

# Vom konservativen zum egalitären Wohlfahrtsstaat

## Radikale Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für eine umfassende Work-Life Balance

Ursula Stöger, Margit Wehrich, Fritz Böhle, Norbert Huchler, Marc Jungtäubl und Vera Kahlenberg

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Geschlossene Teilgesellschaften? Der Wohlfahrtsstaat und die Work-Life Balance seiner Bürgerinnen und Bürger«*

### Einleitung

Der Beitrag plädiert für eine radikale Arbeitszeitverkürzung auf etwa 30 Stunden pro Woche bei vollem bzw. gestaffeltem Gehalts- und vollem Personalausgleich zur Verbesserung der Work-Life Balance von Bürgerinnen und Bürgern. Bislang zielen Maßnahmen zu deren Förderung auf individuelle Lösungen zur Reduzierung der Arbeitszeit, richten sich faktisch hauptsächlich an Frauen und verfolgen vorrangig das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben. Erst in den letzten Jahren werden mit gesetzlichen Regulierungen verstärkt Männer als Adressaten einer Work-Life Balance angesprochen, bislang jedoch erst in geringem Umfang erreicht. Wir halten dafür, dass eine kollektive Arbeitszeitverkürzung diese Verwerfungen korrigieren würde.

Unser Anspruch geht aber noch weiter. Auf der Basis einer radikalen Arbeitszeitverkürzung lassen sich die Umrisse eines neuen gesellschaftlichen Produktionsmodells skizzieren, das den Übergang von einem konservativen zu einem egalitären Wohlfahrtsstaat markiert und Lösungen für weitere aktuelle wohlfahrtsstaatliche Probleme bereithält – und auch auf diesem Weg eine bessere Work-Life Balance befördert: den Schutz der Gesundheit, die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Organisation und Verbesserung von Care-Arbeit, Förderung sozialer und demokratischer Partizipation und schließlich eine Reduzierung von Arbeitslosigkeit und die Verringerung von sozialer Ungleichheit. Nicht zuletzt können auch die Unternehmen von einer radikalen Arbeitszeitverkürzung profitieren.

Deshalb wollen wir das Thema „Arbeitszeitverkürzung“ nicht nur auf die politische Agenda setzen, sondern auch auf die Agenda der Soziologie; wir freuen uns, dass es auf dem 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie diskutiert wird. Mit unserem Beitrag versuchen wir eine Antwort auf eine der drei im CfP für diese Ad-hoc-Gruppe gestellten Forschungsfragen zur Work-Life Balance im Wohlfahrtsstaat: „Ist Arbeitszeit (Dauer, Lage, Regulierung etc.) das angemessene Kernthema, oder sollten weitere lebensqualitätsrelevante Aspekte wesentlich stärker als bisher betrachtet werden?“ Wir halten beides für richtig: Arbeitszeit ist das passende Kernthema; und eine radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung würde viele weitere Aspekte der Lebensqualität betreffen und positiv beeinflussen.

## Arbeitszeitverkürzung – eine „reale Utopie“

Trägt man zum Thema vor oder berichtet davon, so wird eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit oft befürwortet, aber kaum einmal als durchsetzbar eingeschätzt. Und doch ging die kollektive Arbeitszeit bis Mitte der 80er Jahre im Zuge der Produktivitätssteigerung immer weiter zurück – man bedenke, dass 1962 in der Metallindustrie noch 44 Stunden/Woche gearbeitet und mit dem Homburger Abkommen die Einführung der 40-Stunden-Woche in Angriff genommen wurde (Neumann 1962). Die Einführung der 35-Stunden-Woche in dieser Branche war jedoch bislang der letzte Versuch einer kollektiven Reduzierung. Inzwischen ist Arbeitszeitpolitik immer mehr zur Sache der Betriebe geworden – via individuelle Flexibilisierung von Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten usw.. Aktuell steigt die Arbeitszeit wieder – via Überstunden und Selbstausbeutung im Zuge der Subjektivierung von Arbeit.

Diesem Trend eine kollektive Regelung entgegenzusetzen, mag in der Tat utopisch erscheinen. Bevor wir unseren Vorschlag einer radikalen kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit vorstellen und begründen, gehen wir deshalb historisch noch weiter zurück: Im Jahr 1516, also vor genau 500 Jahren, hat Thomas Morus seine Schrift „Utopia“ vorgelegt, in der es – eingebettet in eine harsche Kritik an den herrschenden sozialen Verhältnissen im damaligen England – um die Beschreibung einer idealen Gesellschaft geht, die freilich nicht ohne dystopische Elemente auskommt (und von der man sich nicht sicher ist, ob es nicht eine Satire ist, bzw. was der Verfasser der Schrift tatsächlich von Utopia hält). Die Arbeitszeitregelungen sehen in Utopia folgendermaßen aus:

„Die Utopier teilen die Zeit eines Tages und einer Nacht in vierundzwanzig gleiche Stunden. Sechs Stunden werden für materiale Arbeiten in Anspruch genommen; dabei herrscht folgendes Verhältnis: Drei Arbeitsstunden am Vormittag; danach wird gespeist. Am Nachmittag zwei Ruhestunden, drei Arbeitsstunden und hierauf folgt das Souper“ (Thomas Morus: Utopia. Kapitel: Von den Künsten und Handwerken).

