

Coesfelder Vorlesungen zur Soziologie  
– CVS –

**Arbeitszeiten in der Diskussion:  
Müssen wir länger arbeiten?**

*Prof. Dr. Dr. h.c. Wieland Jäger*

**CVS Nr. 10**

Februar 2009

Die Coesfelder Vorlesungen zur Soziologie richten sich an eine breite regionale Öffentlichkeit, die an aktuellen soziologischen Forschungsergebnissen interessiert ist. Namhafte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem ganzen Bundesgebiet referieren in allgemeinverständlicher Form zur gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland und Europa.

Zitationsweise: CVS, Nr. 10/2009

Meine Damen und Herren,

erinnern Sie sich? Zitat: „Eine erfolgreiche Industrienation lässt sich nicht als kollektiver Freizeitpark organisieren“ hat Kanzler Helmut Kohl 1993 verkündet und die Deutschen aufgefordert, jetzt wieder in die Hände zu spucken. Seither klagen Arbeitgeberverbände, Gesamtmetall, der bayerische Ministerpräsident, der Vorsitzende der CDU-Fraktion im Bundestag, die fünf Wirtschaftsweisen, die Wochenzeitschrift DIE ZEIT u.a.m. über die (zu) kurzen Arbeitszeiten, besonders über die 35-Stunden-Woche und sie fordern Mehrarbeit, gern auch unbezahlt als sozialverträgliche Form der Lohnkostensenkung.

Die Begründung ist stets dieselbe: Wenn wir weiterhin eine führende Industrienation sein und nicht auf einen Teil der Einkommen im Alter verzichten wollen, müssen die Lebensarbeitszeit im Allgemeinen und die Wochenarbeitszeit im Besonderen verlängert werden. Müssen wir also länger arbeiten?

Meine Leitfrage nimmt die aktuelle Debatte um eine *Arbeitszeitverlängerung* auf, hatte doch fast jahrzehntelang das Thema *Arbeitszeitverkürzung* die öffentlichen und privaten Diskussionen bestimmt, ja sogar handfeste reale Konsequenzen gezeitigt (z. B. die „35-Stunden-Woche“ u. a. m.).

Wie geht man nun sozialwissenschaftlich mit dieser Frage um? Sozialwissenschaftler haben ein zentrales Medium, mit dem sie die Phänomene dieser Welt untersuchen und analysieren können: das Medium Sprache. Welches Phänomen mit welchen Ableitungen steckt nun in dem Satz „Müssen wir länger arbeiten?“ Ich möchte mich mit jedem Satzbestandteil im Einzelnen auseinandersetzen, aber, wenn Sie erlauben, werde ich das 'Pferd von hinten' aufzäumen und dann liest sich meine Vorgehensweise so:

***Arbeiten – länger – wir – müssen***

***(1)            (2)            (3)            (4)***

Ich beginne mit dem ersten Begriff.

## 1. „Arbeiten“

Die Griechen der Antike überließen die Arbeit lieber den anderen, den Unfreien. Ihre Sklaven verrichteten für sie das, was anstrengend, lästig, aber nötig war. Der freie Bürger pflegte hingegen die Muße oder beeinflusste als Politiker die Geschichte der Stadt. Es gab also wichtigere, vor allem ehrenvollere Dinge als die Arbeit, mit der man sich nur die Hände schmutzig machte.

Platons Schüler Aristoteles verbannte die Arbeit deshalb an das untere Ende seiner vierstufigen Beschreibung menschlicher Tätigkeiten. Von der Arbeit unterschied er zunächst das „Herstellen“, die Tätigkeiten des Handwerkers. Sie war für Aristoteles ein kreatives, planvolles, eher kunstvolles Tun. Neben Arbeit und Handwerk gehörte das politische Handeln zum Spektrum menschlicher Tätigkeiten. Ebenso die Philosophie als Synonym für Wissenschaft, für eine kontemplative, mit geistigen Angelegenheiten beschäftigte Lebensform, die mit Arbeit, wie wir sie heute verstehen, rein gar nichts zu tun zu hatte.

Heute erscheint es uns so, als könnten wir das, was wir tun, erst dann wertschätzen, wenn wir es in Arbeit verwandelt haben. Der Wiener Philosoph Konrad Liessmann nennt dieses Phänomen die „Laborisierung menschlicher Tätigkeiten“. Wir arbeiten heute immer mehr, während die Zahl der Arbeitslosen weltweit steigt. Ist das ein Widerspruch? Für Liessmann eher ein Widerspruch der Verhältnisse, in denen immer mehr Arbeit an Maschinen und Geräte delegiert wird, während die Arbeit als „Synonym für Leben“ gilt, also: Arbeit = Leben.

