

EDITORIAL

Arbeitszeitverkürzung erscheint vordergründig als kein drängendes Thema. Die Bewältigung der (Langzeit-)Folgen der Corona-Krise, der Klimawandel und die steigenden Preise dominieren derzeit die öffentliche Debatte. Der Frieden in Europa ist erstmals seit vielen Jahrzehnten wieder grundsätzlich gefährdet.

Dabei war das Ringen um kürzere Arbeitszeiten und mehr freie Zeit einst ein zentraler Reformimpuls der Arbeitnehmer:innenbewegung, der allerdings, wie bereits Oskar Negt in „Lebendige Arbeit, enteignete Zeit“ (1984) darlegte, von den Unternehmer:innen gekapert und in die (vermeintliche) Zauberformel „Arbeitszeitflexibilisierung“ umgewandelt wurde.

Die wissenschaftliche Debatte um Arbeitszeitverkürzung als ein Mittel zur Lösung fundamentaler gesellschaftlicher Probleme und die Entwicklung konkreter Konzepte dafür rissen jedoch nie ab. Auch in der Praxis lassen sich Ansätze einer Renaissance des Themas erkennen, auch wenn diese (noch?) keine gesamtgesellschaftliche Dimension erreicht hat.

Die vorliegende WISO-Schwerpunktausgabe „Zeit für kürzere Arbeitszeiten“ möchte das gesellschaftliche Potenzial einer Arbeitszeitverkürzung verdeutlichen und zu einer Wiederbelebung der Arbeitszeitdebatte beitragen. Gleichzeitig hoffen wir, dass durch die unterschiedlichen Blickwinkel der Beiträge der Vielschichtigkeit des Themas Rechnung getragen wird. Unterschiede in den Präferenzen der Autor:innen hinsichtlich Umfang und Form der Arbeitszeitverkürzung sind im Sinne einer lebendigen Debatte durchaus Absicht. Mit Erfahrungsberichten aus Betrieben wird das WISO für engagierte Praktiker:innen geöffnet.

Fritz Böhle und Ursula Stöger (München und Augsburg) sehen in ihrem Beitrag in einer allgemeinen, radikalen (auf rund dreißig Stunden Erwerbsarbeitszeit pro Woche) Arbeitszeitverkürzung den Wegbereiter für ein zeitgemäßes Sozialmodell, das den neuen ge-

sellschaftlichen Problemen und den individuellen Anforderungen an die moderne Lebensführung gerecht wird. Der Autor und die Autorin zeigen, dass die radikale Arbeitszeitverkürzung, die mit einem vollen Einkommens- und Personalausgleich einhergehen soll, dabei durch die neue Nutzung der Arbeitskraft (Stichwort: Subjektivierung von Arbeit) und der damit einhergehenden Produktivitätssteigerung ermöglicht, gleichzeitig aber auch notwendig wird.

Katharina Mader (Wien) betont in ihrem Beitrag, dass Arbeitszeitverkürzung die Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit im Blick haben muss: Denn internationale Erfahrungen zeigen, dass eine Reduktion der Arbeitszeit nicht zwangsläufig zu einer gerechteren Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit führt. Zusätzlich bedarf es daher, so Mader, Bewusstseins- und Sensibilisierungs-Kampagnen. Das Ziel muss sein, dass auch Frauen, die aufgrund der verfestigten traditionellen Rollenbilder vor allem in Teilzeit arbeiten, von einer Arbeitszeitverkürzung profitieren können. Hierzu liefert Mader in ihrem Beitrag eine umfassende Analyse der Schieflage in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Im Zuge dessen stellt sie das AK-ÖGB Familienarbeitszeitmodell vor. In diesem sieht sie das Potenzial, hinsichtlich einer Arbeitszeitverkürzung und einer gerechteren Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit den „ersten Stein ins Rollen zu bringen“.

Anna Arlinghaus (Wien) beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit Argumenten für eine Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. Der Beitrag diskutiert aktuelle Entwicklungen in der Arbeitszeitdebatte. Sie weist unter anderem auf das Missverständnis hin, dass eine Vier-Tage-Woche nicht gleichbedeutend mit Arbeitszeitverkürzung ist und zeigt die gesundheitlichen und sozialen Folgen (über-)langer Arbeitszeiten auf. Ihr Vorschlag einer neuen Normalarbeitszeit beinhaltet kürzere Arbeitszeiten in Abhängigkeit von einer sozialpolitischen und gesundheitlichen Bewertung des jeweiligen Arbeitszeitmodells.

