

„Kurze Vollzeit müsste die neue Normalarbeitszeit werden“



Zunehmend wird die Forderung laut, dass wir mehr arbeiten sollten. Doch an der Lebenswirklichkeit der meisten Beschäftigten geht das vorbei, argumentiert die Soziologin Nicole Mayer-Ahuja. Im Interview erklärt sie, warum Arbeitszeit das „Maß der Freiheit“ ist und inwiefern der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit unsere Gesellschaft noch immer prägt

Das Gespräch führte Theresa Schouwink

Friedrich Merz sagt, dass wir „in diesem Land wieder mehr und vor allem effizienter arbeiten“ müssen. Er bekommt viel Zuspruch von anderen Politikern und Vertretern der Wirtschaft. Wie stehen Sie zu dieser Forderung? Ich halte das aus verschiedenen Gründen für problematisch. Wir haben in Deutschland eine Situation, in der viele Vollzeitbeschäftigte exzessiv Überstunden leisten, die nur zum Teil dokumentiert und bezahlt werden. Gegenüber diesen Beschäftigten ist die Forderung nach Mehrarbeit zynisch. Denkt Friedrich Merz dabei also womöglich an die Frauen, die in den letzten Jahren in großer Zahl erwerbstätig geworden sind, meistens in Form von Teilzeit oder Minijobs? Ich würde es richtig finden, wenn sie länger arbeiten, denn aktuell können viele von ihnen von dem, was sie verdienen, nicht ihre Existenz sichern, sondern sind von einem, in der Regel männlichen, Partner abhängig. Nach Jahrzehnten in Teilzeit landen sie oft in Altersarmut. Längere Arbeitszeiten wären da ein Fortschritt. Das Problem ist aber, dass in vielen weiblich dominierten Branchen kaum Vollzeitstellen zu finden sind, zum Beispiel im Einzelhandel oder in Reinigungsfirmen. Will man das verändern, muss man diese Arbeit ganz anders organisieren. Denn im Moment ist der Standard: kurze Arbeitszeit, die extrem verdichtet ist. Viele Beschäftigte sagen, dass dieses Leistungsniveau über einen ganzen Tag gar nicht durchzuhalten wäre. Friedrich Merz wäre mit der Forderung nach Arbeitszeitverlängerung für Frauen allerdings näher am Familienbild der ehemaligen DDR als an dem der CSU.

Friedrich Merz denkt bei seiner Forderung vielleicht auch an die junge Generation, der man nachsagt, sie sei arbeitsscheu und weniger leistungsbereit. Gibt es eine ganze Generation, die nicht mehr arbeiten will?

Die gibt es nicht. Die Diskussion speist sich aus der Beobachtung von Personalchefs, die mit sehr gut qualifizierten Leuten zu tun haben, die bereits im ersten Job relativ hohe Stundenlöhne erwarten können. Von denen sagen manche: Ich möchte nur 30 Stunden arbeiten und leiste mir notfalls Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Das ist aber eine Minderheit. Ein größerer Teil der jungen Generation ist auf befristeten Stellen oder in unbezahlten Praktika tätig und muss wirklich volle Leistung bringen, um überhaupt die Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung zu bekommen. Wir haben außerdem einen großen Niedriglohnsektor in Deutschland – aktuell über 15 Prozent der Beschäftigten. Dort haben viele gleich mehrere Jobs, um über die Runden zu kommen.

Foto: Lisa Nguyen; Autorinnenfoto: Sheela Ahuja



Nicole Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie an der Universität Göttingen mit den Schwerpunkten Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft. Gerade ist ihr Buch „Klassengesellschaft akut“ (C. H. Beck) erschienen sowie der Sammelband „Arbeiten um zu leben! Zur Geschichte und Aktualität des Kampfes um Arbeitszeiten“ (hg. mit K. Andresen, P. Birke, S. Gruber, A. Horstmann)

