familie und Freunden erschwert ist (Arlinghaus/Lott 2018).

Die Auswertungen der BAuA-AZB zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der abhängig Beschäftigten nicht zu atypischen Arbeitszeiten tätig ist, also zwischen 7 und 19 Uhr arbeitet. 85,2 % gaben dies 2023 an. Damit hat sich der Anteil seit 2019 (83,4 %) etwas erhöht. Frauen mit Kind arbeiten am häufigsten innerhalb dieses Zeitraums (89,5 %), Männer ohne Kind am seltesten (83,4 %). Auch das Arbeiten am Wochenende ist etwas zurückgegangen. Über ein Drittel der Beschäftigten arbeitete 2023 mindestens einmal im Monat am Wochenende (34,1 %); 2019 waren es noch 36,6 % gewesen. Während dies für Männer mit Kind etwas häufiger zutrifft als für Männer ohne Kind (37,2 % vs. 34,2 %), unterschieden sich Frauen mit und ohne Kind weniger (31,4 % vs. 32,5 %).

Beschäftigte, die zu atypischen Zeiten oder mindestens einmal im Monat am Wochenende arbeiten, sind seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (jeweils ca. 71 %) als Beschäftigte, die zwischen 7 und 19 Uhr (83,5 %) bzw. nicht am Wochenende arbeiten (87,3 %). Beschäftigte, die zu atypischen Zeiten arbeiten, gaben zudem deutlich seltener an, dass sie bei ihrer Arbeitszeitplanung Rücksicht auf private Angelegenheiten nehmen können. So stimmten dieser Aussage nur knapp die Hälfte der Beschäftigten (voll und ganz) zu (49,8 %), die außerhalb der Zeit von 7 und 19 Uhr arbeiten, aber über zwei Drittel der Beschäftigten (68,3 %), die innerhalb dieses Zeitraums arbeiten. Frauen und Männer unterscheiden sich hier nur geringfügig.

3.3 Flexibilität

Zeitliche und räumliche Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung werden als wesentliche Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit diskutiert, dadurch soll es insbesondere erwerbstätigen Eltern erleichtert werden, beruflichen und privaten Anforderungen nachkommen zu können. Die

Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragungen zeigen bereits für die letzten Jahre eine Zunahme des zeitlichen Handlungsspielraums für Beschäftigte (Nold/Wöhrmann 2023). Während 2019 ungefähr die Hälfte der Beschäftigten (50,6 %) angab, dass sie (sehr) viel Einfluss darauf haben, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden, stieg der Anteil bis 2023 auf 55,4 %. Dabei gaben Männer deutlich häufiger als Frauen an, (sehr) viel Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende zu haben (60,0 % vs. 50,0 %). Dies zeigt sich ebenfalls für Männer und Frauen mit Kind. Während fast zwei Drittel der Männer mit Kind (63,5 %) (sehr) viel Einfluss haben, sind es bei Frauen mit Kind nur 54,6 %.

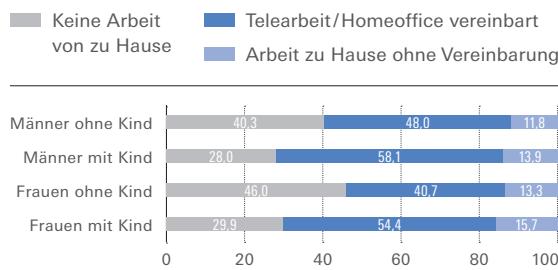
Insbesondere der zeitliche Handlungsspielraum in der Arbeitszeitgestaltung spielt für die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen eine wichtige Rolle: Beschäftigte, die viel Einfluss darauf haben, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden, sind mit ihrer Work-Life-Balance häufiger (sehr) zufrieden als Beschäftigte, die nur wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung haben (87,2 % vs. 74,5 %). Dabei bewerten Beschäftigte ohne Kind (Männer: 88,4 %; Frauen: 87,5 %), wenn sie viel Einfluss auf ihre Arbeitszeit haben, ihre Work-Life-Balance besser als Beschäftigte mit Kind (Männer: 85,6 %; Frauen: 84,9 %). Zeitliche Flexibilität in der Arbeitszeit scheint damit für erwerbstätige Eltern nicht ausreichend zu sein, um Anforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen gut vereinbaren zu können.

Neben der zeitlichen wird die räumliche Flexibilität – und hier insbesondere das Arbeiten von zu Hause – als wichtige Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit angesehen; sie ist zuletzt vor allem durch die Covid-19-Pandemie stark angestiegen (Entgelmeier/Tisch 2023). 2023 verfügten mehr als 47 % der Beschäftigten über eine Vereinbarung zum Arbeiten von zu Hause und damit fast fünf Prozentpunkte mehr als 2021. Der Anteil der Arbeit von zu Hause ohne eine betriebliche Vereinbarung ist im Vergleich um zehn Prozentpunkte zurückgegangen (2023: 13,1 %; 2019: 23,5 %). Die Zeit während und nach der Pandemie scheint von vielen Betrieben genutzt worden zu sein, Vereinbarungen für das Arbeiten von zu Hause einzuführen. Gerade die Gestaltung des Arbeitens von zu Hause ist im Hinblick auf bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit zentral (Lott 2020). Derartige betriebliche Vereinbarungen, die Anerkennung der Zeit, die zu Hause gearbeitet wird, als Arbeitszeit sowie deren Erfassung werden als wichtige Merkmale für eine gute Vereinbarkeit angeführt (Backhaus et al. 2022; Entgelmeier 2022; Mergener et al. 2023).

Die Auswertungen der BAuA-AZB 2023 zeigen, dass Beschäftigte mit Kind häufiger eine Vereinbarung zum Arbeiten von zu Hause haben als Beschäftigte ohne Kind. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass solche betrieblichen Vereinbarungen von erwerbstätigen Eltern genutzt werden, um Anforderungen aus dem Berufs- und Privatleben besser gerecht werden zu können. Allerdings verfü-

ABBILDUNG 5**Arbeit von zu Hause nach Geschlecht und Elternschaft, 2023**

Angaben in Prozent



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KldB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2023; N = 9775; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

gen Männer mit Kind (58,1 %) häufiger über eine solche Vereinbarung als Frauen mit Kind (54,4 %). Zudem geben Frauen mit Kind (15,7 %) im Vergleich zu allen anderen Gruppen am häufigsten an, ohne eine Vereinbarung zu Hause zu arbeiten (vgl. Abbildung 5).

Das Arbeiten von zu Hause ohne eine betriebliche Vereinbarung wird in der Forschung eher als ein Instrument zur Leistungssteigerung und weniger zur Verbesserung der Vereinbarkeit bewertet, mit dem die Betriebe anstreben, auch kurzfristig anfallende Mehrarbeit beispielsweise vor oder nach der regulären Arbeitszeit oder am Wochenende erledigen zu lassen (Lott 2020). Dafür spricht auch, dass Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung zu Hause arbeiten, deutlich seltener angeben, (sehr viel) Einfluss auf die Wahl der Tage zu haben, an denen sie zu Hause arbeiten, verglichen mit Beschäftigten, die über eine Vereinbarung verfügen (40,9 % vs. 76,9 %). Gerade diese Flexibilität aufseiten der Beschäftigten wird als besonders wichtig erachtet, um auch auf kurzfristig anfallende private Anforderungen – wie die Versorgung eines kranken Kindes oder die Wahrnehmung eines Arzttermins – reagieren zu können.

Wie bei der zeitlichen Flexibilität zeigt sich auch hier, dass Männer über mehr Gestaltungsspielraum verfügen als Frauen. Männer geben häufiger an, (sehr viel) Einfluss darauf zu haben, wann sie von zu Hause arbeiten (73,3 % vs. 64,0 %). Diese Differenz verstärkt sich, wenn neben dem Geschlecht zusätzlich das Merkmal der Elternschaft betrachtet wird. Frauen mit Kind geben am seltensten an, (sehr viel) Einfluss darauf zu haben, wann sie von zu Hause arbeiten (63,3 %), gefolgt von Frauen ohne Kind (64,5 %) und Männern mit Kind (68,4 %); am meisten Einfluss haben Männer ohne Kind (74,4 %). Insgesamt haben also Beschäftigte, die aufgrund von zusätzlichen Betreuungsaufgaben im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von

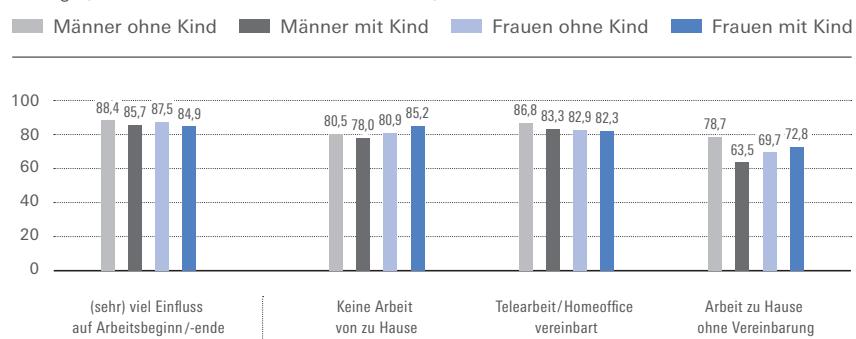
zeitlicher und räumlicher Flexibilität profitieren könnten, seltener Zugang zu diesen Ressourcen.

Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiten, sind seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (72,3 % vs. 84,6 %). Während Männer mit Kind und ohne eine solche Vereinbarung am seltensten angeben, (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance zu sein (63,5 %), zeigen sich Männer ohne Kind am häufigsten (sehr) zufrieden (78,7 %). Allerdings sind Frauen mit Kind, die *nicht* zu Hause arbeiten, absolut am häufigsten (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (85 %). Dies steht in starkem Widerspruch zu der Annahme, dass die mit dem Arbeiten von zu Hause einhergehende Flexibilität es gerade Müttern erleichtern könnte, neben der Erwerbsarbeit auch der Sorgearbeit nachzukommen (vgl. Abbildung 6). Ein Grund hierfür könnte sein, dass das Arbeiten von zu Hause neben Vorteilen wie mehr zeitlicher Flexibilität auch mit Nachteilen einhergehen kann, die sich z. B. in einer Ausweitung der Erwerbsarbeit in den privaten Lebensbereich zeigen können und es dann gerade für Mütter erschweren, zusätzlichen privaten Anforderungen nachzukommen. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Mütter, die von zu Hause arbeiten, mehr Zeit in Hausarbeit und die Betreuung von Kindern investieren, als Mütter, die im Büro arbeiten (Powell/Craig 2015; Samtleben et al. 2020). Bei der Arbeit von zu Hause sind Mütter eventuell mit noch höheren Erwartungen konfrontiert, zusätzliche private Aufgaben zu übernehmen.

Das Arbeiten von zu Hause wird in der Forschung aber nicht nur im Sinne eines Gewinns an Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung diskutiert, sondern auch im Sinne einer Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. Hier wird insbesondere auf Mehrarbeit, das

ABBILDUNG 6**Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach zeitlichen Handlungsspielräumen, Arbeit von zu Hause, Geschlecht und Elternschaft, 2023**

Befragte, die zufrieden oder sehr zufrieden sind, in Prozent



Anmerkung: Dargestellt sind vorhergesagte Mittelwerte basierend auf multivariaten Regressionen, kontrolliert für Alter, Bildungsniveau (ISCED), berufliche Segmente (KldB-2010), Betriebsgröße und Vorgesetztenfunktion.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023; N = 9775; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Leisten von Überstunden (Abendroth/Reimann 2018) und das Arbeiten zu atypischen Arbeitszeiten – wie am Abend und am Wochenende – verwiesen (Backhaus et al. 2020), also zu Zeiten, die auch für Erholung, Freizeit und Zeit mit der Familie wichtig sind. Mehr als drei Fünftel der Beschäftigten geben an, dass sie häufig bzw. manchmal Überstunden zu Hause leisten (61,8%). Dabei geben Beschäftigte mit Kind öfter an, häufig Überstunden zu Hause zu leisten (Frauen: 36,5%; Männer: 41,5%), als Beschäftigte ohne Kind (Frauen: 33,7%; Männer: 34,9%). Die mit dem Arbeiten von zu Hause gewonnene Flexibilität nutzen Eltern damit offenbar auch, um Mehrarbeit zu leisten (Lott 2019). Beschäftigte mit Kind geben zudem öfter an, dass sie häufig in ihrer Freizeit arbeiten (Frauen: 13,1%; Männer: 12,1%), als Kinderlose (Frauen: 10,6%; Männer: 8,6%). Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass Arbeitsaufgaben, die eventuell aufgrund zusätzlicher privater Anforderungen nicht während der Arbeitszeit geschafft werden konnten, im Anschluss außerhalb der Arbeitszeit nachgeholt werden (müssen). Auffällig ist, dass Frauen ohne Kind am häufigsten angeben, häufig wegen der Arbeit auf Freizeitaktivitäten zu verzichten (13,5%). Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass Frauen – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht – von dem *flexibility stigma* betroffen sind. Dieses Stigma basiert auf stereotypen Rollenerwartungen und schreibt Frauen qua ihres Geschlechts zu, dass sie zeitliche und räumliche Flexibilität für die Integration von privaten Anforderungen, wie Haus- und Sorgearbeit, nutzen (müssen) und somit im Beruf weniger engagiert und produktiv sind (Williams et al. 2013). Um diesem Stigma zu entgehen, könnten gerade Frauen ohne Kinder die Erwerbsarbeit gegenüber privaten Aktivitäten priorisieren, um ihre Leistungsfähigkeit hervorzuheben. Dies könnte auch erklären, dass sich Frauen ohne Kind am häufigsten mit der Erwartung aus ihrem Arbeitsumfeld konfrontiert sehen, Überstunden zu leisten (30,6%). Insgesamt stimmen 2023 ca. 29 % der abhängig Beschäftigten der Aussage „In meinem Arbeitsumfeld wird erwartet, dass ich bereit bin, Überstunden zu leisten“ voll und ganz zu, während dies für ca. 12 % überhaupt nicht zutrifft.

4 Fazit

Die Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter in Deutschland sind über die letzten Jahre relativ konstant geblieben. Während die vertragliche wie auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Männern etwas abgenommen hat, ist die Wochenarbeitszeit von Frauen leicht angestiegen. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitszeit zeigt sich aber weiterhin deutlich. Die Covid-19-Pandemie scheint auf diesen Trend weniger Einfluss gehabt zu haben; Ver-

änderungen in der Länge der Arbeitszeit von Frauen und Männern haben sich hier eher parallel über mehrere Befragungswellen hinweg und nicht nur im Erhebungsjahr 2021 verändert.

Arbeitszeiten unterscheiden sich aber nicht nur in der Länge, Lage und Flexibilität nach Geschlecht und Elternschaft, sondern auch in der Rolle, die sie für erwerbstätige Frauen und Männer mit und ohne Kind im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit spielen. Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung haben gezeigt, dass Männer einerseits mehr arbeitszeitlichen Anforderungen gegenüberstehen. Sie haben längere Arbeitszeiten, leisten mehr Überstunden und arbeiten häufiger zu atypischen Zeiten als Frauen. Trotz dieser arbeitszeitlichen Anforderungen bewerten Männer ihre Work-Life-Balance und die Möglichkeit, private Angelegenheiten bei der Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen, besser als Frauen. Männer verfügen andererseits aber auch häufiger als Frauen über Flexibilitätsmöglichkeiten wie zeitliche und räumliche Handlungsspielräume in der Arbeits(zeit)gestaltung, die eine wichtige Ressource für die Vereinbarkeit von Lebensbereichen darstellen können. Dem gegenüber stehen Frauen höheren privaten Anforderungen gegenüber. Sie übernehmen nach wie vor deutlich häufiger die Betreuung von Kindern im Haushalt.

