

Frühling 2008

www.igbildendekunst.at/bildpunkt

ZUICHT DRUCK VIELIG
... ACHTUNDSECHZIG

in bildpunkt

Zeitschrift der IG Bildende Kunst

Wo Menschen Wissenschaft nützlich machen wollen.

Wo Wissenschaft sich auf sich selber anwendet.

Wo sie Verschwiegenes benennt, Handlungsmöglichkeiten diskutiert.

Wo sie nützlich wird, kritisiert, eingreift –

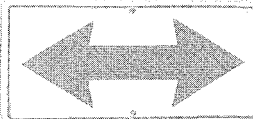
– da ist FORUM WISSENSCHAFT. Das kritische Wissenschaftsmagazin.

Aktuelle Ausgabe (1/2008): **Kontrolle: Außer Kontrolle – ?** Das Denken im Schatten der „Inneren Sicherheit“. Recht, Raum, Städte, Sozialpolitik, Strategien. Und Bewegung.

Außerdem: Hochschule: Personalstruktur, Habilitieren in der Türkei. Klima: Götter, Dämonen und Stromer. Neuigkeiten aus Waffenschmieden. Und viel aktuelle Ökonomie.

Jedes Vierteljahr. Immer politisch. Immer mit einem aktuellen Themenschwerpunkt.

Immer kompetent. Immer mit anspruchsvoller Illustration.



FORUM
Wissenschaft

FORUM WISSENSCHAFT. Bewegt.

Vierteljährlich · Einzelheft 7,- € · Jahresabo 26,- € · www.bdwi.de/forum · forum@bdwi.de

Hg. vom Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) · www.bdwi.de

Christoph Hermann

Kampf um die Arbeitszeit. Ein Überblick

Seit einigen Jahren wird wieder offen über eine Verlängerung der Arbeitszeit diskutiert. Nachdem in den Vereinigten Staaten schon seit Anfang der 1990er Jahre die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit zunimmt und dieser Umstand in Bestsellern wie Juliet Schors *The Overworked American* (1992) angeprangert wird, hat in den letzten Jahren auch in Europa der Druck auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen zugenommen, die Arbeitszeit auszuweiten. Deutschland ist hier keine Ausnahme. Nachdem die IG Metall 2003 erfolglos versuchte, die 35-Stunden-Woche nach Ostdeutschland auszudehnen (vgl. Schmidt 2003) – und dabei auch Widersprüche in der Organisation und Spaltungen der Basis sichtbar wurden, setzten im darauf folgenden Jahr Siemens und DaimlerChrysler für zwei Produktionsstandorte in Westdeutschland mit Zustimmung der IG Metall Ausnahmeregelungen von der 35-Stunden-Woche durch.¹ 2005 kam es zu einer einstündigen Verlängerung der tarifvertraglichen Arbeitszeit bei der Deutschen Bahn, 2006 wurde ein 14-wöchiger Streit um den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst unter anderem dadurch beendet, dass die neue wöchentliche Arbeitszeit in Ostdeutschland auf 40 Stunden erhöht wurde, während sie in Westdeutschland je nach Bundesland zwischen 38,7 und 39,7 Stunden variieren kann (die öffentlichen Arbeitgeber forderten eine Ausdehnung auf 42 Wochenstunden). Ebenfalls nach einem wochenlangen Streik einigten sich die Deutsche Telekom und Verdi im letzten Jahr darauf, dass die wöchentliche Arbeitszeit für circa 50.000 Beschäftigte von 34 auf 38 Stunden ausgedehnt wird. Auch in diesem Fall war das Hauptargument, dass die Beschäftigten bei der Konkurrenz deutlich länger arbeiten.

Trotz der oben aufgezählten Fälle stellen tarifvertragliche Arbeitszeitverlängerungen in Deutschland noch immer eine Ausnahme dar. Der Durchschnitt der tarifvertraglichen Arbeitszeit stagniert in Westdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre bei 37,4 Wochenstunden. Während die tarifvertragliche Arbeits-

¹ Bei Siemens wurde für die Standorte Kamp-Lintfort und Bocholt (Handy-Produktion) für zunächst zwei Jahre eine unbezahlte Arbeitszeitverlängerung von 35 auf 40 Stunden vereinbart. Bei DaimlerChrysler wurde am Standort Sindelfingen die Arbeitszeit im Forschungs- und Entwicklungsbereich auf 40 Stunden bei voller Bezahlung heraufgesetzt, in einigen von Ausgliederung bedrohten Bereichen (Druck, Logistik, Bewachung, Kommunikation) werden künftig 39 Stunden in der Woche gearbeitet.

zeit stagniert, kam es in den letzten Jahren allerdings zu einer Zunahme der individuell vereinbarten Arbeitszeiten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Im Durchschnitt arbeiteten Vollzeitbeschäftigte in Deutschland 2003 je nach Erhebung zwischen 39,9 und 41,9 Stunden pro Woche und damit fast um eine halbe Stunde länger als 1995 (Lehndorff 2004, Bauer/Munz 2005). Allerdings gilt es zu bedenken, dass es sich hier um einen Durchschnittswert handelt. Hinter dem Durchschnitt verbirgt sich eine zunehmende Polarisierung der Arbeitszeit: Nach einer IAB-Studie ging der Anteil jener Beschäftigten, die zwischen 35 und 40 Wochenstunden arbeiten, zwischen 1999 und 2003 zurück, während die Anteile jener, die kürzer als 35 und länger als 40 Stunden arbeiten, zugenommen haben. Dieselbe Untersuchung zeigt auch, dass Beschäftigte mit einem hohen betrieblichen Status länger arbeiten als solche mit einem niedrigen und Männer länger arbeiten als Frauen. Im letzten Fall nehmen die Unterschiede weiter zu (Bauer/Munz 2005).

Dieser Beitrag beleuchtet die Entwicklung vor allem der wöchentlichen Arbeitszeit von *Lohnarbeit* seit der Einführung der 40-Stunden-Woche und analysiert und periodisiert die Veränderungen im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlich notwendiger und effektiv geleisteter Arbeitszeit und dem damit verbundenen extensiven oder intensiven Charakter des jeweiligen Akkumulationsregimes. Um die jüngste Verlängerung der Arbeitszeit zu verstehen, so eine zentrale These, muss die Rolle der Konkurrenz als Triebfeder kapitalistischer Entwicklung und als Herrschaftsinstrument in die Analyse miteinbezogen werden. Umgekehrt muss der Kampf um die Arbeitszeit auch als ein Kampf zur Einschränkung von Konkurrenz mittels Solidarität als Teil der politischen Ökonomie der Arbeiterklasse verstanden werden. Eben diese Solidarität erfordert aber auch eine Neubestimmung und Neuverteilung der gesellschaftlich notwendigen bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit.

Der Beitrag beginnt mit einer Klärung von zentralen Begrifflichkeiten und theoretischen Zusammenhängen, bevor wichtige Aspekte der Herausbildung des fordistischen Arbeitszeitregimes beschrieben werden. Im folgenden Abschnitt wird der fordistische Arbeitszeitkompromiss diskutiert, bevor maßgebliche Veränderungen im Postfordismus analysiert werden. Der Beitrag endet mit einer Analyse des Zusammenhanges zwischen Neoliberalismus und zunehmenden Arbeitszeiten.

1. Die politische Ökonomie der Arbeiterklasse

Der Kampf um die Arbeitszeit dreht sich um die Differenz zwischen der Arbeitszeit, die notwendig ist, um eine Gesellschaft mit gegebenem Lebensstandard zu reproduzieren (im Folgenden kurz: *notwendige Arbeitszeit*²), und den

2 Vgl. MEW 23: 230f. Nicht zu verwechseln mit wertbildender „gesellschaftlich notwendiger Arbeitszeit“ (MEW 23: 53).

Arbeitsstunden, die tatsächlich mit der kapitalistischen Produktion von Gütern und Dienstleistungen verbracht werden. Während das Kapital dazu tendiert, diese Differenz, die *Mehrarbeitszeit*, auszuweiten, weil von ihr der Profit abgeleitet wird, läuft der Kampf der Arbeiterklasse tendenziell darauf hinaus, die Mehrarbeitszeit zu verringern.

Die Mehrarbeitszeit kann verringert werden indem die Arbeitszeit verkürzt, die Intensität der Arbeit verringert oder der Lebensstandard und damit die notwendige Arbeitszeit erhöht wird. Letzteres erfolgt primär beim Kampf um höhere Löhne. Der Kampf um Arbeitszeit unterscheidet sich vom Kampf um höhere Löhne aber dadurch, dass er potentiell über einen reinen Verteilungskampf hinausgeht. Indem Arbeitszeitregelungen Rahmenbedingungen für die Organisation der Produktion setzen, können sie einen entscheidenden Einfluss auf die Art der Mehrwertproduktion bzw. auf die historisch spezifische Akkumulationsweise haben.

Die Regulationstheorie unterscheidet diesbezüglich zwei grundsätzliche Formen von Akkumulationsregimes: Auch wenn absolute und relative Mehrwertproduktion immer miteinander verbunden sind, so beruht die Mehrwertproduktion im extensiven Akkumulationsregime primär auf der Ausweitung des absoluten Mehrwerts, im intensiven Akkumulationsregime auf der Steigerung des relativen Mehrwerts (Boyer 2004: 52ff). Historisch steht das extensive Akkumulationsregime für die Zeit vor der Ausbreitung der fordistischen Massenproduktion (ebd.). Im Postfordismus kommt es jedoch gleichzeitig zu Arbeitszeitverlängerungen und Produktivitätssteigerungen, ohne dass eine Art der Mehrwertproduktion eine eindeutige Vorrangstellung hätte (s.u.). Die aktuellen Arbeitszeitverlängerungen können als Indikator dafür gewertet werden, dass die extensive Akkumulation wieder an Bedeutung gewinnt.

