

Knud Andresen, Peter Birke, Svea Gruber,  
Anna Horstmann, Nicole Mayer-Ahuja

# ARBEITEN UM ZU LEBEN!

*Zur Geschichte und Aktualität  
des Kampfes um Arbeitszeiten*

Arbeiten um zu leben!

# International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben von Klaus Dörre und Stephan Lessenich

Band 42

*Knud Andresen* (PD. Dr.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Privatdozent an der Universität Hamburg. Er forscht zur Sozial- und Kulturgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Schwerpunkt auf Arbeitswelten und sozialen Bewegungen.

*Peter Birke* (PD Dr.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter (Senior researcher) am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und Privatdozent an der Universität Göttingen. Er forscht zur Geschichte der Streikbewegungen und Arbeitsbeziehungen und zu Arbeits- und Migrationsverhältnissen.

*Svea Gruber* (M.A.) ist studentische Hilfskraft an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und studierte Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg. Sie forscht zur Geschichte der Gewerkschaften und Jugendbewegungen.

*Anna Horstmann* (Dr.) ist als akademische Rätin auf Zeit im Profilbereich Geschichtskulturen der Universität Bielefeld beschäftigt. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in der Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Fokus auf den Themen Arbeit und Geschlecht.

*Nicole Mayer-Ahuja* (Prof. Dr.) ist Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeit in historischer und transnationaler Perspektive, Arbeitszeit, Arbeit in der Klassengesellschaft.

Knud Andresen, Peter Birke, Svea Gruber,  
Anna Horstmann und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.)

# Arbeiten um zu leben!

Zur Geschichte und Aktualität des Kampfes  
um Arbeitszeiten

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Publiziert mit freundlicher Unterstützung durch die Hans-Böckler-Stiftung.

# Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz »Creative Commons Namensnennung 4.0 International« (CC BY 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Verwertung, die den Rahmen der CC BY 4.0 Lizenz überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



ISBN 978-3-593-52138-1 Print

ISBN 978-3-593-46269-1 E-Book (PDF)

DOI 10.12907/978-3-593-46269-1

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

© 2025 Knud Andresen, Peter Birke, Svea Gruber, Anna Horstmann, Nicole Mayer-Ahuja. Publikation: Campus

Verlag in der Verlagsgruppe Beltz

Werderstr. 10, 69469 Weinheim, [info@campus.de](mailto:info@campus.de).

Umschlaggestaltung: Verlagsgruppe Beltz

Satz: le-tex xerif

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag (ID 15985-2104-1001).

Printed in Germany

[www.campus.de](http://www.campus.de)

# Inhalt

Einleitung .....	7
<i>Knud Andresen, Peter Birke und Nicole Mayer-Ahuja</i>	
Arbeitszeit als Maß der Freiheit. Konzeptionelle Annäherungen an ein umkämpftes Terrain .....	17
<i>Nicole Mayer-Ahuja</i>	
Zeitkämpfe. Annäherungen an eine Geschichte der Arbeitszeit .....	37
<i>Dietmar Süß</i>	
»Arbeitszeiten à la carte«. Gewerkschaftliche Flexibilisierungsdebatten zwischen Deregulierung und Selbstbestimmung .....	57
<i>Svea Gruber und Anna Horstmann</i>	
Bloß nicht in Rückstand geraten. Zur Veränderung von Arbeitszeitkonflikten im Kontext eines sich wandelnden Reproduktionsmodells .....	77
<i>Felix Bluhm</i>	
»Arbeitszeitfragen sind immer auch Gleichstellungsfragen«. Gewerkschaftliche Debatten über Arbeitszeitpolitik aus Geschlechterperspektive von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre .....	99
<i>Alexandra Jaeger</i>	
»Mutti's Nachtschicht ist zu Hause«. Gewerkschaftliche Perspektiven auf Arbeitszeit und Geschlecht am Beispiel des Nachtarbeitsverbots für gewerbliche Arbeiterinnen .....	119
<i>Anna Horstmann</i>	
Zeitkonflikte in einer Übergangsgesellschaft. Arbeiter:innen-Interviews aus Ost und West um 1990 .....	139
<i>Peter Birke</i>	

Wie entstehen gewerkschaftliche Zeitpolitiken? Zur Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung 1975–1984 .....	163
<i>Knud Andresen und Alexandra Jaeger</i>	
»Lebenszeit – Arbeitszeit – Konsumzeit«. Der Ladenschluss als Zeitkonflikt	181
<i>Anna Horstmann</i>	
Autor:innen .....	199

# Einleitung

*Knud Andresen, Peter Birke und Nicole Mayer-Ahuja*

Als die IG Metall im Jahr 2015 unter ihren Mitgliedern eine Umfrage mit der Frage startete: »Wem gehört meine Zeit?«, lautete eine häufige Antwort: »meiner Firma«. Dies ist keine unrealistische Einschätzung, und nicht nur in der Metall- und Elektroindustrie, wenn man bedenkt, dass die viel diskutierte Entgrenzung von Arbeitszeiten für viele Beschäftigte mit der Erfahrung einhergeht, sich in immer stärkerem Maße an die Auftragslage oder an Zielvorgaben anpassen zu müssen – Zielvorgaben, die Unternehmen sehr häufig weitgehend unabhängig davon formulieren, welche Reproduktionsbedürfnisse Arbeitende haben. Ob Selbstsorge und Erholung, ob die Betreuung von Kindern, die Pflege von kranken oder alten Familienangehörigen, ob Hobbies oder Haushaltspflichten – all das muss im Zweifelsfall zurückstehen, wenn »die Arbeit ruft«.

Dieser Ruf zeigt sich in vielen Phänomenen. Personalmangel und stetig zunehmende Arbeitsverdichtung (etwa in der Pflege); die direkte Übersetzung von Wettbewerbsdruck und Shareholder-Erwartungen in Leistungsvorgaben bis hinunter zum individuellen Arbeitsplatz in vielen Industrieunternehmen; die indirekte Steuerung von Projektarbeit, bei der es Beschäftigten überlassen wird, wann und wie lange sie arbeiten, solange die vom Unternehmen formulierten Deadlines eingehalten werden, in vielen Bereichen höher qualifizierter Dienstleistungsarbeit. Vieles spricht dafür, dass wir es mit »enteigneter« Zeit zu tun haben, wie Oskar Negt es bereits um 1985 formulierte. Die Folgen für Beschäftigte lassen sich erahnen: Statistiken belegen, dass Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt fünf Stunden pro Woche länger arbeiten, als in ihren Verträgen festgelegt ist (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017, S. 113).

Psychische Erkrankungen und Burnout scheinen sich zu Volkskrankheiten zu entwickeln; die Rede ist von einer erschöpften Gesellschaft. Kurz: die Reproduktion von Arbeitskraft scheint ernsthaft in Frage zu stehen. Und mehr noch: Eine Entgrenzung und Verdichtung von Arbeitszeit erschweren es, Freundschaften aufrecht zu erhalten, ein soziales Netzwerk zu pflegen, sich politisch oder sozial zu engagieren und sich angemessen zu erholen. Arbeitszeitfragen sind insofern auch Demokratiefragen. Arbeitszeit – ihre Gestaltung und Begrenzung – ge-

rät damit zu einem der drängendsten Themen der Gegenwart. Auch dies ist ein Grund dafür, dass das Thema innerhalb der Gewerkschaften in den vergangenen Jahren wieder eine größere Bedeutung bekommen hat.

So begann die IG Metall im Anschluss an die eingangs erwähnte Mitgliederbefragung 2018 eine Arbeitszeitkampagne, deren zentrale Forderung darin bestand, Wahlmöglichkeiten zwischen »mehr Lohn und mehr freier Zeit« zu schaffen. Durch den Tarifabschluss in der Metallindustrie wurden im selben Jahr mit der »kurzen Vollzeit« und einer »tarifliche(n) Freistellungszeit« Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen und in Schichtarbeit etabliert (Ohl 2019, S. 294).

Auch andere Gewerkschaften haben die drängende Arbeitszeitfrage aufgegriffen und setzten (ähnlich wie die IGM) darauf, individuelle Wahlmöglichkeiten kollektiv zu regulieren. Sie erprobten damit einen neuen und vielversprechenden Umgang mit dem altbekannten Problem, dass gesetzlich oder tariflich festgelegte »Einheitsarbeitszeiten« zwar dem Unternehmenszugriff auf Arbeitskraft Grenzen setzen, aber oft nicht geeignet sind, den vielfältigen Arbeitszeitbedarfen von Beschäftigten gerecht zu werden.

Allerdings kamen derlei Initiativen mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie (2020) abrupt zum Erliegen. Stattdessen erwiesen sich die folgenden Kontaktbeschränkungen als immenser Treiber für das Arbeiten zuhause, im »Home-Office«. Dies war einerseits verbunden mit neuen Arbeitszeitregelungen (Stichwort: Erhöhung der Kinderkrankheitstage im Zeichen geschlossener Kindergärten und Schulen), andererseits mit einer weiteren Zuspitzung bei der Entgrenzung von Arbeitszeiten.

Zahllose Beschäftigte arbeiteten am heimischen Küchentisch, wann immer sie trotz Home-Schooling dazu in der Lage waren. Die ohnehin fragilen Reproduktionsarrangements in vielen Familien gerieten somit zusätzlich ins Wanken (vgl. etwa: Ahlers/Mierich/Zucco 2021). Die neuerdings als »systemrelevant« geltenden Beschäftigten in Pflege, Einzelhandel, Reinigungsdiensten oder Logistik hingegen, die ihre Tätigkeiten nicht ins Home-Office verlagern konnten, sahen sich mit einer Verlängerung des gesetzlich zulässigen Maximalarbeitstages sowie mit Forderungen nach einer Einschränkung von Kündigungs- und Streikrechten konfrontiert.

So warf die Pandemie ein grelles Licht auf den Umstand, dass Arbeitszeiten und ihre Regelung einen Kernbereich der Arbeitsbeziehungen markieren. Arbeitskämpfe um Arbeitszeit finden insofern nicht alleine in großen, bundesweiten Streikbewegungen wie jener um die 35-Stunden-Woche im Jahre 1984 statt, sondern sind betrieblicher Alltag, Gegenstand zahlreicher betrieblicher Mikro-Konflikte.

Dabei geht es nicht nur um Umfang, Lage und Verteilung von vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten, sondern gerade auch um Abweichungen zwischen dem, was in Verträgen steht, und der tatsächlichen Arbeitszeitgestaltung. Es geht um die Dauer der Arbeitszeit und die Intensität der Arbeitskraftnutzung. Große und kleine Fragen verbinden sich: Es geht um Minuten und zugleich um die zeitlichen Strukturen einer Gesellschaft. Im Betrieb unterliegt die Gestaltung der Arbeitszeit nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes der Mitbestimmung. Doch in einer Gesellschaft, in der Jahr für Jahr der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat und Tarifbindung zurückgeht, verblasst die Bedeutung dieses Anspruchs nach und nach.

Insgesamt lässt sich die Verteilung von Arbeitszeit, im Betrieb wie Zuhause, in vieler Hinsicht als »Maß der Freiheit« verstehen: Wieviel Zeit wird einem Unternehmen geschuldet, wieviel Zeit steht zur freien Verfügung? Wie frei ist dann aber die Nicht-Arbeitszeit? Ist nicht bereits Schlaf Teil einer Vorbereitung auf Arbeitszeit (Ahlheim 2018)? Wie steht es um das Verhältnis von bezahlter Lohnarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit? Wie wird die Arbeit geteilt, die mit Kindererziehung und Haushaltsarbeit zu tun hat?

## Arbeitszeitpolitik seit den 1970er-Jahren

Die historiographische Forschung hat einen Wandel des gesellschaftlichen Raum-Zeit-Regimes diagnostiziert, der mit dem Rückgang von utopisch aufgeladenen Zukunftsentwürfen neue, weniger auf die Zukunft gerichtete Zeiterwartungen hervorbrachte (Esposito 2017; als Forschungsüberblick Geppert/Kössler 2015). Diese ideengeschichtliche Perspektive korrespondiert mit sozialgeschichtlich erfassbaren Prozessen, die auf das gesellschaftliche Zeitgefüge wirkten.

Ordnungspolitisch waren mit dem Aufstieg neoliberaler Konzepte seit den späten 1970er-Jahren Flexibilisierung und »Deregulierung« zu einem Leitmotiv geworden, wobei letzteres weniger auf einen Rückzug des Staates und die Abschaffung von Regeln, als auf eine angebotspolitische Neuorientierung politischer Regulierung verweist. Institutionell verankerte Zeitgefüge, wie z.B. Ladenöffnungszeiten, wurden nach und nach aufgeweicht. Neue Arbeitszeitmodelle wurden geschaffen, die als Verbesserung für Beschäftigte in Hinblick auf eine flexiblere »Vereinbarkeit« von Erwerbs- und Privatleben angepriesen wurden, letztlich aber – etwa in Gestalt der viel diskutierten »kapazitätsorientierten Arbeitszeit« (KapovAz) vor allem »Arbeit auf Abruf« (zum Beispiel im Einzelhandel) den Weg bereiteten.

Teilzeitarbeit boomte (vor allem unter erwerbstätigen Müttern), »geringfügige Beschäftigung« wurde durch die regelmäßige Anhebung der Verdienstgrenzen staatlich gefördert, und beides ermöglichte die Etablierung elaborierter Schichtsysteme, die z.B. die Verlängerung von Öffnungszeiten in großen Supermarkt- und Discounterketten absicherten.

Mit Privatisierung, Outsourcing und Subcontracting sowie einer Politik der Prekarisierung, welche die rechtlichen Spielräume für Befristungen und Leiharbeit (seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985) schrittweise erweiterte, schufen zudem viele Firmen neue »Randbelegschaften«, die sich (gerade auch in Bezug auf Arbeitszeiten) sehr viel stärker an den Vorgaben von (Kern-)Unternehmen orientieren mussten, als es in etablierten, oft gut organisierten Stammbeslegschaften, deren Arbeitszeitgestaltung durch Tarifverträge und starke Betriebsräte reguliert wurde, jemals der Fall gewesen war.

Es war dies eine oft als »Flexibilisierung« umschriebene Entwicklung, die mehrere Quellen hatte. Einerseits war sie Resultat der erweiterten Nutzung von Arbeitskraft, der Ausdehnung der Verfügbarkeit von Menschen in Lohnarbeit sowie angesichts der steigenden Erwerbsquote von Frauen auch im Haushalt entstehender Zeitkonflikte. Andererseits trug diese Entwicklung zur Reproduktionskrise bei, die durch die Ablehnung traditioneller, patriarchaler Rollenmuster entstand.

Zudem forderten Vertreter:innen der neuen sozialen Bewegungen seit den 1970er-Jahren neue Arbeitszeitmodelle, um die individuelle Autonomie zu stärken. Im Ergebnis wurde im Laufe der Zeit eine Vielzahl von betrieblichen Arrangements (von Gleitzeit über Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten bis hin zu »Vertrauensarbeitszeit«) geschaffen, deren jeweilige Bilanz in Hinblick auf die Entscheidungsspielräume von Beschäftigten – zwischen Autonomie und Fremdbestimmung, einer »sorglosen« Gesellschaft und neuer Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – jeweils sorgfältig zu prüfen ist.

Vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund entwickelten sich Mitte der 1980er-Jahre gewerkschaftliche Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche, die ein dreifaches Ziel verfolgten. Beschäftigung sollte unter Bedingungen der seit der Weltwirtschaftskrise von 1973 steigenden Arbeitslosenzahlen und des Verlusts von Industriearbeitsplätzen auf mehr Köpfe verteilt werden. Kürzere Arbeitszeiten sollten (verbunden mit Lohn- und Personalausgleich) zu einer Humanisierung des Arbeitslebens und zur Minderung von Arbeitsdruck beitragen. Nicht zuletzt sollte der Zugriff von Unternehmen auf die Lebenszeit von Beschäftigten beschränkt werden.

Wie es in einer Kampagne der IG Metall und der Industriegewerkschaft Druck und Papier hieß, um durch »mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen« gerade auch

das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit neu – im Interesse von Beschäftigten – auszutarieren.

Das Ergebnis des Streiks in der Metall- und Druckindustrie für die 35-Stundenwoche, die im Jahre 1984 monatelang die Schlagzeilen beherrschte, war freilich widersprüchlich. Während die Regierung und andere Gewerkschaften eher auf eine Verlängerung von Urlaubszeiten und eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (im Rahmen tarifierter Altersteilzeitmodelle) setzten, erkämpften IG Metall und IG Druck und Papier tatsächlich eine schrittweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf zunächst 38 und später 35 Stunden.

Da die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie jedoch vor allem an einer Verlängerung ihrer Betriebs- und Maschinenlaufzeiten interessiert waren, erzwangen sie im Gegenzug die Zustimmung der Gewerkschaft zu einer weiter forcierten Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die zudem auf Ebene des einzelnen Betriebs vereinbart werden musste.

Diese »Verbetrieblichung« bei der Ausgestaltung von Arbeitszeiten setzte sich in den folgenden Jahrzehnten fort. Damit wurde die Forderung vieler Unternehmen, Betriebs- und Arbeitszeiten zu entkoppeln, immer konsequenter realisiert; Arbeitszeitmodelle wie Drei-Schicht-Betrieb gewannen weiter an Bedeutung, und die Fragmentierung von Belegschaften durch Auslagerungen schritt voran. Für betriebliche wie gewerkschaftliche Zeitpolitiken wurde Arbeitszeit damit zu einem immer drängenderen Problem, und speziell die vielgestaltigen Konflikte zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit spitzten sich zu – einige Facetten dieser Spannungsverhältnisse beleuchten wir in den folgenden Beiträgen.

## Zu diesem Band

Der vorliegende Band widmet sich den komplexen und spannungsreichen Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit und Reproduktionszeit anhand von Analysen gewerkschaftlicher und betrieblicher Zeitpolitiken seit den 1970er-Jahren. Grundlage der meisten hier veröffentlichten Texte sind die Arbeiten in einem interdisziplinären Forschungsverbund, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung in den Jahren 2020 bis 2024.

Im Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität befasste sich ein Team, gestützt auf Sekundäranalysen von soziologischen Interviews sowie empirische Primärerhebungen, mit der Frage, wie Arbeitszeiten und Reproduktionsarbeit im betrieblichen Kontext durch Beschäftigte verhandelt werden und welche Konflikte sich daran entzündeten.

An der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg (FZH) wurde aus geschichtswissenschaftlicher Perspektive auf gewerkschaftliche Zeitpolitiken von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre geblickt. Hierbei kamen der gewerkschaftlichen Publizistik und Debatten in jenen Abteilungen große Bedeutung zu, in denen sich Expertise konzentrierte und Diskussionen der Vorstände von Einzelgewerkschaften und DGB vorbereitet wurden. Zudem sind die Akten der Vorstandsabteilungen ein ergiebiger Fundus von interner Kommunikation und Wissensgenerierung: gesammelt und ausgewertet wurden Presseartikel, gewerkschaftliche Beschlüsse, Gesetzesinitiativen und wissenschaftliche Studien.

In diesem Sammelband erweitern wir zudem den Blick über die beiden Forschungsprojekte hinaus. Die hier versammelten Artikel beziehen sich auf mehr als fünf Jahrzehnte, in denen markante Veränderungen der gesellschaftlichen Zeitnutzung und Zeiterwartung zu beobachten waren, wobei der Fokus in diesem Band vor allem auf die beiden deutschen Staaten und (ab 1990) auf das vereinigte Deutschland gerichtet ist.<sup>1</sup>

Arbeitssoziologische und zeithistorische Perspektiven auf das Verhältnis von Arbeitszeitregulierung und Reproduktionsarbeit weisen viele Überschneidungen auf, beruhen jedoch auf methodisch unterschiedlich grundierten Zugängen. Daher sind die beiden ersten Beiträge dieses Bands methodisch-konzeptionell zu lesen.

Nicole Mayer-Ahuja fragt in arbeitssoziologischer Perspektive nach Arbeitszeit als »Maß der Freiheit von Lohnarbeit«. Sie skizziert den grundlegenden Unterschied zwischen freier und unfreier Arbeit, hebt jedoch hervor, dass Lohnarbeit im Kapitalismus stets mit (unterschiedlichen Graden von) Unfreiheit verbunden ist. Mit Blick auf die widersprüchlichen Wirkungen einer Begrenzung der Lebensarbeitszeit, auf die zeitliche Begrenzung und die »Poren« des Arbeitstages diskutiert sie, wie sich die Freiheitsgrade von Lohnarbeit bis in die Gegenwart hinein entwickelt haben.

Dietmar Süß blickt aus zeithistorischer Perspektive auf den Gegenstand. Dabei rekonstruiert er die Forschungsdebatten über sich wandelnde Zeitvorstellungen und -erwartungen seit den 1970er-Jahren, wobei die Zeitdiagnose der Beschleunigung eine zentrale Rolle spielt. Zu den »Zeitkämpfen« gehört auch das Verhältnis von Arbeit und Zeit.

Flexibilisierungen von Arbeitszeit forderten nicht nur Unternehmerverbände, auch aus den neuen sozialen Bewegungen erwachsen, wie oben bereits kurz erwähnt, Vorstellungen von neukonzipierten Modellen von ineinander verwobener Arbeits- und Lebenszeit. Auch im internationalen Kontext wurde um verschie-

---

<sup>1</sup> Viele der Quellentexte sind daher in alter Rechtschreibung verfasst, die, wenn zitiert, so gelassen wurden, ohne dass es extra vermerkt ist. Dies gilt auch für Dialektfärbungen in Interviews.

dene Arbeitszeitmodelle gerungen. Süß plädiert deshalb dafür, eine vielfältige Geschichte von »Zeitkämpfen« zu schreiben, die sich nicht in einer Beschleunigungssemantik erschöpft.

Zwei arbeitssoziologische Beiträge nutzen frühere Betriebsfallstudien von den 1970er- bis in die 2000er-Jahre, um nach Krisenerscheinungen der sozialen Reproduktion im betrieblichen Kontext zu fragen. Für diese Sekundäranalyse sind zwar methodische Limitationen zu berücksichtigen – besonders das auffällige Fehlen von migrantischen und weiblichen Interviewpartner:innen in den 1970er- und 1980er-Jahren –, aber die subjektiven Wahrnehmungen von Arbeits- und Reproduktionszeiten lassen sich rekonstruieren.

Felix Bluhm arbeitet heraus, wie in den 1970er-Jahren die Abwälzung der Reproduktionsarbeit im Wesentlichen auf Frauen dazu führte, dass Industriearbeiter mit weniger Vereinbarungsproblemen konfrontiert waren als Frauen mit Sorgeverpflichtungen in der Altenpflege oder in der IT-Branche der 2000er-Jahre. Die Krise der Reproduktion verschärft sich insbesondere, wenn Arbeitsverdichtung und von Betrieben geforderte Flexibilität die Arbeitszeiten dominieren. Für Personen mit Sorgeverpflichtungen führt dies zu dauerhaften Belastungen, während andere von entgrenzten Arbeitszeitstrukturen durchaus profitieren können.

Peter Birke nimmt mit seiner Sekundäranalyse der Studie »Alltägliche Lebensführung« die deutsche Übergangsgesellschaft nach 1990 in den Blick. Während für die ehemalige DDR ein harter Bruch bei Zeitwahrnehmung und -strukturierungen augenfällig ist, zeigt Birke auch für die westlichen Bundesländer auf einer Mikroebene, dass Zeitroutinen und -erfahrungen sich verflüssigten und von unsicheren Zukunftserwartungen geprägt waren. Es falle besonders auf, dass in den Interviews die vielfältigen Anforderungen meist individuell behandelt wurden – gewerkschaftliche oder andere kollektive Aktionsformen gegen den empfundenen »Zeitmangel« werden so gut wie gar nicht thematisiert. Dennoch muss, so Birke, die Analyse von Arbeitszeitordnungen in Betrieb wie in Sorge- und Haushaltsarbeit als eine der wesentlichen Grundlagen sozialer Konflikte benannt werden. So scheinen letztlich auch in »großen« arbeitsweltlichen Konfliktthemen der Gegenwart – von der Entgrenzung der Arbeitszeit bis zum sogenannten Pflegenotstand – diese Spannungen auf.