Schlenderte Aristoteles heute über unsere Marktplätze, in die Fabrikhallen, Geschäfte und Büros, er hätte ein ziemlich flaes Gefühl. Schnell würde er merken, warum: Seine Tätigkeitsbeschreibungen stehen in unserem globalen, alle menschlichen Lebensbereiche unterwandernden Arbeitszusammenhang auf der Spitze. Und welcher alte Athener fühlte sich schon wohl – in einer Welt von lauter Sklaven?

Versucht man nun den Formwandel der Arbeit von der Antike bis hin zur heutigen *Erwerbsarbeitsgesellschaft* soziologisch nachzuzeichnen, kann das etwa so gelingen: Arbeit hat sich im Laufe der Moderne als eine Instanz etabliert, die uns erzieht und zu vollwertigen Mitgliedern der Gesellschaft macht - mehr noch: Arbeit hat sich institutionalisiert, hat also das Prinzip strukturbildender Regelmäßigkeit angenommen. Doch wie genau verlief der Formwandel?

Galt also in vormodernen Gesellschaften Arbeit ursprünglich allein als schwere körperliche Arbeit (die grundsätzlich negativ bewertet wurde), so kann für das späte Mittelalter eine schleichende Ausweitung des Arbeitsbegriffs festgestellt werden: Arbeit war weniger schwere körperliche Tätigkeit, sondern sie umfasste zunehmend auch geistige Anstrengungen. Parallel dazu zeichnet sich

eine Relativierung der Gleichsetzung von Arbeit mit Zwang und Bestrafung ab. Zwar bleibt Arbeit mühselig und in der Regel unfreiwillig, aber zugleich gewinnt ihre Interpretation als moralische Verpflichtung an Boden. Der aktiv arbeitende bürgerliche Mensch ist der bestimmte Typus, der sich über die Arbeits- und Leistungsorientierung definiert. Er emanzipiert sich zunehmend selbstbewusst vom feudalistischen Adel. Verkoppelt mit Kompetenz und Leistung ist Arbeit für ihn nicht Zwang und Bestrafung, sondern produktiv-aktive Naturaneignung, erfolgreiche Naturbeherrschung und Mittel zur Wertschöpfung, also auch Freude und Spaß („Doppelcharakter der Arbeit“).

Nun werden allerdings keineswegs alle Formen produktiv-aktiver Naturaneignung als Arbeit begriffen, sondern vor allem die bezahlten Tätigkeiten – eine Akzentsetzung, die dazu führt, dass sich die bürgerliche Arbeitsgesellschaft in einer spezifischen Form konstituiert, nämlich der *Erwerbsarbeitsgesellschaft*. In ihr wird Arbeit immer häufiger – jedoch niemals in Gänze – als ‚Erwerbsarbeit‘ verstanden.

‚Erwerbsarbeit‘ meint Arbeit, die zur Herstellung von Gütern oder Erbringung von Leistungen zum Zweck des Tausches auf dem Markt dient, mit der man ein Einkommen erzielt, von der man lebt: sei es in abhängiger oder selbstständiger Stellung oder in einer der vielen Zwischenstufen, sei es mit manueller oder nicht-manueller, mit mehr oder weniger qualifizierter Tätigkeit. Somit spiegelt sich im „aufgeklärten“ Verständnis von Arbeit eine Dichotomie:

Zum einen formuliert der Philosoph Friedrich Hegel, es sei (sinngemäß) das unendliche Recht des Subjekts, sich selbst in seiner Tätigkeit und Arbeit befriedigt zu fühlen, zum anderen hat z. B. der Philosoph Herbert Marcuse die Selbstentfremdung in der Arbeit als (sinngemäß) zwangsläufig beschrieben: In der Arbeit gehe es immer zuerst um die Sache selbst und nicht um den Arbeitenden. In der Arbeit werde der Mensch immer von seinem Selbstsein fort auf ein anderes verwiesen, seit er immer bei Anderem und für Andere.

In der industriellen Kultur heißt das *Leitbild von Arbeiten* ökonomisch abhängige, technisch und sozial hochgradig organisierte und in der Regel räumlich konzentrierte Erwerbsarbeit und darauf bezogene Motivierung und Interessenorientierung wirtschaftlich orientierten Handelns. Als Ausdruck der *Institutionalisierung von Erwerbsarbeit* kann die Herausbildung des (in erster Linie männlichen) „*Normalarbeitsverhältnisses*“ gelten, welches durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

- abhängige und unbefristete Vollzeitarbeits-Verträge;
- stabile Vergütung,
- betriebsförmige *Organisation* der Arbeit, möglichst *beim selben Arbeitgeber erwerbslebenslang* ausgeübt,

- weit gehende Unkündbarkeit,
- soziale Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit oder vorzeitigen Verrentung.

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit lässt sich nicht nur rechtlich und quantitativ (über Statistiken geleisteter bezahlter Arbeitsstunden o. ä.) bestimmen, sondern Erwerbsarbeit ist auch kulturell-symbolisch besetzt, z. B. über einen geltenden gesellschaftlichen Status, Sozialprestige oder Nationenvergleich in puncto Wirtschaftskraft. Nicht-Erwerbsarbeit (z. B. Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von Verwandten oder Schwarzarbeit) ist dagegen andere Arbeit.