Das Kapital in seinem „Heißhunger nach Mehrarbeit“ (MEW 23: 249ff) ist soweit „rücksichtslos gegen Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters“ (MEW 23: 285), dass durch überlange Arbeitszeiten die Reproduktion der Arbeiterklasse – und damit auch des Kapitals – untergraben wird. Insofern kann der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung, solange sie sich in gewissen Schranken hält, den Interessen des Kapitals (als Gesamtkapital) durchaus dienlich sein. Kürzere Arbeitszeiten stellen nicht nur die Reproduktion der Arbeiterklasse sicher, sie spornen Unternehmen auch an, die Arbeitsorganisation effizienter zu gestalten und in arbeitssparende Maschinen zu investieren. Die Funktion der Arbeitszeitverkürzung als ‚Produktivitätspeitsche‘ wurde von verschiedenen Autoren unterstrichen und spielte in der gewerkschaftlichen Argumentation für Arbeitszeitverkürzungen immer wieder eine wichtige Rolle (zuletzt bei der Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich).³ Allerdings

3 In Deutschland besonders bekannt ist der Ökonom Lucio Brentano, der in seiner 1875 veröffentlichten Schrift „Das Verhältnis von Arbeitslohn zu Arbeitszeit und Arbeitsleistung“ ar-

eröffnen radikale Arbeitszeitverkürzungen zumindest prinzipiell die Perspektive auf eine gesellschaftliche Existenz jenseits der kapitalistischen Verwertungsbedingungen.

Diese Rücksichtslosigkeit des Kapitals ist keine Frage der Moral, sondern „[d]ie freie Konkurrenz macht die immanenten Gesetze der kapitalistischen Produktion dem einzelnen Kapitalisten gegenüber als äußerliches Zwangsgesetz geltend“ (MEW 23: 286). Der Konkurrenz kommt im Kampf um die Arbeitszeit eine entscheidende Rolle zu: Erstens drängt sie den einzelnen Kapitalisten dazu, die Arbeitszeit auszudehnen, um dadurch die Basis für den Profit zu verbreitern; gleichzeitig zwingt sie ihn aus demselben Grund, die Arbeitszeit pro produzierter Ware auf ein Minimum zu reduzieren.

Mindestens genauso wichtig ist aber, dass die Konkurrenz zwischen den Einzelkapitalen dafür sorgt, dass die Herrschaft des Kapitals über die Arbeitszeit aufrechterhalten wird. Zwar erwirbt der Kapitalist durch den Arbeitsvertrag die Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit (nach Einführung des Normalarbeitstages in einem gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Rahmen), aber erst die Konkurrenz stellt sicher, dass die Arbeiter ihre eigenen Arbeitszeitbedürfnisse unter die Interessen des Kapitals stellen. Der Wettbewerb zwingt nicht nur die einzelnen Kapitalisten miteinander zu konkurrieren, sondern setzt auch die von ihnen abhängigen Belegschaften in Konkurrenz zueinander. Indem sie länger arbeiten, glauben Arbeiter dazu bei zu tragen, dass ihr Arbeitgeber im Konkurrenzkampf überlebt und sie damit ihren Job behalten (obwohl, wie die jüngsten Beispiele in Deutschland zeigen, lange Arbeitszeiten keinesfalls ein Garant für hohe Profitabilität und Arbeitsplatzsicherheit sind). Dass einige Arbeiter sehr lange arbeiten, führt dazu, dass andere nur wenige Stunden beschäftigt sind oder, wenn sich die Wirtschaft nicht gerade in einer Hochkonjunktur befindet, gar keine Beschäftigung haben.

Der Kampf um die Arbeitszeit beschränkt sich deshalb nicht auf die Länge des Arbeitstages. Die Arbeitszeitfrage eignet sich vielmehr „wie keine andere zur Auseinandersetzung und Entscheidung darüber, wer die ausschlaggebenden gesellschaftlichen Machtpositionen besitzt und welchen gesellschaftlichen Organisationsprinzipien beherrschende Geltung verschafft wird“ (Schmiede 1984: 372-73). Beim Kampf um die Arbeitszeit geht es um die Frage der Kontrolle der sozialen Produktion bzw. um die Durchsetzung dessen, was Marx als die „politische Ökonomie der Arbeiterklasse“ bezeichnet hat (MEW 16: 11). Ähnlich argumentiert auch Karl Polanyi (1978: 352 ff), dass die Gesellschaft vor den Auswüchsen der marktvermittelten Konkurrenz geschützt werden muss. Dazu gehört insbesondere auch der Schutz der Arbeitskraft. Polanyi bezieht diesen Schutz vor allem auf die Konkurrenz am Arbeitsmarkt, er be-

gumentierte, dass Arbeitszeitverkürzungen in der industriellen Produktion zu einer Steigerung der Arbeitsleistung führen (Deutschmann/Dybowski-Johannson 1979: 318-9).

tont aber auch, dass die Arbeitszeiten in den Fabriken unabhängig von Marktbedingungen festgesetzt werden müssen (ebd.).

2. Der Kampf um den Normalarbeitstag

Während die Konkurrenz sicherstellt, dass die Arbeitszeit den Zwängen des Marktes untergeordnet wird, ist die Solidarität das Mittel, um sie an den Bedürfnissen der Menschen auszurichten. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung war nicht zufällig mit der Vorstellung verbunden, dass der Arbeitstag für alle gleich sein sollte. Nach Markus Promberger (2005: 17) geschah dies im Wissen, „dass anders das Projekt deutlich kürzerer Arbeitstage ... nicht durchsetzbar wäre, da der Wettbewerb verschiedener Branchen, Unternehmen und Arbeitnehmergruppen immer wieder zu einer Angleichung der Arbeitszeiten ‚nach oben‘ führen würde“. Erfolgreiche Kampagnen für Arbeitszeitverkürzung stärkten die Arbeiterbewegung und die Gewerkschaften (Bienefeld 1972).

Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung ist primär eine Geschichte von Streiks, Protesten und Demonstrationen. Trotz unterschiedlichster Arbeitszeitalternativen forderten hunderttausende Teilnehmer an den internationalen 1. Mai-Kundgebungen 1890 die Einführung des Acht-Stunden-Tages. Tatsächlich dauerte es aber bis zum Ende des ersten Weltkrieges, bis diese Forderung in Teilen der industrialisierten Welt flächendeckend verwirklicht wurde. 1919 verpflichteten sich die meisten an einer von der gerade gegründeten Internationalen Arbeitsorganisation in Washington organisierten Konferenz teilnehmenden Länder, den Acht-Stunden-Tag einzuführen. Die Ratifizierung des Abkommens blieb aber unvollständig. Nachdem sich die Wirtschaft langsam vom Krieg erholt hatte, fingen die nationalen Bourgeoisien an, die zur Befriedigung der revoltierenden Massen gemachten Arbeitszeitgeständnisse aufzuweichen und rückgängig zu machen. In Deutschland wurde der im Zuge des Demobilisierungsgesetzes eingeführte Acht-Stunden-Tag wieder in Frage gestellt und ab 1923 partiell aufgehoben (Schneider 1984: 83). Zum Teil forderten jetzt dieselben Kräfte, die sich zuvor gegen einen internationalen Acht-Stunden-Tag aussprachen, Arbeitszeitverlängerungen, um die Konkurrenzfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Der Konjunkturaufschwung dauerte nur kurz. Ende der 1920er Jahre schlitterte die Weltwirtschaft in die Grosse Depression, gefolgt von einer Welle der Arbeitslosigkeit, die in den 1930er Jahren fort dauerte. Angesichts der Massenarbeitslosigkeit stand Arbeitszeitverkürzung plötzlich wieder ganz oben auf der Tagesordnung. Die Reduzierung der Arbeitswoche sollte die noch verbleibende Arbeit auf mehr Arbeiter aufteilen und dadurch die Arbeitslosigkeit verringern. In den USA kämpften die Gewerkschaften Anfang der 1930er Jahre für die Einführung der 30-Stunden-Woche. Dazu kam es zwar nie, aber mit dem *National Industrial Recovery Act* (NIRA) wurde in vielen Branchen die 40-

Stunden-Woche eingeführt (Roediger/Foner 1989: 249). Das Gesetz wurde Mitte der 30er Jahre vom Obersten Gerichtshof zwar als verfassungswidrig aufgehoben, 1938 verabschiedete die Roosevelt-Administration aber den *Fair Labor Standards Act*, der neben der Einführung eines Mindestlohnes auch die schrittweise Umsetzung der 40-Stunden-Woche vorsah (ebd.: 255; Hunnicutt 1988: 246-7). Im Gegensatz zur früheren Regelung stellte die 40-Stunden-Woche nun aber keine Höchstarbeitszeit mehr dar. Vielmehr verlangte das Gesetz für Stunden, die über diese Grenze hinausgehen einen Überstundenzuschlag. Damit wurde im Grunde bereits der fordistische Arbeitszeitkompromiss vorweggenommen.