Mit den gewerkschaftlichen Debatten um Zeitpolitiken beschäftigen sich fünf zeithistorische Beiträge. Svea Gruber und Anna Horstmann untersuchen (anhand gewerkschaftlicher Publizistik) den Bedeutungswandel des Begriffes »Flexibilisierung« von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre. Dabei können sie zeigen, dass Flexibilisierung, Zeitsouveränität oder auch Normalarbeitszeit mit unterschiedlichen Bedeutungen in den gewerkschaftlichen Zeit-Debatten genutzt wurden. In jenen Debatten wurde auf wissenschaftliche Debatten ebenso wie auf Arbeitgebervorschläge reagiert. Der DGB forderte ab 1990 eine »moderne Normalarbeits-

zeit«, die Forderungen von Unternehmen und Beschäftigten nach Flexibilisierungen stärker in tariflichen Regelungen zu berücksichtigen habe, auch und gerade, insofern diese von beiden Seiten unterschiedlich und sogar gegensätzlich motiviert waren. »Flexibilisierung« war auch in der untersuchten Periode bereits ein »kontroverser Begriff«, dessen Bedeutungsverschiebungen Auskunft über historische Konstellationen geben.

Die weiteren Beiträge nehmen geschlechtergeschichtliche Dimensionen der gewerkschaftlichen Zeitpolitiken explizit in den Blick. Alexandra Jaeger fragt danach, inwiefern die DGB-Feststellung von 1995, dass »Arbeitszeitfragen (...) immer auch Gleichstellungsfragen« seien, von den 1970er- bis in die 2000er-Jahre umgesetzt wurde. Der häufig erhobene Vorwurf, die Gewerkschaften hätten mit ihrem Einsatz für »Normalarbeitsverhältnisse« vor allem eine Politik für Männer gemacht, wird den komplexen Arbeitszeitverhältnissen nicht gerecht. Vielmehr sei eine ambivalente Entwicklung zu konstatieren. Die Dominanz männlich geprägter Arbeitszeitmodelle in den gewerkschaftlichen Zeitpolitiken sei zwar nicht zu übersehen, aber die Forderung nach »Normalarbeitsverhältnissen« schützte auch vor Deregulierungen bei neuen Arbeitszeitmodellen, die besonders weibliche Beschäftigte betrafen. Eine stärkere Öffnung zu Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, und damit auch von Reproduktionsarbeit, war jedoch erst seit den 1990er-Jahren zu beobachten.

Anna Horstmann nimmt dieses Spannungsfeld anhand einer spezifischen Regelung in den Blick, dem Nachtarbeitsverbot für Frauen bei gewerblichen Tätigkeiten. Diese atypische Arbeitszeit war für Frauen in den meisten europäischen Ländern im 20. Jahrhundert untersagt worden, was aber nicht für Dienstleistungstätigkeiten bei Pflege und Betreuung galt. Nachtarbeit war eines der wichtigen Themen für Gewerkschaften, da die gesundheitlichen Folgeschäden für Beschäftigte immens waren. Seit den 1970er-Jahren wurde das Verbot zunehmend auch als diskriminierend empfunden. DGB und Einzelgewerkschaften verstanden es als Schutzbestimmung und wehrten sich gegen die Aufhebung, auch mit dem familienpolitisch konservativen Argument, dass Frauen mehr Sorgeverpflichtungen hätten. Nach der Wiedervereinigung nahmen Ausnahmeregelungen zu, da in der ehemaligen DDR Frauen auch in Industriebetrieben Nachtschichten leisteten. Die Aufhebung des Verbots erfolgte dann aber juristisch durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes 1991, der die Maßnahme als diskriminierend einstufte. Die gewerkschaftliche Politik in dieser Frage war aus einer geschlechtergeschichtlichen Perspektive ambivalent, da der Schutz mit biologischen Argumenten begründet wurde.

Eine weitere, politisch lange umstrittene Frage betraf die Ladenöffnungszeiten, die durch Gesetzgebung festgelegt wurden. Anna Horstmann zeigt in Bezug auf die Arbeit im Einzelhandel vor diesem Hintergrund Zeitkonflikte zwischen

den Gewerkschaften auf. Während z. B. die IG Metall längere Ladenöffnungszeiten als Entlastung für Beschäftigte (»mehr Zeit zum Einkaufen«) durchaus als sinnvoll betrachtete, wehrten sich HBV und DAG vehement dagegen, da die Beschäftigten im Einzelhandel unter den atypischen Arbeitszeiten am meisten zu leiden hätten. Als dann die konservativ-liberale Bundesregierung die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten vorantrieb und 1996 weitgehend umsetzte, kamen auch bei Gewerkschafter:innen zunehmend Zweifel auf, ob diese Arbeitsschutzregelung noch »zeitgemäß« sei. Allerdings erfüllten sich Erwartungen von Beschäftigungsaufbau und höheren Gewinnen im Einzelhandel, wie sie etwa die Bundesregierung formulierte, keineswegs. Es kam vielmehr zu einer Aufsplitterung von Vollzeitstellen in Teilzeit- und Minijobs, oft mit Niedriglöhnen verbunden.

Am Ende unseres Bands schließlich blicken Knud Andresen und Alexandra Jaeger – 40 Jahre danach – auf die gewerkschaftliche Strategiefindung bei der Arbeitszeitverkürzung. Der Streik für die 35-Stunden-Woche in der Druck- und Metallindustrie 1984 gehört zu den herausragenden Ereignissen der deutschen Gewerkschaftsgeschichte. Er hatte eine lange Vorgeschichte. Seit Mitte der 1970er-Jahre forderten die Gewerkschaften Arbeitszeitverkürzungen, vor allem aus beschäftigungspolitischen Gründen. Aber wie diese genau umzusetzen seien, war umstritten. Anfang der 1980er-Jahre spitzte sich zwischen den Einzelgewerkschaften die Debatte darüber zu, ob Lebens- oder Wochenarbeitszeitverkürzungen die effektivste Strategie seien. In diesen Auseinandersetzungen wurden auch grundsätzliche gewerkschaftliche Vorgehensweisen verhandelt: ob eine Strategiefindung autonom erfolgen oder sich politischer Unterstützung versichern sollte. Durch die Rekonstruktion der Vorgeschichte einer der wichtigsten Arbeitskämpfe der Bundesrepublik lässt sich auch zeigen, unter welchen Rahmenbedingungen gewerkschaftliche Zeitpolitiken entstehen.

## Literatur

- Ahlers, Elke/Mierich, Sandra/Zucco, Aline (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI-Report 65 (April 2021). [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_65\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf) (Abruf am 26.8.2024)
- Ahlheim, Hannah (2018): Der Traum vom Schlaf im 20. Jahrhundert. Wissen, Optimierungspantasten und Widerständigkeit, Göttingen.
- Esposito, Fernando (Hrsg.) (2017): Zeitenwandel. Transformationen geschichtlicher Zeitlichkeit nach dem Boom, Göttingen.
- Geppert, Alexander C. T.; Kössler, Till (2015): Zeit-Geschichte als Aufgabe. Geschichte und Gesellschaft. Sonderheft, Bd. 25, 7–36. In: *Obsession der Gegenwart*. Hrsg. von Alexander Geppert und Till Kössler.

- IGM, (o.J.): Mein Leben, meine Zeit. Arbeit neu denken. Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall, Frankfurt am Main o.J. Fundstelle: [https://www.igmetall.de/download/A4quer\\_print\\_ansicht2\\_d49c0111fa8eb980fe7e729a84b88711e0f864ec.pdf](https://www.igmetall.de/download/A4quer_print_ansicht2_d49c0111fa8eb980fe7e729a84b88711e0f864ec.pdf) [22.5.2024]
- Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 189, Bielefeld: Transkript.
- Ohl, Kay, (2019): Wem gehört die Zeit? Arbeitszeit als Kampfterrain in der Metall- und Elektroindustrie, in: Jörg Hofmann/Christiane Benner (Hrsg.): Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

# Arbeitszeit als Maß der Freiheit. Konzeptionelle Annäherungen an ein umkämpftes Terrain

*Nicole Mayer-Ahuja*

## Einleitung

Arbeitszeit ist seit jeher Gegenstand soziologischer Forschung und politischer Auseinandersetzungen. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als Arbeitszeit das entscheidende Maß der Freiheit von formal »freier Lohnarbeit« unter kapitalistischen Bedingungen ist.

Im Folgenden wird zunächst argumentiert, dass diese Lohnarbeit stets mit strukturellen Zwangselementen verbunden ist. Im Anschluss daran wird ausgeführt, warum (auch nur formal) »freie Lohnarbeit« eine Begrenzung von Arbeitszeit voraussetzt. Dies wird in Bezug auf die Lebensarbeitszeit, die Länge des Arbeitstags und die Intensität von Arbeitskraftnutzung theoretisch begründet und auf aktuelle Konflikte um Arbeitszeit in verschiedenen Weltregionen bezogen.

## Abhängige Beschäftigung zwischen Freiheit und Zwang

Als Karl Marx im 19. Jahrhundert die Herausbildung des modernen Kapitalismus analysierte, stieß er auf ein Phänomen, das er als »doppelt freie Lohnarbeit« bezeichnete (Mayer-Ahuja 2021). In seinem Hauptwerk bemerkt er dazu:

»Zur Verwandlung von Geld in Kapital muß der Geldbesitzer also den freien Arbeiter auf dem Warenmarkt vorfinden, frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, daß er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen« (Marx 1867, S. 183).

Marx geht es also einerseits um persönliche Freiheit als Voraussetzung dafür, überhaupt einen Vertrag über die Nutzung der eigenen Arbeitskraft unterzeichnen zu können – weder Sklav:innen noch Männer und Frauen in feudaler Abhängigkeit von einem Grundherrschaft sind dazu befugt. Andererseits spricht

Marx von Freiheit in einem negativen Sinne: Wer *frei von* anderen Möglichkeiten der Existenzsicherung ist, ist gezwungen, die eigene Arbeitskraft zum Verkauf anzubieten.

Insofern war etwa im deutschen Kontext die Abschaffung feudaler Abhängigkeiten, die oft euphemistisch als »Bauernbefreiung« bezeichnet wird, in eben diesem doppelten Sinne ein wichtiger Treiber für die Durchsetzung kapitalistischen Wirtschaftens gegenüber älteren Herrschaftsformen: Die Zahl der Menschen, die als formal »Freie« auf einem Markt für Arbeitskraft tätig werden konnten, wuchs massiv an – und zugleich verloren viele von ihnen ihre Existenzgrundlage, zumal oft Entschädigungszahlungen verlangt und zeitgleich Zugriffsrechte auf Allmenden beschränkt wurden (Schneider 2007).

Damit verallgemeinerte sich das kapitalistische Prinzip der Konkurrenz, denn immer mehr arbeitende Menschen mussten sich im Ringen um Arbeitsplätze und Lebenschancen gegeneinander durchsetzen. Dies beschreibt Friedrich Engels in »Die Lage der arbeitenden Klasse in England«:

»Die Konkurrenz ist der vollkommenste Ausdruck des in der modernen bürgerlichen Gesellschaft herrschenden Kriegs Aller gegen Alle. Dieser Krieg, ein Krieg um das Leben, um die Existenz, um *alles* [...] besteht nicht nur zwischen den verschiedenen Klassen der Gesellschaft, sondern auch zwischen den einzelnen Mitgliedern dieser Klassen [...]. Die Arbeiter konkurrieren unter sich, wie die Bourgeois unter sich konkurrieren« (Engels 1845/1976, S. 306, Hervorhebung im Original).

Lohnarbeit war zwar kein neues Phänomen: Handwerksgesellen, Verwaltungsgehilfen oder Tagelöhner:innen in Stadt und Landwirtschaft hatten schon lange ihre Arbeitskraft im Austausch gegen Geld zu Märkte getragen (Castel 2000, S. 125–132). Im Laufe des 19. Jahrhunderts jedoch durchdrang die kapitalistische Logik die Wirtschaft immer stärker. Sie beruht darauf, dass diejenigen, die über Kapital verfügen, fremde Arbeitskraft einkaufen. Weil dabei »mehr Wert« geschaffen wird, als ein Unternehmen an Arbeitende ausbezahlt, ließ der immer konsequentere Zugriff auf Lohnarbeit das Kapital in vorher nicht gekannter Weise anwachsen. Während Kapital-Besitzer:innen eindeutig von diesen Veränderungen profitierten, war die Bilanz für abhängig Beschäftigte zwiespältig, wie Marx betont:

»Der ehemalige Geldbesitzer schreitet voran als Kapitalist, der Arbeitskraftbesitzer folgt ihm nach als sein Arbeiter; der eine bedeutungsvoll schmunzelnd und geschäftseifrig, der andre scheu, widerstrebsam, wie jemand, der seine eigne Haut zu Markt getragen und nun nichts andres zu erwarten hat als die – Gerberei« (Marx 1867, S. 191).

So stellte sich der Eintritt in »freie Lohnarbeit« für viele Beschäftigte in erster Linie nicht als Befreiungserfahrung dar, wie etwa E. P. Thompson in *The Making of the English Working Class* (1963) herausarbeitet. Dies verweist auf Strukturprinzipien

kapitalistischen Wirtschaftens, mit denen wir (nach einer spektakulären Verallgemeinerung von Lohnarbeit, die mittlerweile knapp 92 Prozent der Erwerbstätigen betrifft (Statistisches Bundesamt 2024a) bis heute konfrontiert sind.

Man verkauft die eigene Arbeitskraft nicht aus freien Stücken, sondern weil man keine andere Möglichkeit der Existenzsicherung hat. Damit mehrt man fremden Reichtum (Marx nennt dies Exploitation, also Ausbeutung) und unterwirft sich dem »Direktionsrecht« von Firmenleitung beziehungsweise Management, denn (trotz aller inzwischen erkämpften »Mitbestimmungsrechte« von Betriebsräten und Gewerkschaften) kommen demokratische Prinzipien in Unternehmen nur sehr bedingt zur Geltung (Anderson 2018).

Wer etwa im 19. Jahrhundert als bislang selbstständiger Handwerker zum Eintritt in Lohnarbeit gezwungen war, erlebte dies daher oft als Entfremdung: Man entschied nicht mehr selbst darüber, wie das Produkt hergestellt wurde, war nicht mehr unbedingt an allen Fertigungsschritten beteiligt und musste auf Anweisung »von oben« arbeiten. Vor allem aber konnte man sich die eigene Zeit weniger frei einteilen, weil die Arbeitsintensität erhöht und gewohnheitsrechtliche Freizeit (wie etwa der »blaue Montag«) von Unternehmen unterbunden wurde (Thompson 1993).

Kurz: Formal »freie Lohnarbeit« geht allein schon deshalb mit erheblichen Anteilen von Zwang einher, weil Menschen kaum Alternativen dazu haben, Verträge über den Verkauf ihrer Arbeitskraft unter Bedingungen abzuschließen, in denen eine Partei (das Unternehmen) über deutlich größere Machtressourcen verfügt als die andere (die zur Existenzsicherung auf möglichst permanente Lohnarbeit angewiesen ist). Das Mischungsverhältnis von Freiheit und Zwang kann je nach zeit-räumlichem Kontext unterschiedlich aussehen. Welche Rolle spielt dabei Arbeitszeit?

## Keine »freie Lohnarbeit« ohne die Begrenzung von Arbeitszeit

Marx argumentiert unter Verweis auf Hegel, dass die reale Fiktion »freier Lohnarbeit« überhaupt nur aufrechterhalten werden kann, wenn der fremde Zugriff auf Arbeitskraft *zeitlich begrenzt* ist. So heißt es in Hegels Rechtsphilosophie (1821, § 67) zum Unterschied zwischen einem Sklaven und einem formal »freien« Tagelöhner:

»Von meinen besonderen, körperlichen und geistigen Geschicklichkeiten und Möglichkeiten der Tätigkeit kann ich einzelne Produktionen und einen in der Zeit beschränkten Gebrauch an einen anderen veräußern, weil sie nach dieser Beschränkung ein äußerliches Verhältnis zu mei-

ner Totalität und Allgemeinheit erhalten. Durch die Veräußerung meiner ganzen durch die Arbeit konkreten Zeit und der Totalität meiner Produktion würde ich das Substantielle derselben, meine allgemeine Tätigkeit und Wirklichkeit, meine Persönlichkeit zum Eigentum eines anderen machen.«

Ob der Gebrauch von Arbeitskraft »in der Zeit beschränkt« ist, erscheint damit als das entscheidende Maß der Freiheit.

Marx präzisiert diesen Gedanken, indem er betont, dass Lohnarbeit als soziales Verhältnis nur denkbar ist, wenn einerseits Käufer und Verkäufer von Arbeitskraft als »ebenbürtige Warenbesitzer« auch »juristisch gleiche Personen« sind und andererseits

»der Eigentümer der Arbeitskraft sie stets nur für bestimmte Zeit verkaufe, denn verkauft er sie in Bausch und Bogen, ein für allemal, so verkauft er sich selbst, verwandelt sich aus einem Freien in einen Sklaven, aus einem Warenbesitzer in eine Ware. Er als Person muß sich beständig zu seiner Arbeitskraft als seinem Eigentum und daher seiner eignen Ware verhalten, und das kann er nur, soweit er sie dem Käufer stets nur vorübergehend, für einen bestimmten Zeitermin zur Verfügung stellt, zum Verbrauch überläßt, also durch ihre Veräußerung nicht auf sein Eigentum an ihr verzichtet« (Marx 1867, S. 182).

Nur wenn der Zeitraum, für den man die eigene Arbeitskraft anderen gegen Geld überläßt, klare Grenzen hat, kann man laut Marx also überhaupt von »freier Lohnarbeit« sprechen.

Denn nur in diesem Fall ist es sinnvoll, trotz der (negativen) »Freiheit« von den Mitteln, die selbstständigen Unterhalt ermöglichen, und trotz des daraus resultierenden Zwangs zum Verkauf der Arbeitskraft doch von der *formalen* Freiheit von Arbeitenden und einer *formalen* Gleichheit zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags auszugehen. Verschwimmen diese Grenzen oder fallen sie gar weg, so nähert man sich den Standards »unfreier Arbeit« an, also einem Zustand, in dem nicht nur die Arbeitskraft, sondern die ganze Person in den Besitz eines anderen übergeht (Ahuja 2013, S. 116–120).

Warum sollten diese theoretischen Überlegungen für aktuelle Auseinandersetzungen um Arbeitszeit von Belang sein? Werfen wir einen kurzen Blick auf Lebensarbeitszeit, die Länge des Arbeitstags und die Intensität von Arbeitskraftnutzung.

## Die Ambivalenz der Begrenzung von Lebensarbeitszeit

Unfreie Arbeit, sei es in Form von Sklaverei oder feudaler Bindung, prägt (falls keine »Freilassung« erfolgt) die gesamte Biografie. Man wird unfrei geboren und

stirbt in Unfreiheit. Wer *als Person* zur Ware gemacht worden ist, also einem anderen Menschen gehört, muss seine beziehungsweise ihre Arbeitskraft lebenslang zur Verfügung stellen. Ein formelles Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, das den Zugriff der »Herrschaft« auf Arbeitskraft beenden würde, gibt es nicht.

Erst »freie Lohnarbeit« macht das Alter als eigenständige Lebensphase jenseits der Erwerbsarbeit denkbar – doch die Konsequenzen für Arbeitende sind widersprüchlich. Immerhin war die »Herrschaft« verpflichtet, die Reproduktion der Arbeitskraft von Sklav:innen oder Leibeigenen auch dann sicherzustellen, wenn sie aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten konnten. Sie erhielten üblicherweise bis zum Tod Nahrung, Unterkunft und Kleidung.

Eine Romantisierung der persönlichen Abhängigkeit und Unterdrückung, die aus unfreier Arbeit erwächst, verbietet sich offenkundig, zumal angesichts oft miserabler Arbeits- und Lebensbedingungen. Trotzdem brachten die Abschaffung der Sklaverei und der plötzliche Übergang zu »freier Lohnarbeit« massive Verelendung mit sich, wie etwa für Brasilien erforscht worden ist (Espada Lima 2009). Speziell Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte machten massenhaft die Erfahrung, dass ihre früheren Sklavenhalter:innen nur allzu bereitwillig ihre »Fürsorgepflichten« ablegten: Man schloss keine Arbeitsverträge mit formal Freien, die nicht voll leistungsfähig waren.

Durch Etablierung »freier Lohnarbeit« wurden dem unternehmerischen Zugriff auf Arbeitskraft demnach tatsächlich zeitliche Grenzen gesetzt. Angesichts der schwachen Verhandlungsposition der nunmehr auf Lohnarbeit Angewiesenen bedeutete dies aber konkret, dass Unternehmen die Chance nutzten, deren Lebensarbeitszeit auf jenen biografischen Zeitraum zu beschränken, in dem Arbeitskraft für Investor:innen besonders attraktiv ist. Für Arbeitende beinhaltete der Zuwachs an formaler »Freiheit« daher ein beträchtliches Risiko: Wenn nach Jahrzehnten der Lohnarbeit die Kräfte nachließen, fand man oft keine Arbeit mehr und stand ohne Existenzsicherung da, was im besten Fall Abhängigkeit von den eigenen Kindern, sonst Armenhaus oder schlicht Elend bedeutete.

Zum Freiheitsgewinn für Beschäftigte konnte die Begrenzung der Lebensarbeitszeit hingegen erst mit Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung und insbesondere der lebensstandardsichernden Altersrente werden, die etwa in Westdeutschland durch die Rentenreform von 1957 etabliert wurde (Schmidt 1998, S. 79–82). Diese machte das Ende des Arbeitslebens zum einen planbar (weil ein verbindliches Renteneintrittsalter gesetzlich festgelegt wurde); zum anderen sorgten die Versicherungsleistungen für eine gewisse materielle Absicherung.

Dies als »Dekommodifizierung« zu bezeichnen, wie in der Sozialpolitikforschung seit Esping-Andersen (1990) üblich, geht zu weit, denn Lohnarbeit büßt dadurch ihren Warencharakter keineswegs ein. Allerdings konnten Arbeitende nunmehr ihre Arbeitskraft zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt vom Markt ab-

ziehen, weil sie sich durch die Zahlung von Rentenbeiträgen beziehungsweise Steuern das Recht erarbeitet hatten, im Alter auf Lohnarbeit zu verzichten.

Ein solch planbares Ende der Notwendigkeit, die eigene Arbeitskraft zu verkaufen, markiert zweifellos einen wesentlichen Freiheitsgewinn gegenüber lebenslänglicher Sklaverei und auch gegenüber der massenhaften Verelendung von Alten, die faktisch keinen Zugang mehr zu »freier Lohnarbeit« hatten. Spätestens seit den 1990er-Jahren bekommt diese Planbarkeit jedoch Risse.

So zwingt etwa die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters Beschäftigte, immer länger im Erwerbsleben zu bleiben beziehungsweise (wenn dies körperlich, psychisch oder aufgrund mangelnder unternehmerischer Nachfrage nach den viel gepriesenen »berufserfahrenen« Beschäftigten nicht möglich ist) deutliche Rentenabschläge in Kauf zu nehmen. Die materielle Absicherung von abhängig Beschäftigten im Alter wird zudem dadurch infrage gestellt, dass durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors, in dem 2022 in der Bundesrepublik etwa 15 Prozent der Beschäftigten arbeiteten (Grabka 2024), eine wachsende Zahl von Menschen trotz lebenslanger Lohnarbeit mit Altersarmut konfrontiert ist.

Weil viele Erwerbsbiografien durch die Zunahme prekärer Beschäftigung brüchiger geworden sind, rückt der Standard des sogenannten Eckrentners, dem für 45 Jahre kontinuierliche Beitragszahlung eine »normale Alterssicherung« zugebilligt wird, in weite Ferne. Bedenkt man außerdem, dass die Senkung des gesetzlichen Rentenniveaus potenziell den Zwang zur Erwerbsarbeit für all jene auf Dauer stellt, die sich eine private Kompensation nicht leisten können, überrascht es kaum, dass sich der Anteil derer, die mit 65 bis 69 Jahren, also jenseits des (steigenden) Renteneintrittsalters, noch erwerbstätig sind, von 11 Prozent im Jahr 2012 markant auf fast 19 Prozent im Jahr 2022 erhöht hat (Statistisches Bundesamt 2024b).