In Utopia gibt es demnach – wie in unserem Vorschlag auch – einen Sechs-Stunden-Tag. Morus (bzw. der weitgereiste Erzähler) präsentiert hier eine Arbeitsgesellschaft, in der alle Gesellschaftsmitglieder einer Arbeit nachgehen. Alles dort dient dem Gemeinwohl (Privateigentum und Geld gibt es nicht), aber gleichzeitig gibt die Arbeit auch den Takt für eine zeremonielle Alltags-Ordnung vor. Mag das Zitat einen durchaus entspannten Arbeitsalltag beschreiben, hat man doch gleichzeitig auch den beklemmenden Eindruck, man befinde sich in einer totalen Institution: Es gibt keine andere „Arbeit“ außerhalb dieses organisierten Bereichs und keinerlei „Individualisierung“, so dass niemand Arbeit und Leben ausbalancieren muss; zudem sind die Frauen den Männern unterstellt und haben kein Wahlrecht in der utopischen Demokratie.

Uns gefällt an dieser „Utopie“ – neben dem Sechs-Stunden-Tag –, dass sie die herrschenden Verhältnisse kritisiert und dazu ermuntert, sich Gedanken über „ideale“ Ordnungen, ihre Voraussetzungen und ihre positiven und negativen Folgen zu machen. Was wir hier präsentieren, versteht sich aber auch als eine „reale Utopie“ (Erik Olin Wright), die sich umsetzen lassen sollte: Wir können uns an eine kollektive Arbeitszeitreduzierung auch tatsächlich heranwagen.

- Wir plädieren für eine „kurze Vollzeit“ (30 Stunden/Woche) bei (vollem) Lohn- und Personalausgleich.
- Dabei liegt der Leitgedanke auf einem „Sowohl als auch“ (Ulrich Beck): Für alle Bürgerinnen und Bürger muss es möglich sein, sowohl erwerbstätig zu sein als auch genug Raum für „andere“ Arbeit und Betätigung zu erhalten.

- Ein wichtiges Ziel unseres Vorschlags ist eine egalitäre Arbeitsteilung der Geschlechter. Aktuell kann davon keine Rede sein. Um nur einige Zahlen zur Verteilung von Einkommen und Rente zu nennen: Was das Erwerbseinkommen betrifft, liegen Frauen weiterhin weit hinter den Männern zurück. Der Equal Pay Day, der Tag, der diese Lohnlücke markiert, ist in 2017 der 18. März. Der WSI-Report 29, 6/2016 weist eine Rentenkluft von 57 Prozent zwischen den Geschlechtern aus.
- Wir halten in unserem Vorschlag an der Idee einer Produktivitätssteigerung fest. Sie ist zum einen die Ausgangsbasis, auf deren Grundlage sich unsere Gesellschaft eine kollektive Arbeitszeitreduzierung leisten kann; zum anderen sehen wir in einer Arbeitsverkürzung kein Produktivitätshemmnis – im Gegenteil.
- Eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit ist die Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell.

Mit unserem Vorschlag stehen wir nicht alleine. Es gibt zum einen Mitstreiterinnen und Mitstreiter, die sich für eine (teils radikale) kollektive Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen, auch wenn sie nicht alle unsere Prämissen teilen: bei attac (ArbeitFairTeilen), in den Gewerkschaften, in kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen und in Parteien; und es gibt sie auch in der Soziologie.<sup>1</sup> Zum anderen hat die Arbeitspolitik inzwischen mit einer ganzen Reihe gesetzlicher Initiativen (Elternzeit, Pflegezeit usw.) auf die neuen Herausforderungen reagiert, und es gibt viele interessante wissenschaftliche Vorschläge für eine veränderte Zeitpolitik (zum Beispiel das in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik erarbeitete Modell der „Atmenden Lebensläufe“). Zumindest hierzu gibt es einen breiten Konsens – auch wenn wir bezweifeln, dass ohne eine kollektive Reduzierung der Arbeitszeit der Druck auf die Work-Life Balance entscheidend vermindert werden kann.