Arbeitszeiten und insbesondere ihre flexible Gestaltung haben das Potenzial, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erleichtern. Dafür müssen sie sich an den Bedarfen von Beschäftigten orientieren und ihnen Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung einräumen. Über diese Ressourcen verfügen Frauen und Männer aber nicht in gleichem Maße. Frauen haben aber nicht nur seltener Flexibilität in ihrer Arbeitszeit als Männer, sie können diese auch weniger als Ressource für eine Vereinbarkeit einsetzen. Dies weist zum einen darauf hin, dass es nicht ausreicht, zeitliche und räumliche Flexibilität zu implementieren, sondern dass diese so gestaltet werden muss, dass Frauen von ihr im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit auch tatsächlich profitieren können. Zum anderen macht es aber auch deutlich, dass eine alleinige Fokussierung auf die Arbeitszeit in der Diskussion um eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu kurz greift. Zusätzlich muss die Zeit, die für die Hausarbeit und Betreuung von Kindern benötigt wird, stärker in den Blick genommen werden und als gleichwertige Anforderung neben der Erwerbsarbeit stehen. ■

LITERATUR

- Abendroth, A.-K. / Pausch, S.** (2018): German Fathers and Their Preferences for Shorter Working Hours for Family Reasons, in: *Community, Work & Family* 21(4), S. 463–481
- Abendroth, A.-K. / Reimann, M.** (2018): Telework and Work-family Conflict across Workplaces: Investigating the Implications of Work-family-supportive and High-demand Workplace cultures, in: Blair, S. L. / Obradović, J. (Hrsg.): *The Work-family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*, Bingley, S. 323–348
- Allmendiger, J.** (2020): Zurück in alte Rollen. Covid 19 bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, in: *WZB-Mitteilungen* 168, S. 45–47
- Antila, T. / Härmä, M. / Oinas, T.** (2021): Working Hours – Tracking the Current and Future Trends, in: *Industrial Health* 59 (5), S. 285–292
- Arlinghaus, A. / Lott, Y.** (2018): Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten. Hans-Böckler-Stiftung: *Forschungsförderung Report Nr. 3*, Düsseldorf
- Backhaus, N. / Stein, L.-K. / Entgelmeier, I.** (2022): Arbeitszeiterfassung und Flexibilität – Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Fokus, Dortmund
- Backhaus, N. / Wöhrmann, A. M. / Tisch, A.** (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht kompakt, Dortmund
- Carstensen, T.** (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (3), 187–193
- Eagly, A. H.** (1987): Sex Differences in Social Behaviour. A Social-role Interpretation, New York
- Entgelmeier, I.** (2022): Arbeit von zuhause und Entgrenzung: Eine Frage betrieblicher Gestaltung? Der Zusammenhang zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt nach Geschlecht, in: *Sozialpolitik.ch* 2 (Artikel 2.6), S. 1–26
- Entgelmeier, I. / Tisch, A.** (2023): Arbeit von zuhause, in: *Arbeitszeitreport Deutschland*. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht, Dortmund, S. 105–117
- Globisch, C. / Müller, D. / Fuchs, M. / Christoph, B. / Danneck, V. / Dummont, S. et al.** (2022): In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 5/2022, Nürnberg
- Häring, A. / Schütz, H. / Thiele, N. / Kleudgen, M. / Nold, J. / Entgelmeier, I. / Backhaus, N.** (2024): Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht, Dortmund u.a.O.
- Kohlrausch, B. / Zucco, A.** (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: *WSI Policy Brief Nr. 40*, Düsseldorf
- Lott, Y.** (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: *WSI Report Nr. 47*, Düsseldorf
- Lott, Y.** (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: *WSI Report Nr. 54*, Düsseldorf
- Lott, Y. / Frerichs, M.** (2023): Arbeitszeit im Wandel. Zeit für die Vier-Tage-Woche. Hans-Böckler-Stiftung: *HBS Kommentar*, Düsseldorf
- Lott, Y. / Hobler, D. / Pfahl, S. / Unrau, E.** (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: *WSI-Report Nr. 72*, Düsseldorf
- Mergener, A. / Entgelmeier, I. / Rinke, T.** (2023): Does Working from Home Improve the Temporal Alignment of Work and Private Life? Differences between Telework and Informal Overtime at Home by Gender and Family Responsibilities, in: Abendroth, A.-K. / Lükemann, L. (Hrsg.): *Flexible Work and the Family. Contemporary Perspectives in Family Research*, Leeds, S. 129–157
- Meyer, S.-C. / Tisch, A. / Hünefeld, L.** (2019): Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten?, in: *Industrielle Beziehungen* 26 (2), S. 207–231
- Müller, G. / Tisch, A. / Wöhrmann, A. M.** (2018): The Impact of Long Working Hours on the Health of German Employees, in: *German Journal of Human Resource Management* 32 (3–4), S. 217–235
- Nold, J. / Wöhrmann, A.** (2023): Flexibilität von Arbeitszeiten, in: Backhaus, N. / Nold, J. / Vieten, L. / Entgelmeier, I. / Tisch, A. (Hrsg.): *Arbeitszeitreport Deutschland*. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht, Dortmund, S. 77–103
- Pollmann-Schult, M.** (2022): Familie, Erwerbsarbeit, Einkommen, in: Arrán Becker, O. / Hank, K. / Steinbach, A. (Hrsg.): *Handbuch Familiensoziologie*, Wiesbaden, S. 1–18
- Powell, A. / Craig, L.** (2015): Gender Differences in Working at Home and Time Use Patterns: Evidence from Australia, in: *Work, Employment and Society* 29 (4), 571–598
- Rudman, L. A. / Mescher, K.** (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 322–340
- Samtibile, C. / Lott, Y. / Müller, K.-U.** (2020): Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin
- Statistisches Bundesamt** (2024): Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174
- Williams, J. C. / Blair-Loy, J. C. / Berdahl, J. L.** (2013): Cultural Schemes, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234
- Wöhrmann, A. M. / Brauner, C. / Michel, A.** (2021): BAuA-Working Time Survey (BAuA-WTS; BAuA-Arbeitszeitbefragung), in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 241 (2), S. 287–295

AUTORINNEN

INES ENTGELMEIER, Dr. des., Soziologin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Sie betreut dort die Durchführung und Auswertung der BAuA-Arbeitszeitbefragung mit. Forschungsschwerpunkte: Ortsflexibles Arbeiten, insbesondere Arbeiten von zu Hause, dessen betriebliche Gestaltung und Bedeutung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive.

@ entgelmeier.ines@baua.bund.de

JOHANNA NOLD, Soziologin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Sie betreut dort die Durchführung und Auswertung der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Forschungsschwerpunkte: Arbeitszeitflexibilität, -autonomie und -verkürzung mit Fokus auf Wohlbefinden, Gesundheit und soziale Ungleichheit.

@ nold.johanna@baua.bund.de

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche und die gewerkschaftlichen Zeitpolitiken der 1980er Jahre

Viktor Kalla und Franziska Wiethold im Gespräch mit Peter Birke und Alexandra Jaeger

1984 erreichte ein Konflikt seinen Höhepunkt, der seit der ersten Hälfte der 1970er Jahre schwelte: Der Streik von IG Druck und Papier (Drupa) und IG Metall um die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich führte vor Augen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Arbeitszeiten nunmehr nicht mehr schiedlich-friedlich am grünen Tisch aushandelten, wie es in der Hochkonjunktur der späten 1950er und 1960er Jahre noch der Fall gewesen war. Wie im Beitrag von Andresen, Gruber und Horstmann in diesem Heft ausführlich dargestellt, ging es auch um einen innergewerkschaftlichen Konflikt, der sich um die „richtige“ Strategie bei der Bekämpfung der damals grassierenden Massenerwerbslosigkeit sowie um die gleichzeitige Entlastung von älteren Beschäftigten und Schichtarbeiter*innen drehte. Dabei schloss die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen auch an eine alte Kontroverse um die geschlechterpolitische Bedeutung von Gewerkschaftsforderungen an.

In einem Zeitzeugengespräch, das im Rahmen eines Workshops der Forschungsstelle für Zeitgeschichte Hamburg und des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen im Sommer 2022 im Kontext von durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekten stattgefunden hat, sprachen Alexandra Jaeger und Peter Birke mit dem damaligen Vertrauensleutesprecher und Betriebsratsvorsitzenden der Frankfurter Rundschau, Viktor Kalla, sowie mit der seinerzeit in der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) für den Einzelhandel zuständigen Kollegin Franziska Wiethold. Die Transkription des Gesprächs besorgte Sabrina Arneth.

BIRKE: Viktor, du warst damals Vorsitzender des Betriebsrats bei der Frankfurter Rundschau. Wie hast du 1984 die Auseinandersetzung gesehen?

KALLA: Der Streik in der Druckindustrie für die 35-Stunden-Woche dauerte 13 Wochen und forderte uns alle auf eine Art und Weise heraus, wie ich es danach nie wieder erlebt habe. Das war für mich persönlich der Höhepunkt

meines gewerkschaftlichen Lebens und auch meines bisherigen Lebens überhaupt. Aber er brachte uns auch unglaublich viel Bindung an die Gewerkschaft und war so faszinierend, dass mir heute noch die Bilder von Streiktagen oder von Begegnungen im Kopf sind.

BIRKE: Könntest du für uns den konkreten Streikverlauf in der Frankfurter Rundschau einmal nachzeichnen?

KALLA: Uns, d.h. den gewerkschaftlich Aktiven im Betrieb, war von Beginn des Arbeitskampfes klar, dass durch die neuen Produktionstechniken das Erscheinen der Zeitung nicht komplett verhindert werden konnte. Deshalb haben wir uns, auch in der IG Druck und Papier insgesamt, über eine neue Streiktaktik verständigt. Wir wollten nicht mehr an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen streiken, wie in früheren Tarifrunden, sondern kurzfristig und für den Arbeitgeber nicht vorhersehbar stunden-, schicht- und tageweise die Arbeit niederlegen. Diese flexible Streiktaktik war für die Kollegen und uns als Aktive jedoch ungewohnt und hat zu vielen Diskussionen geführt. Tatsächlich hat diese Art des Streikens hohe Anforderungen an uns gestellt. Es waren ja keine Tapezierstreiks, wie wir es leicht despektierlich nannten, wenn ein Streik ausgerufen wurde und die Leute (zum Tapezieren) heimgingen und sich im Laufe des Streiks kaum vor dem Betrieb blicken ließen. Im Streik um die 35-Stunden-Woche galt vielmehr, dass die Kolleginnen und Kollegen vor den Werkstoren präsent sein mussten. Und das wiederum hieß, jeden Tag dafür zu sorgen, dass die Kollegen auch bei uns bleiben. Wir haben für Musik, Unterhaltung, Theater, gute Laune gesorgt, aber vor allem für reichlich Informationen. Dazu gehörten neben Flugblättern auch täglich zu festen Zeitpunkten vormittags und abends Informationsrunden. Dass es so ein Streik mit viel Information und Beteiligung wurde, war sehr wichtig und ist insofern auch heute noch interessant: Wir berichteten, so oft wir konnten, über die Streikbewegung in den anderen Betrieben und über den Verlauf der Verhandlungen.

In dieser Zeit haben wir in der Frankfurter Rundschau unglaublich viele Gespräche geführt und sind als Belegschaft sehr zusammengewachsen. Es entwickelte sich ein großer Zusammenhalt, der dann später über Jahre hinaus bei betrieblichen Konflikten getragen hat. Dass ich wenige Jahre später zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde, hat unter anderem auch mit dieser gemeinsamen Erfahrung und meiner Rolle im Streik zu tun. Übrigens haben wir auch engen Kontakt zu den Streikenden in den anderen Druckbetrieben gehalten, auch das hat dazu geführt, dass wir lokal und überregional lange Zeit eine große Bindung untereinander und zu unserer Gewerkschaft hatten. Später hat uns das auch in die Lage versetzt, die Angriffe der Druckunternehmen auf die Arbeitszeitverkürzung abzuwehren, die praktisch bei jeder Tarifrunde von ihnen auf die Tagesordnung gesetzt worden sind.

BIRKE: Wie hat die Frankfurter Öffentlichkeit auf den Streik reagiert?

KALLA: Genau, wenn ich sage, dass mir noch heute die Bilder aus den Streik durch den Kopf gehen, dann denke ich auch daran. Es gab für uns eine enorme Solidarität von Schüler- und Studierendengruppen, aus Kirchen und Kultur. Ich denke da an die Theateraufführung im Schauspielhaus Frankfurt, als die Schauspieler und Schauspielerinnen dort eine Vorstellung unterbrachen, um ihre Solidaritätsadresse für die Streikenden in den Druckbetrieben zu verlesen. Und oft waren nachts Hunderte Menschen vor der Druckerei der Frankfurter Rundschau, aber auch vor anderen Druckbetrieben, um die Auslieferung der Zeitungen zu verhindern. Übrigens auch sehr viele Kollegen und Kolleginnen aus anderen Branchen und Gewerkschaften, in denen die 35-Stunden-Woche kein Thema war. Es war eine breite gesellschaftliche Auseinandersetzung.

JAEGER: Franziska, du hast die Auseinandersetzung im Sommer zunächst von außen beobachten können, denn die HBV hat die Forderung ja erst später in einer Tarifrunde verhandelt. Wie hast du den Konflikt wahrgenommen?

WIETHOLD: Das ist nicht ganz so, denn für uns war die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche bereits seit Anfang der 1980er Jahre in der Tat unglaublich wichtig. Sie war die Antwort auf den Generalangriff der Arbeitgeber und der damaligen Bundesregierung auf all das, was wir unter dem Stichwort *Normalarbeitsverhältnis* kannten. Die Bundesregierung hatte ein großes Programm der De-regulierung von Arbeitsverhältnissen angekündigt, der Legalisierung von Leiharbeit, der Öffnung neuer Befristungsmöglichkeiten usw. Und die Arbeitgeber stimmten in diesen Chor ein, vor allem unter dem damals in Mode gekommenen Stichwort der Flexibilisierung.

Obwohl die Forderung schon einige Jahre Teil gewerkschaftlicher Debatten war und bereits 1979 – noch ohne durchschlagenden Erfolg – in der Stahlindustrie von der

IG Metall als Form der Abwehr von Arbeitsplatzvernichtung „getestet“ worden war, war die Auseinandersetzung 1984 dann ohne Zweifel ein großes gesellschaftliches Kräfthemessen und vielleicht auch einer der seltenen Momente in der Gewerkschaftsgeschichte, in dem wir tatsächlich über alternative Entwürfe von Leben und Arbeiten sprechen konnten: Weniger Arbeitszeit, eine gerechtere Verteilung der Arbeit überhaupt und vor allem zwischen den Geschlechtern. Das war aber zugleich, zumindest aus der heutigen Sicht, auch ein Problem. Denn die 35-Stunden-Woche konnte diese hohen und vielfältigen Erwartungen gar nicht alle einlösen. Und ich glaube, wir hatten in unserer Bewegung ein Problem, das uns auch später bei Tarifverhandlungen immer wieder eingeholt hat: Wir konnten die Arbeitszeit verkürzen, aber die mindestens genauso wichtigen Probleme Leistungsverdichtung und Flexibilisierung nicht angemessen regeln.

JAEGER: Wie sah das aus Sicht der Gewerkschaft HBV aus?

WIETHOLD: Die hohen Ziele der 35-Stunden-Woche haben uns zunächst viel Kraft gegeben. Aber nachdem wir im Einzelhandel die letzte Stufe erreicht hatten, 1989 mit 37,5 Stunden in der Woche, haben die Tarifkommissionen zwar weiter eine Verkürzung auf 35 Stunden gefordert. Aber ernsthaft gekämpft wurde für diese Forderung dann nicht mehr. Und das hing mit dem Eindruck vieler Kolleginnen und Kollegen zusammen, dass die Leistungsverdichtung oder die Flexibilisierung der Arbeit durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit nicht reduziert, sondern eher sogar verstärkt würde. Das traf zwar nur bedingt zu, denn der Trend zur Leistungsverdichtung, die Einführung von Kassenscannern, Personalmangel etc., war sowieso da, genauso wie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Aber durch diese Erfahrung erzeugte die Verkürzung der Arbeitszeit für viele nicht mehr dieselben Erwartungen und besaß nicht mehr dieselbe Priorität.

JAEGER: Lasst uns zunächst mal beim Konflikt von 1984 bleiben. Franziska, du hast ja eben etwas zur Vorgeschichte des Streiks gesagt. Viktor, wie sah das damals aus Sicht eines Betriebsrats eines Verlags bzw. eines Druckzentrums aus?

KALLA: Die Frankfurter Rundschau war damals eine der großen Betriebe der Druckindustrie mit zwei gewerkschaftlich gut organisierten Standorten und mehr als 1500 Beschäftigten. Die Verwaltung und Redaktion mit über 700 Beschäftigten befand sich in Frankfurt; der größere Teil der Belegschaft arbeitete in dem großen Druckzentrum in Neu-Isenburg. In den technischen Bereichen hatten wir einen Dreischichtbetrieb und eine 24/7-Produktion, weil wir auch Sonntagszeitungen gedruckt haben, außerdem nicht nur die Rundschau, sondern auch Teilauflagen von den meisten überregionalen deutschen

Zeitungen. Wir waren, wie andere Druckereien in Frankfurt, in den technischen Abteilungen zu fast hundert Prozent organisiert und die Kolleginnen und Kollegen hätten auch nicht mit Leuten zusammengearbeitet, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Aber trotzdem war die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich bei uns kein Selbstläufer. Wir Aktiven mussten sehr viel Überzeugungsarbeit leisten.

BIRKE: Woran lag das?