Wie viel Freiheit faktisch mit formal »freier Lohnarbeit« verbunden ist, hängt also nicht zuletzt davon ab, inwiefern abhängig Beschäftigte zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt materiell abgesichert aus der Erwerbsarbeit ausscheiden können, weil soziale Sicherungsmechanismen den unternehmerischen Zugriff auf ihre Arbeitskraft wirkungsvoll begrenzen. Für die Bundesrepublik lässt sich feststellen, dass seit den 1990er-Jahren die Freiheit, das Alter ohne Erwerbsarbeit in materieller Sicherheit verbringen zu können, für eine wachsende Zahl von Beschäftigten deutlich beschnitten wurde. Damit gewann der Zwangscharakter von Lohnarbeit an Bedeutung.

## Die Länge des Arbeitstags als Maß der Freiheit

»Unfreie Arbeit« zeichnet sich dadurch aus, dass der tägliche Zugriff auf Arbeitskraft keine zeitliche Grenze hat: Bei Bedarf hat ein Sklave oder eine Leibeigene 24 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche zur Verfügung zu stehen. Bei »freier Lohnarbeit« hingegen wird vertraglich festgelegt, wie viele Stunden pro Tag beziehungsweise Woche mit Erwerbsarbeit zu verbringen sind; jenseits davon liegen (im Prinzip lohnarbeitsfrei) der Feierabend und das Wochenende.

Auseinandersetzungen um die Länge des Arbeitstags haben die Arbeiter:innenbewegung von Beginn an begleitet. Lässt diese sich doch weder aus ökonomischen noch aus technischen Notwendigkeiten ableiten, und auch »aus der Natur des Warenaustauschs selbst« ergibt sich »keine Grenze des Arbeitstags, also keine Grenze der Mehrarbeit«, wie Marx in seiner Studie »Der Arbeitstag« bemerkt (Marx 1867, S. 249). Vielmehr sind Feierabend und Wochenende letztlich Ergebnis des »Kampf[s] um die Schranken des Arbeitstags«, weil Arbeit und Kapital auch in dieser Frage gegensätzliche Interessen verfolgen, wie Marx weiter ausführt:

»Der Kapitalist behauptet sein Recht als Käufer [von Arbeitskraft], wenn er den Arbeitstag so lang als möglich und womöglich aus einem Arbeitstag zwei zu machen sucht. Andererseits schließt die spezifische Natur der verkauften Ware eine Schranke ihres Konsums durch den Käufer ein, und der Arbeiter behauptet sein Recht als Verkäufer, wenn er den Arbeitstag auf eine bestimmte Normalgröße beschränken will. Es findet hier also eine Antinomie statt, Recht wider Recht, beide gleichmäßig durch das Gesetz des Warenaustausches besiegelt. Zwischen gleichen Rechten entscheidet die Gewalt« (Marx 1867, S. 249).

Die Länge des Arbeitstags fungiert aus dieser Perspektive zunächst schlicht deshalb als Maß der Freiheit, weil sie darüber bestimmt, welchen Anteil der täglich verfügbaren Stunden Beschäftigte in einem (betrieblichen) Umfeld verbringen müssen, das (wie oben skizziert) durch den Zwang zur Existenzsicherung, durch Ausbeutung und Entfremdung geprägt ist. Diese Erfahrung lag der erstmals um 1830 in Großbritannien erhobenen (und 1866 in das Programm der Internationalen Arbeiterassoziation aufgenommenen [Reiner 2015, S. 26]) Forderung zugrunde, der Arbeitstag solle auf acht Stunden begrenzt werden, damit daneben Zeit für acht Stunden Schlaf sowie acht Stunden Freizeit und Erholung bleibe – von (unbezahlter) Reproduktionsarbeit, die das letzte Drittel empfindlich schmälern kann, war damals noch nicht die Rede.

Der 8-Stunden-Tag wurde in Deutschland im Zuge der Revolution 1918 gesetzlich verankert (Reiner 2015, S. 26). Fast 70 Jahre später knüpfte Oskar Negt mit seinem Plädoyer für die 35-Stunden-Woche an dieses alte Ziel des dreigeteilten Tags an, indem er argumentierte, erstmals in der Geschichte des Kapitalismus bestehe die Chance, den größten Teil eines Tags für »Zeit zum Leben, Lieben, La-

chen« zu reservieren (wie es damals auf vielen Transparenten vor allem gewerkschaftlicher Aktivistinnen hieß). Oder in Negts eigenen Worten:

»7 Stunden ›Unternehmerdienst‹ – 8 Stunden Schlaf – 9 Stunden Menschsein; bereits in dieser schlichten Nebeneinanderstellung wäre unschwer erkennbar, dass der *Zeitanteil für das Menschsein*, wie immer sich dieses Menschsein im Einzelnen gestalten mag, ein Übergewicht hat« (Negt 1984, S. 33, Hervorhebung im Original).

Dass sich das »Menschsein« für Frauen mit Reproduktionspflichten anders gestaltete als für die meisten Männer, wurde in zeitgenössischen Diskussionen speziell von Gewerkschafterinnen durchaus thematisiert – immerhin versprach Arbeitszeitverkürzung nicht zuletzt eine Entlastung derer, die zusätzlich zur Lohn- auch Sorgearbeit zu leisten hatten. Für Negt stand jedoch anderes im Mittelpunkt: Aus seiner Perspektive rührten Arbeitszeitverkürzungen »an die Grundfesten des Herrschaftssystems«, denn hier gehe es »um den Kampf zwischen zwei grundverschiedenen Ökonomien« (Negt 1984, S. 19).

»Der blinden Herrschaft der Gesetze von Nachfrage und Zufuhr« setzten Beschäftigte und ihre Gewerkschaften »eine andere politische Ökonomie« entgegen, basierend auf »Ansprüchen der sozialen Kontrolle der Produktion, der bewußten Regulierung gesellschaftlicher Prozesse«. Arbeitszeitverkürzung bedeute daher »neben der Vergrößerung des Anteils der Menschen an eigener, selbstgestalteter Zeit gleichzeitig die Erweiterung ihrer Eingriffsmöglichkeiten in die geschichtlich-gesellschaftliche Krisendynamik. Es geht um das Brechen von Herrschaftspositionen, die gerade von dieser Krisendynamik leben« (Negt 1984, S. 28–29).

Zu guter Letzt fungiert Arbeitszeit auch deshalb als Maß der Freiheit, weil ihre Gestaltung gesamtökonomisch direkte Auswirkungen auf die Verteilung gesellschaftlichen Reichtums hat. Daher stand in den Debatten, die Mitte der 1980er-Jahre in Westdeutschland um Arbeitszeitverkürzung geführt wurden, nicht nur die Verteilung des (in vielen Branchen seit der weltweiten Wirtschaftskrise um 1973 rückläufigen) Arbeitsvolumens auf mehr Köpfe im Mittelpunkt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Vielmehr wurde auch eine (anteilige) Weitergabe der Produktivitätsfortschritte an die Beschäftigten verlangt, weil diese in immer kürzerer Zeit immer mehr Wert schufen. Übersetzt wurde dies in die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich (Janßen/Lang 1985).

Dieses Ziel wurde letztlich nicht erreicht. Selbst in der hoch organisierten westdeutschen Metallindustrie wurde die 35-Stunden-Woche erst 1995 verwirklicht, und der Versuch der Industriegewerkschaft (IG) Metall, sie nach Vereinigung beider deutscher Staaten mithilfe einer massiven Streikbewegung auf Ostdeutschland auszuweiten, scheiterte im Jahr 2003 (Bispinck 2020, S. 5–6). Eine progressive Arbeitszeitpolitik, die im Sinne Negts die Freiheitsgrade von Lohnarbeit durch eine (tarifvertraglich verbrieft) Ausweitung der Zeitkon-

tingente für das »Menschsein« erhöht hätte, kam damit bis auf Weiteres zum Erliegen.

Die folgenden Jahrzehnte waren hingegen durch eine (in weiten Teilen kaum kollektiv regulierte) massive Ausdifferenzierung der täglichen Arbeitszeiten von Beschäftigten geprägt, wobei drei Konstellationen besonders interessant sind.

Das eine Extrem markieren Formen formal »freier« Lohnarbeit, die paradoxerweise gerade durch den vorübergehenden Wegfall einer klaren zeitlichen Begrenzung gekennzeichnet sind. Viel diskutiert wird aktuell etwa über das von Süd- und Ostasien aus weltweit an Bedeutung gewinnende »Dormitory Labor Regime« (vgl.: Pun Ngai 2012). Wenn chinesische Wanderarbeiter:innen einen Schlafplatz auf dem Betriebsgelände erhalten, wird der unternehmerische Zugriff auf ihre Arbeitskraft faktisch über die im Arbeitsvertrag festgelegten Grenzen hinaus erweitert, wie Pun Ngai (2012, S. 180) bemerkt:

»With workers not having a residence independent of the enterprise, working days can be extended to suit production needs« (ebd., 180).

Aus Indien wird von »Sumangali«-Arrangements berichtet (vgl.: Bakht Aziz 2022), bei denen junge Frauen für einen festgelegten Zeitraum von mehreren Monaten oder Jahren in die »Obhut« von Unternehmen gegeben werden, wo sie sich (ebenfalls in Wohnheimen untergebracht) ihre Mitgift erarbeiten.

Auch in Deutschland weisen Subunternehmen der Fleischindustrie den aus Ost- oder Südosteuropa angeworbenen Arbeiter:innen oft Schlafplätze in Sammelunterkünften zu. Bei Verlust des Jobs droht dann nicht nur unmittelbar Obdachlosigkeit, sondern es wird den Arbeitenden auch ungleich schwerer gemacht als bei anderen Spielarten »freier Lohnarbeit«, ihr vertraglich verbrieftes Recht auf arbeitsfreie Zeiten durchzusetzen (Birke 2022). Zwar gilt der 24/7 Zugriff auf Arbeitskraft in all diesen Fällen (anders als etwa bei Sklaverei) nicht lebenslang, sondern ist zeitlich limitiert. Dennoch handelt es sich offenkundig um Arbeitsformen, die bedenklich nah an »unfreie Arbeit« heranrücken.

Quantitativ bedeutsamer (jedenfalls in Deutschland) sind (zweitens) jene Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Arbeits- und Wohnort zwar klar getrennt sind und der Arbeitstag auch eine vertraglich festgelegte Grenze hat, diese aber regelmäßig durch Mehrarbeit überschritten wird. Wenn die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Jahr 2016 berichtet, dass abhängig Beschäftigte mit Vollzeitverträgen *durchschnittlich* 43,5 Stunden pro Woche – und damit knapp fünf Stunden länger als (ebenfalls im Durchschnitt) vertraglich vereinbart – arbeiten (BAuA 2016), so markiert dies eine eklatante Verletzung ihres Rechts, sich dem unternehmerischen Zugriff auf ihre Arbeitskraft nach Ablauf der vereinbarten Arbeitszeit zu entziehen. Es verwundert nicht, dass zur selben Zeit laut Sozio-Ökonomischem Panel 43 Prozent der weiblichen und

31 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigten angaben, dass sie deutlich länger als gewünscht arbeiteten (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017, S. 113).

Das andere Extrem stellen (drittens) Arbeitsformen dar, bei denen der Arbeitstag vertraglich auf wenige Stunden begrenzt ist. Diese haben in Deutschland in Gestalt von Teilzeit- und (sozialversicherungsfreien) »Minijobs« im Zuge der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und speziell von Müttern massiv zugenommen: Während die Teilzeitquote unter Frauen (hier definiert als Tätigkeit von weniger als 32 Wochenstunden) von etwa 30 (1991) auf 45 Prozent (2021) anstieg (Pfahl/Unrau/Wittmann 2023), erhöhte sich der Anteil erwerbstätiger Mütter laut Statistischem Bundesamt (2022) von 69 (2010) auf 75 Prozent (2020).

Ebenfalls laut Statistischem Bundesamt (2024c) gaben im Jahr 2022 knapp 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, eigentlich auf der Suche nach einer Vollzeitstelle zu sein; gegenüber dem Sozio-Ökonomischen Panel hatten 2016 sogar 39 Prozent der weiblichen und 46 Prozent der männlichen Teilzeitbeschäftigten erklärt, dass sie sich eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschten (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017, S. 113).

Dieser Wunsch, den unternehmerischen Zugriff auf die eigene Arbeitskraft *auszuweiten*, verweist wiederum auf den Zwangscharakter »doppelt freier Lohnarbeit«. Teilzeitarbeit ist zwar eine wirkungsvolle Methode, um der fremden Verfügungsgewalt über Arbeitskraft engere Grenzen zu setzen, doch dies können sich Beschäftigte nur leisten, falls die Vergütung der verbleibenden Arbeitsstunden zur Existenzsicherung ausreicht – und dies ist offenkundig selbst bei teilzeitbeschäftigten Frauen, von denen viele mit einem männlichen »Hauptverdiener« zusammenleben, immer seltener der Fall.

Aktuelle Debatten über die Neigung von qualifizierten Berufseinsteiger:innen, »freiwillig« die Arbeitsstunden zu reduzieren, was ihnen angesichts des viel beschworenen »Fachkräftemangels« lautstarke Hedonismus-Vorwürfe einbringt (Detje/Mayer-Ahuja 2023), lenken jedenfalls vom offenkundigen Faktum ab, dass die weit überwiegende Mehrheit der abhängig Beschäftigten nicht in der Lage ist, Arbeitszeit gleichsam »auf eigene Kosten« zu reduzieren. Dies gilt, obwohl laut DGB-Index »Gute Arbeit« im Jahr 2017 immerhin 41 Prozent der Befragten angaben, sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern (Deutscher Gewerkschaftsbund 2017).

Fragt man nun, was diese Ausdifferenzierung von Tagesarbeitszeiten für die mit »freier Lohnarbeit« tatsächlich verbundenen Freiheitsgrade bedeutet, so stößt man vor allem auf Zwangslagen: Manche Beschäftigten (speziell Männer) sind gezwungen, Vollzeitarbeit und oftmals exzessive Mehrarbeit in Kauf zu nehmen. Andere Beschäftigte (vor allem Frauen, zumal wenn sie die Hauptverantwortung für Reproduktionsarbeit tragen) optieren hingegen »freiwillig« für

Teilzeitarbeit (unter Hinnahme von Lohneinbußen und Armutsrisiken für das Alter) – nicht zuletzt, damit der »Hauptverdiener« mit vollem und flexiblem Einsatz Vollzeitarbeit leisten kann. Das Ziel, Arbeitszeitkontingente gleichmäßig zwischen den Geschlechtern zu verteilen, gerät dabei ebenso aus dem Blick wie die alte Forderung nach einer angemessenen Beteiligung von Beschäftigten an dem von ihnen geschaffenen Reichtum – und damit nach dessen Umverteilung *zwischen Arbeit und Kapital*.

Selbst die seit einiger Zeit viel diskutierte »kurze Vollzeit für alle« (Reiner 2015) hätte unter diesen Bedingungen widersprüchliche Konsequenzen für Arbeitende: Für Vollzeitbeschäftigte mit hohem Mehrarbeitsaufkommen würde etwa eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden mit vollem Lohnausgleich offenkundig einen großen Zugewinn an Freiheit bedeuten.

Für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber:innen hingegen würden dadurch zwar die Risiken einer fehlenden eigenständigen Existenz- und Alterssicherung reduziert, allerdings um den Preis einer Ausweitung von »enteigneter Zeit«, wie Negt (1984) Lohnarbeit nennt. Es wäre zu diskutieren, ob dies für die betroffenen Beschäftigten »unter dem Strich« mit mehr oder weniger Freiheit einherginge.

## Die Poren des Arbeitstags

Auseinandersetzungen um den unternehmerischen Zugriff auf Arbeitskraft beschränken sich keineswegs auf die Länge des Arbeitstags, sondern betreffen auch die Intensität von Arbeitskraftnutzung. Dies verweist auf Fragen der Transformation von abstrakter Arbeitskraft in konkrete Arbeitsleistung – oder konkreter: darauf, wie sich das Verhältnis von Freiheit und Zwang unter verschiedenen Bedingungen der Organisation und Kontrolle des Arbeitsprozesses darstellt und verändert. Die etwas paradox anmutende Feststellung von Glissmann und Peters (2001), dass neuere Formen von (indirekter) Steuerung »mehr Druck durch mehr Freiheit« bewirken, bekommt damit im Lichte der Diskussion über Arbeitszeit als Maß der Freiheit eine neue Nuance.

Die Ausweitung formal »freier Lohnarbeit« im 19. Jahrhundert ging E. P. Thompson zufolge mit einer Verschiebung von »task orientation« (also der Orientierung am zu schaffenden »Werk«) auf »time in labour« (also der Orientierung an vertraglich festgelegten Arbeitszeiten) einher. Dies hatte (ähnlich wie die Begrenzung der Lebensarbeitszeit) widersprüchliche Folgen für Beschäftigte.

Auf der einen Seite war die Durchsetzung von »clock-time« eine Disziplinierungsmaßnahme, die »a severe restructuring of working habits« bewirkte: Das Ergebnis waren »new disciplines, new incentives, and a new human nature upon

which these incentives could bite effectively« (Thompson 1993, S. 354). Wer in vor-industrieller Zeit in Landwirtschaft oder Handwerk arbeitete, richtete sich bei der Arbeitszeitgestaltung in erster Linie nach Faktoren wie Wetter, Jahreszeit oder Tageslicht. Entscheidend war, eine Aufgabe zu vollenden – die Zeitspanne, die das erforderte, wurde meist nicht spezifiziert. Daher gab es keine feststehenden täglichen Arbeitszeiten.

In den ersten Fabriken hingegen, in denen »freie Lohnarbeit« dominierte, experimentierten Vorgesetzte von Beginn an damit, exakte Uhrzeiten für Arbeitsbeginn und -ende sowie für Pausen festzulegen und diese gegenüber Arbeitenden durchzusetzen. Unter Verweis auf scheinbar objektive Steuerungsinstrumente (in Gestalt leicht zu manipulierender Uhren) versuchte man, den unternehmerischen Zugriff auf Arbeitskraft, der nun vertraglich für eine bestimmte Zahl von Stunden pro Tag garantiert war, sicherzustellen und möglichst auszuweiten. Thompson (1993, S. 389–390) zitiert etwa einen »Zeugen aus Dundee« zu Praktiken in den besonders berüchtigten »textile mills and engineering workshops«:

»[I]n reality, there were no regular hours: masters and managers did with us as they liked. The clocks in the factories were often put forward in the morning and back at night, and instead of being instruments for the measurement of time, they were used as cloaks for cheaterly and oppression.«

Das Ergebnis waren zunächst deutlich längere Arbeitszeiten als in Landwirtschaft oder Handwerk üblich. Seit Regierungen jedoch auf Druck der Arbeiter:innenbewegung und auch aufgrund des Umstands, dass überlange Arbeitszeiten »die Lebenskraft der Nation an der Wurzel ergriffen« und zu wiederkehrenden Epidemien und einem »abnehmende[n] Soldatenmaß« beigetragen hatten (Marx 1867, S. 253), den Arbeitstag gesetzlich begrenzten, setzten Unternehmen vor allem darauf, die Poren des Arbeitstags zu schließen.

Der Arbeitsprozess wurde so konsequent intensiviert, dass selbst für notwendige Tätigkeiten während der offiziellen Arbeitsstunden nicht genug Zeit blieb. Marx zitiert hier den Bericht von Fabrikinspektoren, die in der ersten Hälfte der 1860er-Jahre »Arbeiter während der Speisestunden oder sonst zu ungesetzlicher Zeit am Werk ertappen«. Sie beklagten, dass diese Arbeiter

„die Fabrik durchaus nicht verlassen wollen und dass es des Zwangs bedarf, um ihre Arbeit« (Reinigen der Maschinen usw.) »zu unterbrechen, namentlich Samstags nachmittags. Aber wenn die »Hände« nach Stillsetzung der Maschinerie in der Fabrik bleiben, geschieht es nur, weil ihnen zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends, in den gesetzlich bestimmten Arbeitsstunden, keine Frist zur Verrichtung dieser Geschäfte gestattet worden ist« (ebd., S. 256).

Die Festlegung und Durchsetzung klar definierter Arbeitszeiten im Rahmen »freier Lohnarbeit« ermöglichte demnach eine massive Arbeitsverdichtung,

begleitet durch vielfältige »Mausereien von Minuten« seitens des Managements. Ihr Zwangscharakter wurde nicht zuletzt dadurch für Arbeitende unmittelbar spürbar.

Auf der anderen Seite bedeutet die klare zeitliche Begrenzung des unternehmerischen Zugriffs auf Arbeitskraft (wie oben argumentiert) insofern eine Befreiung, als man sich diesem am Feierabend und Wochenende (im Prinzip) entziehen kann. Ob dies tatsächlich möglich ist, hängt allerdings wiederum davon ab, wie Arbeitsabläufe organisiert und kontrolliert werden. Dies belegt bereits das eben zitierte Beispiel der Arbeiter, die unentgeltliche Mehrarbeit leisteten, um die Maschinen zu pflegen, weil das Management dafür im Arbeitsprozess keine zeitlichen Puffer gewährt hatte.

Für unsere Gegenwart lassen sich ganz ähnliche Phänomene beobachten, etwa wenn die Arbeitszeiten von Minijobber:innen im Reinigungsgewerbe nach jeder Erhöhung des Mindestlohns verkürzt werden, um unterhalb der Sozialversicherungsgrenze zu bleiben, die Flächenvorgaben indes unverändert bleiben – auch hier wird unentgeltliche Mehrarbeit geleistet, um den Anforderungen gerecht zu werden. Besonders gut lässt sich die Bedeutung von Arbeitsorganisation für die Frage der »Freiheit von Lohnarbeit« jedoch anhand der ambivalenten Wirkung der Stempeluhr verdeutlichen, die Arbeitenden zugleich als Unterdrückungs- und Befreiungsinstrument begegnen kann.

Warum, fragt der Philosoph Klaus Peters, wollte die Geschäftsführung von IBM 1998 die Stempeluhren abschaffen? Um dies zu verstehen, beschreibt er zunächst die Rolle des Stempels im betrieblichen »Kommandosystem«: Weil Arbeitszeit

»die Zeit der Unterordnung unter einen fremden Willen ist, wird sie auch nicht aus eigenem Willen eingehalten. [...] Folglich braucht der Unternehmer ein Kontroll- und Überwachungsmittel [...]: die Stempeluhr. Sie markiert die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Tun-was-jemand-anderes-will und Tun-was-man-selber-will. Sie [...] erfüllt für ein Unternehmen ungefähr dieselbe Funktion, die ein Zaun für eine Weide erfüllt oder eine Mauer für einen Knast« (Peters 2001, S. 100).

Die »politische Ambivalenz« der Stempeluhr zeige sich jedoch darin, so Peters, dass sie im Zuge von Kämpfen um Arbeitszeit »zum Überwachungsinstrument des Arbeitnehmers« wurde:

»Wenn die vereinbarte Arbeitszeit abgelaufen ist, erlischt das Weisungsrecht des Arbeitgebers – und zwar ohne Rücksicht auf irgendwelche sachlichen Probleme, die sich am Arbeitsplatz noch stellen. Mit Hilfe der Stempeluhr kann der Arbeitnehmer kontrollieren, ob der Arbeitgeber die Zeit seiner Befehlsgewalt überzieht und sich unbezahlte Arbeit aneignet. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit über das vereinbarte Maß hinaus ausdehnen will, muss er dafür nicht nur mehr zahlen als sonst, sondern er muss auch bei den Arbeitnehmern, also bei seinen Befehlsempfängern, anfragen, ob er das darf. Überstunden müssen vom Betriebsrat genehmigt werden. Die

Kommandierten schützen sich also mit Hilfe der Kontrollinstrumente des Kommandosystems gegen Übergriffe ihrer Kommandeure« (Peters 2001, S. 100).

Diese widersprüchliche Wirkung einer vertraglichen Festlegung von Arbeitszeit – die Arbeitende in einen zeitlichen Rahmen zwingt, der wenig Raum für individuelle Bedürfnisse bietet und *zugleich* den unternehmerischen »Heißhunger nach Mehrarbeit« (Marx 1867, S. 249) im Zaume hält – ist Grundlage für jene Auseinandersetzungen über die »Flexibilisierung von Arbeitszeiten«, die uns bis in die Gegenwart begleiten. Dabei spielen Fragen der Arbeitsorganisation und Leistungsverdichtung eine zentrale Rolle.