## Work-Life Balance unter Druck

Die Autorinnen des CfP stellen die Frage, ob „Work-Life Balance“ ein „hochgejazztes Label“ ist oder ein „Schlüsselbegriff des Wohlfahrtsstaates“. Es sieht so aus, als sei eher ersteres der Fall. So spricht zum einen einiges dafür, dass Work-Life Balance ein Tool der Unternehmen ist, das das „Leben“ der „Arbeit“ unterordnet; zum anderen sind „Arbeit“ und „Leben“ (wenn man überhaupt begrifflich auf diese Weise unterscheiden mag) durch massive Entgrenzungsprozesse ineinander verwoben: Erwerbsarbeit dringt in den (seinerseits durch Arbeit aller Art gekennzeichneten) ‚privaten‘ Alltag ein, während der Alltag andererseits immer stärker – und zum Teil strategisch – in die Erwerbsarbeit involviert wird. Und schließlich handelt es sich weniger um einen Balanceakt als vielmehr um ein Konfliktfeld, zumal was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft (vgl. zu letzterem Heiden, Jürgens 2013).

Wir schlagen vor, Work-Life Balance aus der Perspektive der „Alltäglichen Lebensführung“ zu betrachten (siehe hierzu auch Böhle et al. 2015). Es ist eine Arbeit eigener Art, all die unterschiedlichen und widersprüchlichen Anforderungen in den verschiedenen Sphären des Alltags auf die Reihe zu bringen und zu einem Arrangement zu binden. Diese „Arbeit des Alltags“ (Jurczyk, Rerrich 1995) ist Gegenstand des Konzepts der „Alltäglichen Lebensführung“, das Ende der 80er Jahre im Rahmen der Münchner subjektorientierten Soziologie entwickelt worden ist und ein florierendes Forschungsprogramm begründet hat. Und auch der Druck, der auf der alltäglichen Lebensführung lastet, ist gut be-

---

<sup>1</sup> Wir haben den Eindruck, dass die Diskussion über eine radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung in den letzten Monaten Fahrt aufgenommen hat und auf der gesellschaftspolitischen Agenda ein Stück weit nach oben gerückt ist.

schrieben worden. Die Menschen müssen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen noch aktiver in die Hand nehmen und sind stärker als bisher gezwungen, ihr gesamtes persönliches Potenzial zu mobilisieren und einzusetzen – ein Grund für den Anstieg psychischer Erkrankungen. Letztendlich kann die alltägliche Lebensführung an den Auswirkungen der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Leben zerbrechen – mit desaströsen Auswirkungen nicht nur für die Person, sondern auch für die Gesellschaft (vgl. Jurczyk et al. 2016).

Es verwundert nicht, ist aber gleichermaßen bedrückend, dass zur Bewältigung der Work-Life Balance geschlechtsspezifische ‚Lösungen‘ gewählt werden. Frauen entscheiden sich für Teilzeitarbeit (von der wiederum Unternehmen profitieren) und wählen Berufe, die sich tatsächlich oder vermeintlich besser mit Familienarbeit vereinbaren lassen. Bei fortgesetzter Zuständigkeit für Care-Arbeit jeder Art ist das zweifelsohne die ‚entspanntere‘ Lösung gegenüber dem Zeitstress bei vollzeitnaher Berufstätigkeit beider Partner (oder gar gegenüber der Belastung Alleinerziehender). So schreiben sich geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede fort, und überkommene Geschlechterbilder behalten auf erschreckende Weise ihre Beharrungskraft (vgl. dazu zum Beispiel Schultheis et al. 2014).

Die aktuellen arbeits- und familienpolitischen Instrumente (Elterngeld, Status Quo der Kinderbetreuung, Pflegezeit und Freistellung, individuelle Lösungen usw.) stabilisieren diese Situation. Gestützt durch wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen wird damit das konservative Familienmodell befördert und eine gleichberechtigte Work-Life Balance verhindert. Demgegenüber kann eine radikale Arbeitszeitverkürzung für alle eine Work-Life Balance nicht nur für Frauen und Männer, sondern auch für alle Gruppen von Erwerbstätigen und bislang Nicht-Erwerbstätigen ermöglichen.

## Ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell

Im Folgenden soll nun die These vorgestellt und begründet werden, dass eine radikale Arbeitszeitverkürzung auf circa 30 Stunden in der Woche die Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell ist, das eine neue Form des gesellschaftlichen Zusammenlebens bedeutet und damit einen wichtigen Beitrag für eine Work-Life Balance sowie zur Lösung weiterer wichtiger gesellschaftlicher Probleme leistet. Die Potentiale einer Arbeitszeitverkürzung können jedoch nur unter der Voraussetzung wirksam werden, dass diese mit einem vollen bzw. mindestens gestaffelten Einkommensausgleich und einem Personalausgleich umgesetzt wird.