Eine ähnliche Entwicklung fand auch in Frankreich statt: Dort hatte die *Front Populaire* ab 1936 die 40-Stunden-Woche eingeführt (Chatriot/Fridenson/Pezet 2003). Die Regierung verabschiedete detaillierte Stundenpläne für die verschiedenen Industrien (Freyssinet 1998: 642). Die Kritiker argumentierten weniger gegen die 40-Stunden-Woche an sich als gegen die rigide Anwendung des neuen Arbeitszeitstandards. Nach dem Fall der Regierung Blum reagierte dessen Nachfolger Balladier auf diese Kritik, indem er eine Vielzahl von Ausnahmeregelungen bewilligte und die Möglichkeit von Überstunden einführte. Diese Regelung wurde nach dem zweiten Weltkrieg wieder eingeführt und es dauerte bis Ende der 1960er Jahre, bis die Zahl der Überstunden beschränkt wurde.

In Deutschland scheiterte Anfang der 1930er Jahre eine Initiative des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Einführung der 40-Stunden-Woche und auch um die Einführung des Acht-Stunden-Tages ähnelten sich die Auseinandersetzungen. Ursprünglich war es nur in wenigen Fällen erlaubt, die Acht-Stunden-Grenze zu überschreiten. Ab 1923 erreichten die Unternehmer die schrittweise Lockerung und Aushöhlung der als „schematisch“ kritisierten Regelung des Acht-Stunden-Tages. Das Arbeitszeitnotgesetz 1927 schränkte zwar die Zahl der Ausnahmen wieder ein, eröffnete aber gleichzeitig die Möglichkeit von Abweichungen, wenn für darüber hinausgehende Arbeitszeiten Zuschläge bezahlt wurden (Schneider 1984: 85). Mit der Zulassung von Abweichungen, auch wenn sie teuer erkauft waren, wurde die Arbeitszeit wieder ein Stück mehr der Verfügungsgewalt des Kapitals unterstellt.

3. Der fordistische Arbeitszeitkompromiss

Der fordistische Arbeitszeitkompromiss beinhaltete eine Reihe von Zugeständnissen von Seiten der Arbeiterbewegung. Die Kompromissformel 40-Stunden-Woche plus Überstundenzuschläge gab Unternehmen die Möglichkeit, die Arbeitszeit kurzfristig auszudehnen – in den USA ohne maximale Arbeitszeitgrenze, in Deutschland bis zu 60 Wochenstunden. Insofern wurde die Arbeitszeit nur partiell der marktvermittelten Konkurrenz entzogen. Tatsächlich machten auf dem Höhepunkt der Nachkriegsexpansion viele Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch und ordneten Millionen von Über-

stunden an. In Deutschland stieg die Zahl der Überstunden pro Beschäftigten von durchschnittlich 95 Stunden 1960 auf 157 Stunden 1970 an (Bosch 1994: 133) und entsprach damit einem zusätzlichen Monat Arbeit pro Jahr. Das fordistische Arbeitszeitregime war also wesentlich flexibler, als es im nach hinein dargestellt wird. Allerdings hatte Flexibilität ihren Preis: Die Überstundenzuschläge betragen zwischen 50 und 100 Prozent des normalen Lohnes.

Mit der Einführung der 40-Stunden-Woche wurde zwar ein Arbeitszeitstandard geschaffen, allerdings unter Ausschluss eines großen Teils der Bevölkerung. Das Erreichen der Vollbeschäftigung in den Nachkriegsjahrzehnten war nur möglich weil Frauen vor die Wahl zwischen Beruf und Familie gestellt wurden und damit zum großen Teil aus dem Arbeitsmarkt hinausgedrängt wurde. Als Vollzeit-Hausfrauen und Mütter waren sie für die unbezahlte (und zeitlich unregulierte) Reproduktionsarbeit zuständig. Insofern wurde auch an der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht gerüttelt. Erst mit der Ausweitung der Wohlfahrtsstaaten wurden unbezahlte, aber gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten wie Kinderbetreuung oder die Betreuung von alten Menschen ein Stück weit in bezahlte Arbeit umgewandelt. Im relevanten Ausmaß geschah dies aber nur in den hoch entwickelten Wohlfahrtsstaaten Nordeuropas. Hier fanden ab den 1960er Jahren zahlreiche Frauen in der Erziehung und im Gesundheitssektor eine meist mäßig bezahlte Beschäftigung. An der ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit änderte das aber nichts.

Obwohl am Ende des Nachkriegsbooms in fast allen entwickelten Ländern die 40-Stunden-Woche galt, blieb der fordistische Arbeitszeitkompromiss ein je nationaler Kompromiss. Der Zeitpunkt der Einführung der 40-Stunden-Woche variierte von Land zu Land und spiegelte zum Teil die Produktivitätsentwicklung wieder: Während in den USA ab der Mitte der 1950er Jahre ein Großteil der außerhalb der Landwirtschaft beschäftigten Arbeiterschaft in den Genuss der 40-Stunden-Woche kam, mussten die Arbeiter in Europa bis zur Mitte der 1960er oder 1970er Jahre warten, bis derselbe Standard erreicht wurde. Umgekehrt kamen die USA ab Mitte der 1960er Jahre zusehends unter Druck, weil die Europäer in punkto Produktivität immer näher kamen, aber deutlich länger arbeiteten (wie weiter unten ausgeführt, wurde als Reaktion auf die schwindende Konkurrenzfähigkeit die Arbeitszeit in den USA ausgedehnt).

Der fordistische Arbeitszeitkompromiss führte zu einer beträchtlichen Intensivierung der Arbeit. Durch die obligatorischen Überstundenzuschläge wurde ein starker Anreiz geschaffen, in die relative Mehrwertproduktion zu investieren. Mit der Kombination eines in immer einfachere Teilarbeiten zerstückelten Arbeitsprozesses und einer fließenden und zusehends mechanisierten Produktion war bereits in den ersten beiden Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts ein neues Produktionsmodell geschaffen worden, das es erlaubte, die pro industriell hergestellter Ware verausgabte Arbeitszeit radikal zu reduzieren. Henry Ford führte die verschiedenen für diese Massenproduktion konstitutiven Ele-

mente zusammen und brachte mit dem Modell T nicht nur das erste massenhaft produzierte Automobil auf den Markt, sondern führte den Acht-Stunden-Tag und später die 40-Stunden-Woche ein,⁴ als in der amerikanischen Stahlindustrie Zwölf-Stunden-Tage üblich waren. Ford blieb mit seiner Arbeitszeitverkürzung aber eine Ausnahme und angesichts zunehmender Konkurrenz auf dem Automobilmarkt wurde die 40-Stunden-Woche später wieder aufgehoben. Während Fords Arbeitszeitinitiative unter der zügellosen Konkurrenz der 1920er Jahre nicht aufrecht erhalten werden konnte, half umgekehrt die Einführung eines allgemeinen, für alle Unternehmen verpflichtenden Arbeitszeitstandards in den 1930er Jahren und nach dem zweiten Weltkrieg, die fordistische Produktionsweise zu konsolidieren. Zwar erzielten Unternehmen schon früher durch die Anwendung neuer Technologien hohe Produktivitätsgewinne, aber erst die Einführung der 40-Stunden-Woche bzw. die Verpflichtung zur Zahlung von Überstundenzuschlägen sorgte dafür, dass weniger produktive Unternehmen in die Modernisierung ihres Produktionsapparates investierten, anstatt mangelnde Produktivität durch lange Arbeitszeiten wett zu machen. Die Arbeitszeitverkürzung half damit, die fordistische Produktionsweise zu einem branchenübergreifenden technologischen Paradigma zu machen. Deshalb symbolisiert die Einführung der 40-Stunden-Woche mehr als alles andere den Übergang von einem extensiven zu einem intensiven Akkumulationsregime. Voraussetzungen dafür waren allerdings das Scheitern des Laissez-Faire-Kapitalismus, zunehmender Staatsinterventionismus (New Deal), Massenproteste und die Formierung von militanten Industriegewerkschaften in den 1920er und 30er Jahren.

Im Fordismus beruhte die Mehrwertsteigerung primär auf der Ausweitung des Produktionsvolumens bei konstanter Arbeitszeit. Das Resultat war einerseits eine relative Stabilität des Arbeitstags und andererseits eine dramatische Reduktion der für die Produktion eines Gutes verausgabten Arbeitszeit. Die in der fordistischen Produktionsweise angelegten Produktivitätsgewinne hatten das Potential, die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit radikal zu verkürzen. Da die gesellschaftliche Arbeitszeit aber nicht nur vom Produktivitätsfortschritt, sondern auch vom Lebensstandard abhängt, wurde die Reduktion der in den industriell gefertigten Waren steckenden Arbeitszeit ein Stück weit dadurch kompensiert, dass die Zahl der Waren vervielfacht wurde. Anstatt kürzer zu arbeiten, kauften die Arbeiter Autos, Häuser und andere Konsumgüter. Voraussetzung dafür war allerdings ein Lohnverhältnis, das sicherstellte, dass die Einkommen mit den Produktivitätsfortschritten zunahmen. Zum Teil

4 Ford verkürzte die Arbeitszeit nicht ganz uneigennützig: Erstens versuchte er damit, die Fluktuation unter den Beschäftigten zu senken; die hohe Fluktuation stellte einen nicht unerheblichen Kostenfaktor dar. Zweitens wollte er den Gewerkschaften, die in Detroit die Autowarbeiter organisierten und unter anderem den Acht-Stunden-Tag propagierten, das Wasser abgraben.

nahmen die Beschäftigten aber auch die Leistung von Überstunden in Kauf, um am sich entwickelnden Massenkonsum partizipieren zu können.