Zudem werden erkämpfte Grenzen des Arbeitstags spätestens seit den 1980er-Jahren nicht zuletzt durch eine Rückkehr zu »task orientation« infrage gestellt. So werden etwa bei Vertrauensarbeitszeit Arbeitsstunden nicht mehr dokumentiert; stattdessen sollen Beschäftigte eine bestimmte Aufgabe bis zur Deadline erledigen – egal, wie lang sie dafür konkret brauchen. Derlei neue Formen »indirekter Steuerung« werden gerne als Freiheitsgewinn für Unternehmen wie Beschäftigte präsentiert. Tatsächlich genießen viele Betroffene die Rücknahme direkter Kontrolle durch Vorgesetzte – selbst wenn der Umstand, dass sie kaum Einfluss auf Rahmenbedingungen (wie Projektziele, Ressourcen oder Abgabetermin) haben, den Arbeitsdruck massiv erhöht.

Folgt man hingegen der Argumentation, dass Arbeitszeit ein Maß der Freiheit ist, so mag die Bewertung anders ausfallen: Werden klare, rechtlich oder tariflich verbrieft und einklagbare Grenzen des Arbeitstags infrage gestellt, so weitet sich (angesichts des strukturellen Machtgefälles zwischen Arbeit und Kapital) der unternehmerische Zugriff auf Arbeitskraft aus. Gearbeitet wird in der Regel, wenn betriebliche Anforderungen dies nahelegen, während die Hoffnung von Beschäftigten, Flexibilisierung könne eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben ermöglichen, oft enttäuscht wird. Die »Freiheit« von Lohnarbeit, die darin besteht, jenseits der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit »sich selbst zu gehören« und über die eigene Zeit bestimmen zu können, verliert damit an Substanz.

Beschäftigte mögen es für einen Ausdruck selbstbestimmten Arbeitens halten, wenn sie nachts berufliche E-Mails schreiben und den Dienstlaptop mit in den Urlaub nehmen, und Soziolog:innen mögen dies (verbunden mit vorsichtiger Kritik) zum »Arbeitskraftunternehmer[tum]« stilisieren (Voß/Pongratz 1998). Die Überlegung ist allerdings schwer von der Hand zu weisen, dass man auch damit »unfreier Arbeit« gefährlich nahekommt.

## Fazit und Ausblick

Eine allzu schematische Gegenüberstellung von formal »freier Lohnarbeit« und »unfreier Arbeit« ist nur begrenzt sinnvoll, denn unter kapitalistischen Bedingungen sind die Übergänge fließend: Auch »unfreie Arbeit« (etwa im Kontext des atlantischen Systems von Sklavenhandel im 18. Jahrhundert) dient der Kapitalakkumulation (Mayer-Ahuja 2024) – und formal »freie Lohnarbeit« beinhaltet stets mehr oder minder große Anteile von »Unfreiheit« und Zwang.

Wo genau bestimmte Formen unternehmerischer Arbeitskraftnutzung in diesem Spektrum zu verorten sind, ist eine analytisch interessante Frage. Bei dieser Verortung muss die Gestaltung von Lebens- und Tagesarbeitszeit ebenso wie die Intensität der abgeforderten Arbeitsleistung eine gewichtige Rolle spielen, denn Arbeitszeit ist (wie hier argumentiert) das zentrale Maß für die Freiheit von Lohnarbeit im Kapitalismus. Nur wer sich zeitweise dem fremden Zugriff auf die eigene Arbeitskraft entziehen kann, mag (wenn auch nur formal) als »frei« gelten.

Wovon aber hängt es ab, wieviel Freiheit konkret mit Lohnarbeit verbunden ist? Oben wurde ausgeführt, dass etwa die Begrenzung der Lebensarbeitszeit (im Zuge des Übergangs von Sklaverei zu »freier« Lohnarbeit) widersprüchliche Folgen für Arbeitende haben kann. Sie erweitert die Verfügung über die eigene Arbeitskraft, kann die Betroffenen jedoch auch in tiefes Elend stürzen. Letzteres ist nur durch *staatliche Sicherungssysteme* zu vermeiden, die jene »Freien« auffangen, mit denen aufgrund nachlassender Leistungsfähigkeit kein Unternehmen mehr Arbeitsverträge schließt. Baut man diese Sicherungssysteme (wie in den letzten Jahrzehnten geschehen) ab, nimmt der Zwangscharakter von Lohnarbeit zu.

Auch die Begrenzung der Länge des Arbeitstags schafft »mehr freie Zeit«. Ob dies allerdings einen Zugewinn an Freiheit bedeutet, hängt davon ab, ob gegenüber Unternehmen ein *Lohnausgleich* für die Verkürzung der Arbeitszeit durchgesetzt werden kann. Ist das nicht der Fall, müssen Lohnabhängige als Preis für die Begrenzung des Arbeitstags Lohneinbußen und das Risiko von Altersarmut in Kauf nehmen, wie es aktuell jene teilzeitbeschäftigten Frauen tun, die angesichts ihrer Hauptzuständigkeit für Kindererziehung und Haushalt keine andere Möglichkeit sehen.

Auch Arbeitszeitverkürzung ohne *Personalausgleich* bedeutet für Beschäftigte keinen Freiheitsgewinn. Wird der Arbeitstag (etwa durch Gesetz oder Tarifvertrag) begrenzt, fordern viele Unternehmen dieselbe Leistung in kürzerer Zeit ein. Beschäftigte arbeiten dann intensiver, erledigen selbst in der Pause oder nach Feierabend Aufgaben, die trotz aller Beschleunigung »liegeengeblieben« sind. Ob es dabei um die Reinigung von Maschinen oder um die eilige E-Mail an einen Kunden oder eine Kollegin geht – in beiden Fällen betreiben Beschäftigte Rationalisierung in Eigenregie. Sie lassen zu, dass der unternehmerische Zugriff auf ih-

re Arbeitskraft über die vertraglich vereinbarten Grenzen hinausgeht. Was Glissmann und Peters (2001) als »mehr Druck durch mehr Freiheit« bezeichnen, stellt sich aus dieser Perspektive als viel grundsätzlicheres Problem dar: als Annäherung formal »freier« Lohnarbeit an die Standards »unfreier Arbeit«.

Ähnliche Einschränkungen der Freiheitsgrade von Lohnarbeit sind zu verzeichnen, wenn die zeitliche Begrenzung des Arbeitstags verschwimmt, weil die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort aufgehoben wird. Im Falle des »Dormitory Labor Regime« ist dies offenkundig.

Studien zur Entgrenzung von Arbeitszeiten in Homeoffice-Arrangements während der Coronapandemie (Ahlers/Mierich/Zucco 2021) legen allerdings nahe, dass man dieses Phänomen nicht nur in chinesischen oder indischen Fabriken studieren kann. Auch das »Arbeiten ohne Ende« (speziell von Müttern betreuungsbedürftiger Kinder) in deutschen Privathaushalten, die jede »freie Minute« nutzten, um trotz Homeschooling ihre Arbeitsaufgaben zu erfüllen, beinhaltet eine markante Einschränkung der Freiheit, das eigene Leben zumindest teilweise nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.

In beiden Fällen resultiert der Zwangscharakter von Lohnarbeit aus *kapitalistischen Logiken* von Arbeitskraftnutzung, deren Wirkung durch andere Formen sozialer Ungleichheit verschärft wird: durch jene *patriarchalischen Strukturen*, die junge indische Frauen auf Geheiß des Familienoberhaupts in »zeitweise unfreie Arbeit« zwingen und die erwerbstätige Mütter in Deutschland veranlassen, die Doppelbelastung durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Homeoffice auf die Spitze zu treiben.

Insgesamt lehrt der Blick auf Arbeitszeit als Maß der Freiheit von Lohnarbeit, dass die in den vergangenen Jahrzehnten dominierende Tendenz, die gesetzliche oder tarifliche Regulierung von Arbeitszeit zugunsten einer individuell flexiblen Gestaltung zurückzunehmen, entgegen (neo)liberalen Verheißungen nicht etwa die mit Lohnarbeit verbundenen Freiheitsgrade, sondern deren Zwangscharakter deutlich verstärkt hat.

Gibt es dazu Alternativen? Der Versuch von IG Metall und anderen Gewerkschaften, im Rahmen von Tarifabschlüssen individuelle Wahlmöglichkeiten kollektiv zu vereinbaren und gegenüber Unternehmen durchzusetzen (Diekmann 2018), markiert einen interessanten Ansatzpunkt, zumal der Rückhalt für diese Forderungen unter den betroffenen Beschäftigten beeindruckend war. Auch die Etablierung einer »kurzen Vollzeit« als »neue Normalarbeitszeit« im Rahmen von Sozialversicherung und Arbeitsrecht könnte ein Projekt sein, das die mit Lohnarbeit verbundenen Freiheitsgrade erhöht und für das sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen begeistert werden könnten.

Beide Projekte würden den Zwangscharakter von Lohnarbeit nicht beseitigen, könnten ihn aber deutlich reduzieren – und beide würden sicherlich auf erbit-

terten Widerstand stoßen. An Kämpfen um Zeit – und damit um Freiheit in der Lohnarbeit – geht daher auch künftig kein Weg vorbei.

## Literatur

- Ahlers, Elke/Mierich, Sandra/Zucco, Aline (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. In: WSI Report 65, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_65\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf) (Abruf am 17.4.2024).
- Ahuja, Ravi (2013): A Freedom Still Enmeshed in Servitude, The Unruly »Lascars« of the SS City of Manila, or: A Microhistory of the Free Labour Problem. In: ders. (Hrsg.): Working Lives and Worker Militancy. The Politics of Labour in Colonial India, New Delhi: Tulika, S. 97–132.
- Anderson, Elizabeth (2018): Private Regierung. Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen und warum wir nicht darüber reden, Berlin: Suhrkamp.
- Bakht Aziz, Anushe (2022): Mill, Hostel, and Home: Historicizing Strategies used by the Sumangali Scheme in Tamil Nadu, unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Göttingen.
- Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien: Mandelbaum.
- Bispinck, Reinhard (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. Ein Rückblick auf zentrale Entwicklungen, Konflikte und Ergebnisse. In: Elemente qualitativer Tarifpolitik 88, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_elemente\\_88\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf) (Abruf am 17.4.2024).
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2016): Arbeitszeitreport 2016, Dortmund, 190 Seiten.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz: Universitätsverlag.
- Detje, Richard/Mayer-Ahuja, Nicole (2023): Kulturkampf um Arbeitszeit? Gen Z versus Boomer – in der Debatte um Arbeitszeit werden falsche Gegensätze aufgemacht. Es geht nicht um Generationen-, sondern um Verteilungsfragen. In: Luxemburg, H. 2/2023, S. 114–119, <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/kulturkampf-um-arbeitszeit/> (Abruf am 17.4.2024).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2017): DGB Index Gute Arbeit, Der Report 2017, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++614dfaea-bee1-11e7-98bf-52540088cada> (Abruf am 17.4.2024).
- Diekmann, Florian (2018): Tarifabschluss in der Metallbranche: Nur Gewinner. In: Der Spiegel Wirtschaft, 6. Februar, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-der-tarifstreit-in-der-metallbranche-kennnt-nur-gewinner-kommentar-a-1192088.html>.
- Engels, Friedrich (1845/1976): Die Lage der arbeitenden Klasse in England. In: MEW 2, Berlin/DDR: Dietz, S. 225–506.
- Espada Lima, Henrique (2009): Freedom, Precariousness, and the Law. Freed Persons Contracting out their Labour in Nineteenth-Century Brazil. In: International Review of Social History 54, H. 3, S. 391–416.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Grabka, Markus M. (2024): Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. In: DIW Wochenbericht 5, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1821/1911): Grundlinien der Philosophie des Rechts, Leipzig: Felix Meiner, <https://ia802709.us.archive.org/10/items/grundlinienderph00hege/grundlinienderph00hege.pdf> (Abruf am 17.4.2024).
- Janßen, Hans/Lang, Klaus (1985): Überwintern oder Überleben. Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen aus dem Arbeitskampf um Arbeitszeitverkürzung. In: Ferlemann, Erwin/Janßen, Hans u.a. (Hrsg.): Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, Hamburg: VSA, S. 7–37.
- Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«, Bielefeld: transcript.
- Negt, Oskar (1984): Arbeitszeitverkürzungen rühren an die Grundfesten des Herrschaftssystems. In: ders.: Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt am Main: Campus, S. 19–37.
- Marx, Karl (1867/1972): Das Kapital, Band 1. In: MEW 23, Berlin/DDR: Dietz.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2021): Streit um Zeit. Marx' Beitrag zur Analyse von aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt. In: Sablowski, Thomas/Dellheim, Judith/Demirovic, Alex/Pühl, Katharina/Solty, Ingar (Hrsg.): Auf den Schultern von Karl Marx, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 395–409, <https://www.rosalux.de/publikation/id/43589> (Abruf am 17.4.2024).
- Mayer-Ahuja, Nicole (2024): Hoch die internationale Solidarität? Grenzüberschreitende Beschäftigung zwischen Fragmentierung und dem Kampf um die Erweiterung des »Wir«. In: WSI-Mitteilungen 5/2024, Sonderheft »Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen«, S. 337–345.
- Peters, Klaus (2001): Woher weiß ich, was ich selber will? In: ders./Wilfried Glissmann: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie und ihre paradoxen Folgen, Hamburg: VSA, S. 98–111.
- Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021. In: WSI Genderdatenportal 2023, Teilzeit-01, [https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_ze-teilzeit-01.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-01.pdf) (Abruf am 17.4.2024).
- Pun, Ngai (2012): Gender and Class: Women's Working Lives in a Dormitory Labor Regime in China. In: International Labor and Working Class History 81, S. 178–181.
- Reiner, Sabine (2015): Zu aktuellen gewerkschaftlichen Konzepten der Arbeitszeit. Kurze Vollzeit für alle als Leitbild? In: Ökologisches Wirtschaften 30, H. 4, S. 26–27.
- Schmidt, Manfred G. (1998): Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. 2. Auflage, Wiesbaden: Opladen.
- Schneider, Karl H. (2007): Bauernbefreiung und Agrarreformen. Eine Einführung, [https://heimat-netz.de/wp-content/uploads/2018/02/Kt7\\_bauernbefreiung\\_agrarreformen.pdf](https://heimat-netz.de/wp-content/uploads/2018/02/Kt7_bauernbefreiung_agrarreformen.pdf) (Abruf am 17.4.2024).
- Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung vom 7.3.2022, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_N012\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html) (Abruf am 17.4.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024a): Pressemitteilung vom 2.1.2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_001\\_13321.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_001_13321.html) (Abruf am 17.4.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024b): Bevölkerung. Erwerbstätigkeit älterer Menschen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/>

- erwerbstaetigkeit.html#:~:text=Männer%20und%20Frauen%20unterscheiden%20sich,der%20Frauen%20einer%20Erwerbstätigkeit%20nach (Abruf am 17.4.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024c): Qualität der Arbeit. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/unfreiwillig-teilzeitbeschaeftige.html#:~:text=Als%20unfreiwillig%20Teilzeitbeschäftigte%20gelten%20alle,keine%20Dauerstelle%20gefunden%20zu%20haben> (Abruf am 17.4.2024).
- Thompson, Edward Palmer (1963): *The Making of the English Working Class*, London: Penguin.
- Thompson, Edward Palmer (1993): Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism. In: ders.: *Customs in Common*, London: Penguin, S. 352–403.
- Voß, G. Günther/Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, H. 1, S. 131–158.



# Zeitkämpfe. Annäherungen an eine Geschichte der Arbeitszeit

*Dietmar Süß*

## Einleitung

Anfang Februar 1988 lud die saarländische SPD zum traditionellen Aschermittwoch-Fischessen nach Siersburg ein – ein Termin, bei dem es normalerweise ordentlich schepperte und »herzliche Grüße« Richtung Passau und zur CSU gingen. Doch dieses Mal war es anders, als Oskar Lafontaine, SPD-Vizevorsitzender und Ministerpräsident aus dem Saarland, auf die Bühne stieg. Denn wer mit einer heftigen Abrechnung der konservativen Finanz- und Arbeitsmarktpolitik der Ära Kohl gerechnet hatte, sah sich getäuscht. Lafontaine begann eher selbstkritisch: »Wir müssen uns fragen, ob unsere Antworten tragen, ob wir, wenn wir auf die Rezepte der 50er, 60er und 70er Jahre zurückgreifen, im Fall der Regierungsübernahme in der Lage wären, die Arbeitslosigkeit abzubauen« (DER SPIEGEL 1988b).

Wer das wolle – und das müsse das Ziel sozialdemokratischer Politik sein –, der könne das allein dann erreichen, »wenn diejenigen, die im Erwerbsleben stehen, nicht nur die Arbeit, sondern auch Einkommen und Löhne teilen wollen mit denen, die jetzt keinen Arbeitsplatz haben«, erläuterte Lafontaine. Deshalb – und das war die explosive Botschaft, die an diesem Mittwoch über die Nachrichtenticker lief und die wirtschaftspolitische Diskussion bis ins Frühjahr 1989 bestimmen sollte – sei er »für die 35-Stunden-Woche, aber nicht für vollen Lohnausgleich für alle Tarifgruppen« (DER SPIEGEL 1988b).

Das war ein Tabubruch – so jedenfalls empfanden es viele Gewerkschafter:innen. Mitten in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Diensts stellte sich ein Sozialdemokrat hin und forderte, die Arbeitslosigkeit nicht etwa ausschließlich durch die Verkürzung von Arbeitszeiten, sondern gleichfalls durch den Verzicht oberer Einkommensgruppen auf Lohnzuwächse zu bekämpfen. Waren also am Ende nicht etwa nur die Arbeitgeber schuld an der immer steigenden Arbeitslosigkeit der »alten« Bundesrepublik? Trugen die Gewerkschaften durch ihre unmäßige Tarifpolitik ebenso Verantwortung? Bräuchte es eine grundsätzliche Neubewertung dessen, was eigentlich »Arbeit« ausmache?

Im Publikum hatte es nur ein paar Pfiffe gegeben. Aber so richtig merkte die Öffentlichkeit erst, als Lafontaine im Nachgang den mitgereisten Bonner Journalist:innen noch einmal im Bus erläuterte, was er da für eine Bombe im Gepäck hatte. Als sich kurze Zeit später Lafontaine und Hermann Rappe, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, zum öffentlichen arbeitszeitpolitischen Duell beim *SPIEGEL* trafen, stießen sehr unterschiedliche Gemüter und Positionen aufeinander (DER SPIEGEL 1988a). Lafontaine erneuerte dabei seine Kritik. »Die Frage, ob es Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich gibt«, führte der SPD-Vizevorsitzende aus,

»ist für die Arbeitslosen längst beantwortet. Die werden auf Arbeitszeit Null gesetzt und haben keinen vollen Lohnausgleich. [...] Wir brauchen einen stärkeren strukturellen Eingriff, weil all unsere beschäftigungspolitischen Rezepte in der Vergangenheit sich als höchst unzureichend erwiesen haben, übrigens auch die Tarifpolitik« (DER SPIEGEL 1988a).

Zudem – und das war eine weitere Dimension – zielte er auf eine Neubewertung von Arbeit ab; er wollte sich von einer »industriell-produktivistischen Perspektive« verabschieden und beispielsweise Familienarbeit neu bewerten (DER SPIEGEL 1988a).

Das alles war Hermann Rappe äußerst suspekt, ja gefährlich, brach es doch mit den gängigen Vorstellungen gewerkschaftlicher Zeitpolitik. Seine Antwort: Tarifpolitik könne keine Familienpolitik ersetzen, die Sicherung von Erwerbstätigkeit müsse zentrales Ziel gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik bleiben. Es brauche den Lohnausgleich bei gleichzeitigen verkürzten Arbeitszeiten, um die Kaufkraft zu erhöhen und das Renten- und Sozialsystem zu stützen (DER SPIEGEL 1988a).

So heftig die Kritik der Gewerkschaften auch ausfiel: In der weiten Öffentlichkeit erhielt Lafontaine großen Applaus (Bruckschen/Sattler 1988). Gerne ließ er sich das Etikett des »Modernisierers« anheften, der die vermeintlich »verkrustete« Arbeitszeitpolitik der Vergangenheit infrage stellte, die ganz auf Besitzstandswahrung setzen würde.

Die Debatte hätte für den Bundestagswahlkampf 1990 tatsächlich einige Sprengkraft und Mobilisierungspotential gehabt. Allein die Deutsche Einheit gebreg die Ideen – vorläufig zumindest.

Der Streit, den Hermann Rappe und Oskar Lafontaine öffentlich im *SPIEGEL* austrugen, verweist auf einige zentrale Problemfelder einer Geschichte der Arbeitszeit im 20. Jahrhundert, um die es in diesem Beitrag gehen soll: Wie sollte sich die »alte« Arbeiter:innenbewegung zu den Krisenphänomenen des Kapitalismus verhalten? Welche Begriffe von Arbeit und »Lebensqualität« schienen angesichts des gesellschaftlichen Wandels überhaupt angemessen? Welche Vorstellungen von »Krise«, »Zukunft« und »Fortschritt« dominierten? Und welche Kon-

fliktlinien bestimmten die breitere gesellschaftliche Debatte über das Verhältnis von Arbeit und Nichtarbeit in der Ära vor und »nach dem Boom«?

Damit geht es im Folgenden um die historiografischen Annäherungen an industriekapitalistische Zeitkämpfe, das Verhältnis von Arbeit und Zeit in »alten« und »neuen« sozialen Bewegungen und ihre Bedeutung in einer sich etablierenden globalen Sozialpolitik im Rahmen der International Labour Organization (ILO).

Arbeitszeitkämpfe waren ein zentraler Gegenstand gewerkschaftlicher Selbstverständigung (beispielsweise Wolff 1926). Deshalb war es nicht verwunderlich, dass eine breite Arbeitszeit-Forschung innerhalb einer gewerkschaftsnahen Geschichtsschreibung und Sozialwissenschaft insbesondere in den 1980er-Jahren mit den Auseinandersetzungen und großen Streiks in der Metall- und Druckindustrie Konjunktur hatte (ausführlich und mit längerer Perspektive Scharf 1987; auch Schudlich 1987; Otto/Gorsboth 1989; Müller-Jentsch 1992).

Der Kampf um Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich erschien in den ersten begleitenden Arbeiten dann nicht mehr »nur« als ein zentraler, wenn gleich »normaler« tarifpolitischer Konflikt; er galt als spätkapitalistisches Krisenphänomen, dessen Ursachen in der Geschichte des Kapitalismus und seiner Entstehungsbedingungen im 19. Jahrhundert lagen. Nun, in der Ära der Massenarbeitslosigkeit, nach dem Ende des Nachkriegsbooms, erschien diese Konfliktgeschichte von Kapital und Arbeit einen neuen Reifegrad erreicht zu haben.

Speziell in der Deutung einer marxistisch inspirierten Gewerkschaftsgeschichte hatten sich die Konfliktachsen jedoch nicht wirklich verschoben: Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung war Folge einer »Geschichte des Kampfes der Gewerkschaften gegen die Unternehmer« (Hautsch 1984, S. 5). Letztlich zeigten sich in dieser Interpretation in den zeitgenössischen Konflikten um die Arbeitszeitverkürzung lediglich die alten Widersprüche zwischen Kapital und Arbeit; die Argumente der Unternehmer:innen seien weitgehend unverändert geblieben und die einzige Antwort darauf seien schon immer Streiks und Demonstrationen gewesen.

Doch die historische Aneignung dieses Kampfs verdeutlichte in dieser Sicht nicht bloß die starre Haltung der Unternehmer:innen. Kämpfe um Arbeitszeit offenbarten auch die Spannungen innerhalb der Gewerkschaften, vor allem ihrer unterschiedlichen »ideologischen Richtungen innerhalb der Arbeiterbewegung«. Deshalb, so meinte beispielsweise Gert Hautsch, müssten die »heutigen Auseinandersetzungen im historischen Zusammenhang« und als Teil eines Richtungskampfs gesehen werden: zwischen jenen, die sich eher für den »offenen Kampf mit dem Kapitel« aussprachen, und jenen, die sich beständig für »faule Kompromisse« entschieden und die weitergehenden Forderungen abzuschwächen versuchten.