Unter einem gesellschaftlichen Produktionsmodell verstehen wir die Art und Weise, wie die Menschen ihr gesellschaftliches Zusammenleben organisieren, welche Form die gesellschaftliche Produktion und Reproduktion annimmt und wie die gesellschaftlichen Teilsysteme – beispielsweise das System der sozialen Sicherung und Fürsorge oder das kulturelle System – aufeinander abgestimmt sind und dadurch zur Aufrechterhaltung der Wirtschaftsweise beitragen.

Mit dem Begriff des gesellschaftlichen Produktionsmodells knüpfen wir an Antonio Gramscis sowie Michel Agliettas Begriffe der Produktions- bzw. Regulationsweise an. Gramsci übernahm den Begriff der Produktionsweise von Marx, fasste ihn allerdings weiter, indem er nicht nur den Bereich der Produktion, sondern auch der Reproduktion einbezog. Die Produktionsweise bildet nach Gramsci die Einheit zwischen der materiellen Produktion einer Gesellschaft und der gesellschaftlichen Form des Zusammenlebens. Er hatte bei seinen Analysen die konkrete Produktionsweise des Fordismus vor Augen und vertrat die Auffassung, dass zwischen der fordistisch-tayloristischen Produktionsweise, ihren konkreten Arbeitsweisen und den Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens ein sehr enges und notwendiges Verhältnis besteht (Gramsci 1990-1999: 2164, zitiert nach Bechtle, Sauer 2004: 50).

Aglietta (1997) beschäftigte sich in der Regulationstheorie mit der Frage, wie in dem durch Krisen geprägten kapitalistischen Produktionssystem Stabilität möglich ist. Auch Aglietta nahm als Beispiel das fordistische Akkumulationsregime und sah in der darauf bezogenen Regulationsweise die „[...] Gesamtheit von Vermittlungen, die die von der Kapitalakkumulation hervorgerufenen Verwerfungen so eingrenzen, dass sie mit dem sozialen Zusammenhalt innerhalb der Nationen vereinbar sind“ (Aglietta 2000: 11).

Die Produktions- oder Regulationsweise bzw. das Produktionsmodell stellt die vermittelnde Instanz zwischen der ökonomischen Basis einer Gesellschaft und ihren geistigen und sozialen Formen dar und sichert damit ihre Stabilität. Das von Gramsci und Aglietta beschriebene fordistische Produktionsmodell war auch in der Bundesrepublik der ersten Nachkriegsjahrzehnte zumindest als Leitbild prägend für das gesellschaftliche Zusammenleben. Zentrale Kennzeichen waren die Massenproduktion von standardisierten Produkten sowie ein Massenkonsum, der durch die vergleichsweise hohen Einkommen zumindest der männlichen Bevölkerung ermöglicht wurde. Weitere Merkmale waren die Vollbeschäftigung und das sogenannte, durch Tarifverträge abgesicherte Normalarbeitsverhältnis, das im Rahmen einer Normalarbeitszeit organisiert wurde. Ein typisch bundesdeutsches Kennzeichen des fordistischen Produktionsmodells ist ein System der sozialen Absicherung in Form der Sozialversicherung, das an die Erwerbsarbeit gebunden ist, sowie ergänzend ein staatliches Fürsorgesystem, das lediglich das Existenzminimum absichert. Dieses System besteht auch heute noch in den wesentlichen Grundzügen fort. Ein zentrales Merkmal des fordistischen Produktionsmodells, das in den Theorien von Gramsci und Aglietta allerdings keine Beachtung fand, ist das an die Erfordernisse der Erwerbsgesellschaft angepasste Geschlechterverhältnis. Es ist durch eine weitgehend festgelegte Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet und trug wesentlich zur gesellschaftlichen Stabilität der Nachkriegsgesellschaft bei. Den Frauen werden die Reproduktionsarbeiten zugewiesen, während Männer für den Unterhalt der Familie durch eine Vollzeitberufstätigkeit sorgen. Eine Erwerbstätigkeit ist für Frauen allenfalls, zumindest sobald Kinder vorhanden sind, nur in Form einer Teilzeittätigkeit vorgesehen.<sup>2</sup>

Für die ersten Nachkriegsjahrzehnte bis in die sechziger Jahre lassen sich durchaus einige Erfolge der spezifisch deutschen Ausprägung des fordistischen Produktionsmodells für die Wirtschaft sowie die Bevölkerung hervorheben, sieht man von den Folgekosten für Frauen ab, für die weiterhin die ökonomische Abhängigkeit vom Ehemann und eine mangelnde Gleichstellung prägend waren. Der Fordismus ging mit einem steigenden Wohlstand für breite Teile der Bevölkerung einher und sicherte den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft.