In dem skizzierten Sinne war die Erwerbsarbeit das Feld von *Vergesellschaftung* par excellence: Die arbeitenden Subjekte „erfahren“ Erwerbsarbeit als die zentrale Instanz, durch die sie ihre Identität und Subjektivität als Arbeitende herstellen und begreifen konnten. Dieser Umstand brachte in der Arbeiterbewegung nicht nur die Gewerkschaften hervor, sondern ließ auch unterhalb der politischen Organisationsebene im Alltag eine Fülle sozialer Kommunikations- und Identitätsformen entstehen. Die objektive Basis dieser Vergesellschaftung bildet der Siegeszug der Lohnarbeit, sie ist die kapitalistische Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse. Als subjektiver, identitätsstiftender Prozess vollzieht sich Vergesellschaftung unter den Bedingungen entfremdeter Arbeit vor allem als Protest aufgrund gemeinsamer Leiderfahrungen in der Arbeit. Dieser Protest der so entstandenen Arbeiterklasse manifestiert sich maßgeblich in gemeinsamen Kommunikationsformen des betrieblichen Alltags und in unverwechselbaren Symbolen der Zusammengehörigkeit, die mit der Gegensätzlichkeit zu anderen Gesellschaftsgruppen zugleich das Gefühl der eigenen Stärke vermitteln.

## Zwischenfazit 1

Vielleicht verdichtet das Konzept der „Mischarbeit“ am besten die vier Veränderungsschübe, die die bis dato institutionalisierte Erwerbsarbeitsgesellschaft zu erodieren scheinen. Die Hauptmerkmale sind:

1. eine Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit mit Blick auf Ort, Zeit und Gegenstand (Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und Tätigkeiten);
2. die Entgrenzung von Erwerbsarbeit (Versorgungs-, Gemeinschafts- und Eigenarbeit);
3. die zunehmende Bedeutung der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben (Vermischung von starren Zeitregimen und lockeren Zeitrhythmen,

Verschiebung von Belastungen, Transfer von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen) und

4. die nicht minder bedeutsamen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie (reflektierte Nutzung von Ressourcen, Innovationen von Produkt und Produktion, Abstimmung entlang von Stoffkreisläufen).

## 2. „Länger“

Innerhalb dieses Teils der Frage müssen wir länger arbeiten, geht es um den Zusammenhang zwischen *Arbeit und Zeit*.

Zeit – das meint sowohl Zeitwahrnehmung als auch Zeitumgang – scheint sich mit zunehmender Auflösung der bislang gültigen Bedingungen von Erwerbsarbeit als widersprüchlich darzustellen: Einerseits werden durch neue Arbeitsformen, die auf das Ergebnis der Arbeit, weniger auf den Verlauf der Arbeit setzen und damit neue Arbeitszeitmodelle favorisieren (bspw. „Vertrauensarbeitszeit“ in Unternehmen), neue Verfahrensweisen gesetzt, durch die die Zeit als Mittel der Regulierung und damit als Maß der Bemessung und Bewertung von Arbeit offensichtlich an Bedeutung verliert.

Andererseits scheint für das Individuum der Umgang mit Zeit im Privaten immer bedeutungsvoller zu werden: Das Zeit-Management seiner „Reproduktion“ – von Familie über Freunde und Hobbys bis hin zum Abschätzen und Einhalten von Ernährungs-, Sport- und Schlafvorgaben – verlangen Fähigkeiten wie Stressresistenz sowie die Gabe, komplex und parallel denken und handeln zu können. Anderes Arbeiten bedingt also neues Zeitmanagement nicht nur im Bereich „Arbeit“, sondern auch im „Leben“.

Zwei weitere Begriffe, die in der Arbeitszeitdebatte von Relevanz sind, heißen Dauerhaftigkeit und Kontinuität. Beide Begriffe fanden lange Zeit relativ stabil im so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ ihren Ausdruck: Das Normalarbeitsverhältnis meinte ein Leitbild eines einheitlichen Typs von Arbeitsverhältnis, das als dauerhaft kontinuierliches, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschütztes Vollzeitarbeitsverhältnis beschrieben werden kann. Grundlage dafür war die Standardisierung wesentlicher Dimensionen der Beschäftigung: des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Das *Normalarbeitsverhältnis* bildete durch die implizierte Stabilität und Kontinuität (Vollzeitarbeit von der Ausbildung bis zur Rente) und durch die somit langfristig angelegte soziale und materielle Absicherung die Grundlage für die Herausbildung der sog. *Normalbiografie*. Die wachsende Regulierung der Erwerbsverhältnisse und -verläufe bedingte eine zunehmende Standardisierung des Lebenslaufs.