Erste größere historische Arbeiten zur Geschichte der Arbeitszeitverkürzung wie die von Michael Schneider (1984) dürften in dieser Lesart wohl eher einem gewerkschaftlichen Reformismus entsprochen haben. Schneiders Darstellung, lange Zeit überhaupt die einzige, die innerhalb der Geschichte der Bundesrepublik breitere Resonanz gefunden hatte, versuchte, trotz ihrer spürbaren Sympathie für die Gewerkschaften, Distanz zu wahren gegenüber allzu unmittelbaren, tagesakturellen historischen Ableitungen.

Die Unterschiede lagen insbesondere in einer deutlichen Zurückhaltung, die Geschichte des Arbeitszeitkampfs als lineare kapitalistische Konfliktgeschichte zu erzählen. Überhaupt verzichtete Schneider in seiner Darstellung weitgehend auf den Begriff Kapitalismus als Deutungsmuster. Er reihte sich damit ein in eine Sprache der Bundesrepublik-Geschichtsschreibung, die die Geschichte industrieller Beziehungen nach 1945 eher als Teil einer veränderten, stärker konsensual geprägten, kooperativen Sozialordnung interpretierte – und um den Begriff Kapitalismus einen weiten Bogen machte (als jüngeres Beispiel Herbert 2014).

Dies schien eher die Sprache jener marxistisch inspirierten westdeutschen Linken und des »Ostens« zu sein, von deren politischen Annahmen es sich ganz bewusst abzuheben galt. Das dürfte auch einen deutlichen Unterschied zumindest zu manchen Traditionsträngen der Arbeits- und Industriosozologie markieren, deren explizite Orientierung an marxistischer Sprache und kapitalismuskritischen Theoriemodellen deutlich ausgeprägter war.

Angesichts dieser teils so grundverschiedenen Interpretationshorizonte war es ebenso wenig verwunderlich, dass es lange Zeit kaum einen Austausch zwischen politischer Sozialgeschichte und den unterschiedlichen Strömungen der Arbeits- und Industriosozologie gab. Beinahe unbemerkt ist unterdessen geblieben, wie sehr sich die Bildsprache von Arbeitszeitkämpfen in den Darstellungen der 1980er-Jahre ähnelte (beispielsweise Achten 1988), in denen rauchende, Blauhelm tragende Männer mit entschlossenem, kämpferischem Blick dominierten.

## Zeithistorische Annäherungen

Innerhalb einer engeren Gewerkschaftsgeschichte spielten indes weitergehende Fragen nach dem Verhältnis von Arbeit und Zeit kaum eine Rolle (als Überblick Andresen 2021). In den letzten Jahren hat es ein gewachsenes Interesse gegeben, die Temporalstrukturen moderner Gesellschaften zu historisieren und gleichzeitig die semantischen Verschiebungen wie praxeologischen Aneignungen im Feld der Arbeit präziser zu vermessen. Alexander Geppert und Till Kössler haben dabei

mit guten Gründen unterschiedliche historiografische Traditionen ausgemacht (Geppert/Kössler 2015).

Prozesse der Standardisierung und Differenzierung von Zeitlichkeit haben Historiker:innen des 19. und 20. Jahrhunderts schon länger interessiert und damit vor allem die Diskussionen um globale Zeitstandards, innerhalb derer sich nicht nur die Folgen wie die Ölpreiskrise, sondern auch die Spannungen des Kalten Kriegs niederschlugen. Im Kern ging es in solchen Debatten über eine einheitliche Zeit vielfach um moderne Normierungs-, Rationalisierungs- und Objektivierungsprozesse, die gleichfalls den unmittelbaren persönlichen Alltag erfassen.

In jüngeren Arbeiten wird dagegen eher eine Form der Pluritemporalität betont und Position bezogen gegen lineare Vorstellungen zeitlicher Standardisierung. Zudem werden individuelle Aneignungen von Zeiterfahrungen ebenso problematisiert wie die rassistisch geprägten Konflikte kolonialer Zeitpolitiken.

Ein zweiter Strang der Forschung, den Geppert und Kössler ausmachen, zielt auf das Verhältnis von Disziplinierung und Flexibilisierung. Die Geschichte des Kapitalismus lässt sich in diesem Sinne als Teil einer Geschichte der Standardisierung und Rationalisierung von Arbeitszeiten lesen, wie sie auch für die Weimarer Republik vergleichend untersucht worden ist (Steinisch 1986).

Einer der wichtigsten Impulsgeber dieser Lesart war der britische Sozialhistoriker E. P. Thompson (Thompson 1967). Sein Hauptargument: Das neue Fabrikssystem des frühen 19. Jahrhunderts durchbrach die vormodernen Arbeitsstrukturen und regulierte auf neue Weise Tagesabläufe, Pausen, Essenszeiten, überhaupt das Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit. Aber schon Thompson blieb – wie später dann gleichermaßen Alf Lüdtke (Lüdtke 1993) – skeptisch gegenüber einer allzu linearen Erzählung allumfassender Rationalisierung des Arbeitslebens und verwies auf die eigensinnigen Aneignungs- und Verweigerungsstrategien von Beschäftigten in den neu geschaffenen Fabriken.

Einen besonders prominenten Platz im Zeithistoriker:innen-Zettelkasten nimmt Hartmut Rosa mit seinen Überlegungen zur »Beschleunigung« spätmoderner Gesellschaften ein (Rosa 2005). Die Debatte zwischen Lafontaine und Rappe fand demnach just in dem Moment statt, als sich in den 1980er-Jahren – im Übergang zur Spätmoderne – »immer stärker die Wahrnehmung einer richtungslosen historischen Veränderung« durchzusetzen begonnen habe, »die nicht länger politisch zu steuern oder zu kontrollieren« gewesen sei:

»Die daraus resultierende Wahrnehmung eines ›Endes der Geschichte‹ reflektiert dabei nur das Ende der um die Fortschrittsidee zentrierten, gerichteten, verzeitlichten Geschichte der klassischen Moderne und den Übergang in einen Zustand, in dem die vormals als ungleichzeitig gedachten historischen Formen wieder zu zeitlos-gleichzeitigen Alternativen werden« (Rosa 2005, S. 477).

Rosa deutet die Epoche »nach dem Boom« als den Auftakt eines in der Spätmoderne des digitalen Zeitalters mündenden Beschleunigungsschubs, der dazu beitrug, »das institutionelle Grundarrangement der ‚klassischen‘ Moderne zu zerstören und das vorherrschende ‚Raum-Zeit-Regime‘ zu transformieren«; ein Prozess, der getragen sei durch einen »fundamentalen Wandel« der individuellen und kollektiven Zeiterfahrungen »und zugleich der Struktur der personalen Identität und des politischen Selbstverständnisses« (Ebd.).

Schöner hätte man die These vom »Strukturbruch« (Doering-Manteuffel/Raphael 2008) in den 1970er-Jahren wohl nicht formulieren können. Im Übergang zur Spätmoderne jedenfalls sei eine qualitative Steigerung jener Dynamik erreicht, die zum Wesenskern der Moderne insgesamt gehöre.

So eingängig dies klingt, so wenig eindeutig sind die Befunde. Die Strahlkraft der Idee des Fortschritts dürfte deutlich wirkungsmächtiger gewesen sein, als dies Rosa vermutet. Und ob Beschleunigung tatsächlich zu einer »Art Ewigkeitsersatz« spätmoderner Gesellschaften geworden ist und welche Rolle ganz genau veränderte technische Möglichkeiten der Digitalisierung spielen, lässt sich jedenfalls so ohne Weiteres nicht beantworten, schon gar nicht mit Blick auf unterschiedliche soziale Gruppen.

Man könnte indes den Hype um die Beschleunigung selbst als eine Art Höhepunkt jener zeitdiagnostischen Kämpfe seit den 1980er-Jahren deuten, in der sich eine eigene Expert:innenkultur der Akzeleration etabliert und sich auf die Suche nach der »verlorenen« Zeit und ihrer »Wiederaneignung« gemacht hatte. In dieser Hinsicht ließen sich Beschleunigungstheoreme und die Suche nach der »verlorenen« und »rasenden« Zeit als Teil einer viel umfassenderen Geschichte moderner Disziplinierung und Rationalisierung einordnen, in deren Mittelpunkt der Kapitalismus und sein spezifischer Zeitrhythmus steht.

In den Auseinandersetzungen um die Idee der »Beschleunigung« spiegelte sich einer jener Topoi, der so prägend für die Moderne-Kritik der »Post-Boom«-Phase werden sollte: das Gefühl des »Zeitnotstands«. Bei Rainer Zoll, Gewerkschaftssoziologe aus Bremen, las sich das Ende der 1980er-Jahre so:

»Alles geht jetzt schneller als früher; wir sparen Zeit beim Transport von Menschen, von Gütern und Informationen, wir sparen Zeit beim Einkaufen und bei der Hausarbeit, sogar beim Essen (Fast Food). Wir gewinnen Unmengen an Zeit, haben aber weniger als je zuvor« (Zoll 1988, S. 10).

## Zeitgeschichte der Arbeit

Wie weit die Durchdringungskraft der neuen Zeitregime reichte, ob sie tatsächlich vormoderne und moderne Gesellschaften in dieser sehr eruptiven Weise voneinander schied, ist in den vergangenen Jahrzehnten Gegenstand intensiver Debatten gewesen. Mit Blick auf die Zeit nach 1945 hat sich eine Lesart etabliert, die stärker neue Formen der Pluralisierung und Liberalisierung von Arbeits- und Zeitnormen betont. Ihr Gegenstand ist allen voran die Epoche »nach dem Boom« und die – auf sehr unterschiedlichen Ebenen zu beobachtende – Verzeitlichung von Arbeit und Lebenswelt.

Die zeithistorische Forschung hat die Geschichte der Arbeitswelten bisher unterschiedlich erzählt: als Untergangs- und Deindustrialisierungsgeschichte, als Verschwinden alter Industrien (zumeist von Kohle und Stahl) sowie der mit ihr verbundenen Sozialmilieus. In dieser »Abschiedsgeschichte« dominierte zudem das Argument, dass es in den 1980er-Jahren zu einer Erosion des »Normalarbeitsverhältnisses« gekommen sei – eines Arbeitsmodells, das selbst Ausdruck einer fordistischen Produktionsweise war, das sich nach 1945 in weiten Teilen Europas durchgesetzt hatte und das in Deutschland durch ein enges Zusammenspiel von Wirtschafts-, Tarif- und Sozialpolitik getragen war.

Es basierte auf einer zeitspezifischen Aufstiegs- und Wohlstandserfahrung, die das eigene (zumeist männliche) Fortkommen als »normal« empfand. Erwerbstätigkeit war in dieser Lesart vor allem Ausdruck stabiler Beschäftigungsformen, standardisierter Lebensläufe und einer moderaten staatlichen Steuerung – ein Politik- und Produktionsmodell, das mit den Krisen der späten 1970er- und frühen 1980er-Jahre und einer wachsenden Arbeitslosigkeit zunehmend unter Druck geriet.

Die zweite mögliche Lesart einer Zeitgeschichte der Arbeit richtete ihr Augenmerk stärker auf die »Erfolge«, eine Geschichte von Abschieden zwar, aber nicht von echten Verlusten. Gemeint ist damit der »Abschied von der Proletarität« (Mooser 1984), eine Perspektive, die die Sozial- und Erfahrungsgeschichte der Bundesrepublik als ein langsames Ende schwerer körperlich geprägter Arbeit und der Durchsetzung neuer, physisch weniger belastender Arbeitsverhältnisse schreibt.

Dabei geht es vor allem um den wachsenden tertiären Sektor mit seinen veränderten Tätigkeitsprofilen und Berufsfeldern, die Arbeit im Büro und die Ausbreitung tendenziell gut bezahlter und sozialrechtlich gesicherter Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst – eine Geschichte, in der lange Zeit vor allem die Bildungs- und Aufstiegschancen einer neuen »Arbeitnehmer:innengesellschaft« dominierten.

Innerhalb der Zeitgeschichte der Bundesrepublik gibt es nicht wenige Stimmen, die generell einen Bedeutungsverlust von Arbeit und der Prägekraft von arbeitsplatzspezifischen Zeitnormen und darin ein Strukturmerkmal der Umbrüche seit den 1970er-Jahren erkennen. Andreas Wirsching hat diese Position mit besonderer Prägnanz formuliert:

»In dem Maße also, in dem die gewaltigen Produktivitätssteigerungen des 20. Jahrhunderts Arbeitszeitverkürzungen bei gleichzeitiger Konsumsteigerung erlaubten, verlor Arbeit an Bedeutung für die Konstruktion von Individualität. [...] Und je mehr sich der Arbeitende zugleich als Konsument begriff, je mehr sich sein außerhalb der Arbeit bestehendes Zeitbudget erweiterte und je nachhaltiger seine Kaufkraft stieg, desto mehr konnte als Basis individueller Identität der Konsum an die Stelle der Arbeit treten« (Wirsching 2009, S. 190).

Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung erscheint hier gerade nicht mehr als Ausdruck widerstreitender Interessen, sondern als Ausfluss einer überwölbenden Konsum- und Freizeitgeschichte, die aus Arbeitenden vor allem Käufer:innen und Konsument:innen gemacht habe, deren »Identität« nun von der Entscheidung für oder gegen ein spezifisches Produkt abhängig geworden sei. Aus dem Heer an Arbeitenden, so könnte man etwas zugespitzt formulieren, war nun die Masse der Käufer:innen geworden, für die angesichts von Wachstum und steigenden Zeitreserven die meisten Sorgen allein darin bestanden, wie die neue Kaufkraft möglichst günstig eingesetzt werden könnte.

Dies ist eine insgesamt allerdings nur bedingt überzeugende Deutung der Umbrüche industrieller Arbeitswelten seit den 1970er-Jahren. Die Vielfalt an (geschlechtsspezifischen) Arbeitserfahrungen, die Kontinuität körperlicher Belastungen und die erwerbsspezifische Prägekraft der bundesrepublikanischen Sozialordnung mit ihren Ungleichheitsmustern wurden nämlich lediglich unzureichend erfasst (Süß/Süß 2011).

In diese Lesart der Geschichte des 20. Jahrhunderts fügte sich nahtlos die Annahme vom »Ende der Proletarität« ein, vom radikalen Bedeutungsverlust körperlicher Arbeit als konstituierendes Merkmal sozialer Ungleichheit, das für die gesamte ältere Geschichtsschreibung der Bundesrepublik eine hohe Anziehungskraft besaß. Erst langsam dagegen werden auch in der Zeitgeschichte, unter anderem unterstützt durch ein neu entstandenes Interesse an der Labour History, die Debatten um den Begriff Prekarität und das Verhältnis älterer und neuer Ungleichheitsstrukturen aufgegriffen und ernsthafter diskutiert (unter anderem Raphael 2019, 2021). Insgesamt spricht vieles dafür, dass das Verhältnis von Arbeit und Zeit im Laufe der späten 1970er- und 1980er-Jahre zu einem neuen gesellschaftlichen Konfliktgegenstand wurde.

Die Thesen Lafontaines hatten nicht nur deshalb für Empörung gesorgt, weil hier ein Sozialdemokrat offenkundig auf Schmusekurs mit den Arbeitgebern

ging und den Gewerkschaften eine Mitschuld an der gestiegenen Arbeitslosigkeit zuschrieb. Es gab noch einen weiteren Aspekt, der im Streit zwischen angeblichen »Modernisierern« und »Blockierern« allzu schnell in Vergessenheit geriet: Die Auseinandersetzung berührte nicht nur die Themen Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung; er betraf gleichermaßen die Forderung nach einer grundsätzlichen Neubewertung von Arbeit selbst.

Die Forderung, informelle Arbeitsverhältnisse – zunächst allerdings nur »moralisch« und rechtlich, weniger finanziell – aufzuwerten, zielte direkt gegen die fordistische Arbeitszeitlogik und das produktivistische Industriemodell deutscher Prägung. Und sie blickte zudem durch die Gardinen der deutschen Facharbeiterhaushalte, dorthin, wo die Vorstellung einer Aufwertung von häuslicher Familienarbeit, vor allem weiblicher, auf erheblichen Widerstand stieß, hätte sie doch tatsächlich die Machtfrage gleichfalls in den patriarchalischen Gewerkschaftshaushalten gestellt.

Insofern berührte der Streit um die Thesen Lafontaines auch eine zentrale Sollbruchstelle des männlich-gewerkschaftlichen Wertehimmels. Lafontaine war spürbar von jener im alternativen Milieu und der Frauenbewegung geprägten Kontroverse um den »neuen Wert« der Arbeit beeinflusst, in der es um einen veränderten Fortschrittsbegriff ebenso sehr ging wie um ein Gesellschaftsmodell, das nicht allein um Lohnarbeit organisiert war, sondern stärker alternative Formen der Selbsthilfe und Selbstorganisation betonte.

## Alte und neue soziale Bewegungen

Die Auseinandersetzung um das Verhältnis von Arbeit und Zeit, von Arbeit und Nichtarbeit, bildete eine zentrale Sollbruchstelle zwischen alter und neuer sozialer Bewegung und ihrer – gemeinsam geteilten – Diagnose der »Krise der Arbeitsgesellschaft« (ausführlich Süß 2016a; Mende 2017). Denn während die Gewerkschaften gerade darum kämpften, durch die Verkürzung von Arbeitszeiten neue industrielle Arbeitsplätze zu schaffen und die Trennlinie zwischen Betrieb und Beschäftigten weiter zu ziehen, zielte die Alternativökonomie auf die Verschmelzung von Arbeit und Nichtarbeit – und damit auf ein neues, oder besser: altes präfordistisches Lebensmodell, in dessen Zentrum nicht Arbeitnehmer:innen, sondern die neuen Selbstständigen standen, für die tarifvertraglich fixierte Arbeitszeiten wenig Charme besaßen.

Innerhalb der Gewerkschaften galt ein solches Arbeitsmodell der Alternativökonomie als »naiv«, wie es Wolfgang Elsner in einer Generalabrechnung in den *WSI-Mitteilungen* formulierte. Diese alternative Gegenwartsdiagnose basierte auf

falschen Prämissen und sei getragen von einer apokalyptischen Grundhaltung. »Spektakuläre Negativvisionen statt Systemanalyse« (Elsner 1986, S. 239) – das machte aus seiner Sicht den Unterschied zwischen den neuen und den alten sozialen Bewegungen aus.

Arbeitsmarkt, überhaupt die Leistungen des Sozialstaats, würden als Ausdruck eines »totalen Dienstleistungs- und Verwahrungsstaates« und »Horrorvision« denunziert und damit gerade der Staat zur zentralen Zielscheibe alternativer Kritik, argumentierte Elsner (1986, S. 239). Die alternativen Ökonomien seien von einer antiinstitutionellen Emphase bestimmt; niemand spreche dort mehr über Verteilungskämpfe, und die generelle Verteufelung des Wachstums führe dazu, die Bedeutung von Profiten und Investitionsentscheidungen aus dem Blick zu verlieren.

Neben der Kritik an der arbeitsteiligen Produktion war es vor allem die Forderung nach einem Ende der fordistischen Trennung von Arbeit und Nichtarbeit (Süß 2016a), um die es in den alternativen Debatten seit den späten 1970er-Jahren ging. In einer ersten kritischen Bilanz blickte Ende 1978 einer der Mitinitiatoren einer Landkommune auf die ursprünglichen Lebensentwürfe und Vorstellungen von »alternativer Arbeit« – und darauf, was daraus geworden war:

»Bevor wir her kamen, war alles vergleichsweise klar. Wir wollten, daß auf dem Hof möglichst jeder selbstbestimmt und lustvoll arbeiten kann, so um die sechs Stunden am Tag. [...] Aber unsere Basis, die Arbeit, die uns allen gemeinsam wäre und in der wir vor allem kollektiv Erfahrungen machen würden, würde die Arbeit auf dem Land und mit den Tieren sein und die Instandsetzung und der Ausbau der Gebäude. Die würden wir gemeinsam organisieren und egalitär und in rotierender Arbeitsteilung durchführen. [...] Das zweite, wichtige Moment sahen wir in der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung« (zit. nach Kraushaar/Brückner 1978, S. 97).

Unter der Last von Theorie und Praxis zerbrachen nicht wenige dieser Projekte (Reichardt 2014, S. 334–345). Ihre Diskussionen und betrieblichen Versuche alternativer Selbstorganisation waren dabei auf unterschiedliche Weise eingebunden in die zeitgenössischen Konflikte um das Verhältnis von Arbeit und Zeit, an dessen Ende, so die Hoffnung, neue (oder auch alte) Formen solidarischen Wirtschaftens standen.

Gleichzeitig war es nicht nur der Wunsch nach einer Begrenzung der reinen Arbeitszeit, die die neue Freiheit ausmachte, sondern der Arbeitsprozess selbst, der als Lern- und Kommunikationsraum galt. Er erhielt damit mindestens ebenso große Bedeutung wie die traditionelle Freizeit – schließlich brauchte es in der mehrwertfreien Gebrauchswirtschaft keine lohnabhängige Kompensationsleistung. Die Verfügungsgewalt über die eigene Zeit meinte etwas anderes als die zeitgleich laufenden Debatten um eine Verkürzung der Wochen- oder Lebensarbeitszeit. Arbeit und Nichtarbeit sollten entkoppelt werden und die Beschäftigten

selbst die Verfügungsgewalt über die Dauer des Arbeitstags und die Intensität der Beschäftigung erhalten.

All das zusammen galt als die Voraussetzung einer flexiblen Lebensplanung, die den individuellen Bedürfnissen angepasst war. Die neue Herrschaft über die Arbeitszeit galt in diesem Sinne als Teil eines Emanzipationsprojekts, mit dessen Hilfe die alten bürgerlichen Zeitrhythmen aufgebrochen werden konnten: Nicht mehr pures Pflichtgefühl, Sparsamkeit, Disziplin und Pünktlichkeit galten als moralischer Imperativ; es war vielmehr das neue Lebensgefühl der Selbstverwirklichung und der temporalen Selbstaneignung.

Der Rückgang der Arbeitszeiten schien einer der Katalysatoren für weitreichende gesellschaftliche Wandlungsprozesse, innerhalb derer materielle von postmateriellen Werten zunehmend abgelöst worden seien. Aus einer Gesellschaft der Fleißigen und Strebsamen – so deuteten es insbesondere konservative Zeitdiagnostiker – sei eine Gesellschaft der Satten und Freizeitaktivist:innen geworden, für die die alten Arbeitstugenden wie Disziplin, Fleiß und Bestätigung aus der Erwerbsarbeit immer weniger Bedeutung hätten.

Schon zeitgenössisch hat diese allzu lineare Deutung sozialen Wandels erhebliche Kritik erfahren; und die jüngste Diskussion über das Verhältnis von Zeitgeschichte und Sozialwissenschaft (Pleinen/Raphael 2014) hat zusätzlich all die Fallstricke deutlich gemacht, die mit dem Begriff und seinen konzeptionellen Annahmen verbunden sind.

Für eine Zeitgeschichte der Arbeitszeit bleibt diese Diskussion aber dennoch ein wichtiger Bezugspunkt, weil sie hilft, etwas mehr über die semantischen Verschiebungen von Arbeitsbegriffen in den 1970er- und 1980er-Jahren zu erfahren und damit den Konflikt um Arbeitswerte selbst zum Gegenstand der Untersuchung zu machen. War der Kampf um reduzierte Arbeitszeiten Ausdruck einer schwindenden Akzeptanz des bürgerlichen Arbeitswertehimmels? Oder handelte es sich eher um einen Akt gesellschaftlicher Umverteilung in Zeiten der »Krise der Arbeitsgesellschaft«, eine Antwort auf Massenarbeitslosigkeit, den wachsenden Druck intensiver Produktion und Rationalisierung?