Zusätzlich wurde während der Nachkriegsjahrzehnte die effektive Arbeitszeit zwar nicht dramatisch, dafür aber kontinuierlich verkürzt. Wie in den 1920er und 1930er Jahren argumentierten die Gewerkschaften, dass die Produktivitätsgewinne eine Arbeitszeitverkürzung nicht nur erlaubten, sondern notwendig machten, um zu verhindern, dass Arbeitslosigkeit entsteht. Die amerikanischen Gewerkschaften hatten in den 1950er Jahren vergeblich versucht, die 35-Stunden-Woche einzuführen. Stattdessen gelang es aber, für den gewerkschaftlich organisierten Teil der Beschäftigten einen Anspruch auf bezahlten Urlaub durchzusetzen und diesen für die Arbeiter in den großen Industriebetrieben kontinuierlich zu erhöhen (Greiss 1984). In Deutschland verstärkte der DGB ab 1950 den Druck zur Arbeitszeitverkürzung. 1952 standen die Demonstrationen zum 1. Mai im Zeichen der 40-Stunden-Woche, 1956 startete die Kampagne „Samstags gehört Vati mir“. In der Folge wurde die Arbeitszeit in der Metallindustrie zuerst auf 45, dann auf 44 und in 1960er Jahren in mehreren Schritten auf 40 Stunden verkürzt (Schneider 1984: 87-8). Aufgrund des beständigen Widerstands der Unternehmer mussten die Gewerkschaften dabei wiederholt auf Kampfmaßnahmen zurückgreifen. Als Resultat fiel die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit in der Gesamtwirtschaft zwischen 1960 und 1974 um zehn Prozent und lag Mitte der 1970er Jahre bei knapp über 40 Stunden (Schudlich 1987: 382). Zusammen sorgten die Verschiebung der Arbeitszeitnormen und der steigende Lebensstandard dafür, dass der Abstand zwischen gesellschaftlich notwendiger und effektiv verausgabter Arbeitszeit im Fordismus einigermaßen konstant blieb.

Als in Deutschland die 40-Stunden-Woche Realität wurde, war in anderen Ländern der fordistische Arbeitszeitkompromiss bereits unter Druck geraten. In Frankreich gingen 1968 nicht etwa nur die Studenten, sondern auch die Arbeiter auf die Straße (größter Generalstreik der Geschichte). Sie demonstrierten gegen die mit der Fließbandarbeit verbundene Monotonie und Intensivierung der Arbeit und gegen die vielen Überstunden. Als Folge handelten Gewerkschaften und Arbeitgeber ein Abkommen aus, das erstmals die Zahl der Überstunden beschränkte. Das Abkommen wurde später in ein Gesetz umgewandelt. Im Ergebnis fiel die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von 45,2 Stunden in 1968 auf 41,8 Stunden in 1976 (Rigaudiat 1996: 35-6). In den USA kam es in den 1960er Jahren ebenfalls immer häufiger zu Arbeitsniederlegungen. Auch hier zeigten die Arbeiter wachsenden Unmut über die schlechten Arbeitsbedingungen und die permanenten Überstunden. Die Aussicht auf mehr Konsumgüter reichte offenbar nicht mehr aus, um die Nachteile des fordistischen Arbeitszeitkompromisses zu kompensieren (Moody 1997: 83ff). Viele dieser Streiks waren illegal. Mit einem offiziellen Streik bei Ford hingegen setzte die *United Auto Workers* 1976 sechs zusätzliche Urlaubstage durch,

die von den Beschäftigten individuell in Anspruch genommen werden konnten, während der Großteil des restlichen Urlaubes an Werksferien gebunden war. Die „persönlichen“ Urlaubstage waren damit auch eine Reaktion auf das wachsende Bedürfnis nach einer individuell variierenden Arbeitszeit. Langfristiges Ziel war, ihre Zahl so weit zu erhöhen, dass die Arbeitswoche effektiv auf vier Tage reduziert worden wäre (Gindin 1995: 183). Dazu kam es aber nie. Europäische und Japanische Firmen hatten inzwischen aufgeholt und produzierten zum Teil bereits effizienter als die amerikanischen Unternehmen (ebd.) und die Gewerkschaft verzichtete 1981 in der Folge auf zwei Wochen bezahlten Urlaub, um die amerikanischen Autoproduzenten wieder konkurrenzfähig zu machen. In dieser Situation kamen die Schwächen des fordistischen Arbeitszeitkompromisses voll zum Tragen: Zum einen war der Arbeitszeitstandard nicht wirklich international, zum anderen war es nicht gelungen, die Arbeitszeit im nationalen Rahmen der Verfügungsgewalt der Arbeitgeber zu entziehen. Gleichzeitig zeigte die Neuverhandlung der Tarifverträge die Richtung an, in welche später die Reform des fordistischen Arbeitszeitregimes gehen sollte.

4. Postfordismus und Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Laufe der 1970er Jahre geriet das fordistische Paradigma in die Krise. Angesichts zunehmend fragmentierter und sich schnell ändernder Märkte konnte die Produktivität nicht mehr länger einfach durch die Ausweitung des Produktionsausstoßes bei konstantem Arbeitsvolumen erhöht werden. Deshalb wurden technische und organisatorische Möglichkeiten gesucht, kleinere Stückzahlen oder mehr Variationen herzustellen, ohne mehr Arbeitszeit pro Ware aufwenden müssen. Voraussetzung für den Übergang zu einer flexibleren, postfordistischen Produktionsweise waren Fortschritte in der Automations- und Informationstechnologie, die es erlaubten, dieselben Produktionsmittel mit geringfügigen Modifikationen für die Herstellung von verschiedenen Produkten oder verschiedenen Varianten desselben Produktes zu verwenden. In der Literatur wurden die Veränderungen zum Teil als Übergang von *economies of scale* zu *economies of scope* beschrieben. Tatsächlich wurden aber *economies of scale* und *economies of scope* verbunden (Coriat 1991). Das Ziel war nicht die Wiederbelebung einer handwerklichen Produktionsstruktur, in der die Qualität einer Ware von der zu ihrer Herstellung verausgabten Arbeitszeit abhängt, sondern die Herstellung einer Vielfalt von Waren in möglichst kurzer Arbeitszeit.

Im Fordismus wurde davon ausgegangen, dass das Produktionsvolumen kontinuierlich wächst und der Produktionsausstoß pro geleisteter Arbeitsstunde sich dadurch quasi automatisch vergrößert. In der flexiblen Massenproduktion dagegen stellt das Produktionsvolumen die unabhängige Variable dar, während die Arbeitszeit den Produktionsschwankungen entsprechend variiert. Die An-

passung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen erfordert nicht nur kurzfristige Verlängerungen des Arbeitstages – das war auch im fordistischen Arbeitszeitregime möglich –, sondern nun auch Arbeitszeitverkürzungen. Das war neu und die Abwechslung von Verlängerung und Verkürzung wurde dazu benutzt, die Legitimation von Überstundenzuschlägen in Frage zu stellen, da unterm Strich die Arbeitszeit gleich bleiben konnte. Das Idealbild war das, was der frühere VW-Personalvorstand Peter Hartz (1996) einmal ein „atmendes Unternehmen“ genannt hat. Mit der *lean production* zeigten vor allem die japanischen Unternehmen, wie die zur Fertigung der Waren notwendige Arbeitszeit trotz beschränkter Stückzahlen, schwankender Auftragslage und häufigen Modellwechseln niedrig gehalten werden konnte. Es blieb nicht bei der variablen Anpassung der Arbeitszeit. Gleichzeitig wurden Arbeitszeitreserven (Pausen, Stehzeiten etc.) im Produktionsprozess eliminiert. Das Resultat war eine weitere Intensivierung der Arbeit, die trotz der partiellen Abkehr vom Taylorismus dafür sorgte, dass die Arbeitsbedingungen nicht unbedingt besser wurden (vgl. Rinehart u.a. 1997).

In den 1970er Jahren war auch die tayloristische Zerstückelung des Arbeitsprozesses an ihre Grenzen gestoßen. Die minutiöse Aufteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten verhinderte schnelle und unbürokratische Problemlösungen. Diese wurde aber immer wichtiger, als sich die Fehleranfälligkeit aufgrund von Produktdifferenzierungen und Modellwechseln häufte. Andererseits führten die japanischen Autoproduzenten vor, dass die Reintegration von Aufgaben und die Delegation von Verantwortung durchaus effizient sein konnte – vor allem wenn der Aufwand für die Behebung von Fehlern mit eingerechnet wurde. In Europa fingen Autohersteller in den 1980er Jahren an, mit der Einführung von Teamarbeit zu experimentieren. Dies verleitete auch kritische Autoren dazu, in dem neuen Produktionssystem einen Fortschritt gegenüber der fordistischen Produktionsweise zu sehen (Kern/Schumann 1984). Dabei wurde übersehen, dass das Teamkonzept dazu benutzt werden konnte, um Arbeitskraftreserven zu mobilisieren – wenn bspw. die Teammitglieder mehr oder länger arbeiten, um bei chronischer Unterbesetzung den Ausfall eines Kollegen wett zu machen (Yates u.a. 2001).