Durch Deregulierungsmaßnahmen geriet das Gleichgewicht zwischen ‚normalem‘ Arbeiten und ‚normalem‘ Leben gegen Ende der 1970-er Jahre ins Wanken. Deregulierung schlug sich von darin nieder in zahlreichen arbeits- und sozialrechtlichen Neuerungen: in flexibleren Arbeitszeitregelungen (Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf etc.), Neuregelungen des Renteneintritts, verminderter Kündigungsschutz, der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge, der Abkehr von Flächentarifverträgen etc. Durch Deregulierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen werden die Standardisierungen des Arbeitsrechts, des Arbeitsorts und der Arbeitszeit, also der drei wesentlichen Dimensionen des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘, aufgeweicht. In der Summe bewirken die Deregulierungen und Rationalisierungen der Arbeitswelt eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Die rechtlichen, räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit werden fließender.

Mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ging zunächst eine deutliche *Arbeitszeitverkürzung* – und allgemein eine zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung – einher. Arbeitszeitverkürzung wird in zwei Linien diskutiert: Die Modelle betreffen zum einen die Lebensarbeitszeit, die etwa durch eine Staffelung der Arbeitszeiten beim Berufseinstieg oder beim Übergang in den Ruhestand insgesamt verkürzt werden soll. Zum anderen beziehen sich die Modelle der Verkürzung der Arbeitszeiten auf die Jahresarbeitszeit; es sollen zum Beispiel Blöcken der Beschäftigung erwerbsarbeitsfreie Perioden folgen (z. B. neun Monate Erwerbsarbeit, drei Monate erwerbsfrei).

Eines der bekanntesten Modelle der Arbeitszeitverkürzung wurde bereits 1994 bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg in die Praxis umgesetzt: die Vier-Tage-Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde in Wolfsburg um 20 Prozent gegenüber der vorher geltenden ‚normalen‘ Arbeitszeit gekürzt, wobei neben der Beschäftigungsgarantie ein nur partieller Lohnausgleich vereinbart wurde. Insgesamt ist nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit aller Arbeitnehmer im früheren Bundesgebiet von 44,6 Stunden 1960 auf 41,5 Stunden 1970 und schließlich auf 37,7 Stunden 1995 zurückgegangen. Marksteine dieser Entwicklung sind der Übergang zum freien Samstag und die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche. Dass sich die tarifliche Jahresarbeitszeit im alten Bundesgebiet von 1960 bis 1995 um ein Viertel reduziert hat, liegt über der Verkürzung der Wochenarbeitszeit hinaus auch an der Verdoppelung der Jahresurlaubstage.

Seit 2003 allerdings scheint der grundsätzliche Trend der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland wieder gebrochen zu sein: „Deutsche arbeiten wieder länger“. *Arbeitszeitverlängerung* steht auf der Agenda. Laut Statistischem Bundesamt stieg bspw. die wöchentliche Arbeitszeit bei westdeutschen Männern auf durchschnittlich 40,3 Stunden in 2004. Lagen die Deutschen bspw. in 2001



bei 40 Stunden wöchentliche Arbeitszeit exakt im EU-Durchschnitt und war somit das Klagen darüber, dass die Deutschen zu wenig arbeiteten, schon 2001 nicht gerechtfertigt, so gilt das erst recht nicht für die Jahre 2007 und 2008: In Deutschland arbeiten Vollzeit-Beschäftigte länger als in den meisten EU-Staaten, die tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden.

Abgesehen von diesen eher quantitativen Betrachtungen der Arbeitszeitentwicklung kam in die bis dato festgefahrene Konstellation, dass die verschiedenen gesellschaftlichen Akteure (Unternehmen, Staat, Gewerkschaften etc.) aus unterschiedlichen Interessen am Modell des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ festhalten wollten, mit der Zuspitzung der Beschäftigungskrise der neunziger Jahre Bewegung in die starren Fronten: Zwei im Verlauf der Zeit von allen gesellschaftlichen Akteuren zunehmend akzeptierte Zielvorstellungen, nämlich „Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich“, kamen auf die Agenda, kristallisierten sich aus einer Arbeitszeitperspektive als nahezu konkurrierend heraus: Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in Form einer *Verlängerung der Arbeitszeiten* erhielten eine neue Dynamik. Darunter fallen zum Beispiel Anfang der neunziger Jahre laut gewordene Forderungen nach der Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche im Öffentlichen Dienst oder nach der Heraufsetzung des Rentenalters. Eine Hinwendung zu Arbeitszeitverlängerung ist nicht zuletzt auch durch die Gewerkschaften forciert worden: Vergessen ist, dass erst vor wenigen Jahren die Einführung des Modells „Fünftausend x Fünftausend“ des VW-Konzerns auf der Grundlage einer Arbeitszeitverlängerung, nämlich der 42-Stunden-Woche, beruhte. Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu verlängern, werden durch das neue Arbeitszeitgesetz, das 1994 in Kraft getreten ist, erweitert (bspw. kann die werktägliche Arbeitszeit, die grundsätzlich acht Stunden beträgt, auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden stattfindet u. v. a. m.). Auch gibt es eine zweite Variante, über längere Arbeitszeit zu sprechen: die generelle Verlängerung des Erwerbslebens vor dem Hintergrund einer ständig steigenden Lebenserwartung. Dies allerdings würde eine völlige Überarbeitung gängiger Arbeits- und Zeitmuster in den modernen Arbeitsprozessen im Sinne einer tief greifenden Humanisierung der Arbeitswelt erfordern.