KALLA: Franziska hat das ja schon gesagt, uns blies der Wind ziemlich ins Gesicht. Wenn man damals durch Frankfurt gegangen ist, da gab es am Wochenende Infostände der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, wo Flugblätter verteilt wurden mit der Überschrift: „Die 35-Stunden-Woche sichert Arbeitsplätze in Fernost“. Kanzler Kohl schimpfte, die Forderung sei „töricht und dumm“. Kirchner von Gesamtmetall sagte: „Lieber eine Woche Arbeitskampf als eine Minute Arbeitszeitverkürzung.“ Das war eine Kampagne mit einer ungeheuren Wucht, die auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen nicht ohne Wirkung blieb. Öfter war es so, dass wir, nachdem die Kollegen am Abend zuvor die Tagesschau gesehen und die Kommentare in den Morgenzeitungen gelesen hatten, unsere Positionen noch einmal in der Belegschaft bekräftigen mussten.

Dass die Kollegen und Kolleginnen die Forderung am Anfang nicht sehr enthusiastisch begrüßt haben, lag aber auch an der Vorstellung, dass eine auf fünf Arbeitstage verteilte Verkürzung der Arbeitszeit nichts bringe. Besonders die Angestellten in den Zeitungsverlagen, aber auch die Schichtarbeitenden wollten eigentlich keine tägliche Arbeitszeitreduzierung, sondern freie Tage, um dem Arbeitsstress zu entkommen und einen Ausgleich zur in den Druckereien oft geforderten Wochenendarbeit zu haben. Außerdem wurde auch schon vor der Tarifrunde mit der Befürchtung argumentiert, dass das Arbeitsvolumen dann einfach in kürzerer Zeit abgeleistet werden müsse, der Stress also durch Leistungsverdichtung noch zunehmen würde. Auch das hat Franziska ja schon geschildert.

BIRKE: Wie kam es dann schließlich doch dazu, dass die Streikbereitschaft da war?

KALLA: In den Druckereien hat sicher eine Rolle gespielt, dass man die Erfahrung gemacht hat, Rationalisierungen nicht einfach ohnmächtig ausgeliefert zu sein. Und dann kam ja natürlich auch dazu, dass die Leute, wenn es darauf kommt, sich solidarisch zu den gewerkschaftlichen Zielen zeigten. Der massive Druck der Gegenseite hat auch polarisiert, sodass viele gesagt haben: So, jetzt erst recht!

BIRKE: Welche Streikerfahrungen gab es denn?

KALLA: Die Einführung computergesteuerter Technik in

der Produktion, konkret zunächst in der Druckvorstufe, wo mit dem Bleisatz eine ganze Berufswelt verschwand, war seit den 1970er Jahren eines der zentralen Themen. Als IG Druck und Papier haben wir zum Beispiel 1978 für einen sogenannten RTS-Tarifvertrag gestreikt. RTS steht für die rechnergesteuerten Textsysteme, die für einen enormen Rationalisierungsschub sorgten. Mit dem RTS-Tarifvertrag wollten wir die sozialen Folgen abfedern. Wir wollten, dass die Texterfassung nicht durch neue, ungelerte und viel schlechter bezahlte Leute übernommen wird, sondern dass diejenigen, die bisher im Bleisatz gearbeitet haben, dort eingesetzt werden – zu den bisherigen Lohnbedingungen, versteht sich. Das haben wir sogar geschafft in einem Streik, der sechs Wochen dauerte. Auch dies war schon ein harter Arbeitskampf – und diese jüngste Erfahrung unterschied die Druckindustrie auch etwas von der Metall- und Elektroindustrie. Wir wussten, wie's geht, notgedrungen!

BIRKE: Der Arbeitskampf von 1978 war aus deiner Sicht auch ein Teil der Vorgeschichte zu 1984?

KALLA: Ja, genau. In der Druckindustrie hatte es eigentlich über lange Zeit wenige große Arbeitskämpfe gegeben. Das hat sich in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre definitiv geändert. Es kam zu einer Verschärfung der Gangart, zu Angriffen der Unternehmer, die eine neue Qualität hatten, nicht nur inhaltlich, also was die Arbeit betraf, auch bezogen auf die politische Form. So hatte es schon 1976 und dann auch 1978 Aussperrungen gegeben. Aber wir konnten das zumindest in unserem Betrieb abwehren.

JAEGER: Was heißt das konkret?

KALLA: Wir hatten 1978 am Abend, bevor die Aussperrung am nächsten Morgen vollzogen werden sollte, bereits einen Hinweis dazu aus dem Geschäftsführerkreis bekommen. Das wirkt auf den ersten Blick merkwürdig. Man muss dazu wissen, dass die Einführung rechnergesteuerter Textsysteme dazu geführt hat, dass in der Betriebshierarchie die Macht der Leute aus der EDV stieg. Die hatten auf einmal eine wichtige Rolle bekommen. Das hat einen Teil der alten Vorgesetzten in unsere Arme getrieben, insbesondere handelte es sich um Facharbeiter, die irgendwann ins mittlere Management aufgestiegen waren.

Also gut, einer aus der technischen Leitung erzählte uns, dass ausgesperrt wird, und wir haben noch in der selben Nacht den Betrieb besetzt, alle Kolleginnen und Kollegen angerufen – und die sind auch alle in den Betrieb gekommen! Wir haben dann eine eigene Zeitung gemacht, die wir verkauft haben, aber das ist eher eine Geschichte am Rande. Ich will damit sagen, dass wir es als Gewerkschaft im Betrieb gewohnt waren, konfliktfähig zu sein, was uns wiederum Respekt eingebracht hat. Ich glaube, das war letztlich auch die Voraussetzung dafür, dass die Kollegen, auch wenn sie auf die Forderung mit Skepsis

blickten, letztlich dann doch den Streik von 1984 getragen haben.

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung war zu gleich auch nicht die einzige Forderung, die wir damals hatten. Die für einen Teil der Kollegen wichtigere Forderung betraf eine neue Lohnstruktur, die vor allem den Druckern und den Kollegen und Kolleginnen im Versand eine bessere Eingruppierung und damit einen besseren Lohn sichern sollte. Die Arbeitgeber haben uns dann im Prinzip dadurch geholfen, dass sie auf einmal ein Junktim auf den Tisch gelegt haben: Eine neue Lohnstruktur sollte nur dann in Kraft treten, wenn die 40-Stunden-Woche bis 31. Dezember 1987 festgeschrieben würde. Das hat für heftige Empörung bei den Kollegen gesorgt, was uns wiederum sehr bei der Aktivierung der Beschäftigten im Kampf um die 35-Stunden-Woche genutzt hat.

JAEGER: Es waren nicht nur die Arbeitgeber und die Regierung, die die Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung skeptisch sahen.

WIETHOLD: Vorruhestand versus Wochenarbeitszeitverkürzung, das war die Debatte, und die hat auch die Gewerkschaften insgesamt in zwei Lager gespalten. Auf der einen Seite gab es die Gewerkschaften Nahrung-Genuss-Gaststätten und Chemie, Papier, Keramik, die hatten sich die Forderung nach unterschiedlichen Modellen eines früheren Renteneintritts auf die Fahne geschrieben. Auf der anderen Seite standen IG Metall, ÖTV, IG Druck und Papier für die 35-Stunden-Woche ein.

KALLA: Die Regierung hat versucht, die Gewerkschaften zu spalten, indem sie Vorruhestandsregelungen propagiert hat, die begrenzt wirksam waren. Wir haben damals gesagt, eine Vorruhestandsregelung ist was für Feiglinge, weil diese Forderung ohne Konflikte und ohne Arbeitskampf am Verhandlungstisch erreichbar schien.

BIRKE: Welche Rolle spielte die HBV, Franziska, und was genau tat sich im Einzelhandel?

WIETHOLD: Zunächst einmal hatte die HBV damals den Anspruch, eine linke Gewerkschaft zu sein, was bei vielen Hauptamtlichen auch der Fall war. Bei den Ehrenamtlichen hingegen sah das schon anders aus. Und da hatten wir natürlich genau diesen Reflex – überspitzt gesagt –, zwischen kämpferischen Gewerkschaften und sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften zu unterscheiden. Ich war zumindest auch so aufgewachsen, dass die IG Chemie und die IG Bergbau eben in die sozialpartnerschaftliche Ecke gehörten. Ich habe lange gebraucht, um zu akzeptieren, dass z.B. in der chemischen Industrie Tarifverträge durchgesetzt worden sind, nach denen wir uns die Finger geleckt hätten.

Aber die Forderung nach dem Vorruhestand spielte keine so große Rolle bei uns. In einer Frauenbranche

zu einer Zeit, als die Frauen noch mit 60 in Rente gehen konnten, war das völlig klar. Auch wir hatten für unsere Verhältnisse heftige Tarifauseinandersetzungen, unter anderem für die 35-Stunden-Woche. Unsere ersten Streiks begannen im Jahr nach der großen Auseinandersetzung, 1985. Natürlich lagen wir damit im Windschatten der Dru-pa und der IG Metall – aber doch mit dem Anspruch, da mizumischen. Insofern haben die beiden Gewerkschaften mit den großen Flächentarifverträgen eine Bewegung in Gang gesetzt, von der ein Funke übergesprungen ist. Aber das, was ihr durchgesetzt hattet – insbesondere auf dem Gebiet der Rationalisierung – konnten wir bei Weitem nicht erreichen.

BIRKE: Inwiefern spielte da die Fragmentierung des Einzelhandels in viele kleine Einheiten eine Rolle, wie sie noch heute als Problem von Tarifpolitik zu beobachten ist?

WIETHOLD: Ganz sicher, denn in einer Branche, die sich bereits damals in einem massiven Verdrängungswettbewerb befand, der ja bis heute anhält, ist es schwer, einen Flächentarifvertrag durchzusetzen, weil einzelne Unternehmen durch Lohndumping auffallen und andere mit höheren Personalkosten ums Überleben kämpfen. Ziel des Flächentarifvertrages ist es ja, diesen Wettbewerb zu begrenzen. Das wurde damals schwieriger, weil den dienstleistungsorientierten Warenhäusern, die damals noch die Branche prägten, die neu aufkommenden SB-Warenhäuser und Discounter gegenüberstanden. Und es kam zu ersten großen Warenhausschlüsseungen.

Die Branche wurde immer instabiler. Grund dafür war der zunehmende regionale, nationale Konkurrenzdruck, der vor allem über möglichst niedrige Personalkosten ausgetragen wurde und durch den die Verkaufspreise gedrückt werden konnten. In diesem Überlebenskampf gegen die Billigheimer schauten auch Betriebsräte teilweise nicht mehr so genau hin, was im Tarifvertrag stand, weil auch sie dem Druck um die niedrigsten Personalkosten ausgesetzt waren. Ein günstiges wirtschaftliches Umfeld ist wichtig für die Stabilität eines Flächentarifvertrages, sonst gehen einem auch die Betriebsräte von der Fahne.

JAEGER: Würdest du sagen, dass das auch eine andere Agenda hinsichtlich der Arbeitszeitpolitik notwendig gemacht hat?

WIETHOLD: Durchaus, ja. So waren wir eigentlich in ganz anderer – allerdings negativer – Hinsicht Vorreiterinnen. Im Einzelhandel hatten wir bereits sehr früh sehr flexible Arbeitsverhältnisse und einen hohen Teilzeitannteil. Das war in anderen Branchen noch gar nicht angekommen. Ich habe in einer ganzen Reihe von WSI-Artikeln aus der damaligen Zeit gelesen, dass die KapovAz – das ist ein Begriff aus dem Einzelhandel für *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit* – in vielen Branchen als ein

Menetekel gesehen wurde. Also, der Einzelhandel galt als Negativmodell für eine andere Wendung der Arbeitszeitpolitik: Arbeit auf Abruf, Arbeit unter dem Existenzminimum. Das wollten wir als HBV natürlich ändern, aber dadurch sah unsere Agenda auch ein bisschen anders aus als bei den großen Industriegewerkschaften.

BIRKE: Inwiefern spielte dabei auch eine geschlechterpolitische Dimension eine Rolle?

WIETHOLD: Bei uns kam das Thema Work-Life-Balance das erste Mal auf. In einer Branche, in der in der Mehrheit Frauen arbeiteten, war die Frage der Verteilung von Betreuungsaufgaben schon sehr lange mitgedacht worden. Und es war ein großer Fortschritt, dass dieses sogenannte Frauenthema nach und nach zum Gegenstand vieler Tarifauseinandersetzungen wurde. Aber viele Gewerkschafterinnen – meist aus Branchen außerhalb des Einzelhandels –, die von der Frauenbewegung geprägt waren, kämpften vorrangig bis ausschließlich für eine tägliche Arbeitszeitverkürzung. Das war in dieser Hinsicht eigentlich ganz ähnlich wie von Viktor geschildert. Die im Einzelhandel beschäftigten Gewerkschafterinnen sagten dagegen: „Was wollen wir mit diesen 18 Minuten pro Tag?“, sie wollten die Arbeitszeitverkürzung zu ganzen freien Tagen bündeln. Ich bedauere es sehr, dass es damals in der gewerkschaftsorientierten Frauenbewegung keine Einigung darüber gab, wie wir eine Arbeitszeitverkürzung so umsetzen können, dass Beruf und Familie besser vereinbart werden.

BIRKE: Gab es solche Konflikte auch in Bezug auf andere zeitpolitische Fragen?

WIETHOLD: Ja, denn es wurden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen häufig nicht wirklich wahrgenommen. Auch beim Thema Teilzeit gab es einen ähnlichen Konflikt: Viele sehr engagierte und emanzipierte Frauen sprachen sich gegen Teilzeit aus, weil sie den Frauen keine eigene Existenz sichert; aber zugleich lehnten auch konservative Betriebsräte Teilzeitregelungen ab, da sie befürchteten, dass dies zu Lasten der Vollzeitbeschäftigte gehen würde. Wir haben als HBV im Einzelhandel lange gebraucht, um als zentrales Ziel festzulegen, dass wir auch für Teilzeit tarifliche Mindestbedingungen festlegen müssen (mindestens vier Stunden am Tag, geregelte Arbeitszeiten statt Arbeit auf Abruf usw.) und auch ein Rückkehrrecht einführen müssen, statt sich einfach auf den Standpunkt zu stellen, dass man Teilzeitbeschäftigung verhindern muss. Es beschäftigt mich bis heute, wie schwer wir uns damals getan haben, diese nicht ganz einfachen und vielfältigen Lebenssituationen tarifpolitisch aufzugreifen und dann die gemeinsamen Interessen durchzusetzen.

In Bezug auf den Einzelhandel ist die Teilzeitfrage zeitpolitisch vielleicht noch wichtiger als alles andere. Wir wa-

ren in den 80er Jahren mit einem Teilzeitanteil von ungefähr 30 Prozent gestartet. Heute ist es umgekehrt – also etwa 30 Prozent Vollzeit und 70 Prozent sozialversicherungspflichtig und geringfügig in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil im Einzelhandel ist vor allem in den 1990er Jahren gestiegen, als massiv Personal abgebaut wurde und Beschäftigte genötigt wurden, von Vollzeit auf Teilzeit zu gehen. Aber gleichzeitig wollten viele Frauen mit Familie, die zum ersten Mal erwerbstätig wurden, zunächst auf Teilzeit gehen. Das haben wir damals nicht so richtig wahrgenommen. Aber 1989, in einer Tarifrunde, die wesentlich vom Kampf gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten geprägt war, konnten wir dann endlich Mindestbedingungen für Teilzeit durchsetzen. Es wurde ein Mindestbeschäftigungsumfang von 18 Stunden in der Woche definiert, mit einer Mindestarbeitszeit von vier Stunden am Tag und einem eingeschränkten Rückkehrrecht in Vollzeit. Das war ein Riesenschritt aus meiner Sicht.

JAEGER: Damit sind wir bei einem anderen Thema, nämlich bei der Frage, welche Dimensionen der Arbeitszeitpolitik eigentlich für euch damals wichtig waren und wie ihr das aus heutiger Sicht betrachtet.

WIETHOLD: Ich habe immer bedauert, dass in der Frauendiskussion fast ausschließlich über die *Länge* der Arbeitszeit diskutiert wurde und kaum über die *Lage* der Arbeitszeit. Gerade Frauen im Einzelhandel, im Gesundheitswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe usw. arbeiten nicht von neun bis fünf, sondern auch am Wochenden, nachts und abends und zusätzlich ohne planbare Arbeitszeiten. Dass damit auch die Arbeitszeitlage ein großes Problem war, ist in dieser Diskussion um die tägliche Arbeitszeitverkürzung Mitte der 1980er kaum wahrgenommen worden.