Die Konkurrenz der Kapitale machte für die Unternehmen wegen der steigenden Investitionen in multifunktionale Produktionsapparate, die darüber hinaus wegen des rasanten technischen Fortschritts immer schneller veralteten, eine Ausweitung der Betriebszeiten (Maschinenlaufzeiten) notwendig, um der sinkenden Kapitalrentabilität entgegenzuwirken. Die Ausweitung der Betriebszeiten half den Unternehmen, das investierte Kapital schneller zu amortisieren und die Profitrate zu steigern. Dabei kam es insbesondere in den großen Betrieben zu einer zunehmenden Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten und damit verbunden zur Einführung von flexiblen Schichtsystemen mit Nacht- und Wochenendschichten, die zum Teil beträchtlich von der Acht-

Stunden-Norm abweichen. Ähnlich wirkten auch die *just-in-time* Produktionskaskaden. Die punktgenaue Lieferung von Komponenten ersparte den Unternehmen die teure Lagerhaltung. Dies war umso wichtiger, als sie bei ständigen Modellwechseln Gefahr liefen, auf den Lagerbeständen sitzen zu bleiben. Durch die Minimierung der Lagerbestände wurde die Arbeitszeit die zentrale Ressource, um auf unvorhergesehene Produktionsprobleme, die auch mit der besten Planung nie ganz ausgeschaltet werden, reagieren zu können (Lehndorff 1997).

Zwar versuchen die Unternehmen, die durchschnittliche Arbeitszeit auch pro Dienstleistung so gering wie möglich zu halten, aber insbesondere personenbezogene, zeitsynchrone Dienstleistungen weisen eine Reihe von Besonderheiten auf: Erstens beruhen sie trotz beträchtlicher Fortschritte durch die Digitalisierung von Informationen noch immer auf persönlichem Kontakt und persönlicher Betreuung, was die Möglichkeiten der Automatisierung einschränkt.⁵ Zweitens variiert bei diesen Dienstleistungen die Nachfrage nicht nur über das Jahr, sondern auch während des Tages. Daher beruht die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Falle von diesen Dienstleistungen weniger auf der Einführung von Durchrechnungszeiträumen als auf Teilzeitregelungen. Diese ermöglichen es dem Arbeitgeber, den Personaleinsatz stundenweise zu vergrößern und zu verkleinern. Während Teilzeitarbeit ursprünglich eingeführt wurde, um in Zeiten der Vollbeschäftigung die weiblichen Arbeitskraftreserven zu mobilisieren, gingen Unternehmer schnell dazu über, Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umzuwandeln. Teilzeitkräfte sind nämlich nicht nur dazu geeignet, den zusätzlichen Arbeitsbedarf zu bestimmten Tageszeiten abzudecken, sie haben darüber hinaus den Vorteil, dass ihre Arbeitszeit kurzfristig bis zur Vollzeithnorm ausgedehnt werden kann, ohne dass dafür Überstundenzuschläge bezahlt werden müssen. Auch in diesem Fall stellt die Ausweitung der Betriebszeiten durch verlängerte Öffnungszeiten in den Abendstunden und am Wochenende eine wichtige Triebfeder für die Flexibilisierung der Arbeitszeit dar.

Teilweise kam die Flexibilisierung der Arbeitszeit dem zunehmenden Bedürfnis nach individuellen Arbeitszeiten entgegen. Teilzeitarbeit wurde vor allem von Frauen in Anspruch genommen, die auf diese Weise den bezahlten Job und die unbezahlte Sorgearbeit in der Familie verbinden konnten.⁶ Frustriert durch die „starren“ Arbeitszeitvorgaben des fordistischen Arbeitszeitregimes, plädierten in den 1980er Jahren auch linke Intellektuelle für die Flexibilisierung der

5 Eine neue Entwicklung im Dienstleistungssektor ist allerdings, dass immer mehr Arbeitszeit auf die Kunden abgewälzt wird. Dies ist z.B. der Fall, wenn sich Fluggäste an Automaten selber einchecken oder Kunden bei Telefonauskünften minutenlang Nummern eintippen müssen, bevor sie mit einem Menschen sprechen dürfen (Huws 2003).

6 Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung stieg in Deutschland zwischen 1960 und 1975 von 2,6 auf 8,3 Prozent an. Gleichzeitig verdreifachte sich auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung unter den beschäftigten Frauen (Schmiede 1980: 84).

Arbeitszeit und den Übergang zu individuellen Arbeitszeitverkürzungen (Schmid 1985). Auf der anderen Seite gab es Feministinnen, die schon früh auf die Gefahr hinwiesen, dass durch individuelle Arbeitszeitverkürzungen die geschlechterspezifische Verteilung der bezahlten Arbeitszeit nur auf eine neue Art reproduziert würde – Männer arbeiten Vollzeit, Frauen Teilzeit. Statt individueller Teilzeitregelungen forderten sie deshalb die Einführung eines allgemeinen Sechs-Stunden-Tages (Kurz-Scherf/Breil 1987). Innerhalb der männlich dominierten Gewerkschaftsbewegung fand diese Forderung aber kaum Gehör (Bogart 1987: 50). Stattdessen stritten die Gewerkschaften über Vor- und Nachteile der Verkürzung der Wochenarbeitszeit und der Lebensarbeitszeit (Ott 1984: 59-60). Die unterschiedlichen Standpunkte spiegelten zum Teil die unterschiedlichen Interessen der Betroffenen wider: Frauen waren an einer Verkürzung des Arbeitstages interessiert (weil sich die Reproduktionsarbeit auch gleichmäßig über die Woche verteilt), junge Männer für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder der Jahresarbeitszeit. Ältere Beschäftigte sowie Beschäftigte, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausübten, wiederum präferierten eine Reduzierung der Lebensarbeitszeit.⁷

Neben der individuellen Arbeitszeitverkürzung, die durch die rasante Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung ohne Lohnausgleich stattfand, kam es in den 1980er Jahren in Europa noch einmal zu einer Welle von kollektiven Arbeitszeitverkürzungen. In den 1970er Jahren war die fordistische Wachstumsperiode zu Ende gegangen. Die darauf folgende Krise führte zu einem schnellen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Angesichts steigender Arbeitslosigkeit verkürzte die französische Regierung 1981 die Wochenarbeitszeit von 40 auf 39 Stunden. Im Laufe der 1980er waren es dann aber vor allem die deutschen Gewerkschaften und hier insbesondere die IG Metall und die IG Druck und Papier, die den Kampf für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorantrieben. Die IG Metall hatte in den 1970er Jahren schon in der Stahlindustrie für die Einführung der 35-Stunden-Woche gestreikt. Statt einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit gab es eine Ausweitung des Urlaubsanspruches. Anfang der 1980er Jahre verschob sich der Fokus der Auseinandersetzungen auf die Metall- und Druckindustrie, wo 1984 nach einem heftigen Arbeitskampf Arbeitgeber und Gewerkschaften übereinkamen, die Arbeitszeit zuerst auf 38,5 und in den folgenden zehn Jahren in mehreren Schritten auf 35 Wochenstunden zu reduzieren (Altun 2005: 94ff).⁸ Neben der langen Übergangsperiode kamen die Gewerkschaften den Arbeitgebern auch hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit entgegen. Praktisch stellte die 35-Stunden-Woche nur noch einen Durchschnittswert dar, der über einen bestimmten Zeitraum eingehalten wer-

7 Später wurde auch die Forderung nach einer je nach Lebensabschnitt variierenden Arbeitszeit erhoben.

8 Die Regelung ist als „Leber-Kompromiss“ bekannt und geht auf den SPD-Politiker Georg Leber zurück, der den Arbeitszeitstreit geschlichtet hat.

den musste, während die wöchentliche Arbeitszeit in bestimmten Schranken variieren konnte.⁹ Diese Flexibilisierung war in den Gewerkschaften höchst umstritten und führte zu Verwerfungen im Apparat.

Der Kompromiss Arbeitszeitflexibilisierung für Arbeitszeitverkürzung konnte als *Win-win*-Situation und damit als richtungweisend für ein mögliches postfordistisches Arbeitszeitregime interpretiert werden (Herrman u. a. 1999: 21-22). Das Extrembeispiel für diesen Art von Kompromiss war der VW-Konzern, wo 1994 die wöchentliche Arbeitszeit auf 28,8 Stunden reduziert wurde, um einen Beschäftigungsabbau zu verhindern, mit dem das Management gedroht hatte. Die Beschäftigten nahmen nicht nur Lohneinbussen hin, sondern auch eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit in Kauf. Auch hier stellen die 28,8 Stunden einen Durchschnittswert dar, der über das Jahr gerechnet erreicht werden musste. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit konnte bis zu 38 Stunden ausgedehnt werden (Haipeter/Lehndorff 2001: 273).¹⁰ Eine ähnliche Strategie wurde auch mit der Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche in Frankreich verfolgt. Die Regierung Jospin, die nach der Streikwelle 1995 die Parlamentswahlen 1997 gewonnen hatte, hat zwischen 1998 und 2000 die Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden verkürzt (Hermann 2000; Lehndorff 2001: 75ff). Auch in diesem Fall war das Hauptmotiv der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, von der Ende der 1990er Jahre zeitweise mehr als zehn Prozent der Arbeitnehmer betroffen waren. Aufgrund der Zulassung verschiedener Durchrechnungsmodelle handelte es sich tatsächlich nicht um eine 35-Stunden-Woche, sondern um ein 1600-Stunden-Jahr. Je nach Vereinbarung konnte die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 44 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass dafür Überstundenzuschläge bezahlt werden mussten (ebd.).¹¹

5. Neoliberalismus und Verlängerung der Arbeitszeit

Während in Deutschland und Frankreich die durchschnittliche Arbeitszeit pro Beschäftigtem in den 1980er und 1990er Jahren weiter zurückging, hat sie im gleichen Zeitraum in den USA zugenommen. Die Zunahme der Arbeitszeit stellt einen Bruch mit einem säkularen Trend dar und fällt nicht zufällig mit einer Phase sozialer Herrschaft zusammen, die Neoliberalismus genannt wird. Anfänglich glauben viele Ökonomen und Sozialwissenschaftler noch, dass die Zunahme der Arbeitszeit ein amerikanisches Phänomen sei und mit dem angloamerikanischen Kapitalismus- und Gesellschaftsmodell zu tun habe (inner-

⁹ Ursprünglich betrug der Ausgleichszeitraum nur zwei Monate, er wurde dann 1988 auf sechs Monate und ab 1991 auf zwölf Monate ausgedehnt.