Inzwischen ist allerdings unbestritten, dass das fordistische Produktionsmodell in die Krise geraten ist und selbst seinen Leitbildcharakter verloren hat. Die Krisenphänomene mehren sich seit Jahren und zeigen sich vor allem in der schrittweisen Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses sowie damit einhergehend einer Zunahme der prekären Beschäftigung, einer steigenden sozialen Ungleichheit und einer Zunahme von Armut. Darüber hinaus mehren sich die Anzeichen der Krise auch in der Arbeit selbst, so unter anderem im Zusammenhang mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu

---

<sup>2</sup> Weder Gramsci noch Aglietta untersuchten den Zusammenhang der Produktions- bzw. Regulationsweise und dem Geschlechterverhältnis. Die Frauenforschung machte auf diese Lücke in den Theorien aufmerksam und stellte den wichtigen Beitrag der Frauenarbeit – sowohl in der Erwerbssphäre als auch in Form der unbezahlten Hausarbeit – für die Aufrechterhaltung der Regulationsweise heraus (siehe hierzu Fischer 2001).

Ungunsten der Beschäftigten, vermehrten Überstunden sowie einer stetig steigenden Arbeitsintensivierung, die mit einer Zunahme der psychischen Belastungen einhergeht.

Es ist derzeit nicht absehbar, welche Richtung die Entwicklung einschlagen wird, ob sich ein neues Produktionsmodell herausbildet und verfestigt oder die Krisenphänomene noch weiter zunehmen werden. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre deuten jedoch darauf hin, dass die Gefahr einer Verschärfung der Krise nicht von der Hand zu weisen ist. Aus diesen Gründen erachten wir es als ein äußerst lohnenswertes Unterfangen, diese Entwicklung nicht hinzunehmen, sondern über ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell, das auf Basis einer radikal verkürzten Arbeitszeit entstehen könnte, nachzudenken. Wir vertreten hier eine normative These, die besagt, dass eine kurze Vollzeit im Umfang von etwa 30 Stunden in der Woche für alle der richtige Weg sein könnte.

Die Gewerkschaften haben sich bis Mitte der 1980er Jahre für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit eingesetzt. Es gelang ihnen, die 35-Stunden-Woche zumindest in einigen Industriezweigen, so unter anderem der Metall- und Druckindustrie, tarifvertraglich zu vereinbaren. Im Zuge der Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten mussten die Beschäftigten jedoch Rückschläge hinnehmen, da dadurch die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten faktisch wieder verlängert wurden (Holtrup, Spitzley 2008). Die Phase der schrittweisen Verkürzung der tarifvertraglichen Arbeitszeiten war damit beendet und die Gewerkschaften haben bis heute die Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung nicht wieder aufgenommen.

Wir denken, dass es nun an der Zeit wäre, sich wieder mit einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung zu beschäftigen. Allein die Entwicklung der Produktivkräfte würde eine weitaus radikalere Arbeitszeitverkürzung als die 35-Stunden-Woche für alle möglich machen. Darauf verweisen auch andere gesellschaftliche Gruppen, so etwa die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, die in ihren jährlichen Memoranden die Forderung nach einer schrittweisen Umsetzung der 30-Stunden-Woche für alle (zuletzt Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2016: 123) bekräftigt.

Entgegen den derzeit in der Politik und Wissenschaft vorherrschenden Positionen erachten wir eine kollektive Arbeitszeitverkürzung nicht als Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung, sondern umgekehrt sogar als wichtige Voraussetzung für die Entfaltung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Potenziale. Ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell würde nicht nur die Sphäre der gesellschaftlichen Produktion, sondern die Gesellschaft insgesamt verändern. Es wäre die Grundlage für einen egalitären Wohlfahrtsstaat, der alle in die Erwerbssphäre einbezieht und damit eine gleiche Teilhabe aller an den wohlfahrtsstaatlichen Leistungen sichern würde. Eine radikale Arbeitszeitverkürzung würde einen Beitrag zur Sicherung des Sozialstaates leisten, da auch die Basis für die Umverteilungen (Sozialversicherungssystem) größer wäre, wenn mehr Menschen an der bezahlten Erwerbsarbeit partizipieren. Das Sozialversicherungssystem müsste folglich nicht grundsätzlich umgebaut werden, sondern könnte weiterhin in seinen wesentlichen Strukturmerkmalen erhalten bleiben.