Wir haben 1996 in einem Manteltarifvertrag endlich unterschiedliche Arbeitszeitsysteme als Wahlmöglichkeit durchgesetzt, und zwar als Anspruch der Beschäftigten zusammen mit dem Anspruch auf Freistellung von ungünstigen Arbeitszeiten für Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren. Eigentlich inhaltlich sehr weitgehend, leider immer als Soll-Vorschrift. Aber so wurde die private, familiäre Situation der Beschäftigten in den Betrieb hineingetragen. Das war keineswegs selbstverständlich, obwohl und weil es im Einzelhandel sehr viele Eltern mit kleinen Kindern gab. Da das neue Ladenschlussgesetz die Öffnungszeiten am Abend und am Samstag verlängerte, haben wir Zeitzuschläge für ungünstige Arbeitszeiten abends und am Samstag durchgesetzt, die es übrigens bis heute gibt – eine kleine Form von Arbeitszeitverkürzung. Das Ganze war verpackt in die grundsätzliche Forderung nach mehr festen freien Tagen. Der große Traum war eine Vier-Tage-Woche, vor allem vor dem Hintergrund, dass man, wenn man bis 20 Uhr arbeiten muss, diese Regenerationszeiten braucht. Obwohl dieser Abschluss neu und progressiv war, wurde er leider damals kaum wahrgenommen.

JAEGER: Viktor, Franziska hat jetzt schon mehrmals auf die Grenzen der Forderung nach der 35-Stunden-Woche aufmerksam gemacht. Wie siehst du das, auch mit Blick in den Rückspiegel?

KALLA: Ich sehe das als sehr widersprüchlich. Ich habe ja geschildert, dass bei uns aufgrund der Rationalisierungsdrohung die Frage nach der Sicherung guter und existenzsichernder Arbeitsplätze sehr im Vordergrund stand. Aber gerade das hat dann am Ende der Forderung ja auch Überzeugungskraft verliehen. Zugleich war es bei uns auch ein bisschen so, wie Franziska das am Anfang geschildert hat. Die Arbeitszeitverkürzung, die ja auch nicht auf einmal, sondern in Stufen umgesetzt wurde, hat uns letztlich natürlich nicht retten können. Bis Ende der 1990er Jahre wurden Zehntausende Arbeitsplätze vernichtet, und schließlich wurden auch die Maschinenbesetzungsregeln, die wir für den Druckbereich seit Jahrzehnten durchgesetzt hatten, immer mehr durchlöchert, was logischerweise auch zu einer extremen Leistungsverdichtung beitrug.

Fast alle Betriebe, die damals in Frankfurt im Streik waren, hochorganisierte Betriebe, wie gesagt, gibt es heute nicht mehr: Brönners Druckerei, die Union-Druckerei, die Rundschau, zuletzt auch die Societäts-Druckerei. Druckereizentren wie in Neu-Isenburg oder Darmstadt sind mehr oder weniger komplett verschwunden, heute sind da keine Fabriken mehr, sondern Wohnungen. Das heißt natürlich zugleich nicht, dass es keine Druckereien und keine Konflikte in Druckereien mehr gäbe. Dennoch war die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung auch vor diesem Hintergrund damals genauso richtig wie die 35-Stunden-Woche selbst. Mit kürzeren Arbeitszeiten ist es uns gelungen, zumindest vorübergehend die Zahl der Beschäftigten zu halten. Aber damit konnten selbstverständlich niemals alle Probleme in der Branche gelöst werden.

JAEGER: Franziska hat auch die Vier-Tage-Woche und Wahlarbeitszeiten als arbeitszeitpolitische Optionen angeprochen, die ja heute sehr aktuell sind. Wie siehst du das?

KALLA: Die Einführung der Gleitzeit war bei uns über zehn Jahre ein Diskussionsthema. Der Betriebsrat hat sich lange geweigert, eine vernünftige Gleitzeitregelung zu machen, die den Angestellten, überwiegend Frauen, mehr Flexibilität gibt, was Anfang und Ende betrifft, und die Kernzeiten festlegt. Der Druck kam von den Gewerblichen, und es ist auch ein Konflikt zwischen Produktion und Angestellten: Die Arbeiter haben gesagt, wenn die Angestellten Gleitzeit haben, dann kriegen wir zwangsläufig auch Gleitzeit, und dann haben wir keine Zuschlagszeiten mehr. Aber das war natürlich völliger Blödsinn.

Und deswegen war das Erste, was ich als neuer Betriebsratsvorsitzender gemacht habe, eine Gleitzeitregelung für die Angestellten. Das hat mir sehr viel Freude bereitet, diese Blockade zu beenden, die zum Teil auch von Vorgesetzten forciert worden ist, die Kontrollverlust be-

fürchteten. Im technischen Bereich hatten wir wegen der ungleichmäßigen Produktionsmengen sowieso schon flexibel gearbeitet. Wir haben z.B. mittwochs Die Zeit gedruckt. Da waren die Maschinen immer von morgens bis abends voll. Und so hatten wir an verschiedenen Wochentagen unterschiedliche Arbeitszeiten. Also mit Schichtarbeitern muss man, glaube ich, nicht darüber diskutieren, ob sie flexible Arbeitszeiten brauchen, sondern darüber, wie ein Arbeitszeitrahmen aussehen kann, der es ermöglicht, trotz dieser Schichtarbeit halbwegs verlässliche familiäre Freizeit- und sonstige Strukturen aufrechtzuerhalten. Das größte Problem in so einem Betrieb wie unserem oder in Dreischichtbetrieben, die relativ flexibel arbeiten müssen, ist, dass sich das ganze Leben – das ganze Familienleben, der Freundeskreis, die Freizeitgestaltung und so weiter – an diesen bestehenden Arbeitszeiten ausrichtet. Und wenn man die ändert, ändert sich auch im Privatleben sehr viel. Deshalb gibt es ein unheimliches Beharrungsvermögen, wenn es zu Änderungen im Arbeitsplan kommt. Da hieß es immer: „Der Schichtplan jetzt ist der beste, den wir je hatten.“ Dabei war er genauso schlecht oder gut wie der vorherige. Aber jede Umstellung bringt das ganze Privatleben durcheinander.

JAEGER: Und heute, was kann man aus der Debatte um die 35-Stunden-Woche lernen? Vielleicht jeder einen Satz dazu?

WIETHOLD: Ich glaube, es zeigt sich, dass die Arbeitszeitdiskussion sehr viele Dimensionen hat. Die jüngeren Entwicklungen sind sehr interessant, vor allem die Debatte um die Vier-Tage-Woche. Diese Diskussion hat ein großes Potenzial, Gewerkschaften wieder zum Teil einer gesellschaftspolitischen Debatte werden zu lassen.

KALLA: Noch kürzer: Ich stimme Franziska auch hier voll zu. ■

GESPRÄCHSTEILNEHMER*INNEN

PETER BIRKE, PD Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und Privatdozent an der Universität Göttingen.

ALEXANDRA JAEGER, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat Public History der Friedrich-Ebert-Stiftung.

VIKTOR KALLA, ehemaliger Betriebsrat bei der Frankfurter Rundschau und Gewerkschafter bei der IG Druck und Papier / IG Medien in Frankfurt am Main.

FRANZISKA WIETHOLD, Dr., Politikwissenschaftlerin und Soziologin, ehem. Gewerkschaftssekretärin, später Vorstandsmitglied bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, ab 2001 (bis 2005) Vorstandsmitglied bei ver.di.

Die Berliner Krankenhausbewegung

Ein praktisches Beispiel für den Kampf um mehr Zeit für gute Arbeit und ein gutes Leben

DANA LÜTZKENDORF

Die Ökonomisierung des Gesundheitswesens

Die 2004 eingeführte Krankenhausfinanzierung durch das DRG-System (*Diagnosis Related Groups*) hatte weitreichende Auswirkungen auf die Pflege und die Gesundheitsversorgung. Die Einführung der DRGs sollte das Gesundheitswesen effizienter und transparenter gestalten und die Krankenhäuser nach wirtschaftlichen Prinzipien organisieren. Die Ökonomisierung erhöhte den Druck auf die Krankenhäuser, Kosten zu senken und Gewinne zu maximieren. Dieses System führte nicht zu einer allgemeinen Verbesserung der Patient*innenversorgung und Arbeitsbedingungen, sondern zu einem Wettbewerb um Kosteneinsparungen.

Seit der Einführung des DRG-Systems erhält jedes Krankenhaus von den Krankenkassen eine Pauschale für einen Fall pro Patient*in, unabhängig von notwendiger Liegedauer und individuellen Bedürfnissen. Das bedeutet, dass in kürzerer Zeit viele „Fälle“, viele Patient*innen behandelt werden müssen, um Einnahmen zu generieren. Ein weiteres Problem ist die Unterfinanzierung der Krankenhäuser durch die jeweiligen Bundesländer. Während die Krankenkassen die Finanzierung der direkten Patient*innenversorgung übernehmen, sind die Bundesländer für notwendige Investitionen in Bausubstanz und Technik zuständig. Jedoch wird die Aufgabe zumeist vernachlässigt, sodass sich in vielen Kliniken ein Investitionsstau bildete. Dringende bauliche und technische Investitionen werden aus Eigenmitteln finanziert, die aus dem Topf für die direkte Patient*innenversorgung abgezogen werden. Da das Personal den höchsten Kostenfaktor in einem Krankenhaus ausmacht, werden vor allem hier Einsparungen vorgenommen.

Die Ökonomisierung und Unterfinanzierung der Krankenhäuser führte also zum Abbau von Pflege- und Gesundheitsfachpersonal sowie zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Lohns. Der ökonomische Druck wird an die Beschäftigten weitergeben, und viele Kliniken gliedern ihr Personal, insbesondere in den patientenfernen Bereichen Logistik, Reinigung, Trans-

portdienst und Speisenversorgung, an Tochterfirmen aus, um die Löhne zu drücken.

Vor allem der Pflegepersonalabbau in den 2000er und 2010er Jahren führte zu einer Überlastung der verbleibenden Pflegekräfte und beeinträchtigte die Qualität der Patient*innenversorgung.¹ Aufgrund der ökonomischen Anforderungen des DRG-Systems müssen immer mehr Patient*innen in immer kürzerer Zeit versorgt werden. Hinzu kommen die Übernahme von Aufgaben der Stationshilfen und Pflegehelfer*innen, die aufgrund des Sparzwangs wegrationalisiert wurden, sowie von ärztlichen Aufgaben, die an die Pflegekräfte delegiert wurden. Dies hatte enorme Auswirkungen auf die Reproduktionsarbeit der Beschäftigten: Durch die gestiegene Arbeitslast blieb weniger Zeit für die Versorgung der Patient*innen, und die Beschäftigten fühlten sich zunehmend gehetzt. Viele Kolleg*innen berichteten, dass sie häufig mit einem schlechten Gewissen nach Hause gingen, da sie ihre Arbeit nicht so geschafft hätten, wie sie es sich selbst wünschen würden und gelernt haben. Die Pflegekräfte kommen nicht nur erschöpft von der Arbeit nach Hause, sondern auch die Zeit, die ihnen für die Erholung zur Verfügung steht, reicht nicht mehr aus. Die überwiegend weiblichen Beschäftigten in der Pflege übernehmen in der Reproduktionszeit, also in der eigentlichen Frei- und Erholungszeit, zusätzlich sehr viel Verantwortung und Arbeit. Um die Arbeitslast zu kompensieren, springen die Kolleg*innen oft ein. Dies hat auch Auswirkungen auf das Privatleben. Der hohe berufsethische Anspruch, der auch von der Gesellschaft an die Beschäftigten herangetragen wird, führt häufig dazu, dass diese nicht „nein“ sagen, wenn Kolleg*innen sie fragen, ob sie einspringen können. Der projizierte berufliche Gewissenskonflikt überwiegt enorm.

¹ Simon, M. (2018): Von der Unterbesetzung in der Krankenhauspflege zur bedarfsgerechten Personalausstattung. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 096, Düsseldorf, S. 149.

Als Folge der Arbeitsverdichtung nehmen chronische Krankheiten wie Burnout oder Beschwerden am Bewegungsapparat zu, und die Zahl der Krankschreibungen steigt.² Außerdem wechseln viele Kolleg*innen ihren Arbeitsplatz oder ihre Arbeitgeberin, gehen in andere Länder oder in andere Berufe. Kolleg*innen, die ein Krankenhaus verlassen haben, wurden kaum oder gar nicht ersetzt. Das verschärft die prekäre Personalsituation in den Kliniken zusätzlich.³ Dies lässt sich auch in den beiden öffentlichen Krankenhäusern in Berlin beobachten: Aufgrund des Sparzwangs seit den 2000er Jahren gab es Einstellungsstopps und eine viel zu geringe Fokussierung auf eine nachhaltige Personalentwicklung, welche nicht nur die Versorgungsqualität sichern, sondern vor allem das dafür benötigte qualifizierte Personal halten und gewinnen kann.

Vielerorts organisierten sich immer mehr Pflegerinnen und Pfleger gewerkschaftlich bei ver.di, um sich gegen die zunehmend schlechter werdenden Arbeitsbedingungen zu wehren und für mehr Personal zu kämpfen. Den Start dafür markierten die Beschäftigten der Berliner Charité im Jahr 2011. Sie erkannten, dass der Kampf um höhere Löhne und allgemeine tarifliche Regelungen nicht ausreichen würde, um das verbleibende Personal zu entlasten und dauerhaft zu halten. So begannen sie den Kampf um verbindliche Personalregelungen und mehr Freizeit bei höherer Belastung. Diesem Vorbild folgten bundesweit viele Kliniken.

Vom Kampf für mehr Lohn ...

Nachdem die Charité im Jahr 2003 aus Kostengründen aus dem Flächentarifvertrag ausgestiegen war, wurde die Lücke zwischen dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem hauseigenen Tarifvertrag der Charité zunehmend größer. Während die Charité-Beschäftigten sich 2006 gegen einen Absenkungstarifvertrag wehrten, stiegen die Löhne im TVöD weiter – 2011 lag der Lohnunterschied bei 30 %. Auch die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich. Außerdem ging die Schere bei den Arbeits- und Lohnbedingungen zwischen den Ärzt*innen und den nicht-ärztlichen Beschäftigten immer weiter auseinander. Das hatte viel mit den ökonomischen Erwartungen zu tun, denn wo mehr Ärzt*innen waren, konnten auch mehr Operationen und Behandlungen durchgeführt und somit Erlöse gesichert werden. Dies brachte die Ärzt*innen außerdem in eine bessere Verhandlungsposition, mit positiveren Entwicklungen im Lohngefüge.

Dieses Ungerechtigkeitserleben, das alle nicht-ärztlich Beschäftigten im Krankenhaus einte, führte 2011 zu einer beispielhaften Mobilisierung. Der Gewerkschaft ver.di gelang es im Ergebnis, einen Haustarifvertrag zu erkämpfen, der in verschiedenen Stufen zu einer Angleichung an den TVöD führte. Eine entscheidende Rolle spielte dabei die Streikstrategie. Seinerzeit galten Streiks in Krankenhäusern als kaum durchführbar, was nicht zuletzt auch auf das

Berufsethos der Beschäftigten zurückzuführen ist. Der Anspruch, die Patient*innen bestmöglich zu versorgen, wurde häufig nicht nur von der Geschäftsführung ausgenutzt, um Streiks zu verhindern. Auch die Beschäftigten selbst argumentierten auf diese Weise gegen eine Streikbeteiligung: Sie wollten weder die Patient*innen noch ihre Kolleg*innen im Stich lassen.

Darüber hinaus standen die Gewerkschafter*innen vor besonderen Herausforderungen: Klassischerweise streikten die operativen Bereiche und die Arbeiter*innenbereiche sowie die Stationen in Wochenendbesetzung. Jedoch waren zu diesem Zeitpunkt auch in der Charité die klassischen Arbeiter*innenbereiche ausgeweitet. Dadurch fehlte eine entscheidende Streikmacht. Ein weiteres Problem war, dass die frühere Wochenendbesetzung aufgrund des Personalabbaus jetzt die reguläre Besetzung unter der Woche darstellte. Es war also nicht mehr möglich, hierüber Druck im Streik aufzubauen. Deswegen haben sich an der Charité ver.di-Aktive mit dem „Betten- und Stationsschließungsstreik“ ein Streikkonzept ausgedacht, bei dem die Kolleg*innen nicht in einen Gewissenskonflikt kommen und auch ökonomisch Druck erzeugt werden kann.