¹⁰ Mittlerweile ist die 28,8 Stunden-Woche bei VW Geschichte. 2006 einigten sich Management und IG Metall auf eine Ausweitung der Arbeitszeit auf 33 Wochenstunden für Produktionsarbeiter und 34 Wochenstunden für administratives Personal. Anstatt eines Lohnausgleiches stockte das Unternehmen den firmeneigenen Pensionsfonds auf.

¹¹ Die darauf folgenden konservativen Regierungen weichten die 35-Stunden-Woche weiter auf.

Name _____

Vorname _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

E-Mail _____

bitte
ausreichend
frankieren

Antwort
Verlag Westfälisches Dampfboot
Hafenweg 26 a

D - 48155 Münster



Name _____

Vorname _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

E-Mail _____

bitte
ausreichend
frankieren

Antwort
Verlag Westfälisches Dampfboot
Hafenweg 26 a

D - 48155 Münster

„Die PROKLA ist eine der um Längen besseren Zeitschriften in dem ohnehin dünnen Marktsegment 'kritische Sozialwissenschaft'; ... viele ihrer Beiträge ersetzen so manches Buch.“

Ingwer Schwensen Mittelweg 36 6/95

Die PROKLA erscheint viermal im Jahr und kostet im Abo jährlich € 33,00 (plus Porto) statt € 48,00. AbonnentInnen können bereits erschienene Hefte zum Abo-Preis nachbestellen (bis einschließlich Heft 109 für € 7,50, ab Heft € 110 für 8,25). Das Abo kann jeweils bis 8 Wochen vor Jahresende schriftlich beim Verlag gekündigt werden.

Ich abonniere die PROKLA ab Heft _____

Name _____

Adresse _____

Neue AbonnentInnen erhalten ein Präsent aus nachstehender Liste.

Als Präsent für mein Abo wähle ich:

- Elmar Altvater: Die Zukunft des Marktes
- Werner Cahnman: Deutsche Juden
- Alex Demirović: Komplexität & Emanzipation
- Aldo Legnaro u.a.: Kapitalismus für alle
- Jürgen Ritsert: Soziale Klassen

Mir ist bekannt, dass das Abo erst wirksam ist, wenn ich es gegenüber dem Verlag Westfälisches Dampfboot, Hafengeweg 26a, 48155 Münster nicht schriftlich innerhalb von 10 Tagen widerrufe.

Datum _____ Unterschrift _____

PROKLA • Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft

Lieferbare Hefte

- 120 Ethnisierung und Ökonomie
- 124 Kapitalismus und Kriminalität
- 125 Globalisierung des Terrors
- 126 Eigentum und Wissen im digitalen Zeitalter
- 127 Neue Waffen – neue Kriege?
- 128 Peripherer Kapitalismus in Europa
- 129 Arbeit und Arbeitsmärkte
- 130 Gewerkschaften: Zur Sonne, zur Freiheit?
- 131 Korruptes Empire
- 132 Gesundheit im Neoliberalismus
- 135 Ressourcenkonflikte
- 138 Ökonomie des Konsums
- 139 Globale Ungleichheiten
- 140 Migration
- 141 Die Zukunft ist links!
- 142 Soziale Kämpfe in Lateinamerika
- 143 Die "Killing Fields" des Kapitalismus
- 144 Europa
- 145 Ökonomie der Technik
- 146 "Bevölkerung" – Kritik der Demographie
- 147 Internationalisierung des Staates
- 148 Betriebswirtschaftlichung
- 149 Globalisierung und Spaltungen in den Städten
- 150 Umkämpfte Arbeit

- Ich bestelle die angekreuzten Hefte einzeln zum Preis von € 12,00; bis incl. Heft 141 € 10,50.
- Ich bin AbonnentIn der PROKLA und erhalte die oben angekreuzten Hefte zum Abo-Preis von € 8,25 (€ 7,50 bis incl. Heft 109) plus Porto
- Ich wünsche ein kostenloses Probeheft der PROKLA.
- Ich bin an der regelmäßigen Zusendung des Gesamtverzeichnisses interessiert.

Datum _____ Unterschrift _____

halb Europas gehört Großbritannien zu den Spitzenreitern in puncto lange Arbeitstage).¹² Neuere Entwicklungen zeigen aber, dass auch in Deutschland und anderen kontinentaleuropäischen Ländern der Druck zur Arbeitszeitverlängerung zunimmt und in den letzten Jahren auch zu einer Verlängerung der effektiven Arbeitszeit geführt hat (Keune 2006). Während die Flexibilisierung half, die Profitrate unter geänderten Marktbedingungen zu erhöhen, dient die Verlängerung der Arbeitszeit hauptsächlich dazu, die Herrschaft des Kapitals über die Zeit der Arbeiter wiederherzustellen. Die Ausweitung der Arbeitszeit basiert dabei nicht nur auf einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit, sondern auch auf der Kürzung von Urlaubsansprüchen, der Hinaufsetzung des Rentenalters und einer Erhöhung der Beschäftigungsraten.¹³

Beim Neoliberalismus geht es nicht nur um eine Veränderung der Produktionsweise, sondern um die Herausbildung eines neuen Gesellschaftsmodells. Im Vergleich zu jenem der Nachkriegsjahrzehnte ist dieses durch eine Intensivierung der Konkurrenz gekennzeichnet. Die Philosophie des Neoliberalismus besteht darin, dass nahezu alle gesellschaftlichen Probleme durch mehr Wettbewerb gelöst werden können. Bringen die diesbezüglichen Maßnahmen nicht den gewünschten Erfolg, was meistens der Fall ist, so ist das Heilmittel mehr Wettbewerb, auch wenn die Probleme erst durch die Einführung von Konkurrenz entstanden sind. Der Grund dafür ist, dass Wettbewerb für einzelne Unternehmen und ihre Profitraten schlecht sein mag, die Konkurrenz aber gleichzeitig ein bewährtes Mittel darstellt, um Klassenherrschaft zu reproduzieren. Dazu zählt auch die Herrschaft über die Arbeitszeit. Insofern muss die Intensivierung der Konkurrenz auch als Antwort auf jene Arbeiter verstanden werden, die sich gegen die Anordnung von Überstunden zur Wehr setzten und stattdessen weitere Arbeitszeitverkürzungen forderten. Ungezügelter Konkurrenz hilft bei der Disziplinierung der Arbeiterschaft und führt, indem sie Belegschaften gegeneinander ausspielt, zu einer Schwächung der Gewerkschaften. Unter der Voraussetzung ungezügelter Konkurrenz ist es schwierig, eine solidarische Arbeitszeitpolitik aufrechtzuerhalten.

In den USA und in Großbritannien gingen neoliberale Politiker aktiv gegen Gewerkschaften vor, die der Durchsetzung des neuen Gesellschaftsmodells im Wege standen. In Deutschland und anderen korporatistischen Ländern vollzog sich der Wandel schleichend, aber auch hierzulande befinden sich die Gewerkschaften spätestens seit Anfang der 1990er Jahre in der Defensive. Dabei hat

12 Eine rühmliche Ausnahme in dieser Hinsicht ist Pietro Basso (2003), der schon Ende der 1990er Jahre bezweifelte, dass Europa gegenüber dieser Entwicklung immun sei.
13 Die dahinter stehende Philosophie wird in einer Stellungnahme des Internationalen Währungsfonds (2004) deutlich, der Europa dafür kritisiert, dass das hohe Produktivitätswachstum im europäischen Wirtschaftsraum durch einen säkularen Rückgang der Nutzung der Arbeitskraft („labour utilisation rate“) neutralisiert wurde, weshalb Europa in puncto Wirtschaftswachstum und BIP pro Kopf hinter den USA her hinke.

sich die am Ende des 19. Jahrhunderts entstandene positive Spirale von Arbeitszeitverkürzung und gewerkschaftlichem Organisationsgrad umgedreht: Weil durch Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit ein wichtiger Aspekt der Solidarität zwischen den Beschäftigten erodiert, verlieren die Gewerkschaften gleichzeitig an Halt in den Belegschaften. Die Unterstützung nimmt ab, obwohl die Gewerkschaften mit dieser Politik zum Teil explizit den Wünschen der Beschäftigten folgen, die oftmals lieber länger arbeiten, als Lohnneibußen hinzunehmen. In diesem Zusammenhang hat sich auch die Zustimmung der Gewerkschaften zur Arbeitszeitflexibilisierung als Bumerang erwiesen: Damit wurde nämlich akzeptiert, dass die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens von seinen Arbeitszeitregelungen abhängt. Wie weiter vorne ausgeführt, wurde auch im Fordismus die Arbeitszeit nie völlig der marktvermittelten Konkurrenz entzogen. Die Akzeptanz von Überstunden ermöglichte es besonders innovativen oder effizienten Unternehmen, Marktchancen auszunützen. Sie stellte aber keine Frage des ökonomischen Überlebens dar. Betriebe, denen das Wasser bis zum Hals stand, konnten sich keine Überstundenzuschläge leisten.