Eine stärker praxeologisch orientierte Forschung hat in den letzten Jahren an unterschiedlichen Beispielen versucht, die widersprüchlichen Umbrüche der Arbeitswelt zu erfassen. Dabei wurde beispielsweise damit begonnen, die lange dominierende Dichotomie von Arbeit und Freizeit aufzubrechen (Dietz/Neuheiser 2017). Gegen die These von einer drastisch abnehmenden Bedeutung arbeitsbezogener Werte seit den 1970er- und 1980er-Jahren wird in Studien zur Geschichte der Do-it-yourself-Bewegung eindrücklich gezeigt, wie eng verbunden Vorstellungen von Leistung und Selbstverwirklichung waren (Voges 2016).

Freizeit bedeutete in dieser Hinsicht eben nicht Konsum, sondern das heimische Bohren, Sägen und Schrauben, genau jene Form von (männlicher), nicht

entfremdeter, sinnstiftender Arbeit, die vielfach in der Berufswelt nicht mehr gefunden werden konnte. Man kann dies als »Privatisierung arbeitsbezogener Werte« (Voges 2016, S. 92) und veränderte Subjektivierungspraxis verstehen, die sich auch in anderen Formen alternativen Arbeitens der 1970er-Jahre niederschlugen.

## Globale Sozialpolitik und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Die Kontroversen um das Verhältnis von Arbeit und Zeit lassen sich als Teil einer globalen Suchbewegung verstehen, die die Probleme fordristischer Gesellschaften im Umgang mit Arbeitslosigkeit, Rationalisierung und Tertiarisierung zu lösen versuchte. Wie also könnte Arbeit »gerechter« verteilt werden und welchen gesellschaftlichen Wert sollte sie haben?

1981 hatte beispielsweise Johannes Paul II. seine erste Sozialenzyklika veröffentlicht, die unter dem Titel »Über die menschliche Arbeit« stand. Drei zentrale Probleme wurden in der Enzyklika hervorgehoben: die Bedrohung der menschlichen Arbeit durch moderne Technologien; die neuen Erscheinungsformen des »Neo-Kapitalismus« (wie es in der deutschen Übersetzung heißt); und die Probleme des Nord-Süd-Gefälles. Arbeit umfasst dabei unterschiedliche Dimensionen: als Grundwert, als Ordnungsentwurf und als solidarische Bewegung (Nell-Breuning 1981, 1983).

Wie in keiner anderen Enzyklika zuvor wurde in *Laborem exercens* der Vorrang der Arbeit gegenüber dem Kapital betont und damit die utopische, sich selbst verwirklichende Kraft, die Arbeit im katholischen Weltbild als Teil der göttlichen Schöpfung besitzt. Wie eng die semantischen Verschiebungen des Arbeitsbegriffs und die Diskussionen über das Verhältnis von Arbeit und Zeit auch mit religiös geprägten Vorstellungen gesellschaftlicher Ordnung zusammenhingen und sich immer beispielsweise auch im Streit um das Verbot der Sonntagsarbeit entluden, hat eine religionsgeschichtlich wenig offene Zeitgeschichte und Industriesoziologie bisher kaum angemessen berücksichtigt.

Die Enzyklika löste Anfang der 1980er-Jahre weltweit eine breite Diskussion über das Verhältnis des Katholizismus zum Kapitalismus und über die Verteilung von Arbeit aus (Herr 1985). Während man beispielsweise in der Sozialdemokratie und innerhalb des Linkskatholizismus glaubte, einen neuen Bündnispartner in Rom gefunden zu haben, diskutierten eher konservative katholische Sozialethiker die Frage, wie weitreichend die päpstliche Kritik an den kapitalistischen Verhältnissen überhaupt war.

Für Oswald von Nell-Breuning – einer der weltweit einflussreichsten Vertreter der katholischen Soziallehre – war die »Krise der Arbeitsgesellschaft« Folge um-

fassender Rationalisierungsprozesse, die sich nicht mehr stoppen ließen. Die erhöhte Arbeitsproduktivität verändere die menschliche Gesellschaft grundlegend. Allerdings werde dies nicht geradewegs in die Katastrophe führen. Denn: Die Arbeitsproduktivität reichte aus seiner Sicht aus, den täglichen Lebensbedarf aller Menschen abzudecken, auch der Arbeitslosen (Nell-Breuning 1990, S. 312).

Vielleicht, so seine Prognose, hätte sogar künftig eine Mehrheit der Menschen mehr Zeit dafür, sich aktiv für die Gestaltung der Zivilgesellschaft einzusetzen und an ihren Gütern teilzuhaben. Die Reduzierung der Arbeitszeiten schien ihm hier eine realistische Alternative zu sein. Freilich hielt er die Forderung nach »vollem Lohnausgleich« für eine Fortsetzung des Klassenkampfes, der nur die Klasse der Arbeitsplatzbesitzer:innen schütze, nicht aber die Arbeitslosen.

Solche Fragen waren in ähnlicher Weise ebenfalls Gegenstand der internationalen Foren globaler Sozialpolitik, in denen sich seit den 1970er-Jahren die Forderung nach einer Einhegung von Arbeitszeiten mit der Etablierung globaler Arbeitsstandards als Teil eines veränderten Menschenrechtsdiskurses verband (Maul 2019). So liefen innerhalb der ILO schon seit Mitte/Ende der 1970er-Jahre intensive Diskussionen darüber, welche Folgen die weltweiten Konjunkturerbrüche für die Ausgestaltung von Arbeitsmärkten und Arbeitszeiten haben würden.

Im Schatten der Kontroversen um das Verhältnis zwischen Ost und West und dem neuen Menschenrechts-Universalismus, der sich am Verhältnis zu den lateinamerikanischen Diktaturen, zum Apartheidstaat Südafrika und der Gründung von Solidarność entzündete, ließ sich innerhalb der ILO beobachten, wie neue Begriffe und Deutungsangebote breiteren Raum erhielten.

Bis in die 1970er-Jahre hatten – stark auch durch deutsche und europäische Gewerkschafter:innen vorangetrieben – Pläne zur »Humanisierung der Arbeit« die politische Agenda der ILO und ihre Diskussionen um »Fortschritt« und »Entwicklung« bestimmt. Sie versprachen eine Antwort auf die fordistischen Rationalisierungs- und Technisierungsschübe des westlichen Industriekapitalismus, dessen monotone Produktionsrhythmen so gar nicht zu jener Sehnsucht nach einem veränderten »Lebensstil« passten, der überdies die anfänglichen Diskussionen um veränderte Arbeitszeiten begleitete.

Die Forderung nach einer Begrenzung der Arbeitszeit und die Einführung des 8-Stunden-Tags waren bereits der Gegenstand der ersten 1919 verabschiedeten ILO-Konvention »Hours of Work« (Industry) (ILO 1919) überhaupt gewesen. Die Normierung und der tendenzielle Rückgang der Arbeitszeit – so sahen es die Vertreter:innen der internationalen Gewerkschaftsbewegung – ermöglichten nicht nur eine bessere Erholung vom rauen Arbeitsprozess und mehr Zeit für die Familie, sondern schufen überhaupt erst die Voraussetzung für die Möglichkeit von Arbeitenden, sich politisch zu engagieren – eine Forderung, die von den unterschiedlichen Flügeln der Arbeiter:innenbewegung gemeinsam getragen wurde.

Seit 1962 gehörte der Ruf nach der 40-Stunden-Woche ebenfalls zum Forderungskatalog internationaler Arbeitsstandards. Klar schien gleichwohl, dass es hier branchenspezifische und nationale Unterschiede in der Einführung geben müsse und eine solche Arbeitszeitreduktion ohne Einbußen für die Beschäftigten erfolgen solle (Reduction of Hours of Work Recommendation 1962).

Forderungen nach der Normierung von Arbeitszeiten waren in den 1970er-Jahren eingebunden in eine breitere Diskussion über die »Humanisierung von Arbeit«, die in den westlichen Industrieländern bereits seit den 1960er-Jahren liefen und darauf zielten, die Folgen umfassender Rationalisierungs- und Technisierungsprozesse für die Beschäftigten abzumildern. In ihnen spiegelten sich auf unterschiedliche Weise wachsende Vorbehalte gegenüber jenem fordistischen Industriemodell, das auf der Basis eines weitgehenden Konsenses zwischen Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften gleichzeitig auf umfassende Wachstums- und Produktionssteigerung und stetig steigende Reallöhne und Konsum der Beschäftigten setzte.

Innerhalb der ILO prallten dabei die unterschiedlichen Interessen von Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern unmittelbar aufeinander, denn die »Humanisierung« von Arbeitsverhältnissen spielte in den Schwellen- und sogenannten Entwicklungsländern angesichts überhaupt vielfach informeller Arbeits- und Ausbeutungsverhältnisse nur eine geringe Rolle (Maul 2019, S. 237).

Der Bericht des ILO-Generaldirektors Francis Blanchard aus dem Jahr 1975 war in dieser Hinsicht ein Versuch, die so stark westlich geprägten Debatten in der ILO zu erweitern und die Probleme des globalen Südens stärker zu akzentuieren. Unter dem Titel »Making work more human« knüpfte er zwar an die Humanisierungsdebatten an, gab ihnen aber doch eine deutlich breitere Stoßrichtung, die auch die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse und Herausforderungen in den nicht westlichen Industrieländern berücksichtigte. So warnte Blanchard vor den neuen gesundheitlichen Belastungen, vor denen Beschäftigte weltweit in Anbetracht von Rationalisierung, Technisierung und der ungebremsten Nutzung natürlicher Ressourcen stünden und von denen die Entwicklungsländer ganz besonders betroffen seien.

Wie verschieden die Erfahrungen globaler Arbeitsverhältnisse waren, zeigte sich speziell in der Diskussion über die Länge von Arbeitszeiten. So wurde im ILO-Bericht beispielsweise nicht nur auf die – ebenfalls westliche Industrieländer – prägenden branchenspezifischen Unterschiede verwiesen sowie die Kluft zwischen tarifvertraglich geregelten und effektiven Arbeitszeiten, die beispielsweise in der Bauindustrie oder im Dienstleistungsgewerbe auch Mitte der 1970er-Jahre noch bei 52 Stunden in der Woche lagen.

Vor allem in den Schwellen- und Entwicklungsländern beklagte die ILO massive Verwerfungen. Selbst wenn es einige afrikanische Länder gab, die eine wö-

chentliche Arbeitszeit von 40 Stunden festgeschrieben hatten, sah die Wirklichkeit vielfach anders aus. Die tatsächliche Arbeitszeit schwankte zwischen 48 und 60 Stunden – soweit sie überhaupt genau zu erfassen war bei unregelmäßigen Arbeitsverhältnissen.

Gleichzeitig wurde im Bericht die fortschreitende Ausdehnung von Nacht- und Schichtarbeit beklagt, die immer häufiger nun gleichermaßen in den sich industrialisierenden »Dritte Welt«-Ländern zu beobachten seien. Von der Einführung »flexibler« Arbeitszeiten, von Teil- oder Gleitzeit, wie sie in Nord- und Westeuropa erprobt wurden, waren die Länder des globalen Südens aber weit entfernt.

Hier dominierten gänzlich andere Probleme: die langen Anfahrtswege in den wachsenden urbanen Metropolen, die »Unsichtbarkeit« von Heimarbeit, die vor allem die wachsende Zahl weiblicher Beschäftigter traf, fehlende (bezahlte) Urlaubsansprüche und sozialstaatliche Mindestabsicherung im Bereich von Rente und Gesundheit (Blanchard 1975). Kein Zweifel wurde schließlich daran gelassen, dass extensive Arbeitszeiten gerade in den genauso in den Blick genommenen agrarisch geprägten Nationen zu begrenzen seien.

Der Versuch, Debatten um die »Humanisierung« der Arbeitswelt mit der Forderung nach einer Implementierung des 8-Stunden-Tags zu verknüpfen, sollte indes in den 1980er-Jahren rasch an Bedeutung verlieren. Denn immer dominanter wurden auch innerhalb der ILO jene Stimmen, die insbesondere in einer »Flexibilisierung« von Arbeitszeiten einen zentralen Baustein für eine »revision of international labour standards« (Future ILO action on working time, ILO-Paper 1993) sahen.

Vom weitgehenden Anspruch, den Blanchard noch formuliert hatte, war angesichts weltweiter wirtschaftlicher Schwierigkeiten und steigender Massenarbeitslosigkeit in den westlichen Industrieländern kaum mehr etwas zu spüren. Jedenfalls werteten die Expert:innen der ILO ihre eigenen Ideen und Standards Anfang der 1990er-Jahre als deutlich zu rigide, um auf die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können. Gemeint war vor allem: die Notwendigkeit der »Flexibilisierung« von Arbeitszeiten, einer Anpassung veränderter Wochen- und Tagesarbeitszeiten in den Industrie- und Entwicklungsländern. Die Beschränkung auf eine tägliche maximale Arbeitszeit von neun Stunden schien ebenso unzeitgemäß wie allzu starre Vorgaben für die Einhaltung von Pausen.

Dass nur ein kleiner Teil der Mitgliedsstaaten die Konvention »Holiday with Pay Convention« unterzeichnet hatte, sprach aus Sicht der ILO gleichermaßen dafür, bisherige Regelungen zu überprüfen. Was es vor allem bräuchte, schien klar: mehr »Flexibilität«. Und das hieß konkret: eine stärkere Aufweichung bisheriger Standards, denn sonst, so die Prognose, würden in der tripartistischen Organisation der ILO kaum mehr gemeinsame Beschlüsse gefasst werden. Innerhalb einer möglichen neuen Konvention zur Arbeitszeit wäre es beispielsweise

se vorstellbar, dass es – im Sinne der Arbeitgeber:innen – deutlich größere Spielräume für längere tägliche oder wöchentliche Beschäftigungszeiten geben könnte (Future ILO action on working time 1993, S. 12).

Verändert hatte sich aber nicht nur die Sprache, verändert hatten sich auch die Prioritäten, mit denen über Arbeitszeitverkürzung diskutiert wurde. Denn während Mitte der 1980er-Jahre, als die Diskussion über »Flexibilisierung« international schon längst Fahrt aufgenommen hatte, noch stärker über die Vorzüge und positiven Effekte von Arbeitszeitreduzierung für die Beschäftigten debattiert wurde (Tripartite Symposium on Working Time Issues in Industrialised Countries 1988), schienen nun vor allem die Forderungen eines Teils der internationalen Gewerkschaften als nicht mehr vermittelbar und als Problem einer weitergehenden Verrechtlichung globaler Arbeitsstandards.

## Bilanz

Zeithistorische Annäherungen an eine Geschichte der Arbeitszeit zeigen ein widersprüchliches Bild. Sie fügen sich weder ohne Weiteres in gängige Beschleunigungstheoreme ein noch erschöpfen sie sich in einer Geschichte des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit. Deutlich zeigt sich eine zunehmende Pluralisierung der Arbeitssemantiken, die »alte« wie »neue« soziale Bewegungen und auch die Kirchen prägten – und das keineswegs nur in Deutschland.

Eine Geschichte der Arbeitszeit verweist gerade auf die Vielgestalt und Ungleichheit von Arbeitserfahrungen, die sich so gar nicht im Diktum des 8-Stunden-Tags erschöpften und zu denen Überstunden und (vielfach weibliche) Teilzeitarbeit sowie der Ausbau neuer Schicht- und Nachtarbeitsmodelle ebenso gehörten wie die Ausdehnung von Sonntags- und Feiertagsarbeit – von den Veränderungen häuslicher Arbeit ganz zu schweigen. Zeitgeschichte als eine Geschichte von Zeitkämpfen zu schreiben – darüber lohnt es sich in jedem Fall weiter nachzudenken.

## Literatur

Achten, Udo (1988): »... denn was uns fehlt, ist Zeit«: Geschichte des arbeitsfreien Wochenendes, Köln: Bund.

- Andresen, Knud (2021): Gewerkschaftsgeschichte, Version: 1.0. In: Docupedia-Zeitgeschichte, [http://docupedia.de/zg/Andresen\\_gewerkschaftsgeschichte\\_v1\\_de\\_2021](http://docupedia.de/zg/Andresen_gewerkschaftsgeschichte_v1_de_2021) (Abruf am 10.4.2024).
- Blanchard, Francis (1975): Internationale Arbeitskonferenz. 60. Tagung 1975: Für eine humane Arbeit. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumwelt. Bericht des Generaldirektors (deutsche Übersetzung), [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09666/09666\(1975-60\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09666/09666(1975-60).pdf) (Abruf am 10.4.2024).
- Bruckschen, Manfred/Sattler, Karl-Otto (1988): Mehr Arbeit durch Verzicht? Die Lafontaine-Debatte im Überblick, Freiburg im Breisgau: Dreisam.
- Der Spiegel, Nr. 10 (1988b), 6.3.1988: »Lafontaine – »Den richtigen Nagel gedroschen«.
- Der Spiegel, Nr. 9 (1988a), 28.2.1988: »Die traditionellen Rollen aufbrechen«.
- Dietz, Bernhard/Neuheiser, Jörg (Hrsg.) (2017): Wertewandel in der Wirtschaft und Arbeitswelt. Arbeit, Leistung und Führung in den 1970er und 1980er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin: De Gruyter.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2008): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Elsner, Wolfram (1986): Die Alternativen der Alternativbewegung. Bemerkungen zu einigen Denkfehlern einiger Theoretiker der alternativen Ökonomie. In: Schwendter, Rolf (Hrsg.): Die Mühen der Ebene. Grundlegungen zur alternativen Ökonomie, Teil 2, München: AG SPAK, S. 239–252.
- Future ILO action on working time (1993): Geneva: ILO.
- Geppert, Alexander C. T./Kössler, Till (2015): Zeit-Geschichte als Aufgabe. In: dies. (Hrsg.): Obsession der Gegenwart. Zeit im 20. Jahrhundert, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 7–36.
- Hautsch, Gert (1984): Kampf und Streit um Arbeitszeit. Dokumente und Materialien zur Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung, Erfahrungen, Argumente, Kontroversen, Frankfurt am Main: Marxistische Blätter.
- Herbert, Ulrich (2014): Geschichte Deutschlands im 20. Jahrhundert, München: C. H. Beck.
- Herr, Theodor (1985): Die Enzyklika *Laborem exercens* und das Ringen der katholischen Sozialbewegung um Gesellschaftsreform. In: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften 26, S. 149–169.
- ILO 1919: Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), abrufbar unter: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:CO01](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:CO01) (Abruf am 3.9.2024)
- International Labour Office (1986): Flexibility and rigidity in international labour standards, Vol. 125, Geneva: International Labour Office.
- Kraushaar, Wolfgang/Brückner, Peter (Hrsg.) (1978): Autonomie oder Getto? Kontroversen über die Alternativbewegung, Frankfurt am Main: Neue Kritik.
- Lüdtke, Alf (1993): Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus, Hamburg: Westfälisches Dampfboot.
- Maul, Daniel (2019): The International Labour Organization. 100 Years of Global Social Policy. DeGruyter, Berlin.
- Mende, Silke (2017): Das »Momo«-Syndrom. Zeitvorstellungen im alternativen Milieu und in den »neuen« Protestbewegungen. In: Esposito, Fernando (Hrsg.): Zeitenwandel. Transfor-

- mationen geschichtlicher Zeitlichkeit nach dem Boom, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 153–191.
- Mooser, Josef (1984): *Arbeiterleben in Deutschland 1900–1970. Klassenlagen, Kultur und Politik*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Müller-Jentsch, Walther (1992): *Die Arbeitszeitpolitik der IG Metall in den siebziger und achtziger Jahren*. In: Schwatz, Hans Peter/Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): *In der Tradition der Moderne. 100 Jahre Metallgewerkschaften*, München: Oktagon, S. x–y.
- Nell-Breuning, Oswald von (Hrsg.) (1981): *Der Wert der Arbeit und der Weg zur Gerechtigkeit. Enzyklika über die menschliche Arbeit Papst Johannes Pauls II*, Freiburg im Breisgau: Herder.
- Nell-Breuning, Oswald von (1983): *Arbeit vor Kapital. Kommentar zur Enzyklika Laborem exercens von Johannes Paul II*, Wien: Europaverlag.
- Nell-Breuning, Oswald von (1990): *Anteil einräumen. Arbeitszeitverkürzung in beschäftigungspolitischer und gesellschaftspolitischer Hinsicht*, in: ders.: *Den Kapitalismus umbiegen. Schriften zur Kirche, Wirtschaft und Gesellschaft*. Ein Lesebuch, Düsseldorf, S. 311–316.
- Otto, Karl A./Gorsboth, Thomas (1989): *Die Arbeitszeit! Von der vorindustriellen Gesellschaft bis zur »Krise der Arbeitsgesellschaft«*, Pfaffenweiler: Centaurus.
- Pleinen, Jenny/Lutz, Raphael (2014): *Die Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte*, 2 (2014), S. 173–196.
- Raphael, Lutz (2019): *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Berlin: Suhrkamp.
- Raphael, Lutz (2021): *Deutsche Arbeitswelten zwischen globalen Problemlagen und nationalen Handlungsbezügen*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 69, S. 1–24.
- Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), abrufbar unter: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R116,/Document](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R116,/Document) (Abruf 3.9.2024)
- Reichardt, Sven (2014): *Authentizität und Gemeinschaft. Linksalternatives Leben in den siebziger und frühen achtziger Jahren*, Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, Hartmut (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Scharf, Günter (1987): *Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*, Köln: Bund.
- Schneider, Michael (1984): *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, Köln: Bund.
- Schudlich, Edwin (1987): *Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, Frankfurt am Main: Campus.
- Steinisch, Irmgard (1986): *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel: Der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie 1880–1929*, Berlin: De Gruyter.
- Süß, Dietmar (2016a): *Autonomie und Ausbeutung. Semantiken von Arbeit und Nicht-Arbeit in der Alternativbewegung der 1980er Jahre*. In: Leonhard, Jörn/Steinmetz, Willibald (Hrsg.): *Semantiken von Arbeit: diachrone und vergleichende Perspektiven*, Köln: Böhlau, S. 347–370.
- Süß, Dietmar/Süß, Winfried (2011): *Zeitgeschichte der Arbeit. Beobachtungen und Perspektiven*. In: Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen (Hrsg.): *»Nach dem Struk-*

- turbruch«? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn: Dietz, S. 231–251.
- Thompson, E. P. (1967): Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. In: *Past & Present* 38, S. 56–97.
- Tripartite Symposium on Working Time Issues in Industrialised Countries (1988), Geneva: ILO-Paper.
- Voges, Jonathan (2016): (Arbeits-)Ethos der Freizeit? Do it yourself und Heimwerken und der Wertewandel der Arbeit. In: Dietz, Bernhard/Neuheiser, Jörg (Hrsg.): *Wertewandel in Wirtschaft und Arbeitswelt*, Berlin: De Gruyter, S. 73–93.
- Wirsching, Andreas (2009): Konsum statt Arbeit? Zum Wandel von Individualität in der modernen Massengesellschaft. In: *Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte* 57, H. 2, S. 171–199.
- Wolff, Wilhelm (1926): *Der 8-Stunden-Tag. Seine Geschichte und die Erfahrungen mit seiner gesetzlichen Einführung in Deutschland*, Berlin: Verl.-Ges. des Allg. Dt. Gewerkschaftsbundes.
- Zoll, Reinhard (1988): Krise der Zeiterfahrung. In: ders. (Hrsg.): *Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 9–36.



# »Arbeitszeiten à la carte«. Gewerkschaftliche Flexibilisierungsdebatten zwischen Deregulierung und Selbstbestimmung

*Svea Gruber und Anna Horstmann*

## Einleitung

»Leben wir, um zu arbeiten? Oder arbeiten wir, um zu leben?« (Benthien 1981a, S. 611), fragte ein Autor der Gewerkschaftszeitung *Die Quelle* zu Beginn der 1980er-Jahre. Damit stieß er innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) eine Debatte über die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten an.

Die Normalarbeitszeit, verstanden als regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden, gleichmäßig verteilt auf fünf Tage unter der Woche, war lange normativer Bezugspunkt gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik und wurde als Gegensatz zur – häufig von den Arbeitgeber:innen formulierten – Forderung nach Flexibilisierung interpretiert. Doch 1990 propagierte der DGB eine »moderne Normalarbeitszeit« und damit mehr individuelle Wahlmöglichkeiten in den Arbeitszeitmodellen. De facto meinte er damit das, was er bisher zu bekämpfen versucht hatte: die Flexibilisierung. Diesem Wandel in den Semantiken der Arbeitszeitpolitik geht dieser Beitrag anhand der gewerkschaftlichen Publizistik nach.