Der Betten- und Stationsschließungsstreik war ein wesentlicher Grund für den Anstieg der Beteiligung von Pflegekräften an Streikmaßnahmen. Zudem ermächtigte er die Beschäftigten und machte ihnen ihre eigene Stärke bewusst. Doch was macht den Betten- und Stationsschließungsstreik so besonders? Ein ver.di-Kollege der Charité brachte es wie folgt auf den Punkt: „Wo kein Patient liegt, kann auch keiner gefährdet werden.“ Das Konzept sah vor, dass nach Abfrage der Streikbereitschaft die Anzahl der Patient*innen auf den Stationen so reduziert werden muss, dass jeder streikwilligen Kollegin und jedem streikwilligen Kollegen das Streiken ermöglicht werden kann. Die Arbeitgeberin muss sich darum bemühen, die Bettenbelegung der gemeldeten Streikbereitschaft noch vor dem Streikbeginn anzupassen, um eine sichere Patient*innenversorgung zu gewährleisten. Wollen alle auf der Station streiken, muss zum Beispiel die ganze Station geschlossen werden. Nach Ankündigung der Streikmaßnahmen und -auswirkungen liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeberin, die Bettenbelegung durch Verlegungen, Entlassungen sowie Absagen von Aufnahmen und verschiebbaren

2 AOK-Bundesverband (2023): Krankenstand in der Pflege: Anstieg um mehr als 44 Prozent in elf Jahren. Pressemitteilung v. 26.04.2023, <https://www.aok.de/pp/bv/pm/krankenstand-pflege-2022> (letzter Zugriff: 15.10.2024).

3 Isfort, M. / Weidner, F. (2010): Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus. Hrsg. vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (dip), Köln, https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/dip_Pflege-Thermometer_2009.pdf (letzter Zugriff: 15.10.2024).

Operationen anzupassen. Die Arbeitgeberin muss davon ausgehen, dass streikwillige Kolleg*innen am Streiktag nicht zum Dienst erscheinen werden. Dies wird über eine Notdienstvereinbarung mit den Tarifvertragsparteien geregelt, um den Notdienst, die Notversorgung für die Bevölkerung sicherzustellen.

2011 gingen betriebliche Gewerkschafter*innen über alle Stationen und besprachen mit den Kolleg*innen vor Ort rechtzeitig die neue Streikstrategie. Sie trafen verbündliche Verabredungen, um zu wissen, wie hoch die Streikbereitschaft ist. Das Ergebnis war eine historisch hohe Streikbeteiligung: Von 3000 belegbaren Betten waren nur noch 1500 belegt. Dies bedeutete für das Krankenhaus entsprechende Einnahmeverluste. Ein ganz wesentlicher Lernfaktor für die Kolleg*innen aus dem Pflegebereich war, dass sie erfolgreich gemeinsam Macht entfalten können. Sie haben gelernt, dass auch sie, wenn sie streiken, ökonomischen Druck erzeugen und gewinnen können. Das hat langfristig zu einem neuen Selbstbewusstsein vor allem bei Frauen in der Streikbewegung geführt. Hier zeigte sich auch, dass nicht nur Ärzt*innen, sondern auch das nicht-ärztliche medizinische Personal Einfluss auf die Einnahmen der Krankenhäuser haben. Dies korrigierte auch die Kräfteverhältnisse innerhalb der Belegschaft.

Diese Erfahrung der Selbstermächtigung war die Grundlage für die darauf folgenden Kämpfe um mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen. Die ver.di-Gewerkschafter*innen waren sich nach der harten Auseinandersetzung bewusst, dass der Abschluss nicht ohne Konsequenzen bleiben würde. Der Sparzwang und der Druck auf das Personal, insbesondere nach solchen Abschlüssen, wurde als ernstzunehmende Gefahr gesehen. Deswegen schmiedete die ver.di-Tarifkommission der Charité gleich nach Abschluss den Plan, für eine Mindestbesetzung per Tarifvertrag zu kämpfen, um den weiteren Personalabbau zu stoppen und die Kolleg*innen zu entlasten. So entstand die Bewegung für mehr Personal im Krankenhaus an der Charité, der bundesweit weitere Krankenhäuser folgten.

... zum Kampf für bessere Arbeitsbedingungen durch mehr Personal

2015 wurde an der Charité der erste Tarifvertrag mit verbindlichen Personalregelungen für Pflegekräfte erkämpft. Diese harte und für Krankenhäuser neue Art der Auseinandersetzung konnte nur Erfolg haben, weil sich die Gewerkschafter*innen weg von der klassischen „Stellvertreterpolitik“ stärker auf partizipative Ansätze in der Organisierung und Gewerkschaftsarbeit fokussierten. Die Erfahrungen, die in dieser Bewegung gesammelt wurden, wurden über Netzwerkarbeit auch an andere gewerkschaftlich Aktive in Krankenhäusern weitergegeben. So entstanden auch in anderen Städten Kämpfe um Personalregelungen per Tarifvertrag, beispielsweise in den Universitätskliniken in Jena, Essen, Düsseldorf, Mainz, in Schleswig-Holstein oder im Saarland. Die Organizing- und Streikstrate-

gie sowie die Tarifinhalte wurden dabei immer wieder an lokale Gegebenheiten angepasst und dadurch verbessert.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang das Organizing, eine Strategie zur Vergrößerung und Ermächtigung der Basis von sozialen Bewegungen und Gewerkschaften. Kolleg*innen der Charité wendeten es 2015 erstmals an. Kern dieser Strategie ist es, die Beschäftigten zu politisieren, indem sie sich selbst kritisch mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen. Dies sollte die Sichtweise der Beschäftigten auf ihre Arbeit verändern und sie zu selbstständigem Handeln motivieren.

Aus den Erfahrungen des vergangenen Streiks lernten die betrieblich Aktiven, dass eine viel stärkere basisdemokratische Beteiligungsorientierung während der schwierigen Auseinandersetzungen erforderlich ist und man ein systematisches Vorgehen bei der Organisierung der Beschäftigten braucht, um durchsetzungsfähiger zu sein.

Deswegen entwickelten die Gewerkschafter*innen der Charité für die Tarifauseinandersetzung das Konzept der Tarifberater*innen, das auf den Erfahrungen aus dem Organizing der US-amerikanischen Gewerkschafterin Jane McAlevey beruht. Ziel war es, die große Masse im Betrieb anzusprechen und sie zu den zentralen Akteur*innen für die Verbesserung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen zu machen. Dazu genügte es nicht, nur das Gemeinsame in der Arbeitssituation zu definieren, sondern es galt, ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln, wie die vorliegende Situation überhaupt entstanden ist und wie man sie gemeinsam verändern kann. Um das zu erreichen, mussten alle Kolleg*innen systematisch angesprochen werden. 2015 begann dies mit wenigen Kolleg*innen, die zuvor in der Ansprache geschult wurden und sich mit den Gründen für ihre schlechten Arbeitsbedingungen auseinandersetzten. Die Kolleg*innen erkannten, dass es in ihrer Hand liege, für Entlastung zu sorgen, und vermittelten ihre Erkenntnisse in ihren Teams. Dadurch erreichten sie immer mehr Beteiligung. Sie übernahmen Verantwortung und schulten Kolleg*innen auf Nachbarstationen und in anderen Bereichen, sodass sie sukzessive immer mehr Kolleg*innen für ihre Sache gewannen. Jede Station, die einen solchen Prozess durchlief, konnte Tarifberater*innen wählen, die verbindlich Verantwortung in ihrem Team übernahmen. Die gemeinsam im Team besprochenen Forderungen, Anmerkungen und auch Vorgehensweisen in der Tarifauseinandersetzung wurden bei gemeinsamen Konferenzen ausgewertet, diskutiert, beraten und gegebenenfalls zu einem einheitlichen Vorgehen abgestimmt.

So gelang es auch, einen wirkungsvollen Streik zu organisieren. Die Tarifberater*innen und ihre Teams wurden in den Verhandlungsprozess eingebunden und machten dadurch die Erfahrung, dass ihre Anliegen ernst genommen wurden. Ihre Stimmen hatten Gewicht bei der Entscheidungsfindung in den Verhandlungen und der Entwicklung der Streikstrategie. Solche Erfahrungen sind im Stationsalltag selten, denn die stark hierarchischen

Strukturen im Krankenhaus behindern insbesondere die Beteiligung von Pflegekräften bei Entscheidungsfindungsprozessen im Arbeitsalltag. Es war der Beginn eines einzigartigen Empowerment-Prozesses für die Kolleg*innen. Die intensive Einbindung möglichst vieler Beschäftigter und die verbindliche Benennung von Verantwortlichen im Team, der Tarifberater*innen, waren der Startpunkt für systematisches Organizing. Jedoch zeigte sich auch, dass noch einiges verbessert werden musste. Dazu zählte neben der viel engeren Beteiligung im Forderungsfindungs- und Verhandlungsprozess auch die Bildung von aktiven Mehrheiten und die nachhaltige Bindung der Beschäftigten an die Gewerkschaft ver.di. Die Methoden wurden über die Netzwerkarbeit mit den anderen Entlastungsbewegungen von Fall zu Fall bzw. von Ort zu Ort immer ausgefeilter.

Trotz aller Bemühungen brachte der Tarifvertrag den Charité-Beschäftigten nicht die gewünschte Entlastung und Verbesserung. Die Regelungen im Tarifvertrag waren nicht ausreichend, und es gab auch keinen Sanktionsmechanismus, der die Arbeitgeberin zwang, sich an die tarifvertraglichen Regelungen zu halten. Eine mögliche Erklärung für die schwache Wirksamkeit ist, dass es sich um den ersten Tarifvertrag zur Entlastung bundesweit handelte und auf keine inhaltlichen Vorkenntnisse Bezug genommen werden konnte. Eine weitere Erklärung liegt darin, dass die Tarifberater*innen nicht eng genug am Verhandlungsprozess beteiligt wurden. Es gab keine sogenannten „Stärketests“, die die Mehrheitsverhältnisse abbilden konnten, und das Verhandlungssetting passte nicht. Die Verhandlungskommission war eine kleine Gruppe, die aus der Tarifkommission heraus gewählt wurde und stellvertretend für alle Stationen und Bereiche sprach. Dieses Setting hat nicht die nötige Power erreicht. Um eine durchsetzungsfähige Stärke im Betrieb und bei den Verhandlungen zu erreichen, muss es vorab einen systematischen Strukturaufbau geben.

Die Demokratisierung des Arbeitskampfes – Personalbemessung scharf gestellt

2020 planten ver.di-Aktive der Charité auf Grundlage ihrer und Jane McAlevey's Erfahrungen und der Lehren, die aus den verschiedenen Entlastungsbewegungen gezogen werden konnten, gemeinsam mit Aktiven von Vivantes, dem zweiten öffentlichen Klinikkonzern in Berlin, die Berliner Krankenhausbewegung ins Leben zu rufen. Die Idee, die Tarifkämpfe um mehr Personal gemeinsam zu führen, gab es schon lange. Initial waren dann aber die gemeinsamen Streiks in der TVÖD-Runde 2020. Diese war zwar eine reine Entgeltrunde, jedoch waren die Forderungen nach mehr Personal in der Forderungsfindung, in den Redebeiträgen auf den Demonstrationen und auch in den lokalen Streikgesprächen immer stark präsent.

Im März des Jahres 2021 – dem Jahr der Abgeordnetenhauswahl in Berlin – startete die Kampagne der Berliner Krankenhausbewegung mit dem Ziel, in sechs Mona-

ten einen Tarifvertrag Entlastung für Vivantes, die Charité und den TVÖD für die Töchterunternehmen von Vivantes zu erkämpfen. Die Erfahrungen und Vorkenntnisse aus den vorangegangenen Bewegungen halfen bei der Kampagnenplanung, der Forderungsfindung und bei den tariflichen Formulierungen, um die Tarifverträge wirksamer zu machen. Die zentrale Forderung lautete, dass die Kolleg*innen nur eine bestimmte Anzahl an Patient*innen pro Schicht und pro Tag behandeln, um ihre Arbeit gut und ohne Hetze zu schaffen, ohne völlig erschöpft und erledigt nach Hause zu kommen. Dies sollte verbindlich im Tarifvertrag geregelt und durch einen Sanktionsmechanismus gesichert sein. Dieser besagt, dass im Falle von unterbesetzten Schichten Entlastungspunkte vergeben werden, die sich zu einer Freischicht summieren. Dadurch sollte die Belastung kompensiert und bessere Erholung ermöglicht werden.

Von Beginn an war den Beteiligten der Kampagne klar, dass diese Forderung sehr schwer durchzusetzen sein würde. Eine wichtige Lehre aus den vergangenen Bewegungen war, dass eine enge Beteiligung der Beschäftigten selbst im gesamten Prozess der Kampagne ein entscheidender Erfolgsfaktor sein kann. Das bedeutete, dass die Kolleg*innen mit Start der Kampagne bis zum Abschluss des Tarifvertrags in jeder Phase als Gemeinschaft mitbestimmen können sollten. Zudem wurden regelmäßige „Stärketests“ eingeführt, die zuvor selbst auf Versammlungen beschlossen wurden. Der erste Stärketest war eine Mehrheitspetition. Die Mehrheit der Kolleg*innen musste mit der Unterschrift hinter der Tarifauseinandersetzung stehen. Der zweite Stärketest war die Forderungsfindung, bei der die Mehrheit einer Station sich an der Forderungsfindung beteiligt haben musste. Anschließend wurde im Team selbst per Mehrheitsbeschluss abgestimmt, welche gemeinsame Teamforderung in die Tarifverhandlungen eingehen sollte. Der dritte Stärketest beinhaltete die Streikbereitschaftsabfrage, eine Mehrheit im Team sollte streikbereites Gewerkschaftsmitglied sein.

Um diese Bedingungen erfüllen zu können, mussten die Kolleg*innen zuvor befähigt werden, Überzeugungsgespräche zu führen, um Kolleg*innen zum Mitmachen zu bewegen. Hinter jeder Unterschrift, hinter jedem Forderungsgespräch und hinter jeder Streikbereitschaftsabfrage steckte ein Eins-zu-eins-Gespräch. Diese Strategien mussten erlernt und trainiert werden. Dazu wurden ab Anfang der Kampagne über die Bewegung hinweg Kolleg*innen, die zum Teil bereits aktiv waren und zum anderen Teil erst im Laufe der Kampagne aktiv wurden, geschult und ausgebildet. Die Gespräche und Aufgaben in den jeweiligen Teams übernahmen sogenannte „Teamdelegierte“, die von ihren Kolleg*innen mehrheitlich nominiert wurden.

Die Ausbildung von Organizing-Strategien nach dem Konzept von Jane McAlevey, Gesprächstrainings und Wissenstransfer zu berufs- und gesundheitspolitischen Inhalten sind fördernd, um die Gesundheitsbeschäftigte

für die Tarifauseinandersetzung zu mobilisieren und aufzuzeigen, wie sie diese gewinnen können. Die intensiven Bildungsmaßnahmen versetzen die Kolleg*innen in die Lage, ihre Situation zu verstehen und dadurch besser erklären zu können, ihre Anliegen selber zu kommunizieren und zu begründen, warum es notwendig ist, dafür zu kämpfen. Dieses Empowerment ist ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor und fand nicht nur in der Ansprache der einzelnen Kolleg*innen, sondern auch in der Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit gegenüber der Politik, Presse und Öffentlichkeit Anwendung. Die Kolleg*innen nutzten ihre erlernten Fähigkeiten, um insbesondere Politiker*innen im Wahlkampf mit ihren Anliegen zu konfrontieren. Zahlreiche Kolleg*innen, die vorher noch nie im Kontakt mit Politiker*innen oder Journalist*innen gewesen waren und auch noch nie öffentlich geredet hatten, konnten sehr beeindruckend und nachdrücklich ihre Anliegen erfolgreich vermitteln. Sie entwickelten dadurch ein starkes Selbstbewusstsein.

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor war, die Kolleg*innen als Expert*innen ihrer eigenen Arbeitsbedingungen in Forderungs- und Entscheidungsfindungsprozesse einzubinden. Eine starke Organisierungsbewegung konnte bereits während der Forderungsfindungsphase erreicht werden – klassischerweise passiert das meist erst während der Streiks. Substanziell war dabei, dass sich die Kolleg*innen in dieser Phase sehr intensiv mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandergesetzt haben. Sie haben im Team vor allem die bedeutsame Frage besprochen und abgestimmt, was sie brauchen, um gesund und gut arbeiten zu können. Diese Expertise wurde auch während des Verhandlungsprozesses genutzt. Die Tarifkommission hatte vorab beschlossen, keine Entscheidung ohne Rücksprache mit den Teamdelegierten zu treffen. Die Teamdelegierten hatten unter anderem die Aufgabe, Verhandlungszwischenstände mit ihren Teamkolleg*innen zu beraten, auszuwerten und zu diskutieren, um gemeinsam Entscheidungen zu treffen. Diese Entscheidungen waren für die Tarifkommission bindend. War eine Berufsgruppe oder Fachrichtung in der Tarifkommission nicht ausreichend vertreten, wurden die jeweiligen Teamdelegierten bei den Verhandlungen als Sachverständige hinzugezogen, um selbst der Arbeitgeberin die Situation ihres Arbeitsalltags zu erklären und zu erläutern, warum sie welche Forderungen stellen. Dieses Vorgehen war im Vergleich zur Charité-Bewegung 2015 sehr viel basisdemokratischer und partizipativer, was unter anderem dazu geführt hat, dass die Tarifkommission und die gesamte Tarifbewegung viel mehr Stärke entwickeln konnte und damit durchsetzungsfähiger war.