Die Idee, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, steht seitens der Politik schon lange auf der Agenda, was wiederum stets Anlass und Anreiz für weitere gesellschaftliche Akteursgruppen war, deutliche Kritik daran zu üben: Als Beispiel unter vielen seien hier die evangelische Kirche (Bischof Huber: „Die Vorschläge, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, zielen tatsächlich allein auf Rentenkürzungen“ oder der VdK -Präsident Hirrlinger: "Die Rentner sind nicht das Sparschwein der Nation") genannt.

## Zwischenfazit 2:

Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen lassen sich beide als gängige Konzepte moderner Arbeitsorganisation beschreiben. Ein Beleg dafür liefert die verniedlichend als „Finanzkrise“ bezeichnete millionenfache Vernichtung von (nicht nur virtuellem) Kapital: Nun plötzlich setzt der Automobilkonzern Opel auf die 30-Stunden-Woche und die Maschinen-, Chemie- und Stahlindustrien auf Kurzarbeit von Tausenden, ebenso in der Automobilindustrie BMW und Mercedes.

Insgesamt gilt: Die Forderungen, jetzt oder später Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen, verlaufen aufseiten der verschiedensten gesellschaftlichen Akteure wellenförmig. Die jeweiligen Wirkungen (z. B. erhöhter Arbeitsdruck bei Verkürzung u. a. oder Humanisierung der Arbeit bei Verlängerung u. a.) sind indes umstritten. Deshalb geraten auch eher zeitunabhängige Systeme (Vertrauensarbeitszeit, Zielvereinbarungen) vermehrt in den Blick, gleichwohl eine wie auch immer geartete Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben nicht mehr zu übersehen ist.

Entscheidend ist aber auch: Welcher Arbeitnehmer ist überhaupt in der Lage, Einfluss auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit auszuüben? Und: Welche gesellschaftlichen Gruppen vertreten welche Interessen? Bei allem Bemühen um sachliche, ‚neutrale‘, Argumente (pro oder contra Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung) dürfen die jeweilige interessengeleitete Autorenschaft (Unternehmen, Staat, Parteien, Gewerkschaften) mancher Konzepte und die dadurch begründeten Legitimierungsabsichten nicht außer Acht gelassen werden (hierauf komme ich noch zurück).

## 3. „Wir“

Die Frage nach dem „Wir“ ist eine, der sich Sozialwissenschaftler mit Vergnügen zuwenden: Sie impliziert, dass alle in einer Gesellschaft Arbeitenden gleichrangig zu fassen seien. Die Mär allgemeiner *sozialer Gleichheit* („Wir sind unseres Glückes eigener Schmied“, „alle Menschen sind gleich“, „die Freiheit der mündigen Bürger“ u. v. a. m.) wird als eine Art Gleichheitssemantik der Moderne beharrlich von verschiedensten gesellschaftlichen Akteuren gepflegt – gepaart mit undifferenzierten Vereinheitlichungstendenzen („Wir Arbeitnehmer“, „Wir vom DGB“ oder „Wir Mitarbeiter der Firma XY“). Analytisch und empirisch lässt sich allerdings einiges einwenden!

Der Gleichheits- und Vereinheitlichungstopos lässt sich schnell widerlegen. Hierzu eignet sich in besonderem Maße das Beispiel „Arbeitsmarkt“:

Kennzeichnet doch der Arbeitsmarkt den Hintergrund, vor dem die Frage, ob „wir“ länger arbeiten müssen, überhaupt sinnvoll gestellt werden kann.

Um die Besonderheiten des Marktes „Arbeitsmarkt“ zu charakterisieren, ist es zunächst sinnvoll, sich die klassischen Bedingungen eines *Marktes* vor Augen zu halten: homogene Güter, Markttransparenz, freier Zutritt/Austritt, Wettbewerb sowie Preis- und Mengen-Elastizität. Greift man sich nun bestimmte Charakteristika heraus, wird deutlich, dass es sich beim Arbeitsmarkt nicht um einen „normalen“ Markt handelt: Im Gegensatz zu allen anderen „Waren“ auf „Gütermärkten“ tendiert nämlich das Arbeitskräfteangebot (Arbeitnehmerseite) dahin, bei sinkender Nachfrage (durch die Arbeitgeberseite) und bei dadurch bedingten sinkenden Preisen (Löhnen) zu *steigen*, weil unter diesen Bedingungen die Möglichkeit, *nicht* am Arbeitsmarkt teilzunehmen, ökonomisch zunehmend unpraktikabel wird. Diese Beziehung ist – „paradoxe Weise“ – invers, doch worin liegt das begründet?