Warum ist die Frage nach der Arbeitszeit überhaupt gesellschaftlich so zentral? Sie schreiben, dass sie das „Maß der Freiheit“ sei. Im Kapitalismus nutzen Unternehmen in erster Linie formell „freie Lohnarbeit“. Sie unterscheidet sich vor allem darin von feudaler Abhängigkeit oder Sklaverei, dass ein Unternehmen den Zugriff auf Arbeitskraft nur für einen bestimmten Zeitraum kauft. Danach ist Schluss – Feierabend, Wochenende oder Urlaub. In der Sklaverei ist das nicht so: Wer die Person besitzt, kann 24 Stunden am Tag auf ihre Arbeitskraft zugreifen – ein Arbeitsleben lang. Arbeitszeit ist insofern das Maß der Freiheit, als ihre Begrenzung darüber entscheidet, ob man Nein sagen kann. Diese Grenzen sind im Arbeitsvertrag festgelegt, in Tarifverträgen und im Arbeitszeitgesetz. In den letzten Jahren funktionierte diese Grenzziehung immer weniger, viele Beschäftigte berichten über „Arbeiten ohne Ende“. Projektarbeit im Büro etwa dehnt sich oft in den Feierabend oder ins Wochenende aus. In der Pflege oder im Einzelhandel wird man ständig aus der Freizeit ins Unternehmen gerufen, weil Kollegen oder Kolleginnen ausfallen. Unter diesen Bedingungen hat der Arbeitstag keine verbindliche Grenze mehr. Formell freie Lohnarbeit rückt einen Schritt näher in Richtung unfreier Arbeit.

Gerade bei hoch qualifizierter Projektarbeit oder der Arbeit im Homeoffice würden viele Leute aber sagen, dass sie diese Arbeitsformen als einen Zugewinn an Freiheit empfinden. Sie würden sagen, sie identifizieren sich mit ihrer Arbeit, mit ihrem Projekt und sie verwirklichen ihre Freiheit nicht außerhalb, sondern in der Arbeit.

Diese Selbsteinschätzung hat ja auch etwas für sich. Wenn ich mir meine Arbeitszeit selbst einteilen oder im Homeoffice arbeiten kann, gewinne ich ein Stück weit Spielraum für selbstbestimmtes Arbeiten. Allein deshalb, weil die Vorgesetzten mir nicht über die Schulter schauen, weil ich nicht permanent Rechenschaft ablegen muss. Viele Beschäftigte schätzen das sehr. Die Frage ist aber: Wie weit geht hier die Freiheit? Inwiefern können Beschäftigte entscheiden, woran sie arbeiten, wann sie Ergebnisse liefern müssen, wie viele Ressourcen etwa für ein Projekt zur Verfügung stehen, wie groß das Team ist? Das sind alles Punkte, auf die Beschäftigte meist keinen Einfluss haben. Sie bewegen sich in einem ziemlich straffen Rahmen, innerhalb dessen sie sich freier organisieren können. An dem Rahmen selbst können sie aber nichts ändern. Wenn sie mit Vorgesetzten darüber diskutieren, antworten diese häufig: Ich habe da doch selbst nichts zu ... >

sagen. Die Kundschaft will das so. Wenn wir teurer anbieten, mehr Zeit einplanen, bekommt jemand anderes den Zuschlag. Realer oder auch inszenierter Druck wird zu den Beschäftigten durchgereicht.

Auf der anderen Seite steht die klare Festsetzung von Arbeitszeiten. Würden Sie sagen, dass diese demgegenüber ein Schutz, ein Freiheitsgewinn ist?

Als Stechuhen in den Fabriken eingeführt worden sind, sind Betriebsräte, Gewerkschaften und Be-

schäftigte Sturm gelaufen, weil sie sagten: Das ist eine Einschränkung unserer Freiheit. Es ist Nötig-

tigung, uns zu zwingen, auf die Sekunde genau im Unternehmen anzukommen und keine Sekunde früher gehen zu können, als der Vertrag vorsieht.

Deswegen wurden viele Kämpfe geführt, um die Stechuhen wieder abzuschaffen und so etwas wie

flexible Arbeitszeiten zu etablieren. Damit war die Hoffnung verbunden, Erwerbs- und Privatleben

besser miteinander vereinbaren zu können. In-

zwischen wissen wir aber, dass indirekte Steuerungs-

formen oft disziplinierender als die Stechuhr

wirken, denn Beschäftigte kontrollieren sich selbst

viel effektiver, als es Vorgesetzte je könnten.

Das hat dazu geführt, dass viele Betriebsräte und

Gewerkschaften heute fordern, Arbeitszeiten

wieder zu dokumentieren, wie es etwa auch der

Europäische Gerichtshof 2019 gefordert hat.