Daraus folgt eine weitere wichtige Lehre: Die Zusammensetzung der Tarif- und Verhandlungskommission ist ein weiterer Erfolgsfaktor. Die Tarifkommissionen von Vivantes und Charité hatten beschlossen, dass die Verhandlungskommission identisch mit der gesamten Tarifkommission ist. Das bedeutete, dass alle Tarifkommissionsmitglieder im Verhandlungsräum dabei waren. Da möglichst

aus jeder Fachrichtung eine Person in der Tarifkommission vertreten sein sollte, zählte sie im Durchschnitt 25 Köpfe. Eine gute Vorbereitung der Verhandlungen mit den Tarifkommissionen, vorbesprochene Redebeiträge, Vertrauen und Disziplin im Verhandlungsräum machten auch große Verhandlungsrunden möglich. Das war für alle Beteiligten ein Paradigmenwechsel, an den sich beide Seiten jedoch schnell gewöhnten.

Reproduktionsarbeit und Tarifkampf

Die Bewegung wurde von Frauen getragen. Sie planten die Kampagne, sie standen auf den Bühnen der Kundgebungen, sie stritten mit den Arbeitgeber*innen, diskutierten mit Politiker*innen, stellten sich den Journalist*innen. Sie managten die Streiks und führten sie an, sie verhandelten hart in den Tarifverhandlungen, waren Wortführerinnen. Sie arbeiteten im Schichtdienst, an Wochenenden und Feiertagen. Sie haben am Ende nicht nur einen Tarifvertrag Entlastung errungen, sondern auch bessere Löhne für die Beschäftigten in den Tochterunternehmen.

Nicht wenige von ihnen waren zusätzlich durch Reproduktionsarbeit im eigenen Haushalt belastet, die auch während Tarifauseinandersetzungen erledigt werden musste. Dass gewerkschaftliche Arbeit, die Organisierung von Kolleg*innen, Streiks usw. neben der Schichtarbeit viel Freizeit in Anspruch nehmen, darf deswegen nicht verheimlicht werden. Da die Kolleg*innen von Beginn an in die Kampagne eingebunden wurden und Mitsprache ausübten, wurden sie von Anfang an auch über die aufzubringende Zeit informiert. Absolute Transparenz über das, was geleistet werden muss, war unabdingbar, genauso wie eine zeitliche Begrenzung der Kampagne. Damit gingen zahlreiche Kolleg*innen in ihre Familien und verhandelten dort über den Anteil ihrer Beteiligung in der Tarifaueinandersetzung. Dies verlief nicht immer ohne Konflikte, denn auch die Schichtdienste müssen familiär organisiert werden. Drei Faktoren waren besonders hilfreich in der Argumentation für die intensive Teilnahme in der Bewegung: Erstens war der Zeitraum auf sechs Monate begrenzt. Zweitens erlaubte es die Teamdelegiertenstruktur, die Arbeit auf viele Schultern zu verteilen. Konnte mal eine Person mehr Zeit investieren, konnte sich eine andere Person zurücknehmen, und umgekehrt. Auf der Mikroebene der Stationen und Bereiche konnten die Aufgaben auf mehrere verteilt werden, was einzelne Aktive entlastete. Und drittens kämpften die Beschäftigten um bessere Pflege-Personalschlüssel, die dafür sorgen sollten, dass sie zukünftig nicht mehr erschöpft nach Hause gehen, womit sie auch ihre Gesundheit und Freizeit verbessern würden. Die Aussicht, sechs Monate Zeit in eine Tarifaueinandersetzung zu investieren, von der sie am Ende mehr Lebensqualität und Freizeit gewinnen würden, überzeugte die Beschäftigten und ihre Familien in der Regel.

Die Erfahrung zeigt, dass das neue Selbstbewusstsein die Kolleg*innen auch in Drucksituation lehrte, öfter

„nein“ zu sagen und sich aus tradierten Rollen zu emanzipieren, z.B. bei der Frage des Einspringens. Auch das verschafft ihnen mehr Lebensqualität und Freizeit. Und sollte es dennoch zum Einspringen kommen, werden diese Dienste inzwischen sehr gut vergütet, auch das ist ein Erfolg der starken Bewegungen.

Ausblick

Inzwischen haben die Unikliniken in Nordrhein-Westfalen und Gießen-Marburg sowie das Jüdische Krankenhaus in Berlin nach dem gleichen Konzept einen Tarifvertrag Entlastung erkämpft, sowie ganz aktuell die medizinische Hochschule in Hannover. Auch die Kämpfe darum, die Tochterfirmen wieder in die Mutterunternehmen zurückzuführen bzw. die Löhne dort wieder auf TVöD-Niveau anzuheben, werden auf diese Art geführt.

Inzwischen wenden bei ver.di auch andere Organisationen wie die Kampagne für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) oder die Kita-Bewegung das Organizing und die beschriebene Kampagnenführung an. Denkbar ist auch, die Strategie mit anderen Ansätzen wie dem *Community Organizing* zu kombinieren, um in anderen Bereichen wie der Altenpflege gewerkschaftliche Macht aufzubauen. ■

AUTORIN |

DANA LÜTZKENDORF, Intensivpflegekraft und Diplompflegepädagogin, Gewerkschaftssekretärin im Fachbereich C bei ver.di Berlin. Sie ist eine der Initiator*innen der Berliner Krankenhausbewegung.

@ dana.luetzkendorf@verdi.de

Arbeit, Leben, Transformation

Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus

HANS-JÜRGEN URBAN

In die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, insbesondere in Strategien zu Länge, Lage (über den Tag) und Verteilung (über die Woche) der Arbeitszeit, gehen traditionell unterschiedliche Begründungen ein.¹ Präsent wurden diese in der Mobilisierung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitoffensive in den 1980er Jahren formuliert. Im damaligen Kampf um die 35-Stunden-Woche standen „drei gute Gründe“ im Zentrum der Mobilisierungsnarrative von IG Metall und IG Druck und Papier. Die Verkürzung der Arbeitszeit sollte auf die anhaltende Massenarbeitslosigkeit reagieren, die sich in Westdeutschland auf die Drei-Millionen-Grenze zubewegte; durch die verkürzte individuelle Arbeitszeit sollte das Arbeitsvolumen auf mehr Beschäftigte verteilt werden, um so auch Arbeitslosen eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Doch die 35-Stunden-Woche sollte auch, so hieß es in einer begleitenden Studie des WSI, „zu einer Verminderung der Belastungen durch unerträgliche, inhumane Arbeitsbedingungen führen und damit einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit leisten. Schließlich und nicht zuletzt soll die Arbeitszeitverkürzung auch mehr arbeitsfreie Zeit bringen und dadurch die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf und zur intensiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer verbessern.“²

Zu Recht betonen kapitalismuskritische Analysen, dass es sich bei Arbeitszeitkonflikten dieser Art nicht lediglich um vielleicht harte, aber letztlich in ihrer Bedeutung begrenzte Tarifkonflikte handelt. Vielmehr prallen zwei antagonistische Logiken aufeinander. Die Kapitallogik der Kostensenkungen durch längere, dichtere und flexiblere Arbeitszeiten kollidiert mit der Logik der abhängigen Arbeit, die auf Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsschutz und Zeitsouveränität zielt. Und da Herrschaft als „Mikroorganisation von Raum und Zeit“ begriffen werden kann, wird deutlich, dass Konflikte um die soziale Zeitstruktur ins Zentrum des gesellschaftlichen Herrschaftsmodells vordringen.³

Die Begründungstrias

Die Begründungstrias aus arbeitsmarkt-, humanisierungs- und alltagskulturellen Argumenten ist eine Konstante gewerkschaftlicher Arbeits- und Zeitpolitik. Dabei variiert das relative Gewicht der einzelnen Begründungsstrände mit den jeweiligen gesellschaftlichen, vor allem sozialökonomischen und kulturellen Kontexten. Stand in den 1980er Jahren der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit im Vordergrund, so haben die Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt der letzten Jahrzehnte (rückläufige Arbeitslosigkeit und sektorenspezifische Arbeitskräfteengpässe bei gleichzeitiger Zunahme von Niedriglohnarbeit und sozialer Prekarität) die Bedeutung der beschäftigungspolitischen Komponente relativiert. Bedeutend ist zugleich der yieldiskutierte Wertewandel, insbesondere in den nachwachsenden Generationen, der eine Neubewertung von Erwerbsarbeit im Lebensverlauf und veränderte, tendenziell steigende Ansprüche an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beförderte. Auch dadurch gewinnen etwa Fragen der Zeitsouveränität im Erwartungsprofil der Beschäftigten an Bedeutung. Bemerkenswert ist auch, dass die radikalen Umbrüche in der Organisation der Arbeit (neue Produktionskonzepte, Digitalisierung usw.) und die vielfach belegte Zunahme der Arbeitsintensität infolge der Erhöhung der abgeforderten Leistungspensen oder neuer Formen der Personalführung und -steuerung lange nicht zu einer entsprechenden Aktivierung der hu-

¹ Dem Format der Rubrik „Aus der Praxis“ folgend, wird auf ausführliche Belege durch Literaturverweise oder Dokumente weitgehend verzichtet.

² Bäcker, G. / Bispingck, R. (1984): 35 Stunden Woche. Argumente zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und für mehr Zeit zum Leben. Berlin (West), S. 6.

³ Negt, O. (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt a. M. / New York, S. 21.

manisierungspolitischen Potenziale der gewerkschaftlichen Arbeits- und Zeitpolitik führten. Der so angewachsene humanisierungspolitische Rückstand scheint sich in der gegenwärtigen Debatte um eine Arbeitspolitik auf der Höhe der Zeit Geltung zu verschaffen.

Die Transformation des Gegenwartskapitalismus stellt die Gewerkschaften nun vor neue Anforderungen.⁴ Der Kapitalismus, der bekanntlich „kein fester Kristall, sondern ein [...] beständig im Prozeß der Umwandlung begriffener Organismus ist“ (Karl Marx), befindet sich gleichwohl nicht nur in einer seiner üblichen kleinen oder großen Krisen. Der ökologisch unverzichtbare und politisch geforderte Verzicht auf fossile Energien und ihre Substitution durch regenerative Energieformen erzeugen einen historisch einmaligen und in seiner Tiefe außergewöhnlichen Veränderungswang. Der historisch neu geforderte Kapitalismus wird auf neue Art transformativ (werden müssen).

Die Regulation von Arbeit und Arbeitszeit muss sich in diesem Kontext spezifischen Aufgaben stellen. Das gilt für die digitale wie für die ökologische Transformation. Die Digitalisierung, vor allem die Verbreitung digitaler Endgeräte, hat die Option der Entkoppelung von Betriebsstätte und Arbeitsprozess eröffnet, die mit neuen Modellen der Arbeitsorganisation und neuen Formen der Orts- und Zeitflexibilität einhergeht. Flexible Arbeit dieser Art ist in der modernen Arbeitswelt zu einem stabilen Teil der Realität geworden. Evident ist, dass daraus neue Anforderungen an die Regulierung der flexiblen Arbeitszeiten sowie an die Vereinbarkeit von Arbeits- und Sorgearfordernissen resultieren. Auch das Projekt der Dekarbonisierung der Produktions- und Lebensweise verändert den Arbeitsprozess und seinen Rahmen. Die aus Ökologiegründen induzierte Restrukturierung der Unternehmen geht gerade in den sogenannten Carbon-Branchen mit einer ausgreifenden Rationalisierungswelle einher und droht zu weiterer Arbeitsverdichtung sowie massivem Beschäftigungsabbau zu führen. Unter diesen Bedingungen gewinnt insbesondere die humanisierungs- und beschäftigungspolitische Dimension der Arbeitszeitregulation an Bedeutung.

Aktuelle Trends

In den vergangenen Dekaden veränderten sich vor allem in Industrieunternehmen die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Arbeits- und Zeitpolitik grundlegend. Bereits vor der Digitalisierung nahm die *Flexibilisierung* der Arbeit und Arbeitszeiten zu. Neben zunehmender Schichtarbeit setzten sich Arbeitszeitmodelle durch, die den Beschäftigten mehr Verfügungsmöglichkeiten über den Alltag eröffnen sollten, die aber vor allem auf eine stärkere Anpassung an ausgeweitete Maschinenlaufzeiten und längere Präsenz der Beschäftigten im Arbeitsprozess zielten. Spielräume dafür entstanden auch durch einen Trend zur *Verbetrieblichung* der Arbeitszeitgestaltung, der

über Öffnungsklauseln in Tarifverträgen oder Flucht von Unternehmen aus dem Geltungsbereich von Tarifverträgen befördert wurde.

Rationalisierungsdruck und nachlassende Regulierungskraft tariflicher Standards durch Öffnungsklauseln und Tarifflucht haben zugleich eine *Entgrenzung* von Leistungsanforderungen und Arbeitszeiten ermöglicht. Das geschätzte jährliche Volumen von 1,8 Mrd. Überstunden, etwa 1 Mrd. unbezahlt, repräsentiert nur die Spitze des Eisbergs, da Mehrarbeit in flexiblen Arbeitszeitmodellen oft gar nicht als solche erfasst wird. Dabei weisen die betrieblichen Belastungsmuster über nahezu alle Beschäftigtengruppen hinweg eine signifikante Ausweitung von psychischen Belastungen aus. Diese wird allerdings nicht – entgegen der verbreitenden Rede vom Verschwinden harter körperlicher Arbeit in der modernen Arbeitswelt – von einer Abnahme, sondern von einer Konstanz und einem Wandel physischer Belastungen begleitet. Überlange Arbeitstage, belastende Schicht- und Wochenendarbeit sowie unzureichende Ruhezeiten zwischen den Arbeitstagen erweisen sich als wesentliche Stressoren und Belastungsfaktoren.

Zeitsouveränität, Sorgearbeit und Transformation

Lange war die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit das Zentralanliegen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Das galt insbesondere für Strategien der Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten. Im Laufe der Zeit gewannen allerdings Fragen der Zeitsouveränität und der Gestaltung des Alltags an Bedeutung.

Wahloptionen und verkürzte Vollzeit

Ein 2018 in Baden-Württemberg zwischen den Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossener Tarifvertrag ging einen innovativen Weg in diese Richtung. Kernbestandteil war „der generelle Anspruch auf eine zeitlich befristete Verkürzung der Vollzeitarbeit bis zu einer Arbeitszeit von 28 Wochenstunden wie auch die jährliche Wahlmöglichkeit für bestimmte Beschäftigtengruppen, sich entweder für den neuen Entgeltbaustein T-ZUG (tarifliches Zusatzgeld) oder für acht zusätzliche freie Tage (tarifliche Freistellungszeit) zu entscheiden.“⁵

Konkret hieß das: Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und in belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit können nach mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit statt des tariflichen Zu-

⁴ Urban, H.-J. (2022): Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 337–341.

⁵ Zitzelsberger, R. (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen 71(4), S. 326–330, hier S. 326.

satzgeldes (T-ZUG) acht zusätzliche freie Tage wählen. Pro pflegebedürftigem Angehörigen (mindestens Pflegegrad I) und/oder pro Kind (bis Vollendung des achten Lebensjahres) kann die Freistellung höchstens zweimal in Anspruch genommen werden. Für Beschäftigte, die in drei oder mehr Schichten oder in Nachschicht arbeiten, gilt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren als Voraussetzung, wovon drei Jahre auf Schichtarbeit entfallen müssen. Darüber hinaus haben alle Vollzeitbeschäftigte (nach mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeit) einen voraussetzunglosen Anspruch auf eine verkürzte Vollzeit. Sie können ihre Arbeitszeit für mindestens sechs und maximal 24 Monate auf bis zu 28 Wochenstunden absenken, wobei das Einkommen entsprechend sinkt. Spätestens nach zwei Jahren müssen sie sich erneut entscheiden. Ergänzt wurden diese Regelungen durch Entgelterhöhungen. Im Juli 2019 erhielten alle Beschäftigte einen Festbetrag von 400 € (Auszubildende 200 €) sowie das neue tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) von 27,5 % eines Monatseinkommens. Ab 2020 flossen anstelle der 400 € dann 12,3 % der Eckentgeltgruppe als soziale, tarifdynamische Komponente.