Nicht zuletzt lassen sich Argumente dafür finden, dass auch die Unternehmen von einer radikalen Verkürzung der Arbeitszeit profitieren: Kürzere Arbeitszeiten können dazu beitragen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewahren, die Arbeitszufriedenheit zu heben und Kreativität zu fördern. Unternehmen könnten erfahrene Beschäftigte halten und insgesamt die eigene Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte stärken: insbesondere, was junge Menschen und Frauen betrifft. All dies wiederum würde ihre Produktivität erhöhen.

Wir denken, dass eine kollektive Arbeitszeitverkürzung die bessere Alternative gegenüber individuellen Formen der Arbeitszeitverkürzung wäre, wie sie derzeit in Wissenschaft und Politik diskutiert werden. Hierfür sprechen unseres Erachtens mindestens drei Gründe:

- Erstens können von einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung alle Beschäftigten profitieren, unabhängig von ihrer konkreten Lebenslage. Die Vorschläge aus der Wissenschaft und Politik zur Reduzierung der Arbeitszeiten beziehen sich hingegen nur auf spezifische Lebenslagen, in der Regel auf Zeiten, in denen Kinder oder andere Angehörige betreut werden müssen. Diese Modelle bieten nur wenige Anreize, um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzubrechen.
- Zweitens sehen wir die Gefahr, dass die vorgeschlagenen individuellen Formen der Arbeitszeitverkürzung einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu Ungunsten der Beschäftigten Vorschub leisten.
- Drittens liefert eine kollektive Arbeitszeitverkürzung auch die zentrale Voraussetzung für die Lösung drängender gesellschaftlicher Probleme (siehe Abbildung 1), die derzeit mit unzureichenden Mitteln bearbeitet werden.



Abbildung 1: Folgen einer radikalen Arbeitszeitverkürzung<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Eine Expertise der Autorinnen und Autoren (Arbeitskreis Arbeitszeitverkürzung) beschäftigt sich mit zentralen gesellschaftlichen Problemfeldern und den Potentialen einer Arbeitszeitverkürzung zur Lö-

Viele der hier angeführten Folgen betreffen die Work-Life Balance der Bürgerinnen und Bürger; mindestens vier Felder verweisen auf eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: „Entlastung der Arbeit des Alltags“, „Mehr Zeit für Care- und Pflegearbeit“, „Mehr Chancengleichheit“ und „Bessere Betreuung der Kinder“.

Wir formulieren für den letztgenannten Bereich beispielhaft aus, worin das Problem besteht, inwiefern die derzeit praktizierten Lösungsansätze nicht geeignet sind, das Problem zu bewältigen **und** welche Lösungsperspektive demgegenüber eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bieten könnte.

Kindererziehung ist in Deutschland nach wie vor Frauensache. Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung weist auf den Fortbestand traditioneller Arbeitsteilungsmuster hin. Trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung übernehmen Mütter nach wie vor das Gros der Haus- und Sorgearbeit. Unabhängig von Einflussvariablen wie Bildungsstand oder Wohnort stellen sich selbst in Partnerschaften, in denen eine gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeiten angestrebt wird, nach der Geburt des ersten Kindes früher oder später traditionelle Rollenverteilungen ein (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 174ff.). Eine der Hauptursachen für diesen Umstand wird in den langen betrieblichen Arbeitszeiten gesehen. So zeigen Untersuchungen, dass Väter, die ihren Beitrag zur Kinderbetreuung leisten wollen, Schwierigkeiten haben, ihren Anspruch auf kürzere Arbeitszeiten durchzusetzen (Steinrücke 2009: 56).

Die von der Politik verfolgten Ansätze zur Lösung des Problems zielen zum einen auf einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Kleinkinder, ab. Zum anderen soll das eingeführte Elterngeld verstärkt Väter animieren, zumindest zeitweise die Kinderbetreuung zu übernehmen. Beide Ansätze können das Problem jedoch nur begrenzt lösen. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ist zweifelsohne notwendig, stößt jedoch an Grenzen, wenn es darum geht, allen eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen korrespondieren in vielen Fällen nicht mit den Arbeitszeiten einer Vollzeitstelle, insbesondere da auch die Fahrtwege eingerechnet werden müssen. Um allen Ansprüchen gerecht zu werden, müssten bei den Öffnungszeiten auch die Zeiten von Nachtarbeit oder der Arbeit an Wochenenden in Rechnung gestellt werden. Abgesehen von dem Umstand, dass viele Eltern eine derart lange außerhäusliche Betreuung ihrer Kinder gar nicht wünschen, würden sich hierdurch auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten in den Betreuungseinrichtungen ausweiten. Dies würde in der Folge zu weiteren Problemen führen. Das Elterngeld ist insofern kritisch zu betrachten, da es eine einkommensabhängige Sozialleistung darstellt und folglich die soziale Ungleichheit in der Gesellschaft weiter befördert. Einkommensschwächere Familien können sich einen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit seltener leisten. Überdies zeigt die Praxis, dass Work-Life Balance, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen in den Betrieben immer noch Themen sind, mit denen sich in erster Linie Frauen beschäftigen. Auch wenn inzwischen vermehrt Väter Elternzeit nehmen, folgt die Sicht der Betriebe auf die Männer der traditionellen Rollenverteilung (DGB Bundesvorstand, ver.di Bundesverwaltung 2015: 2).