Im globalen Kapitalismus, in dem Unternehmen in mehreren Ländern und Kontinenten Standorte betreiben, hat das Management die Möglichkeit, Standorte gegeneinander auszuspielen (Altvater/Mahnkopf 1997: 245ff). Wie die jüngsten Beispiele in Deutschland zeigen, spielen neben dem Lohnniveau auch Arbeitszeitregelungen eine Rolle bei Standortentscheidungen. In diesem Zusammenhang verlangen die Unternehmer nicht nur immer öfters Ausnahmeregelungen zur Sicherung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit, sondern fordern eine generelle Verlagerung der Arbeitszeitverhandlungen von der Branchen- auf die Betriebsebene – etwas, was im Zusammenhang mit der Arbeitszeitflexibilisierung bereits erfolgreich durchgesetzt wurde (Herrmann u. a. 1999: 36). Unter der Voraussetzung von konzerninterner Konkurrenz ist die Betriebsebene besser geeignet, den Konkurrenzdruck an die Mitarbeiter weiterzureichen. Dabei helfen auch die gleichzeitig stattfindende Dezentralisierung von Unternehmen und die Einführung halbautonomer *cost centres* und *profit centres*. Die Gewerkschaften befinden sich dabei in einer Zwickmühle: Stimmen sie den Verschlechterungen zu, stellen sie zumindest sicher, dass es noch tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen gibt. Tun sie das nicht, riskieren sie, dass ein weiterer Betrieb aus dem Tarifverbund ausscheidet und damit für die Beschäftigten Einzelverträge bzw. das Arbeitszeitgesetz gelten, das in Deutschland eine 48-Stunden-Woche vorsieht.

Neben der Dezentralisierung kommt es auf organisatorischer Ebene auch zu einem Prozess, der als Vermarktlichung beschrieben wurde (vgl. Kratzer/Menz/Nies/Sauer und Matuschek/Kleemann/Voss in diesem Heft; Kratzer/Sauer 2007: 177f). In der betrieblichen Praxis kämpfen die Beschäftigten neben der Bewältigung der eigentlichen Aufgaben immer öfter mit Termindruck und Budget-

beschränkungen. Hinsichtlich der Arbeitszeit ergeben sich durchaus neue Freiheiten. Im Extremfall, bei „Vertrauensarbeitszeit“, gibt es keinen Vorgesetzten mehr, der die Arbeitszeit kontrolliert (Haipeter u. a. 2002). Weil aber gleichzeitig die Anforderungen steigen, ist die selbstorganisierte Verlängerung der eigenen Arbeitszeit oft das einzige Mittel, um die marktvermittelten Zwänge bewältigen zu können. In diesem Zusammenhang nehmen Beschäftigte immer öfter Arbeit mit nach Hause bzw. sie können nicht aufhören, zu Hause über die Arbeit nachzudenken. Deshalb führen die neuen Freiheiten zu längeren Arbeitszeiten (Glißmann 2001; Pickshaus 2001). Christa Herrmann (2005) spricht deshalb von einer „selbstorganisierten Entgrenzung“ des Arbeitstages. Unter der Bedingung intensiver Konkurrenz wird die Flexibilisierung der Arbeitszeit, ob selbstinitiiert oder fremdbestimmt, zu einem Vehikel, um die Arbeitszeit weiter den Interessen des Kapitals unterzuordnen. Auf der einen Seite führen variable Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit unter Konkurrenzdruck dazu, dass die Beschäftigten immer mehr Arbeitszeit ansparen, um sich später einmal frei zu nehmen. Weil aber der Druck nicht nachlässt, besteht das Guthaben nur auf dem Papier und kann, falls es nicht verfällt, frühestens im Rahmen eines gleitenden Pensionseintrittes in Anspruch genommen werden (Seifert 2005b; Haipeter/Lehndorff 2004: 141ff). Während es sich dabei immerhin um zinslose Darlehen der Beschäftigten an ihr Unternehmen handelt, werden Überstunden in vielen Fällen gar nicht mehr aufgeschrieben, weil es ohnehin keine Aussicht auf Bezahlung gibt. Aus Flexibilität plus Arbeitszeitverkürzung wird damit Flexibilität plus Verlängerung der Arbeitszeit (Bispinck 2006: 18). Während Teilzeitarbeitssuchende laut Umfragen Arbeitszeiten um 20 Stunden pro Woche bevorzugen würden (Bergmann u. a. 2004: 141), werden auf der anderen Seite Teilzeitstellen zu „Minijobs“, die die Beschäftigung auf ein paar Stunden in der Woche reduzieren und die kaum die Kosten für den Lebensunterhalt abdecken. In Deutschland gibt es mittlerweile fast sieben Millionen solcher „Minijobs“. In diesem Zusammenhang spielen die Ausdehnung der Arbeitslosigkeit und der Rückbau des Sozialstaates (Hartz-Reformen) eine wichtige Rolle, weil dadurch Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeitsmarkt geschaffen wurden, die mehr Menschen zwingen, solche Jobs anzunehmen.

Viele können sich jedoch die Annahme von geringfügigen Teilzeitjobs nur deshalb leisten, weil sie mit einem vollzeitarbeitenden Partner zusammenleben. Nimmt man den Haushalt als Bezugsgröße, so hat die Arbeitszeit pro Haushalt seit den 1970er Jahren signifikant zugenommen. Untersuchungen für die USA zeigen, dass die gemeinsame Arbeitszeit von Ehepaaren seit 1979 um mehr als 15 Prozent gestiegen ist, für Familien in den unteren Einkommenschichten sogar um 20 Prozent (Lawrence u. a. 2005: 100). Während im Fordismus der steigende Konsum dafür sorgte, dass die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit weniger stark zurückging, als es die Produktivitätsfortschritte er-

laubt hätten, sind im Neoliberalismus die Familien gezwungen, länger zu arbeiten, um einen bereits erreichten Lebensstandard überhaupt halten zu können. Die Arbeitszeitverlängerung ist ein Hinweis darauf, dass die extensive Akkumulation erneut an Bedeutung gewinnt.

6. Schlussfolgerungen

Eine progressive Arbeitszeitpolitik muss auf einer kritischen Analyse des fordistischen Arbeitszeitregimes und seiner Mängel aufbauen. In diesem Zusammenhang muss die Frage der Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit neu gestellt werden. Mit dem Zugeständnis, dass die Unternehmen Überstunden anordnen können, wurde die Arbeitszeit nur teilweise dem Konkurrenzkampf entzogen, was es später erleichterte, auch die reguläre Arbeitszeit dem selben Mechanismus zu unterwerfen. In Anknüpfung an die Humanisierungsdebatten der 1970er Jahre wäre auch das Recht des Kapitals, die Arbeit zu intensivieren, zu hinterfragen. Vor allem muss aber die Frage nach der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit neu aufgerollt werden. Angesichts der zunehmenden geschlechtsspezifischen Polarisierung von bezahlter Arbeitszeit ist die Forderung nach dem Sechs-Stunden-Tag, die von Feministinnen und Gewerkschafterinnen in den 1980er Jahren gestellt wurde, so aktuell wie nie zuvor. Dabei geht es nicht um die Etablierung eines starren Arbeitszeitkorsetts, sondern um eine neue Form der Solidarität und der Verteilung von sozialer Verantwortung im Sinne einer politischen Ökonomie der Arbeiterklasse, die auch Fraueninteressen mit einschließt. Dafür ist wahrscheinlich nichts weniger als ein Bruch mit dem gegenwärtigen Gesellschaftssystem und seiner Fixierung auf Konkurrenz notwendig, die sicherstellt, dass die Herrschaft des Kapitals über die Arbeitszeit unangetastet bleibt.

Die Herausforderung besteht darin, starke kollektive Regelungen zu finden, die Spielraum für individuelle Arbeitszeitwünsche lassen (Arbeitszeitautonomie). Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen aber, dass die Eindämmung der Konkurrenz eine wichtige Voraussetzung darstellt, um sowohl kollektive als auch individuelle Interessen durchsetzen zu können. Laut einer Umfrage des ISO Instituts zur Erforschung sozialer Chancen sind Schwankungen der wöchentlichen Arbeitszeit in fast 90 Prozent der Fälle betrieblich bedingt, während kaum fünf Prozent der Abweichungen geplante private Gründe haben (Bauer u.a. 2004: 136). Die Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit knüpft an ein weiteres Problem an, das für die gegenwärtige Phase des postfordistischen Kapitalismus charakteristisch ist: Das Auseinanderdriften von gesellschaftlich notwendiger (bezahlter und unbezahlter Arbeit) und effektiv verausgabter Arbeitszeit. Langfristig muss über eine Neubestimmung der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit diskutiert werden. Dabei geht es nicht um die Festlegung einer empirischen Größe, sondern darum, welche und wie viele Güter und Dienstleistungen eine Gesellschaft zur sozialen Reproduktion

benötigt, welche Qualität sie haben sollen und wie sie ökologisch nachhaltig erzeugt werden können.