Dem Abschluss waren zwei bundesweite Beschäftigtenbefragungen (2013 und 2017) vorausgegangen. Sie belegten den Wunsch der Beschäftigten nach mehr zeitlichen Freiräumen zur Gestaltung des Alltags. Mit dem Anspruch auf verkürzte Vollzeit und dem Recht, zusätzliche freie Tage für Kindererziehung und Pflege zu wählen, trägt der Abschluss diesem Begehen Rechnung und integriert auf neue Weise Bedürfnisse aus der Erwerbs- und der Sorgesphäre. Der Belastungsausgleich für Schichtarbeit beinhaltet eine Humanisierungskomponente. Zugleich hatte der Tarifabschluss mitbestimmungspolitische Implikationen. Zur Realisierung der vereinbarten Wahlmöglichkeiten sah er Betriebsvereinbarungen mit betrieblichen Umsetzungskonzepten vor, was in der betrieblichen Praxis „eine Neujustierung der Personalplanung unter Beteiligung des Betriebsrats“ erforderte.⁶

Eine erneute aktivierende Befragung der IG Metall im Jahr 2024 machte deutlich, dass der Fokus der Beschäftigten und Auszubildenden vor allem auf dem Ausgleich von Inflation und gestiegenen Lebenshaltungskosten lag. Zugleich zeigte die Nutzung der Freistellungstage seit 2019 Verbesserungsbedarfe auf; diese bezogen sich vor allem auf eine Verbreiterung des Anspruchs auf Ausübung der Wahloption (z.B. Wiederholbarkeit bei Pflege/Kind; Zugang für „Alt-Teilzeitbeschäftigte“; leichterer Zugang für Schichtbeschäftigte usw.). Die IG Metall ging daher neben den Entgeltforderungen mit der Forderung nach einer Verbesserung der Anspruchsmöglichkeiten für die tarifliche Freistellungszeit in die Tarifrunde 2024.⁷

Beschäftigungssicherung in der Transformation

Im Jahr 2021 wurde in der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit vereinbart, die wöchentliche Arbeitszeit für 36 Monate und mit einem gestaffelten Teillohnau-

gleich auf bis zu 30 Wochenstunden abzusenken. Dabei wurden Beschäftigungssicherungs- wie Work-Life-Balance-Ziele anvisiert. Den Kontext dieser Anstrengungen bildete die öffentliche Debatte über eine Vier-Tage-Woche – ein Arbeitszeitmodell, das individuelles Wohlbefinden unter den Beschäftigten, betriebliche Produktivität und Arbeitgeberattraktivität (*employer branding*) zugleich steigern kann, wobei Letztere für Unternehmen bei der Suche nach knapper werdenden Fachkräften von besonderer Relevanz sein dürfte.

Vor allem in der Tarifrunde 2023/24 in der deutschen Stahlindustrie gewann die beschäftigungspolitische Trias-Komponente weiter an Bedeutung. Die Stahlindustrie trägt etwa 10 % zur Gesamtemission der deutschen Wirtschaft bei. Sie steht vor der Jahrhundertaufgabe, die Stahlproduktion auf ein neues technisches Verfahren umzustellen. Durch den Wechsel von der CO₂-intensiven Hochofenroute, die auf Kokskohle beruht, auf eine Elektro-Ofen-Route, die grünen Wasserstoff nutzen kann, können mehr als 90 % der Emissionen eingespart werden – allerdings gegebenenfalls mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten.

Der Erhalt von Beschäftigung spielte daher in der Stahl-Tarifrunde eine wichtige Rolle. Neben einer Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3000 € netto (Auszubildende: 1000 €) und einer Entgelterhöhung von 5,5 % ab Januar 2025 wurde ein Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung im Rahmen der Transformation“ vereinbart. Demnach kann bei Beschäftigungsdruck während der Transformation mit Zustimmung von Betriebsrat und IG Metall die Arbeitszeit mit einem Teillohnauflage auf bis zu 32 Stunden pro Woche abgesenkt werden. Gleichzeitig kann mit Zustimmung von Betriebsrat und IG Metall bei transformationsbedingtem Beschäftigungsdruck das Arbeitszeitvolumen um bis zu drei Stunden erhöht werden, wenn die Mehrstunden zur Qualifizierung oder transformationsbedingtem Parallelbetrieb genutzt und als Mehrarbeit entlohnt werden. Zusätzlich haben die Beschäftigten die Möglichkeit, individuell und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange ihre Arbeitszeit auf bis zu 33,6 Stunden zu reduzieren. Für ältere Beschäftigte in Schichtarbeit wurde ein Teillohnauflage vorgesehen.

Arbeitszeit, Lebenszeit, (Weiter-)Bildungszeit

Arbeitsplatzsicherung durch Arbeitszeitverkürzung hatte bereits in der Corona-Pandemie eine Renaissance erfahren. Um trotz Markteinbrüchen und gerissenen Lieferketten Beschäftigung aufrechtzuerhalten, kam es zu einer breiten Ausdehnung von Kurzarbeit. Dabei liefer-

6 Ebd.

7 Die inhaltlichen Arbeiten am Manuskript dieses Beitrags wurden so frühzeitig abgeschlossen, dass die Ergebnisse der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie vom Herbst 2024 nicht mehr berücksichtigt werden konnten.

ten tarifvertragliche Regelungen den Rahmen, der von den Betriebsakteuren zumeist mittels Betriebsvereinbarungen ausgestaltet werden konnte. Als Gegenleistung für die Reduzierung von Arbeitszeiten und Einkommen gab es Standort- und Beschäftigungszusagen der Arbeitgeber.

Die finanziellen Anreize, die für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer mit Maßnahmen der Weiterbildung während der Kurzarbeit verbunden waren, ließen allerdings nahezu vollständig ins Leere. Der Anteil der Betriebe, die in der Corona-Krise Kurzarbeit mit Weiterbildung verbanden, war verschwindend gering. Dennoch dürfte sich die berufliche Bildung im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation zu einem erstrangigen Gestaltungs- und vermutlich Konfliktthema entwickeln. Die Weiterbildungsfrage könnte zu einer der zentralen Verteilungsfragen der neuen Arbeitswelt werden. Soll berufliche Fort- und Weiterbildung innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden? Wer zahlt die direkten und die indirekten Kosten? Wie wird die Entgeltfortzahlung geregelt, und wer bestimmt über Zeitpunkt, Dauer und Inhalt der Maßnahmen? Fragen wie diese sind mit Kosten und Rechtsansprüchen verbunden. Diese werden mit Ausweitung der Bildungsmaßnahmen zu Konfliktthemen zwischen Kapital und Arbeit werden. Die Gewerkschaften sind dabei, sich über die Betriebsverfassung sowie die Arbeits- und Tarifpolitik erheblich mehr Einflussrechte zu erstreiten. Die ansehnliche Finanzförderung von beruflicher Aus- und Weiterbildung (Stichwort „Weiterbildungsgesetz“) wird die Kosten für die Unternehmen senken. Die Härte der Verteilungskonflikte wird sie aber – das lehrt die gewerkschaftliche Erfahrung – kaum abmildern.

Perspektiven

Der transformative Kapitalismus reaktualisiert alle Komponenten der Begründungstrias. Voraussetzung erfolgreicher Tarifpolitik ist allerdings die möglichst umfassende Geltung tariflicher Regelungen. Doch die Erosion des Flächentarifvertrags (sowie der betrieblichen Interessenvertretungen) ist – nicht nur in Ostdeutschland – weit vorangeschritten. Die Stärkung von Tarifbindung und gesetzlichen Arbeitszeitregeln erweist sich als *conditio sine qua non* wirksamer Arbeits- und Zeitpolitik. Hier gilt es, das Zusammenspiel von tariflichen und gesetzlichen Normen zu optimieren. Hinzu kommt die konstant hohe Erwartung der Beschäftigten, Entgeltherhöhungen nicht nachrangig zu behandeln. Anhaltende Reallohnverluste zer setzen die Zustimmung zu Arbeitszeitverkürzungen. Corona-Inflation und die gewöhnliche Erhöhung der Lebenshaltungskosten während der letzten Jahre haben die Problematik erheblich verschärft. Auch deshalb ist die Akzeptanz von innovativen Arbeits- und Zeitpolitiken eng mit Fragen der tariflichen Entgeltentwicklung verbunden.

Zeitsouveränität und Sorgearbeit

Dennoch dürfte die Wertschätzung der Reproduktions-

und Sorgearbeit als Tarifthema unter den Beschäftigten anhalten. Sie resultiert aus der eklatanten Unterversorgung in der öffentlichen Erziehungs- und Pflege-Infrastruktur. Zugleich ist sie Erfolg feministischer Aufklärungs- und Hegemoniepolitik, da insbesondere Frauen aufgrund der Dominanz traditioneller sozialer Rollenbilder die sozialen Kosten der privatisierten Pflege- und Erziehungsaufgaben zu zahlen haben. Die arbeitspolitische Adressierung von Sorge- und Reproduktionsaufgaben eröffnet auch neue Zugänge zu bisher eher gewerkschaftsfernen Beschäftigtengruppen. Insbesondere unter hochqualifizierten Beschäftigten erodieren mitunter traditionelle Rollenbilder und wächst das Bedürfnis nach einer selbstbestimmten Koordination von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Die Gewerkschaften sollten und werden ihre Interessenpolitik in diesen Feldern verstetigen. Zugleich liegen im Zugewinn an Zeitsouveränität neue Potenziale für gesellschaftliches Engagement. Wer souveräner über die eigene Zeitstruktur bestimmt, erhält neue Möglichkeiten, sich innerhalb und außerhalb der Betriebe in die Transformationsprozesse einzuschalten. Auch das kann, wie in den Kämpfen um die 35-Stunden-Woche, als Ziel gewerkschaftlicher Zeitpolitik profiliert werden.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und individuelle Wahlmöglichkeiten werden auch bei mobiler Arbeit wichtige Themen sein. Die *New-Work*-Idee startete als eine arbeitspolitische Vision mit utopischen Potenzialen.⁸ In der Realität dominiert mit dem Homeoffice eine Schrumpfform dieser Vision. Gleichwohl kann das Homeoffice als Signatur der neuen Arbeitswelt gelten. Hier steht die arbeits- und tarifpolitische Regulierung der orts- und zeitflexiblen Arbeit noch am Anfang. Ziele der IG Metall sind zunächst Rahmenregelungen zur Arbeitszeitverfassung, zur Freiwilligkeit mobiler Arbeit und zum Schutz vor der Entgrenzung von Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen. Vorhandene Regelungen lassen jedoch auch die Gefahr der Unterminierung vorhandener Schutzstandards deutlich werden. So sieht eine Tarifregelung die Verkürzung der Ruhezeit für mobil Arbeitende von elf auf neun Stunden vor, wenn Beschäftigte das Ende des Arbeitstages oder den Beginn des folgenden Arbeitstages selbst bestimmen können – ein Tausch von Arbeitsautonomie gegen Gesundheitsschutz, dessen Folgen langfristig im Blick behalten werden müssen.

Humanisierung und Empowerment

Auch Maßnahmen gegen die permanente Arbeitsverdichtung in der alten wie der neuen Arbeitswelt werden dringlicher werden. Die Debatte über Burnout als Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts, aber auch der Spitzenplatz von psychischen und Verhaltensstörungen in den Statistiken

8 Urban, H.-J. (2023): New Work zwischen Empowerment und Verwilderation, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 46/2023, S. 17–22.

der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle und der Zugänge in die Erwerbsminderungsrente signalisieren eine gestiegene Relevanz, aber auch eine höhere gesellschaftliche Sensibilität für die zunehmende Vernutzung der psychischen Gesundheit in der Arbeit. Doch bisher mangelt es (nicht gänzlich, aber vielfach) an neuen Initiativen zur Humanisierung der Arbeit. Der eingangs konstatierte Rückstand bei der Regulierung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Leistungsbedingungen erweist sich, gerade in der Transformation, als ein Feld gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, in dem noch Strategie- und Umsetzungsarbeit zu leisten ist.

Gerade in den vielfach un- oder unzureichend regulierten *New-Work*-Feldern wird die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung zentrales Thema gewerkschaftlicher Arbeitspolitik werden müssen. Implizit orientiert sich das Gros der deutschen Arbeitsschutzzvorschriften am Bild lokalisierbarer und immobiler Arbeitsplätze. Das gilt für traditionelle Arbeit innerhalb der Betriebstätte wie für fest eingerichtete Telearbeitsplätze im privaten Wohnbereich, die relativ umfassend geregelt sind. Die neue Orts- und Zeitflexibilität digitalisierter Arbeit stellt den Arbeitsschutz mit seiner Gefährdungsbeurteilung und seinem Präventionsauftrag vor neue Aufgaben. Beschäftigte werden stärker zu Gestalter*innen der eigenen Arbeitsplätze werden (müssen). Hier werden neue Modelle einer Kombination von kollektiven Schutzzvorschriften und ressourcenbasiertem Empowerment zu entwickeln sein.⁹

Aktivierung von Gesellschaft und Basis

Fragen der Organisation von Arbeit und Zeit sind auch Herrschaftsfragen. Sie besitzen von sich aus eine gesellschaftliche Dimension. Streiks von Lokführern oder Kita-Anstellten sind oft Themen zugesetzter gesellschaftlicher Debatten. Diese Vergesellschaftung von Konflikten um Erwerbs- und Sorgearbeit gilt es strategisch auszubauen. Tarifbewegungen zu Fragen der Arbeits- und Lebens(zeit)gestaltung als soziale Bewegungen anzulegen, kann die gesellschaftliche Akzeptanz der Tarifforderungen erhöhen und mit einer strategischen Orientierung auf politische Allianzen verbunden werden. Aber die Aktivierung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik sollte auch eine Stoßrichtung nach Innen haben, etwa mit Blick auf eine intensivierte Beteiligung von Belegschaften in betrieblichen und tariflichen Konflikten. Betroffenenbeteiligung und -aktivierung kann und sollte als Konstante in allen Feldern einer progressiven Arbeits- und Zeitpolitik wirken. Das gilt bei der Sicherung von Beschäftigung in der Transformation, beim Kampf um Rechte auf die souveräne Verfügung über die eigenen Zeitmuster, bei der Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeit und bei Verteilungsfragen in der beruflichen Bildung. Digitale Kommunikationsmittel eröffnen neue Beteiligungsoptionen. In der Tarif- und Arbeitspolitik der IG Metall sind online-gestützte Befragungen im Vorfeld und im Nachgang zu Tarifkämpfen oder beim Konflikt um betriebliche Arbeitsschutzkon-

zepte zur Routine geworden; mit entsprechenden Gewinnen bei der Mobilisierung während und bei der Ergebnisakzeptanz nach den Konfliktrenden.

Wahrscheinlich ist auch, dass die Gewerkschaften vor einer Phase neuer, heftiger Arbeits- und Zeitkonflikte stehen. Wenn der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Steffen Kampeter „Mehr Bock auf Arbeit“¹⁰ fordert, ist das die rhetorische Begleitmusik zu Forderungen nach längeren und flexibleren Arbeitszeiten, kürzeren Ruhezeiten und der Streichung der Arbeitgebertpflicht zur Arbeitszeiterfassung. Welcher Logik das folgt, ist evident. Wie gesagt: Wer über die Zeit verfügt, übt Herrschaft aus. Es bleibt die Frage, zu wessen Gunsten dies geschieht. ■

AUTOR

HANS-JÜRGEN URBAN, Dr. habil., ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Wohlfahrtsstaats-, Arbeits- und Gewerkschaftssoziologie.

@ hans.juergen.urban@igmetall.de

⁹ Ebd., S. 21f.