Das Hauptproblem, das eine gleichberechtigte Teilhabe beider Elternteile an der Kinderbetreuung verhindert, sind die langen Arbeitszeiten in Vollzeitstellen. Dies verweist viele Eltern auf die traditionelle Arbeitsteilung, bei der Mütter die Kinderbetreuung übernehmen und allenfalls einer Teilzeittätigkeit nachgehen, während Väter im Rahmen einer Vollzeittätigkeit für den Familienunterhalt sorgen. Durch eine Verkürzung der Arbeitszeit im Rahmen einer kurzen Vollzeit für alle könnten hingegen beide El-

---

sung dieser Probleme (siehe Stöger et al. 2015). Das hier dargestellte Schaubild entstammt der Expertise.

tern einer Vollzeitwerbstätigkeit nachgehen und sich die Betreuung der Kinder teilen. Bei einem vollen Lohnausgleich würden teilzeitbedingte Einkommenseinbußen, die sich Eltern in den unteren Gehaltsgruppen kaum leisten können, vermieden. Nicht zuletzt würde eine gleichberechtigte Betreuung der Kinder durch Mütter und Väter auch die Qualität der Kinderbetreuung erhöhen.

Das Beispiel zeigt, dass eine radikale Arbeitszeitverkürzung, sofern sie mit einem vollen Einkommens- und Personalausgleich umgesetzt wird, einen elementaren Beitrag zur Lösung des Problems leisten kann. Arbeitszeitverkürzung ist eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Work-Life Balance von Eltern, da, wie oben geschildert, beide Eltern einer Vollzeitwerbstätigkeit nachgehen können, ohne auf Einkommen verzichten zu müssen. Eine ökonomische Eigenständigkeit von Frauen und Männern wäre auch dann gesichert, wenn sie Eltern werden. Männer und Frauen hätten mehr freie Zeit, die sie für eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktions- und Sorgearbeit nutzen könnten. Überdies hätten alle neben ihrer Erwerbstätigkeit noch ausreichend Zeit für andere Dinge, wie politische Betätigung, Eigenarbeit oder Muße und Selbstsorge. Insgesamt ließen sich Arbeit und alltägliche Lebensführung besser in Einklang bringen – eine Work-Life Balance ist auf diesem Wege also besser möglich.

## Radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung – eine umfassende Herausforderung

Will man eine kurze Vollzeit einführen, werden weitere gesellschaftliche Umstrukturierungen notwendig, die herausgearbeitet und diskutiert werden müssen. Auf institutioneller Ebene ist zu prüfen, welche Anreizsysteme inkompatibel oder kontraproduktiv sind; so würde etwa das Ehegattensplitting nicht aufrechtzuerhalten sein. Auf kultureller Ebene wird ein Wertewandel zu befördern sein, zum Beispiel, indem Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit eine höhere Wertschätzung als bisher erhält. Des Weiteren sollte man darüber nachdenken, ob und inwiefern vorliegende Vorschläge alternativer Sozialpolitik produktiv zusammengeführt werden können (wie etwa eine kollektive Arbeitszeitverkürzung und das bedingungslose Grundeinkommen).

Zum Schluss kommen wir noch einmal zurück zu „Utopia“.

Vielleicht liegt die Utopie darin, das Schlimmste zu verhindern. Wir brauchen ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell, um „reflexive Modernisierung“ zu vermeiden: Folgt man Ulrich Beck, transformiert die Gesellschaft sich selbst, indem über die nichtintendierte Produktion von Nebenfolgen Probleme entstehen, die sich mit etablierten Mitteln nicht mehr bearbeiten lassen – man sägt den Ast ab, auf dem man sitzt (siehe hierzu auch Böhle, Wehrich 2009).