Arbeitnehmer können ihre Arbeitskraftmenge nicht variieren, um den Preis (den Lohn) zu erhöhen; Arbeitgeber dagegen können produktivitätssteigernde Rationalisierungsmaßnahmen ergreifen, d. h., sie können Arbeitskräfte entlassen.

Darin liegt also eine erste Begründung, warum beim Arbeitsmarkt nicht normale markttheoretische Gesetzmäßigkeiten gelten. Dieser entscheidende erste Punkt der Nicht-Elastizität der Arbeitskraftmenge markiert die Grundeigenschaft des Arbeitsmarktes: Er ist „*asymmetrisch*“, d. h., es kann also sehr wohl die Produktion (bei Nutzung des technischen Wandels) bei langfristig sinkendem Arbeitseinsatz pro Produktionseinheit aufrechterhalten werden, nicht aber der Lebensunterhalt bei langfristig sinkendem Einkommensniveau. Die Asymmetrie zwischen beiden Marktseiten beruht darauf, dass die Nachfrager sich leichter vom Angebot unabhängig machen und auf dieses verzichten können, als es umgekehrt der Fall ist.

Zusammengefasst: Der Markt, also auch der Arbeitsmarkt, ist im Kapitalismus seinem Wesen nach eine *Machtstruktur*. Er ist als ein System ökonomischer Beziehungen, das sich auf die relative Verhandlungsstärke verschiedener Gruppierungen von Individuen stützt, zu begreifen. Der Arbeitsmarkt ist ein besonderer Markt, auf dem die Besitzer von Arbeitskraft um Arbeitsplatz und Einkommenschancen konkurrieren; er bildet eine zentrale Instanz zur Zuteilung von sozialen Positionen, Entfaltungsmöglichkeiten und gesellschaftlichem Status. So bilden sich auch verschiedene Arbeitsmarktsegmente heraus, die je nach Segment völlig andere Möglichkeiten der Einflussnahme auf Arbeitszeit bedingen:

1. Teilarbeitsmarkt: Markt für Jedermannsqualifikationen,
2. Teilarbeitsmarkt: Markt für fachliche Qualifikationen,

### 3. Teilarbeitsmarkt: Markt für Spezialqualifikationen (einschl. der betriebs-spezifisch Qualifizierten).

Erst vor diesem Hintergrund ist es möglich, nicht alle in einer Gesellschaft Arbeitenden „in einen Topf“ zu werfen: In welchen Teilarbeitsmarkt könnte sich eine Studentin fragen, gehöre also bspw. ihr Professor? Wie wäre er von der Forderung, „länger arbeiten“ zu sollen, betroffen? Weiter könnte sie fragen: „Und meine Mutter – als Teilzeitangestellte in einer Buchhandlung?“ – usw. Schnell wird an diesem Beispiel natürlich deutlich, dass es sich bei der Einordnung von Beschäftigten in Teilarbeitsmärkte im Prinzip um Idealtypen handelt: Insgesamt betrachtet lässt sich wahrscheinlich eine Palette von Randbedingungen aufzählen, die es einem Individuum ermöglichen oder es ihm erschweren, Forderungen nach verlängerten Arbeitszeiten zu entgehen: gesellschaftliche Stellung (Arzt, Kaufmann oder Sozialarbeiter), Bedeutung des Faktors „Zeit“ je nach Tätigkeit (Pastor oder Fließbandarbeiter), direkte oder indirekte Kontrolle (Anwesenheitspflicht vs. Telearbeit) Tarifverträge, Existenz von Betriebsräten (kleiner oder großer Betrieb), Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft u.a.m.

### **Zwischenfazit 3:**

Die Gleichheitssemantik der Moderne suggeriert Chancengleichheit und Vereinheitlichung im System der Arbeitsbeziehungen. Doch das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit, welches sich als Machtstruktur kennzeichnen lässt, besteht auch in modernen Arbeitsorganisationen fort und hat in Gestalt des Arbeitsmarktes eine wesentliche Konstituante. Die machtförmig geschaffenen und reproduzierten Arbeitsmarkt-Segmente spiegeln massive Qualifikations- und Chancenstrukturen, die letztlich auch ausschlaggebend für eine Zeitsouveränität der arbeitenden Subjekte sind. Hierbei dürfen jedoch spezifische Randbedingungen nicht übersehen werden.

### **4. „Müssen“**

Die Frage nach dem „Müssen“ erinnert massiv an Erwartungen, denen wir nicht aus dem Wege gehen können. Das ist richtig und falsch zugleich!

Richtig, weil natürlich mächtige Interessengruppen (politische Parteien, Kirchen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Staat) uns je nach Interesse davon zu überzeugen versuchen, dass „wir“ „müssten“. Nachdem nun aber gezeigt worden ist, dass das mit dem „Wir“ nicht so eindeutig und grob gesehen werden kann, bin ich der Ansicht, auch das „Müssen“ ist durchaus differenziert zu betrachten: nämlich entsprechend verschiedener gesellschaftlicher Akteure bzw.