¹⁰ „Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“. Interview mit BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter, <https://table.media/berlin/analyse/wir-brauchen-mehr-bock-auf-arbeit,23.02.2023> (letzter Zugriff: 17.10.2024)

Schwerpunktthefte 2025

- 1|2025** Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte
- 3|2025** Umbrüche der Weltwirtschaft. Aktuelle Herausforderungen der Globalisierung
- 5|2025** Sozialpolitiken ökologisch gestalten

Schwerpunktthefte 2024

- 1|2024** Macht und Gegenmacht in der digitalen Transformation
- 3|2024** Soziale Ungleichheiten in der Gesundheit, Prävention und Gesundheitsversorgung
- 5|2024** Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen

Das Jahresabo 2025

Printabo inkl. Onlinezugang für Individualbezieher (Einzelplatz)	114,00 €*
Digitalabo (E-Only) für Individualbezieher (Einzelplatz)	114,00 €*
Printabo inkl. Onlinezugang für Institutionen (Mehrplatz- und Firmenlizenz)	192,00 €*
Digitalabo (E-Only) für Institutionen (Mehrplatz- und Firmenlizenz)	192,00 €*
Studierendenabonnement In- und Ausland inkl. Onlinezugang	52,00 €

* zzgl. Versandkosten (Inland 36,00 € | Ausland 57,00 €)

Kündigungsfrist: sechs Wochen zum Kalenderjahresende

Stand November 2024. Änderungen vorbehalten

Die Bestellung

- Ja, ich bestelle ein **Printabo** inkl. Onlinezugang für **Individualbezieher** (Einzelplatz)
- Ja, ich bestelle ein **Digitalabo** (E-Only) für **Individualbezieher** (Einzelplatz)
- Ja, ich bestelle ein **Studierendenabonnement** In- und Ausland inkl. Onlinezugang
- Ja, ich bestelle ein **Printabo** inkl. Onlinezugang für **Institutionen** (Mehrplatz- u. Firmenlizenz)
- Ja, ich bestelle ein **Digitalabo** (E-Only) für **Institutionen** (Mehrplatz- u. Firmenlizenz)
- Ja, ich bestelle oben angekreuzte **Schwerpunktthefte**

	Firma Institution
	Name Vorname
	Straße Nr.
	PLZ Ort
	Telefon Fax
	E-Mail
	Datum Unterschrift

Der Adressat

Infotelefon: +49 (72 21) 21 04-22 22

E-Mail: service@nomos.de

Online Bestellmöglichkeit:

<https://www.nomos-shop.de/de/p/wsi-mitteilungen-0342-300x>

Postadresse:

Nomos Verlagsgesellschaft
mbH & Co. KG
Kundenservice
Waldseestraße 3–5
76530 Baden-Baden

Ihre Vertrauensgarantie: Sie haben das Recht, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der nebenstehenden Bestelladresse schriftlich zu widerrufen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 6–13

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER,
ANNA HORSTMANN

Der Streik für die 35-Stunden-Woche

Aushandlungsprozesse
und gewerkschaftliche Strategiefindung

Der Streik für die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 ist ein Meilenstein in der Geschichte der gewerkschaftlichen Arbeitszeitkämpfe. Das liegt zum einen daran, dass es sich um eine mit besonderer Härte geführte Auseinandersetzung handelte, die zudem langfristige tarifpolitische und arbeitsrechtliche Folgen hatte. Zum anderen war die Tarifrunde 1984 aber auch maßgeblich für gewerkschaftliche Strategiefindungsprozesse in der Tarifpolitik. Dass Arbeitszeit verkürzt werden müsse, stand dabei weniger zur Debatte als die Frage, welche Form dafür am geeignetesten sei. In der Strategiefindung spielten neben ökonomischen Gegebenheiten und tarifpolitischen Kräfteverhältnissen vor allem auch veränderte gesellschaftliche Vorstellungen von Zeitregimen eine entscheidende Rolle. Die stufenweise Arbeitszeitverkürzung hin zur 35-Stunden-Woche in der Druck- und Metallindustrie war schließlich an Zugeständnisse zu Flexibilisierungsbestrebungen der Arbeitgeber*innen geknüpft und trug langfristig zu einer Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik bei. Ebenfalls wurden ab 1984 Vorruhestandsregelungen eingeführt, die später aber wieder abgeschafft wurden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 6–13

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER,
ANNA HORSTMANN

The Strike for the 35-hour Week

Bargaining Processes
and Trade Union Strategy Development

The 1984 strike for the 35-hour week is a milestone in the history of German trade union working time struggles. On the one hand, this is due to the fierceness of the struggle and its long-term consequences in terms of labour law. On the other hand, it was also decisive for trade union strategy development processes. The reduction of working hours was less a matter of debate than the question which form it should take. In addition to economic realities and the balance of power in collective bargaining, changing social perceptions of time regimes also played a decisive role in strategy development. A gradual reduction in working hours towards a 35-hour week was achieved in the printing and metal industries, but this was linked to concessions to the employers' efforts to make working hours more flexible and led to a decentralisation of working time policy in the long term. Early retirement schemes were also introduced from 1984 but were later repealed. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 14–21

RICHARD DETJE, NICOLE MAYER-AHUJA

Der Arbeit ein neues Maß geben

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

40 Jahre nach dem Kampf um die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metall-, Elektro- und Druckindustrie steht Arbeitszeitverkür-

zung erneut im Zentrum der Auseinandersetzung. Wie damals geht es um Beschäftigungssicherung – doch ein erster Anlauf in Richtung einer Vier-Tage-Woche, die eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten befürwortet, blieb in der Stahlindustrie vorerst stecken. Ein aktuelles Pilotprojekt (80 Prozent Arbeitszeit – 100 Prozent Leistung – 100 Prozent Gehalt) lässt statt der (1984 geforderten) Humanisierung mehr Verdichtung von Arbeit befürchten. Leistungspolitik, die dies verhindern könnte, wird in der Industrie kaum noch betrieben, während etwa in der Pflege Personalbemessung erkämpft wird. Auch heute geht es um mehr Zeit zum „Leben, Lieben, Lachen“ und für Sorgearbeit; dazu dient die Verbindung individueller Wahloptionen mit kollektiven Regelungen. Doch Arbeitszeitverkürzung nutzt nicht allen Beschäftigten. Bei unfreiwilliger Teilzeit braucht es längere Arbeitszeiten für existenzsichernde Löhne. „Kurze Vollzeit für alle“ könnte ein einigendes Band neuer arbeitszeitpolitischer Offensivstrategien sein: 80 Prozent Arbeitszeit – 80 Prozent Leistung – 100 Prozent Gehalt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 14–21
RICHARD DETJE, NICOLE MAYER-AHUJA

Giving Work a New Scale Lessons from the 35-hour Workweek Struggle for Today's Time Conflicts

40 years after the struggle for a 35-hour workweek in the Western German metal, electrical, and printing industries, the quest for reduced work hours is once more at the centre of discussions. Although just like in 1984, it's all about securing jobs, a first move towards a four-day week, which is preferred by the vast majority of wage earners, has just been put on hold in the steel industry. An ongoing pilot project,

advocating 80 percent of hours at 100 percent performance and 100 percent pay, points to a risk of further intensification rather than the humanisation of work fought for in the 1980s. In the industries, performance regulation apt to prevent this development is hardly pursued anymore, while the health care sector, for example, is fighting for statutory assessment of staffing needs. It's still all about more time to “live, love and laugh” and to care for others; to be achieved through individual choices and collective agreements. However, a shorter workweek is not appealing to all. For those in involuntary part-time work, it means longer workdays to secure subsistence wages. “Short full-time employment for all” may serve as a unifying bond in new working time policy initiatives: 80 percent of hours at 80 percent performance and 100 percent pay. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 22–29
ALEXANDRA MELLIES, ANJA-KRISTIN ABENDROTH,
ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, KEVIN RUF

Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld

Einige Gewerkschaften in Deutschland haben zuletzt ein flexibles Arbeitsarrangement durchgesetzt, bei dem sich die Beschäftigten jährlich neu zwischen mehr Zeit oder mehr Geld entscheiden können. Diese Wahloption bietet damit das Potenzial, die persönliche Arbeitszeit flexibler an unterschiedliche Lebensphasen anzupassen. Der Beitrag analysiert anhand eines verknüpften Betriebs- und Beschäftigtendaten- satzes, inwiefern sich Männer und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt

bei der Wahl von Zeit sowie bei den dahinterliegenden Motiven ihrer Wahl unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen zum einen, dass Frauen häufiger Zeit wählen als Männer. Zum anderen geben Mütter und Väter die Zeit für Hobbies, Freunde und sich selbst deutlich häufiger als wichtigsten Grund für die Zeitwahl an als Frauen und Männer ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Die Ergebnisse sprechen somit dafür, dass sich auch im Kontext der Wahloption geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede finden lassen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 22–29

ALEXANDRA MELLIES, ANJA-KRISTIN ABENDROTH,
ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, KEVIN RUF

Spoilt for Choice? The Social Structuring of the Collectively Agreed Choice between Time and Money

Several trade unions in Germany have pushed through flexible working time arrangements recently, giving employees the choice between more time and more money. With this choice, employees can adapt their working hours to different stages of life in a more flexible manner. Using a linked employer-employee dataset, the article analyses gender- and parenthood-specific choices of time as well as the underlying motives. The findings reveal that women are more likely to choose time over money. In addition, mothers and fathers are significantly more likely to mention hobbies, friends and time for themselves as the most important reasons for choosing time over money than women and men living in households without children under the age of 14. Therefore, the findings suggest that gender- and parenthood-specific differences can be found in the context of the choice option, too. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 30–37
MARVIN AYODELE CLASSOW, PETER BIRKE

Individuelle und kollektive Interessenpolitik

Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich

Stationäre Altenpflege gilt als problematisch in Bezug auf schlechte Arbeitsbedingungen und daraus entstehende Fluktuation, aber auch in Bezug auf die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Zu erklären ist, warum es so schwer scheint, Beschäftigtenhandeln und gewerkschaftliche Organisierungsversuche produktiv für bessere Arbeits- und Pflegebedingungen miteinander zu verbinden. Dieser Beitrag diskutiert auf der Grundlage von Interviewstudien aus der Zeit um 1990 sowie aus der Gegenwart, mit welchen Strategien Beschäftigte Verbesserungen der eigenen Arbeitssituation erreichen. Aus dem explorativ angelegten Vergleich qualitativer Interviewstudien zwischen 1990 und heute ergeben sich Hinweise auf veränderte Formen einer „Arbeitszeitakrobatik“, die im Zusammenhang mit Fragen nach gewerkschaftlicher Organisierung bedeutend sind. Das Arbeitszeithandeln der Beschäftigten zielt überwiegend auf individuelle Verbesserung der eigenen Arbeitssituation und durchkreuzt kollektive, gewerkschaftliche Organisierungsversuche. Die Herausforderung einer noch zu findenden anderen gewerkschaftlichen Alltagspolitik wird im Feld der stationären Altenpflegearbeit ersichtlich. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 30–37
MARVIN AYODELE CLASSOW, PETER BIRKE

Individual and Collective Politics of Interest Representation

A Historical Comparison of the Handling of Working Time in Inpatient Care for the Elderly

Stationary care for the elderly is considered to be problematic not only in terms of poor working conditions and the resulting turnover, but also with regard to possibilities for union representation. But why does it seem so difficult to productively combine employee actions and the organising efforts of unions for the purpose of better working and care conditions? Based on interviews from around 1990 and the present, this article discusses what strategies allow employees to improve their own work situations. The exploratory comparison of qualitative interviews from 1990 and today hints at changed forms of “working time acrobatics”, which are significant in terms of union organisation. Employees’ handling of working hours mainly aims at individual improvements in their own work situations and undermines the efforts of unions to organise them collectively. The challenge of finding new, and different, union politics of tackling everyday work and life thus becomes apparent in the field of stationary care work for the elderly. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 38–46
BRIGITTE AULENBACHER,
EWA PALENGA-MÖLLENBECK, KARIN SCHWITER

Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar

Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung

Der Aufsatz befasst sich mit der Live-in-Betreu-

ung in Deutschland, Österreich und der Schweiz und zeigt, inwiefern Arbeitszeit ein Kernkonflikt in ihrer Regulierung und in der alltäglichen Arbeitsorganisation und -verrichtung ist. Zuerst verbinden die Autorinnen das Konzept vom „Ensemblecharakter“ der Arbeit mit weiteren Zugängen feministischer Arbeitsforschung und arbeiten strukturelle Gemeinsamkeiten im „Arbeitsensemble“ von Live-in-Betreuer*innen heraus. Im zweiten Schritt zeigen sie, wie Arbeitszeit in der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Entsende-, Selbstständigen- bzw. Angestelltenmodell reguliert und zugleich umstritten ist. Im dritten Schritt lenken sie den Blick auf die Arbeitsorganisation im Haushalt. Trotz länderspezifisch unterschiedlicher Regulierungen zeigt sich, dass ein unbegrenzter Zugriff auf die Betreuungskräfte dem Live-in-Verhältnis inhärent ist. Im Fazit wird argumentiert, dass sich der Konflikt um Arbeitszeit innerhalb der Live-in-Betreuung letztlich nicht lösen lässt und es grundlegender Veränderung bedarf. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 38–46

BRIGITTE AULENBACHER,
EWA PALENGA-MÖLLENBECK, KARIN SCHWITER

Unlimited Availability – Limited Negotiability

Working Time as a Key Conflict in Live-in Care

This article addresses the issue of live-in care in Germany, Austria and Switzerland and shows how working time is a key conflict in the regulation and the everyday organisation and practice of this type of work. First, the authors tie the concept of “work as an ensemble” to further approaches of feminist labour studies and identify structural commonalities in the ensemble of activities carried out by live-in care workers. Second, they present the regulation of and the controversy over working time in live-in care

in Germany, Austria and Switzerland, where these workers are either posted, self-employed or employed. In a third step, the authors focus on the organisation of work in the household. Although regulations differ between the countries, unlimited access to care workers emerges as inherent to the live-in setting. In their conclusions, the authors argue that the conflict around working time cannot be solved within this setting and that fundamental change is required. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, PP 47–55

INES ENTGELMEIER, JOHANNA NOLD

Working Time – Opportunities and Challenges for Reconciliation

A Gender and Parental Perspective

Based on analyses of the 2023 working time survey by the Federal Institute for Occupational Safety and Health (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), this article shows that the working time of men and women with and without children differs significantly in terms of length, location, and temporal and spatial flexibility. Men and fathers have longer working hours, do more overtime and work atypical hours more often than women and mothers. Men and fathers also have more opportunities for flexibility. They have more influence over the start and end of their working hours and the days they can work from home. Women and mothers continue to work part-time significantly more often than men and fathers, citing family commitments as the main reason. Despite more demanding working hours, men with and without children rate their work-life balance better than women with and without children. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2025, SEITEN 47–55

INES ENTGELMEIER, JOHANNA NOLD

Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit

Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung

Anhand von Auswertungen der Arbeitszeitbefragung 2023 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt dieser Beitrag, dass sich Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit und ohne Kind deutlich hinsichtlich ihrer Länge, Lage sowie zeitlicher und räumlicher Flexibilität unterscheiden. Männer und Väter haben längere Arbeitszeiten, leisten mehr Überstunden und arbeiten häufiger zu atypischen Zeiten als Frauen und Mütter. Männer und Väter verfügen zudem häufiger über Flexibilitätsmöglichkeiten. Sie haben häufiger Einfluss auf den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit und darauf, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten können. Frauen und Mütter arbeiten nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit als Männer und Väter und geben als Hauptgrund dafür familiäre Verpflichtungen an. Trotz höherer arbeitszeitlicher Anforderungen bewerten Männer mit und ohne Kind ihre Work-Life-Balance besser als Frauen mit und ohne Kind. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE

Die **WSI-MITTEILUNGEN** sind eine referierte wissenschaftliche Zeitschrift im Themenpektrum „Arbeit – Wirtschaft – Soziales“. Ihr Anliegen ist wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn und der Transfer gesellschaftsrelevanter Wissenschaftsbefunde in die politische und gewerkschaftliche Praxis. Auf einen ansprechenden Sprachstil legen wir großen Wert. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors/der Autorin wieder, nicht unbedingt die der Herausgeberin und der Redaktion.

MANUSKRIFTANGEBOTE für die Rubriken Aufsätze, Forschung aktuell, Aus der Praxis, Debatte sowie Buchbesprechungen werden als Word-Dateien erbeten an die Redaktion: claudia-czingon@boeckler.de.

Das eingereichte Manuskript darf im deutschsprachigen Raum weder veröffentlicht sein noch einer anderen Zeitschrift gleichzeitig angeboten werden. Auch sind Originalbeiträge erwünscht. Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Nomos Verlags. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag.

AUFSÄTZE sind analytische Beiträge zu einem praxisrelevanten Thema mit theoretischem wie auch empirischem Bezug (ca. 40 000 Zeichen inklusive Leerzeichen). Sie werden zweifach doppelt-blind begutachtet (Peer Review). Das Ergebnis wird üblicherweise binnen zwei Monaten nach Einreichung des Manuskripts mitgeteilt. Die Entscheidung über die Veröffentlichung in allen weiteren Rubriken liegt bei der Redaktion.

FORSCHUNG AKTUELL präsentiert zeitnah Befunde aus der empirischen Forschung, aus Datenanalysen oder gibt unter einer praxisrelevanten Fragestellung einen Überblick über den Forschungsstand (ca. 35 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

In **AUS DER PRAXIS** werden aktuelle, praxisrelevante Entwicklungen dargestellt und kritisch kommentiert (max. 20 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

DEBATTE bietet ein Forum für zugespitzte Diskussionsimpulse zu kontroversen wissenschaftlichen und/oder politischen Themen (max. 12 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

BUCHBESPRECHUNGEN stellen Neuerscheinungen aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften vor, die für einen breiten Leserkreis von Interesse sind (max. 11 500 Zeichen inklusive Leerzeichen). Für alle Textbeiträge gilt die neue deutsche Rechtschreibung gemäß den Empfehlungen des Dudens. Die detaillierten Redaktionshinweise finden Sie unter: www.wsi.de/de/redaktionshinweise-15414.htm Wir bitten darum, diese bei der Texterstellung zu berücksichtigen.