1982 wurde hier in Bamberg von der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ gesprochen; die Diskussion wurde auf diesem Kongress hier rekapituliert. Damals vermutete man das Ende der Arbeitsgesellschaft – eingeläutet durch den allseits prognostizierten Wandel hin zu postmaterialistischen Werten. Wie wir wissen, ging es anders weiter. Aktuell ist weniger denn je ein Ende der Arbeitsgesellschaft abzusehen. Die Belastungen in der Erwerbsarbeit steigen, die Arbeitsverhältnisse werden prekärer, die Verarbeitung des Alltags nimmt zu, die innergesellschaftliche Ungleichheit steigt und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung stabilisiert sich gegen unseren Willen. Dabei könnten wir es uns leisten, Arbeit anders zu verteilen und Ressourcen freizusetzen für all die anderen für uns und unsere Gesellschaft überlebenswichtigen Dinge.

## Literatur

- Aglietta, M. 1997: *Régulation et crises du capitalisme*. Nouvelle édition augmentée d'une postface. Paris: Odile Jacob.
- Aglietta, M. 2000: *Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand*. Hamburg: VSA.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2016: *Memorandum 2016. Europäische Union und Flüchtlingsmigration – Solidarität statt Chaos*. Köln: PapyRossa Verlag.
- Bechtle, G., Sauer, D. 2004: Die Fordismusanalyse von Antonio Gramsci als Beispiel einer historisch-materialistischen Soziologie. In I. Artus, R. Trinczek (Hg.), *Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus*. München und Mering: Rainer Hampp, 43–56.
- Böhle, F., Stöger, U., Wehrich, M. 2015: *Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit*. Berlin: edition sigma.
- Böhle, F., Wehrich, M. 2009: Ungewissheit, Uneindeutigkeit, Unsicherheit – Braucht die Theorie reflexiver Modernisierung eine neue Handlungstheorie? In F. Böhle, M. Wehrich (Hg.), *Handeln unter Unsicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9–21.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: *Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht*. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (letzter Aufruf 7. Januar 2017).
- DGB Bundesvorstand, ver.di Bundesverwaltung (Hg.) 2015: *Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte*. Berlin, [https://www.uni-ulm.de/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/V%C3%A4ter\\_in\\_Elternzeit.pdf](https://www.uni-ulm.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/V%C3%A4ter_in_Elternzeit.pdf) (letzter Aufruf 7. Januar 2017).
- Fischer, U. L. 2001: *Frauenarbeit in Transformation. Staatliche Regulation – regionale Arbeitsmärkte – geschlechtsbezogene Deutungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gramsci, A. 1990-1999: *Gefängnishefte. Kritische Gesamtausgabe*. Hrsg. von K. Bochmann, W. F. Haug, P. Jehle. Hamburg: Argument Verlag.
- Heiden, M., Jürgens, K. 2013: *Kräftemessen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt*. Berlin: edition sigma.
- Holtrup, A., Spitzley, H. 2008: Kürzer arbeiten – besser für alle. „Kurze Vollzeit“ und „Vollbeschäftigung neuen Typs“ – ökonomische Grundlagen und soziale Chancen. In B. Zimpelmann, H.-L. Endl (Hg.), *Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung*. Hamburg: VSA, 111–139.
- Jurczyk, K., Rerrich, M. S. (Hg.) 1993: *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg: Lambertus.
- Jurczyk, K., Voß, G. G., Wehrich, M. 2016: Alltägliche Lebensführung – theoretische und zeitdiagnostische Potenziale eines subjektorientierten Konzepts. In E. Alleweldt, A. Röcke, J. Steinbicker (Hg.), *Lebensführung heute, Klasse, Bildung, Individualität*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 53–87.
- Morus, T. 1983: *Utopia*. Stuttgart: Reclam.
- Neumann, I. 1962: Ab Mitte 1965 nur noch 40 Stunden. Langfristiges 3-Stufen-Abkommen über Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie. Die ZEIT, Jg. 60, Ausgabe 29, <http://www.zeit.de/1960/29/ab-mitte-1965-nur-noch-40-stunden> (letzter Aufruf 7. Januar 2017).
- Schultheis, F., Vogel, B., Mau, K. (Hg.) 2014: *Im öffentlichen Dienst. Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel*. Bielefeld: transcript.

- Steinrücke, M. 2009: Arbeitszeitverkürzung aus geschlechterpolitischer Perspektive. In S. Krull, M. Massarrat, M. Steinrücke (Hg.), Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören. Reader der attac AG ArbeitFairTeilen. Hamburg: VSA, 54–64.
- Stöger, U., Böhle, F., Huchler, N., Jungtäubl, M., Kahlenberg, V., Wehrich, M. 2015: Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise. E-Paper. München: ISF München, [www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung\\_als\\_Voraussetzung.pdf](http://www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf) (letzter Aufruf 7. Januar 2017).