Der Fokus der Analyse liegt auf dem DGB und seiner Zeitschrift *Die Quelle*, einem monatlich erschienenen Magazin, das sich an die Funktionär:innen des Gewerkschaftsbunds wandte. Alle Ausgaben von 1970 bis zur Einstellung 1997 wurden unter der Fragestellung gesichtet, wie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das Thema Flexibilisierung verhandelten und zu besetzen versuchten. Von dieser Quellengrundlage ausgehend wird die weitere Verhandlung des Diskurses in den Zeitschriften *Gewerkschaftliche Monatshefte* und *WSI-Mitteilungen* nachvollzogen.

Angelehnt an die historische Semantik als »undogmatische Sammelbezeichnung für die Erforschung semantischer Veränderungsprozesse« (Kollmeier 2012, S. 435) wird der Bedeutungsgehalt des Arbeitszeitdiskurses innerhalb der gewerkschaftlichen Publizistik auf seinen Wandel hin untersucht. Im Zentrum

steht der Begriff Flexibilisierung. Welche Akteur:innen benutzten ihn zu welchem Zeitpunkt mit welcher Intention? Welche Bedeutung wurde ihm zugeschrieben?

Flexibilisierung wird dabei nicht als Begriffswort verstanden, sondern als interpretationsbedürftiges Konzept mit einer Fülle von Wortbedeutungen, die im Rahmen dieses Beitrags herausgearbeitet werden sollen. Diese unterschiedlichen Deutungen sind aus ideengeschichtlicher Perspektive interessant und lassen Rückschlüsse auf politische, soziale und kulturelle Wandlungsprozesse und Normvorstellungen zu (Kollmeier 2012, S. 424–425, 435–436). So soll anhand der Publizistik eine Periodisierung der Debatte vorgenommen werden.

### Was ist »normale« Arbeitszeit?

Eine der Kernaufgaben von Gewerkschaften ist es, anhand von kollektiven Tarifvereinbarungen Standards für Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Zu diesen Standards gehört die Regulierung von Arbeitszeiten (Hassel 2007, S. 173, 177). Deshalb ist die Arbeitszeitpolitik seit der Industrialisierung ein umkämpftes Feld zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Auf der einen Seite steht das Kapitalinteresse an optimaler Ressourcennutzung bei möglichst geringen Kosten, auf der anderen Seite das Interesse an einer wenig belastenden Arbeitswelt, in der Arbeitnehmer:innen vor Ausbeutung geschützt werden. Die verschiedenen Interessen sind jedoch nicht einheitlich oder starr, sondern wandeln sich von Branche zu Branche und im Kontext der Zeit (Promberger 2005, S. 15).

Seit Ende des 19. Jahrhunderts nahm in Deutschland die Regulierung von Arbeitsverhältnissen und damit auch die der Arbeitszeit zu. Als Resultat der Novemberrevolution wurde im Stinnes-Legien-Abkommen 1918 die maximale tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden pro Tag an sechs Tagen in der Woche festgelegt. Selbst wenn bereits ab 1923 die maximale tägliche Arbeitszeit durch zahlreiche Ausnahmeregelungen wieder umgangen werden konnte, hatte sich der gewerkschaftlich geforderte 8-Stunden-Tag als Orientierungspunkt der Normalarbeitszeit durchgesetzt (Pierenkemper 2009, S. 94–96, 98–100). Nach dem Zweiten Weltkrieg verfügten die westdeutschen Gewerkschaften aufgrund des wirtschaftlichen Aufschwungs und der damit verbundenen Vollbeschäftigung bis Ende der 1960er-Jahre über eine gute Verhandlungsbasis (Hassel 2007, S. 177).

So trugen Gewerkschaften dazu bei, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis zum dominanten Beschäftigungsverhältnis avancierte (Mayer-Ahuja

2003, S. 37–40).<sup>1</sup> Es konnte sich aufgrund des hohen Arbeitskräftebedarfs als Kompromiss aus dem Wunsch der Arbeitgeber:innen nach Planungssicherheit und jenem der Arbeitnehmer:innen nach sozialer Absicherung zur Norm verfestigten (Bosch 2017, S. 247; Kronauer 2017, S. 71). Die materiellen und rechtlichen Verbesserungen bei gleichzeitig günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglichten die insgesamt relativ konfliktfreie Durchsetzung der 40-Stunden-Woche (Schudlich 1987, S. 45).

Auf normativer Ebene ist das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland in der Regel durch die Parameter Vollzeitbeschäftigung, Beschäftigungsschutz, Sozialversicherungsschutz und kollektiv vereinbarte Rahmenbedingungen wie Lohnsätze und Arbeitszeiten charakterisiert (Wagner 2000, S. 211). Die einer Vollzeitbeschäftigung entsprechende Normalarbeitszeit bestimmt sich über die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit, die tagsüber gleichmäßig verteilt an fünf Tagen unter der Woche ausgeübt wird. Arbeits- und arbeitsfreie Zeit sind dabei strikt voneinander getrennt (Seifert 2005, S. 40, 42, 46–47; Wagner 2000, S. 209). Arbeitsverhältnisse, die von diesen Rahmungen abweichen, wie etwa die Teilzeit- oder die Schichtarbeit, gelten als nicht normal oder atypisch (Bosch 2017, S. 246).

Teil des Normalarbeitsverhältnisses war allerdings lange auch die tariflich abgesicherte Möglichkeit der Arbeitgeber:innen, über finanzielle Zuschläge Kurz- und Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen. Dieser Kompromiss ermöglichte eine gewisse Flexibilität bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Normalarbeitsverhältnisses als Leitbild gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik (Promberger 2005, S. 26–29).

Die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses ging immer über seine empirische Verbreitung hinaus. Als Richtlinie trug es maßgeblich zur Institutionalisierung eines neuen gesellschaftlichen Zeitregimes bei und prägte die »normale« Berufsbiografie in der Bundesrepublik anhand des männlichen Alleinverdienermodells (Deutschmann 2020, S. 56).

## Beginn der Debatte um flexible Arbeitszeiten

Mit dem Themenkomplex Flexibilisierung begannen sich die Gewerkschaften zu Beginn der 1970er-Jahre zu beschäftigen – zu diesem Zeitpunkt noch vor dem Hintergrund steigender Produktivität.

---

<sup>1</sup> Der Begriff Normalarbeitsverhältnis selbst etablierte sich erst Mitte der 1980er-Jahre, seine Genese geht jedoch auf die 1950er- und 1960er-Jahre zurück.

Der Ölpreisschock von 1973 läutete dann jedoch das Ende eines scheinbar kontinuierlichen Produktivitätszuwachses ein. Die von der Bundesregierung aufgelegten Konjunkturprogramme waren nicht erfolgreich, die Arbeitslosenzahlen stiegen rasant an und in vielen Branchen bahnte sich eine Strukturkrise an (Doering-Manteuffel/Raphael 2011, S. 25–26). Infolge dieser wirtschaftlichen Entwicklung war angesichts des Überangebots an Arbeitskräften ein anhaltender »Verlust gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht« (Trinczek 2017, S. 151) zu beobachten, der die bisher tariflich garantierten Standards des Normalarbeitsverhältnisses in Bedrängnis brachte.

Einer der ersten Verfechter größerer Zeitflexibilität für Arbeitnehmer:innen war Bernhard Teriet, Mitarbeiter des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). In den *Gewerkschaftlichen Monatsheften* stellte er 1974 zur Debatte, inwieweit bestehende Arbeitszeitregelungen den Präferenzen und Interessen der Beschäftigten noch entsprechen würden (Teriet 1974, S. 412). Er argumentierte, dass nicht nur die Dauer der Arbeitszeit, sondern auch ihre Lage stärker diskutiert werden solle. Bisher seien Abweichungen der Normalarbeitszeit durch den Zwang zur Pünktlichkeit nicht zugelassen.

Neben der Gleitzeit stellte Teriet gleichfalls Modelle mit maximal variablen Arbeitszeiten im Sinne einer »größtmöglichen Autonomie« (Teriet 1974, S. 417) zur Diskussion und schlug die Flexibilisierung der Tages-, Wochen-, Jahres-, und Lebensarbeitszeit vor. Er prägte den Begriff Zeitsouveränität (Teriet 1976), der eine wichtige Rolle im Diskurs einnehmen sollte.

Die Gewerkschaften griffen in der Debatte zunächst vor allem Gleitzeitmodelle auf, da diese seit den 1960er-Jahren allmählich in den Betrieben der Bundesrepublik Verbreitung fanden und den Zeitwünschen vieler Arbeitnehmer:innen entsprachen (Kuhlwein 1978, S. 93). Für die Gewerkschaften ergaben sich durch gleitende Arbeitszeiten allerdings zwei Probleme: Zum einen waren Zeiterfassungssysteme für Beschäftigte infolge gewerkschaftlicher Kämpfe zurückgegangen, Modelle wie Gleitzeitkonten erforderten diese aber wieder. Zum anderen wurde die Umsetzung von Gleitzeit in den jeweiligen Unternehmen nicht tariflich, sondern über Betriebsvereinbarungen geregelt (Süß 2012, S. 156).

War die Gleitzeit in der gewerkschaftlichen Publizistik zunächst als individueller Freiheitsspielraum der Beschäftigten beschrieben worden, wurde der Begriff Flexibilisierung zunehmend zum Synonym für ungesicherte Arbeitsverhältnisse. Angesichts steigender Arbeitslosenzahlen und des Zusammenbruchs ganzer Branchen wurde seit der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre die ohnehin schwächer werdende Verhandlungsposition der Gewerkschaften durch Debatten über die Grenzen des Wachstums, die Zunahme von Individualismus und die damit verbundene Infragestellung kollektiver Regelungen weiter geschwächt (Schönhoven 2003, S. 55–57; Süß 2012, S. 139).

Vor diesem Hintergrund wurde in der *Quelle* die gewerkschaftliche Forderung nach Arbeitszeitverkürzung nun stärker beschäftigungspolitisch unter dem Schlagwort Umverteilung von Arbeit diskutiert. Damit befanden sich die Gewerkschaften im Zwiespalt, Arbeitslosigkeit bekämpfen und gleichzeitig dem Abbau von Schutzrechten für Arbeitnehmer:innen entgegenzutreten zu wollen, wie sich anschaulich im Konfliktpunkt Teilzeitarbeit zeigt.

Ursula Engelen-Kefer, zu diesem Zeitpunkt Leiterin des Referats Internationale Sozialpolitik beim DGB-Bundesvorstand, führte 1977 auf der 9. Bundesfrauenkonferenz aus, wie der steigenden Arbeitslosigkeit, insbesondere der steigenden Frauenarbeitslosigkeit, begegnet werden könnte. Neu war, dass sie als arbeitszeitpolitische Maßnahme neben einer Verkürzung eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit vorschlug, vor allem durch die Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen (Engelen-Kefer 1977, S. 252).

In einem Bericht über die Bundeskonferenz in der *Quelle* vertrat die Frauenabteilung des DGB hingegen die entgegengesetzte Position. Sie betrachtete Teilzeitarbeit nur als »Notlösung«, denn die »augenblickliche Welle der Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze kann von den Frauen nicht akzeptiert werden« (Benthien 1977, S. 280). Auch die sogenannte »Arbeitszeit nach Maß«, gemäß der Frauen als »Reservearmee« variabel 100 Stunden pro Monat arbeiten, wobei sich der Einsatz nach dem Arbeitsanfall richtete, stieß auf Widerspruch.

Die Arbeitszeit nach Maß stand bei der Bundesfrauenkonferenz im folgenden Jahr als »moderne Flexibilität« (Remmel 1981, S. 375) im Rahmen von Rationalisierungsprozessen weiterhin in der Kritik. Sie würde alte familiäre Rollenverteilungen und Geschlechterverhältnisse festschreiben und das bestehende Arbeitsrecht aushöhlen. Die Bundesfrauenkonferenz erteilte damit Versuchen, Arbeitszeitverkürzung durch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze ohne Lohnausgleich zu realisieren, eine Absage. Das Thema Arbeitszeit wurde also auch innerhalb des DGB teils kontrovers diskutiert; eine Konfliktlinie bildete die Frage, ob Arbeitszeit entlang von tarif- oder familien-/frauenpolitischen Prämissen gestaltet werden sollte.

## Neuausrichtung der Tarifpolitik in den 1980er-Jahren

Mit dem steigenden Bedürfnis nach Zeitautonomie auf der einen und dem variablen Einsatz von Arbeitskräften auf der anderen Seite zeichnete sich ab den späten 1970er-Jahren ein gesellschaftlicher Wandel der Arbeitszeitregime ab (Süß 2012, S. 149). Deshalb waren zu Beginn der 1980er-Jahre auch die Gewerkschaften

gezwungen, sich nun strategischer mit dem Begriff Flexibilisierung zu beschäftigen.

Den Auftakt für eine verstärkte Diskussion um flexiblere Arbeitszeiten in der *Quelle* bildete 1980 ein Gastbeitrag von Dieter Mertens, Direktor des IAB. Er forderte eine neue Arbeitszeitpolitik und verwendete dabei die Begriffe Zeitsouveränität und Flexibilität der Arbeitszeit synonym. Mertens unterschied zwischen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen, die für alle oder eine Gruppe von Arbeitnehmer:innen gültig seien, und solchen, die Individuen beträfen. Allgemeine Arbeitszeitregelungen fielen in den Bereich der traditionellen Arbeitszeitpolitik. Zum Bereich der individuellen Regelungen gehörten etwa eine flexible Altersgrenze oder Optionen auf Teilzeitarbeit (Mertens 1980, S. 40).

Damit ergab sich für die Gewerkschaften das Problem, dass sie über ihre Tarifpolitik zumeist lediglich Zugriff auf die kollektive, nicht jedoch auf die individuelle Arbeitszeitgestaltung nehmen konnten. Mertens forderte deshalb vom DGB, stärker auf die Wünsche der Beschäftigten nach Flexibilisierung einzugehen und die »individuelle[n] Arbeitspräferenzen durch entsprechende Rahmenregelungen« (Mertens 1980, S. 40) umzusetzen.

Mit diesem Vorstoß verbreiterte sich gleicherweise die Diskussion innerhalb der *Quelle*. In einer mehrteiligen Serie beschäftigten sich 1981 und 1982 verschiedene Autoren durchaus kontrovers mit dem Thema Flexibilisierung. Zunächst beschrieb *Quelle*-Redakteur Dieter Benthien die diversen Formen der Flexibilisierung und interpretierte sie in erster Linie als mögliche Wege zur Arbeitszeitverkürzung.

Nach Benthien's Ansicht würden allgemeine Arbeitszeitverkürzungen allein jedoch nicht ausreichen, denn die deutschen Arbeitszeiten seien zu starr. Eine Flexibilisierung würde hingegen die Lebensqualität steigern. Er plädierte deshalb unter Bezug auf Teriet für mehr individuelle Gestaltungsspielräume: »Mehr Zeitsouveränität, das heißt: Abschaffung der regelmäßigen 40-Stunden-Woche, Auflösung der klassischen Einteilung des Lebens in die Blöcke Bildung, Erwerbstätigkeit, Ruhestand« (Benthien 1981a, S. 613). Damit benutzte Benthien als erster Autor in der *Quelle* den durch Teriet geprägten Begriff Zeitsouveränität.

Wenig später setzte sich Benthien mit den arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen von flexibler Arbeitszeitgestaltung auseinander. Dabei ging es ihm um beschäftigungspolitische Dimensionen. Dieser Effekt sei laut Benthien allerdings nicht so groß, wie etwa von Teriet oder Mertens erwartet.

Letzterer hatte prognostiziert, dass bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden etwa eine Million neue Arbeitsplätze geschaffen und somit ein großer Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit geleistet werden könne (Benthien 1983a, S. 471). Der »Verlust« (Benthien 1982a, S. 98) an Arbeitszeit durch Arbeitszeitverkürzung würde jedoch durch Arbeitsverdichtung, nicht durch Neu-

einstellungen wieder wettgemacht, mahnte Benthien, der sich damit gegen die im DGB dominierende Sichtweise stellte (Breit 1983, S. 459).

In einem weiteren Beitrag nahm Benthien die von ihm zunächst als positiv beschriebenen Effekte der Flexibilisierung wieder etwas zurück. Angesichts zunehmender Forderungen der Arbeitgeber:innen nach Flexibilisierungen revidierte er seine Einschätzung: »Wenn überhaupt, dann kann flexiblere Arbeitszeitgestaltung nur durch Tarifvertrag oder Gesetz, also durch kollektive Regelungen, ermöglicht werden« (Benthien 1982b, S. 163).

Hatte Benthien in der Artikelserie Flexibilisierung anfangs recht positiv bewertet, wurden nach einer Intervention der Industriegewerkschaft (IG) Metall in der Berichterstattung kritische Stimmen lauter, die das Thema nun »aus gewerkschaftlicher Sicht« (Benthien 1982b, S. 163) beurteilen würden. Denn vor allem das Modell des Jobsharings (Benthien 1981b) sei zu positiv dargestellt worden, wie Klaus Lang, Leiter der Abteilung Tarifpolitik der IG Metall, in einem Brief an Benthien kritisierte (IG Metall 1981).

Deshalb bezog nun der Vertreter der IG Metall Reinhard Kiel in der *Quelle* Stellung. Auch er übte Kritik an Teriet, da dieser zur Beschreibung von Flexibilisierung der Arbeitszeit nur positiv besetzte Begriffe wie Selbstbestimmung, Arbeitszeit nach Maß oder Zeitsouveränität nutzen würde, es aber doch eine fremdbestimmte Reglementierung sei. Arbeitgeber:innen hätten nur Profitmaximierung im Sinn. In der Praxis seien Flexibilisierungsmodelle »eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich«, argumentierte Kiel (1982, S. 292), sodass Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich unterlaufen würden.

Außerdem – und dies war aus gewerkschaftlicher Sicht langfristig gesehen das größte Problem – würden Tarifverträge unterhöhlt, wenn etwa bei Teilzeitarbeit Pausenregelungen entfielen. »Der Verhandlungsgegenstand Arbeitszeit wird von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verlagert,« so Kiel (1982, S. 292), »mit einer entsprechenden Schwächung der gewerkschaftlichen und damit letztlich auch der individuellen Position«. Er kam deshalb zu einem klaren Urteil: Flexibilisierungsstrategien seien »antigewerkschaftlich und antiemanzipatorisch« (Kiel 1982, S. 292).

Am Beispiel dieser Artikel zeigen sich anschaulich die verschiedenen Bedeutungen, mit denen der Begriff Flexibilisierung aufgeladen wurde. Obwohl beide Parteien – Kiel wie Teriet – im Interesse der Arbeitnehmer:innen und nicht der Arbeitgeber:innen argumentierten, unterschieden sich ihre Interpretationen des Begriffs grundlegend. Auch in den gegensätzlichen Ansätzen zur Umsetzung der Flexibilisierung lässt sich die verbreitete Skepsis der Gewerkschaften gegen flexible Arbeitszeiten nach Teriet und Mertens erklären, denn während die Gewerkschaften nach Möglichkeiten kollektive tarifliche Vereinbarungen suchten, plä-

dierten die beiden Vertreter des IAB für individuelle und betriebliche Regelungen.

Benthien mahnte nun gleichermaßen zur Vorsicht bei Arbeitgeber:innenforderungen nach Flexibilisierungen, die als Wunsch der Arbeitnehmer:innen verkauft würden. Damit versuchten Arbeitgeber:innen, »durch Tarifverträge fixiertes aufzuweichen« (Benthien 1983b, S. 472). Der nächste angestrebte Schritt sei die »Auflösung der Tarifvertragsbindung, Verlängerung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Lohnkürzung, Verlängerung der Lebensarbeitszeit«, schlussfolgerte Benthien (1983b, S. 472).

Tatsächlich war die Haltung des Bundesverbands der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eindeutig: Tarifliche oder gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen lehnte er ab (o. A. 1983, S. 452). Als Gegenstrategie forderte der Verband eine flexible betriebliche Arbeitszeitgestaltung, wie Teilzeitarbeit oder Jobsharing ohne Lohnausgleich, verbunden mit dem Abbau von Schutzrechten. Diesen Fokus auf individuelle Regelungen kritisierte der DGB scharf, denn Arbeitnehmer:innen würden so zu Einzelkämpfer:innen ohne Schutz der Solidargemeinschaft (Pehl 1983, S. 523–524). An dieser Stelle zeigt sich, dass die Gewerkschaften nicht nur um die konkrete Ausgestaltung von Arbeitszeitregimen kämpften. Es ging ihnen ebenfalls um ihre grundsätzlichen Handlungsspielräume.

Doch nicht nur die Konjunkturlage nahm Einfluss auf diese. Die neue Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP, die im Oktober 1982 ihre Arbeit aufgenommen hatte, befeuerte die Delegitimierung von Gewerkschaften zusätzlich, indem sie versuchte, den Arbeitsschutz auszuhöhlen und die Tarifbindung zu lockern (Doering-Manteuffel/Raphael 2011, S. 33–34; Schönhoven 2003, S. 57).

Ursula Engelen-Kefer, nun Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik des DGB, sprach sich deshalb explizit gegen Flexibilisierungen »als Rezept zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit« (Engelen-Kefer 1984, S. 109) aus, als das Bundesministerium für Arbeit befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit ausbauen wollte. Trotzdem hielt sie fest: »Der DGB wendet sich [...] keinesfalls prinzipiell gegen eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, insofern hierdurch die Interessen der Arbeitnehmer nicht unzulässig eingeschränkt werden« (Engelen-Kefer 1984, S. 110).

Das Jahr 1984 stellte schließlich einen Wendepunkt hinsichtlich der Flexibilisierung von Arbeitszeiten dar. Zentral waren hier die Tarifabschlüsse der IG Metall und der IG Druck und Papier. Letztere hatte bereits seit 1970 die 35-Stunden-Woche als Ziel ausgerufen. Dieser Forderung schlossen sich im Laufe der 1970er-Jahre weitere Gewerkschaften wie die IG Metall 1977 an (Bahnmüller 1985, S. 42). Sie forderte 1978 in der Tarifrunde der Stahlindustrie deutliche Arbeitszeitverkürzungen, konnte diese aber gegen die kategorische Ablehnung von Wochenar-

beitszeitverkürzungen nur in Form von Urlaubsverlängerung durchsetzen (siehe den Beitrag von Knud Andresen und Alexandra Jaeger in diesem Band).

Nachdem zur Verwirklichung der 35-Stunden-Woche 1984 wochenlang gestreikt worden war, konnten sich die Parteien auf eine verkürzte Wochenarbeitszeit von zunächst 38,5 Stunden einigen – in der Metallindustrie jedoch nur auf Kosten eines Kompromisses zu weiteren Flexibilisierungen im Sinne der Arbeitgeber:innen.

Erstmals hatten die Arbeitgeber:innen im Vorfeld von Tarifverhandlungen eigene Forderungen in Bezug auf Arbeitszeiten formuliert: »Verbilligung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeits(zeit)« (Promberger 2005, S. 31). Damit sollten von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten billiger werden. Den bis dahin gültigen Kompromiss aus Flexibilisierungen in Form von zuschlagspflichtigen Überstunden und dem Kriseninstrument Kurzarbeit kündigten die Arbeitgeber:innen somit auf (Promberger 2005, S. 28–31).

Problematisch aus Sicht der Gewerkschaften war insbesondere, dass Arbeitszeit nun nicht mehr ausschließlich über Flächentarifverträge geregelt wurde, sondern vermehrt eine Verlagerung der entsprechenden Vereinbarungen auf die betriebliche Ebene stattfand und so der Prozess der Verbetrieblichung von flexiblen Arbeitszeitregelungen weiter voranschritt (Süß 2012, S. 151). Damit begann Mitte der 1980er-Jahre die Entwicklung, Betriebs- und Arbeitszeiten voneinander zu entkoppeln und Flexibilisierung auszuweiten. Die veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen forderten das Normalarbeitsverhältnis als Bezugsrahmen gewerkschaftlicher Politik heraus.