Es sind nun die Vorgesetzten, die sagen: Nein, das

geht auf keinen Fall.

Die freie Lohnarbeit ist, selbst wenn die Arbeitszeit begrenzt ist, wie Sie im Anschluss an Marx schreiben, nur formal frei. Warum?

Dass sie formal frei ist, ist ein Riesenfortschritt. Man gehört nicht einer anderen Person, man ist persönlich frei und damit überhaupt erst in der Lage, die eigene Arbeitskraft zu verkaufen. Man ist allerdings gleichzeitig, wie Marx etwas süffisant sagt, auch frei von anderen Möglichkeiten, die eigene Existenz zu sichern. Darum ist mit formal freier Lohnarbeit viel Zwang verbunden. Dazu gehört zum Beispiel der Zwang, permanent Abnehmer für die eigene Arbeitskraft zu finden. Die Angst vor Arbeitslosigkeit steht hinter jedem Lohnarbeitsver-

hältnis. Wenn man über rare Qualifikationen verfügt, ist dieser Druck weniger spürbar – andere trifft er stärker. Aber die Grundsituation, auf Lohnarbeit existenziell angewiesen zu sein, bringt immer Zwang ins Spiel, zumal Unternehmen nicht in derselben Weise auf die einzelne Arbeitskraft angewiesen sind. Hinzu kommt, dass formal freie

Lohnarbeit dazu führt, dass man einen Großteil des Tages in Unternehmen verbringt, die keine demokratischen Räume sind. Demokratie heißt, dass die Mehrheit entscheidet. Das ist in Unternehmen offenkundig nicht der Fall. Dort entscheidet das Management per Direktionsrecht. Und klar: Lohnarbeit hat auch direkte Auswirkungen auf die Freizeit: Im „DGB-Index Gute Arbeit“ war vor einiger Zeit zu lesen, dass über 40 Prozent der Befragten nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um Privates, die Familie oder Hobbys zu kümmern.

„Die Grundsituation, auf Lohnarbeit existenziell angewiesen zu sein, bringt immer Zwang ins Spiel“

Damit kommen wir zur Grundthese Ihres Buches „Klassengesellschaft akut“: Der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit, zwischen Unternehmen und Beschäftigten, schreiben Sie, ist immer noch zentral für unsere Gesellschaft. Man könnte einwenden, dass die Situation von Angestellten heute eine ganz andere ist als die von Fabrikarbeitern im 19. Jahrhundert. Warum sollte man trotzdem von einer Klassengesellschaft sprechen?

Weil es diesen tiefen Graben zwischen Kapital und Arbeit immer noch gibt. Zwischen denjenigen, die Arbeitskraft einkaufen, und denjenigen, die ihre Arbeitskraft verkaufen müssen. Letztere, also die abhängig Beschäftigten, machen inzwischen 92 Prozent der Erwerbstätigen aus. Mit Lohnarbeit sind eine ganze Reihe von Erfahrungen verbunden, die sich im 19. Jahrhundert langsam herausgebildet haben und die wir bereits angesprochen hatten – der Zwang, zur Existenzsicherung arbeiten zu gehen, und das in einem undemokratischen Raum zu tun, aber auch die Erfahrung, durch die eigene Arbeit fremden Reichtum zu mehren. Diese geteilten Erfahrungen stehen in starkem Kontrast dazu, dass in Deutschland seit den 1950er-Jahren die Devise gilt: Wir leben in einer „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“, wie Helmut Schelsky das nannte, in der Klassengegensätze keine Rolle spielen.

Warum begreifen sich Lohnabhängige trotzdem nicht als geeinte Klasse?

Das Grundproblem besteht darin, dass wir unter kapitalistischen Bedingungen in einem System

leben, in dem Unterschiedlichkeit und Konkurrenz prägend sind. Die Wirtschaft lebt davon, dass Unternehmen miteinander konkurrieren, Nationalstaaten um Investitionen konkurrieren und auch arbeitende Menschen permanent miteinander konkurrieren – um Jobs, um Aufstiegsmöglichkeiten, um Lebenschancen. Unterschiedlichkeit und Konkurrenz spielen auch innerhalb dieser riesigen Gruppe von abhängig Beschäftigten eine zentrale Rolle. Das geht schon im Arbeitsprozess los. Die Konkurrenz kann hier durch unternehmerische Entscheidungen verstärkt werden: etwa wenn Unternehmen Abteilungen gegeneinander antreten lassen, die Leistungen messen und vergleichen. Konkurrenz wird auch durch die Auslagerung von Arbeit geschürt: Wenn die Stammbelegschaft im Unternehmen stabil gehalten wird, indem man in Krisenzeiten die Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen abmeldet, ist das eine schlechte Grundlage für Solidarität. Was mich interessiert, ist, ob es in der Arbeitswelt auch noch etwas anderes gibt als diese Konkurrenz: Potenziale für Solidarität, für eine Verständigung auf gemeinsame Interessen.