Literatur

- Altun, Ufuk (2005): *Arbeitszeitflexibilisierung in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie*, Dissertation, Universität Kassel.
- Altvater, Elmar; Mahnkopf, Birgit (1997): *Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft*, Münster.
- Basso, Pietro (2003): *Modern Times, Ancient Hours. Working Lives in the 21st Century*, London.
- Bauer, Frank u.a. (2004): *Arbeitszeit 2003, Forschungsbericht*, Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), Köln.
- Bauer, Frank; Munz, Eva (2005): Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: *WSI Mitteilungen* 1/2005, 40-8.
- Bergmann, Nadja u.a. (2004): *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, Wien.
- Bienefeld, Manfred A. (1972): *Working Hours in British Industry*, London.
- Bispinck, Reinhard (2006): *Deutschland. Arbeitszeiten und Arbeitszeitverhandlungen*, Manuskript, Düsseldorf (englische Übersetzung veröffentlicht in: Keune/Galgóci 2006, 111-28).
- Bogart, Hanna (1987): *Sieben Jahre Feminat in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik*, in: *Kurz-Scherf/Breil*, 1987, 46-52.
- Bosch, Gerhard (1994): Federal Republic of Germany, in: Gerhard Bosch/Dawkins, Peter/Michon, François (Hg.): *Times are Changing: Working Times in 14 Industrialised Countries*, Genf, 127-52.
- Boyer, Robert (2004): *Théorie de la régulation*, Paris.
- Chatriot, Alain; Fridenson, Patrick; Pezet, Eric (2003): La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978), in: *Revue de l'IRES*, No. 42, 2003/2, 1-33.
- Coriat, Benjamin (1991): Technical flexibility and mass production: flexible specialisation and dynamic flexibility, in: Georges Benko/Mick Dunford (Hg.), *Industrial Change and Regional Development*, London/New York, 134-58.
- Deutschmann, Christoph; Dybowski-Johannson, Gisela (1979): Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 12, 3313-27.
- Greiss, Theresa (1984): *The Decline of Annual Hours Working in the United States Since 1947*, Dissertation, Philadelphia.
- Freyssinet, Jacques (1998): France: A Recurrent Aim, Repeated Near-Failures and a New Law, in: *transfer*, Vol. 4, No. 4, 641-56.
- Gindin, Sam (1995): *The Canadian Auto Workers. The Birth and Transformation of a Union*, Toronto.
- Glifmann, Wilfried (2001): Arbeiten ohne Ende? Meine Zeit ist mein Leben! in: Margareta Steinrücke, u. a. (Hg.), *Neue Zeiten - neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik*, Berlin, 123-142.
- Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen (2001): Die atmende Fabrik: Geht der Tarifpolitik bald die Luft aus? in: *Seifert*, 2005a, 260-85.
- Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen (2004): *Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?* Berlin.
- Haipeter, Thomas u.a. (2002): Vertrauensarbeitszeit - Analyse eines neuen Rationalisierungskonzeptes, in: *Leviathan* 30. Jg., Heft 3, 360-83.
- Hartz, Peter (1996): *Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Beschäftigungssicherung bei Volkswagen*, Frankfurt a. M.
- Hermann, Christoph (2000): Die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 26/4, 561-78.
- Herrmann, Christa (2005): Selbstorganisierte Entgrenzung der Arbeitszeit? Flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation, in: *Seifert*, 2005a, 216-43.
- Herrmann, Christa u.a. (1999): *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung*, Berlin
- Hunnicut, Benjamin (1998): *Work Without End. Abandoning Shorter Hours for the Right to*

- Work, Philadelphia.
- Huws, Ursula (2003): 'Who's Waiting': The Contestation of Time, in: Huws, *The Making of the Cybertariat*, New York, 177-186.
- Internationaler Währungsfonds (2004): *Euro Area Policies: Selected Issues*, IMF Country Report 04-235, Washington DC.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung*, München.
- Keune, Maarten (2006): *Collective Bargaining and Working Time in Europe: An Overview*, in: Keune/Galgóci 2006, 9-25.
- Keune, Maarten; Galgóci, Béla (Hg.) (2006): *Collective Bargaining on Working Time. Recent European Experiences*, Brüssel.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2007): Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik, in: *WSI-Mitteilungen* 4/2007.
- Kurz-Scherf, Ingrid; Breil, Gisela (Hg.) (1987): *Wem gehört die Zeit. Eine Lesebuch zum Sechs-Stunden-Tag*, Hamburg.
- Lawrence, Mishel; Bernstein, Jared; Allegretto, Sylvia (2005): *State of Working America 2004/2005*, Ithaca.
- Lehndorff, Steffen (1997): *Zeitnot und Zeitsouveränität in der Just-in-time-Fabrik: Arbeitszeitorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie*, München.
- Lehndorff, Steffen (2001): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*, Hamburg.
- Lehndorff, Steffen (2004): Zurück zur 40-Stunden-Woche? – Wirksamkeit und Krise der tarifvertraglichen Arbeitszeitregulierung, in: *WSI-Mitteilungen* 6/2004.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich: *Werke*, Berlin, verschiedene Jahre.
- Moody, Kim (1997): *An Injury to All. The Decline of American Unionism*, London.
- Ott, Erich (1984): Arbeitszeitflexibilisierung und 35-Stunden-Woche. In: Bosch, Gerhard u.a. (Hg.), *Her mit dem ganzen Leben. Argumente für die 35-Stunden-Woche*, Marburg.
- Pickshaus, Klaus (2001): Das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. Arbeitsverhältnisse im „flexiblen Kapitalismus“ und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, in: Klaus Pickshaus, Horst Schmitthener, Hans-Jürgen Urban (Hg.), *Arbeiten ohne Ende*, Hamburg, 9-27.
- Polanyi, Karl (1978): *The Great Transformation*, Frankfurt a. M.
- Promberger, Markus (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien einer Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, 2005a, 9-39.
- Rigaudiat, Jacques (1996): *Reduire le temps de travail*, Paris.
- Rinehart, James; Huxley, Christopher; Robertson, David (1997): *Just Another Car Factory? Lean Production and its Discontents*, Ithaca.
- Roediger, David R.; Foner, Philip S. (1989): *Our Own Time. A History of American Labor and the Working Day*, New York.
- Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie, in: *PROKLA* 132, 33. Jahrgang, Nr. 3, 493-509.
- Schmid, Thomas (1985) (Hg.): *Das Ende der starren Zeit: Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin.
- Schmiede, Rudi (1984): Der „schematische Achtstundentag“ 1918 bis 1923 – Konturen einer arbeitspolitischen Ausnahmepériode, in: Ulrich Jürgens/Frieder Naschold (Hg.), *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*, Opladen, 365-80.
- Schmiede, Rudi (1980): Die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland: eine Übersicht, in: Jacobi Otto u.a. (Hg.), *Arbeitskampf um Arbeitszeit. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80*, Berlin, 71-87.
- Schneider, Michael (1984): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* XXXV, H. 2, Februar, 77-89.
- Schor, Juliet B. (1992): *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, New York.
- Schudlich, Edwin (1987): *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag. Entwicklung der Arbeitszeit in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, Frankfurt a. M.
- Seifert, Hartmut (Hg.) (2005a): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt a. M.
- Seifert, Hartmut (2005b): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: *WSI-Mitteilungen* 6/2005, 308-13.
- Yates, Charlotte; Lewchuk, Wayne; Stewart, Paul (2001): Empowerment as a Trojan Horse: New Systems of Work Organization in the North American Automobile Industry, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, 517-54.

Sophie Jänicke, Kay Ohl, Hilde Wagner

Es wird Zeit! Ansätze einer neuen Arbeitszeitdebatte in der IG Metall

Der Konflikt um die Arbeitszeit ist eine der Kernaussagen der Auseinandersetzungen gewerkschaftlicher Kämpfe. Es ist ein Konflikt um die Verfügungsgewalt über die lebendige Arbeit, und damit ein Konflikt über die Ausweitung oder Begrenzung von Herrschaft. Kämpfe um Arbeitszeit haben eine lange Tradition in der IG Metall – vom Kampf um die Einführung des 10-Stunden-Tages bis zur Einführung der 35-Stunden-Woche (siehe den Artikel von Christoph Hermann in diesem Heft). Jahrzehntlang hat sich die IG Metall dafür eingesetzt, dass der Produktivitätsfortschritt nicht nur für eine Steigerung des monetären, sondern auch des Zeitwohlstandes der Beschäftigten genutzt wird.

Die konkreten Bedingungen in anderen Branchen haben sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert. Das relativ stabile und kohärente System von fordistischer Arbeits- und Arbeitszeitorganisation ist abgelöst worden durch flexible Arbeitszeitarrangements und ausufernde Arbeitszeiten, die Beschäftigte und Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellen. Die IG Metall hat daher auf ihrem 21. Gewerkschaftstag in Leipzig beschlossen, das Thema Arbeitszeit erneut auf die Agenda zu setzen. Im Folgenden werden neue Herausforderungen skizziert, die sich durch die Veränderung der Arbeitszeitlandschaft ergeben und erste Überlegungen im Hinblick auf die Perspektiven zukünftiger Arbeitszeitpolitik der IG Metall vorgestellt.

Arbeitszeit im Umbruch

Im Zuge der verschärften globalisierten Konkurrenz geriet die Arbeitszeitlandschaft in Bewegung. Aus Unternehmenssicht bietet sich gerade bei der Arbeitszeit ein günstiger Hebel, um den gestiegenen Wettbewerbsdruck auf die Arbeitskosten an die Beschäftigten weiterzugeben. Einige wichtige, prägende Trends in der Arbeitszeit, mit denen sich gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik auseinandersetzen muss, werden im folgenden kurz beleuchtet:

Es findet eine generelle *Verlängerung* der Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte statt. Dabei klaffen tarifliche und effektive Arbeitszeiten zunehmend auseinander. Während die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit in der Gesamtwirt-