Akteursgruppen, die jeweils mittels unterschiedliche Strategien und Praxen ihre Sichtweisen und Standpunkte zu legitimieren versuchen – warum also wer in welchem Kontext länger arbeiten müsse, nicht müsse oder gar eigentlich etwas ganz anderes müsse.

Das lenkt den Blick darauf, dass sich im Anschluss an die bisherige Argumentation ein Akteursfeld bzw. Diskursfeld, nennen wir es „*Diskursfeld Arbeitszeit*“, identifizieren lässt, innerhalb dessen man die Funktionszusammenhänge, die Aktivitäten und Positionen der einzelnen Diskursteilnehmer auf diesem Feld beschreibt und analysiert. Gerade deshalb könnte die Aussage des „Müssens“ dann eben auch falsch sein, wenn man einen heute in den Sozialwissenschaften modernen Ansatz zur Hilfe nimmt, der v. a. helfen kann, Diskurspraktiken in diskursiven Feldern zu analysieren: den Konstruktivismus von Michel Foucault.

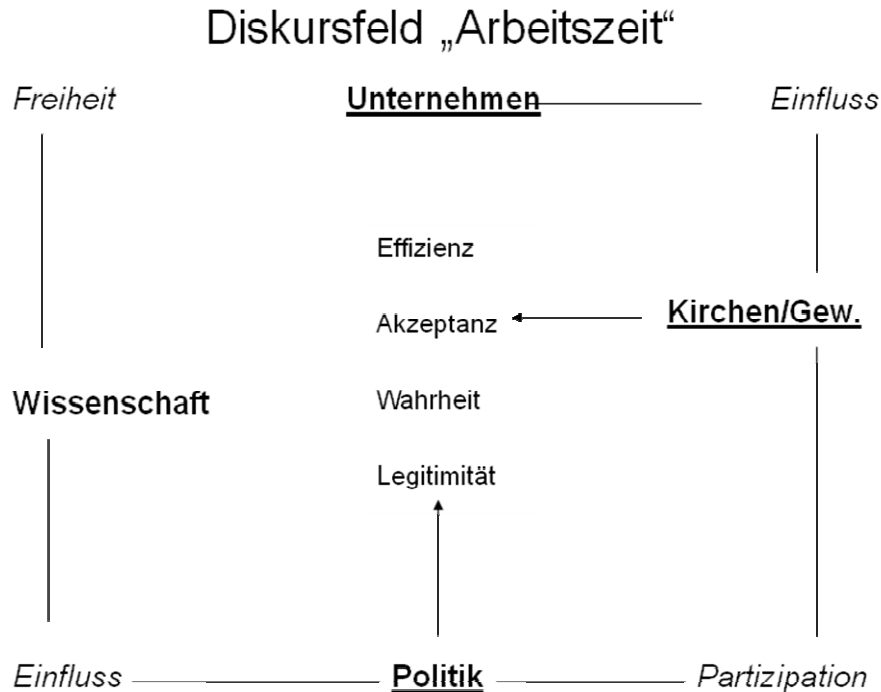
Ganz grob lässt sich Foucaults Grundanliegen wie folgt pauschal zusammenfassen: Die Dinge benötigen immer einen Beobachter, der über seine Perspektiven, seine Blicke, eine *Ordnung herstellt* – eben *konstruiert*. Für Foucault „müssen“ die Subjekte gar nichts!

Es geht mir im Folgenden nicht um eine Darstellung der Möglichkeiten, die es geben könnte, für welche Akteursgruppen auch immer, sich Forderungen nach einer verlängerten Arbeitszeit zu entziehen bzw. sich gegen sie zu wehren. Das möchte ich getrost den jeweiligen Interessengruppen (z. B. Kirchen, Gewerkschaften u. a.) überlassen. Genauso wenig möchte ich mich einreihen in die Reihe der „Bewerter“, also diejenigen, die die Forderung nach „länger arbeiten“ als „richtig“ oder „falsch“ einstufen und dafür zumeist jeweils plausible Gründe vortragen. Dieser Prozess ist ja in vollem Gange. Im Übrigen verstehe ich derartige Positionierungen auch nicht als meinen wissenschaftlichen Anspruch. Das, ich tun kann, ist beschreiben, erklären und analysieren.

Also, welche Akteure lassen sich im Diskursfeld „Arbeitszeit“ ausmachen? Welche Praxen bzgl. Erzeugung und Verlauf des Diskurses verwenden sie?

