

Arbeit:Leben:Zeit

Michael Wiedemeyer

Das Thema Arbeitszeitpolitik hat derzeit wenig Konjunktur. Zwar hält die konkrete Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen die betrieblichen Akteure auf Trab. Im Diskurs über gesellschaftliche Zukunftsentwürfe kommt die Arbeitszeit aber eher nur am Rande vor. Speziell um das Thema Arbeitszeitverkürzung ist es in der Tarifpolitik sehr still geworden. Dies ist einerseits nachvollziehbar, steht doch jedwede Form der „Regulierung von Arbeitszeit“ seit geraumer Zeit unter dem Verdacht, flexibilitätshemmend, gegen die Interessen der erwerbstätigen Individuen gerichtet, wenn nicht gar generell „wohlstandsmindernd“ zu sein. Hinzu kommt: Selbst für den kundigen Beobachter ist das immer ausdifferenziertere System unterschiedlicher arbeitszeitpolitischer Modelle und Instrumente auf betrieblicher Ebene nur noch mit Mühe zu überblicken.

Andererseits muss die offenkundig tiefwurzelnde Irritation auf dem arbeitszeitpolitischen Terrain doch überraschen, schließlich handelt es sich hier um eines der zentralen gewerkschaftlichen Aktionsfelder. Über Jahrzehnte sind gerade in diesem Bereich spektakuläre, mitglieder-bindende und das bundesdeutsche Beschäftigungssystem nachhaltig beeinflussende Erfolge erzielt worden. Aber in der jüngeren Vergangenheit hat sich das Szenario verändert: Statt in arbeitszeitpolitischer Offensive sind die Gewerkschaften befangen in eher defensiver Reaktion gegenüber unternehmerischen Flexibilisierungsansprüchen. Vor diesem Hintergrund fragt das Schwerpunktheft nach den „zukünftigen Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik“. Einigendes Band der hier versammelten Beiträge ist die Annahme, dass Arbeitszeitpolitik sich nur dann als zukunftstauglich erweisen können, wenn sie über den „Topfrand“ der Erwerbsarbeit hinausschaut in andere, das gesellschaftliche wie individuelle Leben prägende Zeitsphären.

Arbeit: Für eine gleichwertige Anerkennung der verschiedenen Formen menschlicher Arbeit werben Hartmann-Schäfers und Schäfers in ihrem Beitrag. Das in kirchlichen Kreisen intensiv diskutierte Konzept der Tätigkeitsgesellschaft klopfen sie ab auf mögliche Ansatzpunkte einer arbeitszeitpolitischen Bündnisschaft mit Gewerkschaften. Neue Forschungsergebnisse präsentieren Reinecke und Mehlig zu dem bundesweit einzigartigen niedersächsischen Metall-Tarifvertrag, in dem – individuell freiwillige – Arbeitszeitverkürzung ermöglicht wird mit der Maßgabe, dadurch Erwerbslosen zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen. Neue Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse finden sich verstärkt in den Sektoren, die von der Digitalisierung der Wirtschaft besonders erfasst sind. Gesterkamp fragt nach den Optionen von Arbeitszeitpolitik in diesem neuen Setting.

Leben: Um die gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern geht es Beckmann und Hornung. Auf Basis empirischer Erhebungen analysieren sie die gesetzlichen Erziehungszeitregelungen im Hinblick auf deren „Lebens-

lagen-Tauglichkeit“. Sabbaticals können getrost immer noch als exotischste Variante im arbeitszeitpolitischen Instrumentenkasten gelten. Siemers tritt mit ihrer Studie den Beweis dafür an, dass es nicht nur eine große Bandbreite individueller Gestaltungsmöglichkeiten gibt, sondern Verlauf und erlebter Nutzen einer Langzeitfreistellung von konkreten Bedingungen abhängen. Fällt demnächst auch der Jahresurlaub zurück in die Dispositionsmasse flexibler Arbeitszeitgestaltungsansprüche? Einen forschenden Blick werfen Herrmann-Stojanov und Rinderspacher auf die Relevanz von Zeitinstitutionen für die Erlebbarkeit von Zeitwohlstand.

Zeit: Gewerkschaften werden arbeitszeitpolitisch nur dann handlungsfähig bleiben, wenn es ihnen gelingt, Differenz wahrzunehmen und in Strategie umzumünzen. Auf Basis dieser These betont Hensche die kulturelle Dimension eines lebensweltlich erweiterten Interessenbegriffs. Auch für Produktionsbeschäftigte in eher traditionell industriellen Kernsektoren ist die Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen weit fortgeschritten. Promberger weist nach, dass die offerierten Gestaltungsspielräume von den Beschäftigten geschätzt werden, was neue Gestaltungsaufgaben für Betriebsräte entstehen lässt. Becker und Wiedemeyer fragen nach den Konturen eines neuen arbeitszeitpolitischen Leitbilds, wobei sie die Notwendigkeit gesellschaftlicher Bündnisschaft betonen.

Wie unschwer ersichtlich ist, ist die vorangegangene Fokussierung der einzelnen Beiträge zu den drei Stichworten, die über diesem Schwerpunktheft stehen, willkürlich und einengend. Die Intention hinter der begrifflichen Trias „Arbeit – Leben – Zeit“ ist eine genau andere, nämlich zu betonen, dass ihre Trennung nicht nur nicht sinnvoll ist, sondern angesichts veränderter arbeitszeitlicher Rahmenbedingungen politisch in die Irre führen muss. Dieser Verdacht, der für die Namensgebung des Projekts „Arbeit:Leben:Zeit – Forum von Kirche und Gewerkschaft“ Ende 1998 ausschlaggebend war, dass diese drei Begriffe organisch zusammen gehören, hat sich inzwischen zeitlich nachhaltig bestätigt. (s. dazu: <http://www.arbeit-leben-zeit.de>).

Jede zukünftige arbeitszeitpolitische Reformstrategie, will sie Akzeptanz finden und Wirksamkeit entfalten, wird nicht mehr ausschließlich auf Erwerbsarbeit fokussiert sein können. Stattdessen müssen lebensweltliche Aspekte, müssen Fragen der geschlechtergerechten Arbeitsteilung, der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben Berücksichtigung finden. Ist – wie im Titel des Hefts postuliert – die bessere Integration von Arbeits- und Lebenszeit das Ziel, dann wird dieses nur über ein differenziertes, Vielfalt und Wahlfreiheit zulassendes Regulierungskonzept zu erreichen sein. In den Beiträgen des Heftes werden arbeitszeitpolitische Instrumente und Konzepte im Hinblick darauf analysiert, welche Effekte sie für individuelle Arbeitszeitsouveränität und Zeitwohlstand entfalten.