

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 geeignetsten 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 Early retirement schemes were also introduced from 1984 but were later repealed.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. Leistungs politik, 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 Beschäftigendatensatzes, 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

Spoil 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 Organisationsversuche 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 Organisation bedeutend sind. Das Arbeitszeithandeln der Beschäftigten zielt überwiegend auf individuelle Verbesserung der eigenen Arbeitssituation und durchkreuzt kollektive, gewerkschaftliche Organisationsversuche. 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, 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. ■

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. ■

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