Ich sehe im Wesentlichen vier *Haupt-Akteure* und ihre jeweiligen Interessen bzw. Legitimationsgrundlagen: Unternehmen, Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften/Kirchen. Diese kennzeichnen, wie in folgender Grafik (Abb.: 1) in Anlehnung an den Stuttgarter Soziologen Ortwin Renn dargestellt, das „Diskursfeld Arbeitszeit“: Es gibt also vier Hauptakteure des Arbeitszeitdiskurses und ihre jeweiligen Interessen. Die Pfeile, die in die Mitte des Schaubildes zeigen, weisen den jeweiligen Akteursgruppen ihre „*Kern-Legitimität*“ zu: der Politik „Legitimität“, der Wissenschaft „Wahrheit“, den Unternehmen „Effizienz“ und den Gewerkschaften/Kirchen „Akzeptanz“.

Abbildung 1: Diskursfeld "Arbeitszeit"



„Einfluss“, „Freiheit“ und „Partizipation“ stellen „*semantische Räume*“ dar, innerhalb derer sich die Akteursgruppen bewegen und ihre Beziehungen zueinander benennen, strukturieren und abgrenzen. Ein semantischer Raum ist ein die jeweiligen Akteure anleitender Code, ein implizites Sprachmuster, das die Akteure kennen, an das sie glauben und welches sie je nach situativem Kontext aktualisieren bzw. konkretisieren. Zum Beispiel streben die Gewerkschaften und Kirchen Partizipation an den Entscheidungen des Systems Politik an. Die Politik ist sich dessen bewusst und reagiert darauf: Fordert bspw. eine politische Partei die Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre (wie Union und SPD in den Koalitionsverhandlungen 2005), bringt sie also ein weiteres Mal „länger arbeiten“ auf die Agenda, geschieht das in vollem Bewusstsein, dass dies ohne Berücksichtigung der Partizipationsbestrebungen der Kirchen und Gewerkschaften nicht gelingen wird – will man doch wieder gewählt werden, und dazu leistet das Kennen und Anerkennen von anderen gesellschaftlichen Gruppen (deren Klientel ja das besagte Wahlvolk bildet) einen wichtigen Beitrag. Oftmals werden komplexe Beziehungen ausgelöst: Verbreiten bspw. die Kirchen die Meinung, das Vorhaben der Parteien, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, zielt allein auf Rentenkürzungen, ist ein dritter Akteur im Spiel, der jeweils wieder Erwartungen weckt, Anforderungen erfüllt – und dies stets in auch in Wechselwirkung mit den

anderen Akteuren. Nicht ausgeschlossen ist zudem natürlich, dass mehrere gesellschaftliche Akteure sich parallel in verschiedenen semantischen Räumen bewegen (insofern kann das Schema als idealisiert gelten): Nicht nur Kirchen und Gewerkschaften bemühen sich um Partizipation, auch die Bereiche Wissenschaft und Unternehmen tun dies. Auch der „Einfluss“ - Raum gilt direkt oder indirekt für jede Akteursgruppe. Die semantischen Räume an den obigen Stellen so verortet bilden den jeweils stärksten Bezugspunkt zwischen den Beziehungen der einzelnen Akteursgruppen ab. Das alles ließe sich noch weiter ausbauen, z. B. mit Blick auf Netzwerkkonstellationen. Aber ich will lieber ein Gesamtfazit ziehen.

## **Gesamtfazit**

Die Frage „Müssen wir länger arbeiten?“ kann in ihrer mutmaßlich harmlosen Frageart nur mit außerordentlicher Ernsthaftigkeit analysiert werden.

Zunächst einmal sind die empirischen Fakten zur Kenntnis zu nehmen, die den Hintergrund zur Beantwortung dieser Frage bilden, welche da sind:

- Erosion des von ‚Normalarbeitsverhältnissen‘ geprägten Erwerbsarbeitsparadigmas,
- ein wellenförmiges Auf und Ab von Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverlängerung,
- hoch heterogene Teilarbeitsmärkte und damit verbundene
- ausdifferenzierte Gruppen von Beschäftigten, die von der Forderung, länger zu arbeiten, allesamt höchst unterschiedlich betroffen sind.

Das Diskursfeld „Arbeitszeit“ konstituiert ein Beziehungsgeflecht verschiedener am Diskurs beteiligter Akteursgruppen (vorwiegend Unternehmen, Wissenschaft, Politik, Kirchen und Gewerkschaften). Jede dieser Akteursgruppen verfolgt begründete Interessen und berücksichtigt eigene Leitcodes wie Partizipation, Legitimität, Wahrheit oder Effizienz und hat zwecks Einhaltung dieser Leitcodes innerhalb von semantischen Räumen die jeweiligen Interessen und Motive der anderen Akteure zu kennen und anzuerkennen.

Geht es um die Arbeitszeit, lohnt also die Mühe, sich zu vergewissern, welcher Akteur welches Argument zu welchem Zweck und mit welcher Begründung in die Diskussion einbringt.

Über den Autor:

Prof. Dr. Dr. h. c. Wieland Jäger ist Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Arbeit und Gesellschaft“ am Institut für Soziologie der FernUniversität in Hagen.