Wo sehen Sie solche positiven Ansätze zur Solidarisierung?

Da ist etwa die Beobachtung, dass gerade in großen Unternehmen, in denen Tarifverträge gelten und Betriebsräte stark sind, Beschäftigte sich gegenseitig eher als Gleiche, als Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen, die dem Management gegenüberstehen. Die Spaltungslinie zwischen einheimischen versus migrantischen Beschäftigten spielt dann eine geringere Rolle, selbst wenn in der Politik zur Hatz auf alles „Ausländische“ aufgerufen und „Remigration“ gefordert wird. Hoffnung macht auch, dass Stamm- und Randbelegschaften auf Grundlage der Erfahrung, miteinander zu arbeiten, sich zu kennen und zu schätzen, durchaus in der Lage sind, gemeinsame Interessen zu vertreten. Gewerkschaften beginnen, auch Leiharbeiter zu organisieren. Und beispielsweise im Rahmen der aktuellen Krankenhausbewegung wird zunehmend darauf Wert gelegt, die ausgelagerten Bereiche (also etwa die Reinigung) wieder zurückzuholen.

Potenziale zur Solidarisierung sehen Sie auch bei der Regulierung von Arbeitszeiten, richtig?

Ja, kollektive Rechtsansprüche auf eine klare Regulierung von Arbeitszeit sind wichtig, um das Machtgefälle zwischen Unternehmen und Beschäftigten und auch die Konkurrenz zwischen Arbeitenden zu reduzieren. Deshalb finde ich die Forderung nach einer „kurzen Vollzeit für alle“, zum

Beispiel im Umfang von 30 Stunden, interessant. Dafür könnte man gleichermaßen die Frau an der Supermarktkasse, die in einer Teilzeitstelle feststeckt, und den überarbeiteten IT-Programmierer, der regelmäßig Überstunden macht, begeistern. Man hätte automatisch unterschiedliche Gewerkschaften im Boot, die sonst selten gemeinsam Konzepte entwickeln oder gar mobilisieren.

„Klare Regulierung von Arbeitszeit ist wichtig, um das Machtgefälle zwischen Unternehmen und Beschäftigten und auch die Konkurrenz zwischen Arbeitenden zu reduzieren“

Sie schreiben, dass im Einsatz für eine „kurze Vollzeit für alle“ auch ein utopisches Potenzial läge. Worin besteht es?

Kurze Vollzeit müsste die neue Normalarbeitszeit werden. Ein Arbeitsleben mit einer 30-Stunden-Woche wäre dann zum Beispiel der Maßstab für eine volle Rente. Wenn wir darüber nachdenken, merken wir sofort, dass wir schnell bei grundsätzlichen Fragen sind – etwa nach der Verteilung von gesellschaftlichem Reichtum. Denn wenn die Arbeitszeitverkürzung bei Vollzeitbeschäftigen mit vollem Lohnausgleich einhergeht, müssten Gewinne zugunsten der Beschäftigten umverteilt werden. Und Arbeitszeitverlängerung für Frauen in Teilzeit würde bedeuten: Mehr Geld für den Reinigungsdienst, Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und so weiter – mit der Schuldenbremse für öffentliche Haushalte und Sondervermögen für Rüstung wäre das schwer vereinbar. Vor allem aber würde die Diskussion über Arbeitszeiten, die zum Leben passen, über den für viele Beschäftigte wirklich unerträglichen Status quo hinausweisen und Raum dafür schaffen, über eine bessere, menschengerichtete Arbeitswelt nachzudenken. Dass es dabei um Macht und Interessen geht und dass es Konflikte geben würde, ist klar. Aber wie es ist, kann es nicht bleiben. Es ist höchste Zeit, darüber nachzudenken, wie es anders gehen kann. /