Ulrich Mückenberger (Bremen) plädiert in etwas anderer Akzentuierung zu den bisherigen Beiträgen für eine zeitachtsamere Gestaltung der Erwerbsarbeit. Mit der Festlegung von tätigkeitsspezifischen Eigenzeiten soll dem Beschleunigungsdruck und der Arbeitsverdichtung insbesondere – aber nicht nur – im Bereich der sozialen Dienstleistungen entgegengewirkt werden. Weiters fordert er eine systematische Anerkennung von sozialen Zeiten in der Erwerbsarbeit, die es den Arbeitenden ermöglichen würde, Arbeitszeitfragen im Zusammenhang mit ihrer gesamten Lebenswelt zu diskutieren. Ergebnis wäre eine innere Arbeitszeitverkürzung, die das äußere Maß der Arbeitszeit unverändert lässt, Teile davon aber für nicht betriebliche Zwecke umwidmet. Ergänzend argumentiert Mückenberger für ein sozialpolitisch abgestütztes Recht darauf, unabhängig von geschlechts-, bildungs- oder Einkommensbarrieren im Laufe eines Erwerbslebens (insgesamt etwa neun Jahre) finanziell abgesichert anderen gesellschaftlich sinnvollen und notwendigen Tätigkeiten nachzugehen. Gewünschtes Ergebnis wäre eine gesellschaftliche Aufwertung beziehungsweise Anerkennung nicht marktvermittelter Arbeit.

Im WISO-Praxisforum argumentiert zunächst Betriebsrat Sebastian Prohaska (Linz), weshalb die Pflege eine (kollektive) Arbeitszeitverkürzung dringend nötig hat. Denn jetzt schon gibt es als Folge der Vermeidung von schädlichen Arbeitsbedingungen eine Flucht in eine individuelle Arbeitszeitreduktion in Form von Teilzeitarbeit, die mit erheblichen Einbußen in der Entlohnung und Jahrzehnte später mit Altersarmut einhergeht. Das bekannte „Henne-Ei-Prinzip“ bringt es auf den Punkt: Braucht es zuerst eine Arbeitszeitverkürzung, um den Gesundheitsberuf attraktiver zu machen, oder benötigt es zuerst mehr Beschäftigte im Gesundheitsbereich, um die Arbeitszeitverkürzung zu ermöglichen? Das Ergebnis liegt auf der Hand, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung ebenso. Nicht individuelle Anpassungen des Arbeitszeitausmaßes sind der Schlüssel für bessere Arbeitsbedingungen, sondern kollektive Anstrengungen im Sinne einer generellen Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich, wie es auch erfolgreiche Praxisbeispiele zeigen.

In der Produktion gibt es einen starken Druck, die Arbeitszeit entlang der Auftragslage zu flexibilisieren. Betriebsrat Andreas Brich (Steyr)

beschreibt das in seinem Praxisbericht aus der Automobilindustrie. Bei entsprechender betrieblicher und gewerkschaftlicher Gegenmacht können jedoch auch Vorteile für die Beschäftigten durchgesetzt bzw. die Flexibilisierung begrenzt werden. Die Belegschaftsvertretung verfolgt dabei dem von Anna Arlinghaus vorgeschlagenen Grundsatz, bei besonders belastenden Arbeitszeitlagen wie Nachtschichtarbeit mit der Arbeitszeitverkürzung zu beginnen. Die gewachsenen Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitverkürzung für Industriearbeiter:innen führen jedoch zu Problemen bei den traditionellen Fahrgemeinschaften und zu einem Anstieg des Individualverkehrs. Der Betriebsrat ist daher gefordert, über das unmittelbare betriebliche Umfeld hinaus, ökologische und sozial verträgliche Lösungen zu entwickeln.

Im letzten Praxisbericht gibt Klaus Hochreiter (Bad Leonfelden) Einblicke in seine Motivation, als Unternehmer für eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich einzutreten. Es gibt sie also, die Betriebe, die sich als attraktive Arbeitgeberinnen positionieren und dabei den Nerv der Zeit treffen. Das sind jene Betriebe, die nicht händeringend nach Personal suchen, sondern umgekehrt auf eine Ausschreibung an die hundert Bewerbungen bekommen, weil sie zukünftigen Mitarbeiter:innen gute Arbeitsbedingungen anbieten. Zufriedenheitswerte steigen, Mitarbeiter:innen-Fluktuation sinkt, wie Befragungsergebnisse zeigen. Allerdings gilt es, zu diesem neuen Arbeitsmodell auch kritische Fragen zu stellen. Denn wie Ulrich Mückenberger argumentiert, ist das Ziel nicht bloß kürzeres Arbeiten, sondern eine neue Kultur der Zeit in der Erwerbsarbeit, die Arbeitende auch als soziale Individuen gelten lässt. Beruhigend und positiv ist allerdings das Ergebnis der wissenschaftlichen Evaluierung des Fallbeispiels, die Anna Arlinghaus in ihrem Beitrag vorstellt: Bei einer 30-Stunden-Woche arbeiten die Beschäftigten weniger in den Nachmittag hinein und es bleibt damit mehr Zeit für Familie und andere lebensweltliche Belange. Auf die gemeinsame Mittagspause möchten sie aber trotzdem nicht verzichten.

Die WISO-Redaktion