## Die Erfindung des Normalarbeitsverhältnisses

Eine weitere Aushöhlung der tariflich geregelten Schutzrechte bewirkte das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985. Es ermöglichte Arbeitgeber:innen etwa sachgrundlose Befristungen von Beschäftigten und die Einführung von Arbeit auf Abruf, Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAz) genannt, und weichte somit das Tarif- und Kündigungsrecht auf. Der Arbeitsrechtler Ulrich Mückenberger charakterisierte das Gesetz deshalb als »Flexibilisierung ›von oben‹« (Mückenberger 1985, S. 457). Es sei der »weitestgehende Versuch zur Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses in der sozialpolitischen Praxis« (Mückenberger 1985, S. 460).

Sein unter dem Titel »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses« in der *Zeitschrift für Sozialreform* erschienener Beitrag löste eine breite Debatte aus, in der es weniger um die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses als vielmehr um die

Krisendiagnose ging. Mückenberger selbst prognostizierte, dass angesichts des Wandels der Weltwirtschaft eine Rückkehr zum Normalarbeitsverhältnis nicht zu erwarten sei. Die Versuche, »die gegenwärtigen Flexibilisierungstendenzen zurückdrängen [zu] wollen, sind hilf- und aussichtslos, streckenweise sogar sozialkonservativ«, argumentierte Mückenberger (1985, S. 466). Er schlug dagegen die Einführung eines Mindesteinkommens vor.

Trotzdem wurde das Normalarbeitsverhältnis von nun an zum »Bezugspunkt für gewerkschaftliches Handeln« (Trautwein-Kalms 1986, S. 273) und spielte auch in der gewerkschaftlichen Publizistik eine zentrale Rolle. Im DGB wurde der Normalarbeitstag als stabile, soziale abgesicherte und abhängige Vollzeitbeschäftigung verstanden und nicht mehr allein über Lage und Dauer in der Arbeitswoche definiert.

Anhand der Debatte um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses wird deutlich, wie wichtig dessen Definition für die Argumentation der Gewerkschaften war. Denn je enger das Normalarbeitsverhältnis ausgelegt wurde, desto weniger abhängige Beschäftigte fielen noch darunter und desto dramatischer erschien die Krisendiagnose. 1987 berichtete *Die Quelle*, dass laut einer neuen Arbeitszeitstudie nur noch 27 Prozent aller Arbeitnehmer:innen in einem solchen Normalarbeitsverhältnis arbeiten würden (o. A. 1988).

Zu diesem dramatisch erscheinenden Ergebnis kam die Studie, weil sie das Normalarbeitsverhältnis als Vollzeitbeschäftigung definiert, die an fünf Tagen unter der Woche, tagsüber und nicht variabel stattfand. Alles davon Abweichende wurde als Form der flexiblen Arbeitszeit gewertet. Laut der Studie arbeiteten allerdings nur 14 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit – von ihnen waren 90 Prozent Frauen. Ebenfalls 14 Prozent der Arbeitnehmer:innen hatten gleitende Arbeitszeiten (o. A. 1988). IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung forderten 1988: »Das Normalarbeitsverhältnis sichern und ausbauen!« (G. P. 1988, S. 227), denn dieses sei das Ergebnis eines langen gewerkschaftlichen Kampfs für den sozialen Schutz der Arbeitnehmer:innen. Die Flexibilisierung der Arbeit bewerteten sie nun noch deutlicher als zuvor als Deregulierungsstrategie.

Doch auch unter den Arbeitnehmer:innen verlor das Normalarbeitsverhältnis an Zustimmung. Es sei ins Gerede gekommen, führte der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler im selben Jahr in der *Quelle* aus. Er schloss sich der oft formulierten Kritik an, dass Teilzeit keine Lösung sei, da ohne Lohnausgleich das Gehalt nicht zur Deckung des Lebensunterhalts reiche. Die Massenarbeitslosigkeit gäbe den Arbeitgeber:innen jedoch die nötige Verhandlungsmacht, um Flexibilisierungen durchzusetzen. Zudem würde durch sich diversifizierende Lebensgestaltungen jenseits der Hausfrau-Ernährer-Ehe die »Verfügbarkeit für atypische Arbeitszeiten« (Däubler 1988, S. 289) erhöht.

An diesem Punkt wird der normative Charakter des Normalarbeitsverhältnisses in Bezug auf das konkrete Arbeitsverhältnis wie auf Gesellschafts- und Familienmodelle besonders deutlich. Es entsprach dem Leitbild des Alleinverdienermodells, gemäß dem das existenzsichernde Einkommen einer Person den Lebensunterhalt einer gesamten Familie garantierte (Kronauer 2017, S. 71; Süß 2012, S. 154).

Die sich individualisierenden Lebensformen würden allerdings zunehmend den Wunsch nach gleitenden Arbeitszeiten und weiterer autonomer Zeitgestaltung schaffen, wie Däubler ausführte. »Wie kann sich die Gewerkschaft zu diesen Entwicklungen verhalten? Will man nicht an den Bedürfnissen und Vorstellungen vieler Mitbürger vorbeigehen, kann man nicht einfach das totale Verbot atypischer Arbeitsverhältnisse fordern«, so Däubler (1988, S. 289).

Der Arbeitsrechtler schlug deshalb als Kompromiss eine quantitative Beschränkung von atypischen Arbeitszeiten, eine Mindestarbeitszeit bei Teilzeitverhältnissen und ein Verbot von Arbeit auf Abruf vor. Zudem empfahl er eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit, um mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu ermöglichen. »Zeitsouveränität der Beschäftigten ist auch im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses möglich«, argumentierte er (Däubler 1988, S. 290). »Nicht Zerstörung, konstruktiver Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses lautet die Devise«.

An diesen Artikel schloss eine Begriffsbestimmung des Normalarbeitsverhältnisses von Ingrid Kurz-Scherf an. Die Leiterin der Abteilung Tarifpolitik des DGB-Bundesvorstands definierte, wogegen dieses sich richtete, nämlich »Deregulierung, Flexibilisierung und soziale Entrechtung« (Kurz-Scherf 1988, S. 291). Sie hielt aufgrund der Vielgestaltigkeit von Arbeitsverhältnissen die Abgrenzung von normal und anormal nicht für zielführend. »Wenn Stabilität, soziale Sicherheit und der Vollzeitstatus konstitutive Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses sind«, fragte Kurz-Scherf (1988, S. 291), »beschreibt diese dann überhaupt noch die Normalität und nicht immer mehr nur noch eine privilegierte Ausnahmesituation abhängiger Erwerbstätigkeit?«

Sie bewertete das Normalarbeitsverhältnis ambivalent, vor allem auch deshalb, weil es die Arbeitsrealität von Frauen kaum einbezog. Weiter kritisierte sie den »Zwang zur kleinfamiliären Lebensweise« durch das Normalarbeitsverhältnis, das gleichberechtigte Partnerschaften mit einer beidseitigen beruflichen Entwicklung oder alternative Lebensentwürfe nur schwer ermöglichen. Darum schlug sie vor, fortan das Arbeitsverhältnis als normal zu definieren, »das einen bestimmten Schutz für den ökonomisch und sozial schwächeren [sic] beinhaltet« (Kurz-Scherf 1988, S. 292).

Eine »unverzichtbare Leitlinie« war dabei für Kurz-Scherf (1988, S. 294) der 6-Stunden-Tag für Männer wie Frauen. Diese Idee griff im folgenden Jahr auch gleichfalls die DGB-Bundesfrauenkonferenz auf. Dort wurden Forderungen da-

nach als »Grundnorm eines neuen Normalarbeitsverhältnisses« bezeichnet, um die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen zu schaffen (Christ 1989, S. 338).

## Flexibilisierung als »moderne Normalarbeitszeit«

Mit der deutschen Wiedervereinigung 1990 verschärfte sich die Massenarbeitslosigkeit noch einmal gravierend (Pierenkemper 2009, S. 106). Obwohl nun eigentlich die sich durchaus widersprechenden Arbeitszeitregime aus Ost- und Westdeutschland aufeinanderstießen – Vollzeit für alle in der DDR versus Vollzeitverdiener und Hausfrau/Zuverdienerin in der BRD –, wurden neue Normsetzungen anhand der in der DDR vorherrschenden Normalarbeitszeit (also Vollzeitarbeit von Männern und Frauen bei Entlastungen in der Sorgearbeit) kaum im gewerkschaftlichen Kontext diskutiert.

Die Gewerkschaften öffneten sich allerdings allmählich für neue, flexiblere Arbeitszeitgestaltungen. Vorreiterin war die IG Metall. Sie forderte für die Tarifrunde 1990 neben der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich die Wahlmöglichkeit von Arbeitszeitmodellen. Als Argument für die allgemeine Arbeitszeitverkürzung zog sie abermals die Arbeitslosigkeit heran. Neu waren die geforderten »Arbeitszeiten à la carte« (Hüsson 1989), wie es in der *Quelle* hieß, denn die IG Metall hatte aus dem Flexibilisierungskompromiss von 1984 gelernt und versuchte nun, auch flexible Arbeitszeiten zu tarifieren.

Der Strategiewechsel der Metallgewerkschaft wurde gleichermaßen auf einer Tagung der Hans-Böckler-Stiftung deutlich, als der Vorsitzende Franz Steinkühler »mehr Arbeitszeit-Flexibilisierung im Sinne von mehr individueller Freiheit« (Hüsson 1990a) forderte. Daran anknüpfend wurde auf dem DGB-Tarifseminar 1990 die 30-Stunden-Woche als Chance für mehr individuelle Zeitsouveränität diskutiert.

Während die Arbeitszeit-Flexibilisierung bis dato als politischer Kampfbegriff der Unternehmer:innen galt, begannen nun also Gewerkschaften sich damit auseinanderzusetzen (Hüsson 1990b). War der Wunsch nach Flexibilisierung zunächst von den Beschäftigten geäußert und dann von den Arbeitgeber\*innen für die eigenen Interessen instrumentalisiert worden, versuchten nun also die Gewerkschaften sich diesen Begriff wieder anzueignen und im Sinne der Arbeitnehmer:innen zu deuten.

Dementsprechend verkündete Steinkühler auf dem Tarifseminar: »Wenn Flexibilisierung bedeutet, daß der einzelne Arbeitnehmer auf Grundlage kollektiv gesicherter Rechte ein höheres Maß an Selbstbestimmung über Arbeitszeiten

hat, dann ist gegen Flexibilisierung nichts einzuwenden« (zitiert nach Hüsson 1990b23).

Allerdings müssten dafür flexibilisierte Arbeitszeiten reguliert und sozialverträglich gestaltet werden, da die Bilanz der Gewerkschaften »[a]uf dem Feld der Arbeitszeiten [...] bisher noch recht mager« ausfiel (Hüsson 1990b), wie ein Vertreter der Abteilung Tarifpolitik des DGB anmerkte. Bisher hätten Arbeitszeitverkürzungen nämlich durch eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ohne individuelle Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen bezahlt werden müssen.

Deshalb wurde auf dem Tarifseminar auch die Forderung nach einer neuen Definition einer »modernen Normalarbeitszeit« (Hüsson 1990b) formuliert, um den veränderten Interessen der Arbeitnehmer:innen nach einer größeren Zeitsouveränität gerecht zu werden. Für ein soziales Arbeitszeitkonzept reklamierte die Tarifabteilung zusätzlich längere Erziehungsurlaube, mehr Bildungsurlaub, die Wahlmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit, Altersteilzeit und verschiedene Formen von Sabbaticals.

Zunehmend weiteten Gewerkschaften ihre (Arbeits-)Zeitkonzepte also aus und versuchten auf diese Weise, neue gesellschaftliche Zeitregime zu gestalten, aber genauso Utopien – wie etwa in der »Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs« (Kurz-Scherf 1987) zum 6-Stunden-Tag – aufzuzeigen.

Zeitgleich verband sich die Debatte um mehr Zeitsouveränität mit der um längere Betriebslaufzeiten, in die 1992 Klaus Lang einstieg. Der Leiter der Abteilung Tarifpolitik der IG Metall regte an, Wochenend- und Nachtarbeit weiterhin einzuschränken und den 8-Stunden-Tag »als Maßstab« zu erhalten, um so »durch erweiterte Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, durch gute Gleitzeitregelungen und mehr Freizeitansprüche Zeitsouveränität trotz längerer Betriebsnutzungszeiten verwirklichen« (Lang 1992, S. 5) zu können. An diesem Vorschlag wird deutlich, dass die im Normalarbeitsverhältnis übliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag weiterhin Bezugspunkt der Arbeitszeitpolitik blieb, wenngleich es kontroverse innergewerkschaftliche Debatten darum gab.

Ingrid Kurz-Scherf, inzwischen Leiterin des Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums Berlin-Brandenburg, kritisierte nicht nur den Begriff Normalarbeitsverhältnis, sondern gleichfalls jenen der Normalarbeitszeit. Tarifverträge würden die Arbeitsrealität nicht mehr abbilden und an Bindungskraft verlieren, da sie sich auf eine Normalarbeitszeit bezögen, »die längst nicht mehr normal im Sinne eines allgemeingültigen Standards« (Kurz-Scherf 1992) sei.

Kurz-Scherf forderte ein neues Verständnis von Normalarbeitszeit, dass der faktischen Normalität von variablen Arbeitszeiten Rechnung trüge. Wie auch schon Däubler 1988 verlangte sie, dass tariflich neben Höchst- ebenso Mindest-

arbeitszeiten festgelegt und für alle Formen der KapovAz Verfahrensregeln, die Planbarkeit garantierten, in die Tarifverträge aufgenommen werden müssten.

Im Zuge der Wiedervereinigung rückte die Lohnpolitik – zu Ungunsten der Arbeitszeitfrage – wieder in den Fokus der Gewerkschaften. Dennoch verdichtete sich die Debatte ab Mitte der 1990er-Jahre noch einmal in der *Quelle*. Angesichts der Massenarbeitslosigkeit diskutieren Gewerkschaften erneut verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungsfördernde Arbeitszeitpolitik. Das tarifpolitische Ziel der Zukunft sei, schrieb beispielsweise Christ (1993, S. 4), »Arbeitszeit nicht mehr von der Stange, sondern maßgeschneidert«. Diese Forderungen wurden insbesondere von der IG Medien, der IG Metall sowie den Gewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen und Nahrung-Genuss-Gaststätten getragen (Schäfer 1993, S. 5).

Claus Schäfer, wissenschaftlicher Referent des WSI, schlug 1993 drei verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung vor. Neben den Möglichkeiten der allgemeinen Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder einer branchen- und betriebsorientierten Arbeitszeitverkürzung nannte er noch die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit »vom generellen ›Normalarbeitsniveau‹ aus nach unten« als dritte Option. Er beschrieb diese Form der Flexibilisierung als Recht auf Teilzeit mit Rückkehrgarantie, meinte damit aber (temporäre) Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich (Schäfer 1993, S. 7). Damit forderte Schäfer in der *Quelle* genau das, wogegen sich Gewerkschaften in den Jahren zuvor meist gewehrt hatten.

Der DGB-Bundesvorstand hatte vorgeschlagen, durch »Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Flexibilisierung, die sich an der Zeitsouveränität der Beschäftigten orientiert« (o. A. 1994, S. 30), dem Ziel der Vollbeschäftigung näher zu kommen. Laut Hauptgeschäftsführer des BDA sei die betriebliche Praxis hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilisierung den Tarifparteien bereits um Meilen voraus. Deutlich wird an dieser Aussage das Fortschreiten der Verbetrieblichung der Arbeitszeitgestaltung. »Die Tarifparteien müssten einen Weg finden, die Rahmentarifverträge für betriebliche Vereinbarungen zu öffnen«, forderte deshalb der Hauptgeschäftsführer des BDA (Christ 1994, S. 5).

Das Umdenken der Gewerkschaften wurde besonders in einer Beschäftigungsinitiative des DGB und seiner Einzelgewerkschaften deutlich. Hier bezeichneten sie die Teilzeitarbeit als »tarifpolitikfähiges Ziel« (Christ 1995a). Der DGB war nun also bereit, die Vorschläge des Arbeitgeberpräsidenten zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Gegenzug für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitszeitrahmens zu diskutieren.

Diese Position nahm auch Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs, in der *Quelle* ein. Allerdings würden Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Arbeitnehmer:innen fehlen. So sei etwa die Teilzeitarbeit ein »tarifpolitisch lange Zeit vernachlässigtes Thema [...]«, erklärte Bispinck (1995). Erst

seit Kurzem hätten die tariflichen Regelungen zur Gestaltung von Teilzeitarbeit zugenommen, ebenso von Gleitzeit.

Der DGB erreichte den Endpunkt der Flexibilisierungsdiskussion 1995. Um die Zahl der Arbeitslosen bis zum Jahr 2000 zu halbieren, sprach er sich für »kreative Arbeitszeiten« aus (Christ 1995b). DGB-Chef Dieter Schulte kritisierte die »Unbeweglichkeit der Arbeitgeber« und forderte sie »zu mehr Flexibilität« (Christ 1995b) auf – eine Umkehr der ursprünglichen Positionen, hatte der DGB doch lange den Wunsch vieler Arbeitnehmer:innen nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit abgelehnt.

Auch im Vorschlag von Schulte wurde Flexibilisierung vor allem als Möglichkeit zur Teilzeitarbeit verstanden. Jedoch forderte der DGB gleichfalls mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten, denn obwohl nur noch ein Viertel von ihnen an »starre, feste Arbeitszeiten« (Christ 1995b) gebunden sei, könnten 80 Prozent der Arbeitnehmer:innen nicht selbst über ihre Arbeitszeit bestimmen. Es bedurfte laut Schulte variablerer Modelle, die sich an den Erfordernissen betrieblicher Produktionsabläufe wie an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren hätten (Christ 1995b).

Zusätzlich müssten diese mit sozialen und arbeitsrechtlichen Schutzregelungen verbunden werden, wie der Alterssicherung bei Teilzeit und der Begrenzung von sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen. Diese Vorschläge seien nach Schulte »ein positives Signal für den Einstieg in eine zeitgemäße und zukunftsweisende Arbeitszeitregelung« (Christ 1995b). Zugleich bildeten sie den Schlusspunkt der Flexibilisierungsdebatte innerhalb der *Quelle*, die zwei Jahre später eingestellt wurde.

## Ein kontroverser Begriff

Unter dem Begriff Flexibilisierung wurden in der gewerkschaftlichen Publizistik im Laufe der Zeit gegensätzliche und sich durchaus widersprechende Bedeutungen subsumiert. Er stand einerseits für die Realisierung von Zeitsouveränität und Selbstbestimmung der Beschäftigten, andererseits für Deregulierungen im Sinne der Arbeitgeber:innen und somit für die Ausweitung ungesicherter Arbeitsverhältnisse.

Während sich Autor:innen programmatischer Artikel durch ihre Doppelpositionierung als Wissenschaftler:innen und gewerkschaftliche Akteur:innen auszeichneten, waren die Debattenbeiträge von Gewerkschaftsfunktionär:innen deutlich stärker von den Forderungen aktueller Tarifverhandlungen geprägt. Die IG Metall nahm dabei, zunächst wider Willen, eine Vorreiterrolle in Sachen

Flexibilisierung von Arbeitszeiten ein, versuchte dann aber schneller als andere Gewerkschaften, diese in Tarifverträgen festzuschreiben und so Einfluss und Handlungsspielräume zurückzugewinnen.

In der Zeitschrift *Die Quelle* lassen sich anhand der wirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland eindeutige Konjunkturen des Begriffs ausmachen, die jeweils eine andere Bedeutungsaufladung erforderten. Zu Beginn der 1970er-Jahre wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von beweglichen Altersgrenzen und Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich diskutiert. Hierbei standen zunächst noch die Wünsche der Beschäftigten im Vordergrund. Selbst wenn deutliche Kritik an den Positionen der IAB-Wissenschaftler Bernhard Teriet und Dieter Mertens formuliert wurde, bildeten ihre Analysen und vor allem Teriets Begriff Zeitsouveränität starke Bezugspunkte der gewerkschaftlichen Argumentation.

Nach dem Konjunkturreinbruch zu Beginn der 1980er-Jahre wurde die Debatte über Flexibilisierung zunehmend mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit verbunden. Zu diesem Zeitpunkt begannen Arbeitgeber:innen Flexibilisierung zu fordern – jedoch vor allem in Form von Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich, um den Personaleinsatz an die Auftragslage anpassen zu können.

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise mussten Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften ihre Positionen neu verhandeln. Ergebnis der Schlichtung war ein Kompromiss, der neben dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche betriebliche Flexibilisierungen bedeutete. Insbesondere leiteten die betrieblichen Regelungen zur Verteilung von Arbeitszeiten eine Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik ein. Zudem schränkten der Wechsel zur CDU/CSU-FDP-Regierung 1982 und die Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, das mit neuen Möglichkeiten der Flexibilisierung tarifliche Schutzrechte aushöhlte, den Handlungsspielraum von Gewerkschaften ein.

Die gewerkschaftliche Antwort auf die zunehmende Flexibilisierung war in den 1980er-Jahren das Festhalten am Normalarbeitsverhältnis. In diesem Zeitraum wurden vor allem die negativen Aspekte und Konsequenzen flexibler Arbeitszeiten, beispielsweise das Aufweichen kollektivvertraglicher gesicherter Schutzregelungen oder die Ausrichtung der Arbeitszeiten an den Interessen der Arbeitgeber:innen, betont.

Zu Beginn der 1990er-Jahre wurde Flexibilisierung positiv umgedeutet, was durchaus als Wende in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik verstanden werden kann. Zeitgleich versuchte etwa die IG Metall über das Konzept »Arbeitszeiten à la carte«, verschiedene Formen der Flexibilisierung in Tarifverträgen abzubilden, und reklamierte nun den Begriff Zeitsouveränität für die gewerkschaftlichen Forderungen. Dieser Wandel gipfelte 1995 in der Aufforderung durch den

DGB-Vorsitzenden Dieter Schulte, Arbeitgeber:innen sollten mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten. Die Wiedervereinigung spielte in diesen Debatten eine erstaunlich geringe Rolle.

Besonders deutlich wird in der Diskussion der gewerkschaftliche Wunsch nach der Normierung von Arbeitszeit, wobei der normative Charakter weit über das Feld der Arbeitspolitik hinauswies. In Konflikten etwa zwischen der Tarif- und der Frauenabteilung des DGB zeigte sich, wie die praktische Umsetzung der Normalarbeitszeit Einfluss auf mögliche Lebensentwürfe und Geschlechterverhältnisse nahm. Dieser Zusammenhang wurde jedoch nur von wenigen Gewerkschafterinnen wie Ingrid Kurz-Scherf auf die Tagesordnung gesetzt.

In reeller Sorge vor dem Abbau von Schutzrechten durch eine steigende Flexibilisierung hatten die Gewerkschaften so lange auf einer nicht gleitenden Vollzeitbeschäftigung als Norm beharrt, bis die Spielräume ihres Einflusses über die Tarifverträge teilweise bereits verschwunden waren. Die IG Metall etwa reagierte auf diese Entwicklung 2003 mit dem sogenannten Pforzheimer Abkommen, das individuelle betriebliche Ausnahmeregelungen von Tarifverträgen bei wirtschaftlichen Problemlagen ermöglichte, um die verbreitete Praxis der vergangenen Jahre vertraglich regeln zu können (Ohl 2019, S. 255–259).

## Literatur

- Bahn Müller, Reinhard (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984, Hamburg: VSA.
- Benthien, Dieter (1977): 9. Bundesfrauenkonferenz. Benachteiligung der Frau gemeinsam abbauen. In: Die Quelle 28, H. 6/1977, S. 280–281.
- Benthien, Dieter (1981a): Arbeitszeit. Durch mehr Flexibilität zu mehr Freizeit. In: Die Quelle 32, H. 11/1981, S. 611–613.
- Benthien, Dieter (1981b): Arbeitszeit: Durch mehr Flexibilität zu mehr Freizeit (II). In: Die Quelle 32, H. 12/1981, S. 659–661.
- Benthien, Dieter (1982a): Flexible Arbeitszeit. Arbeitsmarkteffekt ist zweitrangig. In: Die Quelle 33, H. 2/1982, S. 97–98.
- Benthien, Dieter (1982b): Flexible Arbeitszeit. Absicherung nur per Tarifvertrag oder Gesetz. In: Die Quelle 33, H. 3/1982, S. 163–164.
- Benthien, Dieter (1983a): Arbeitszeitverkürzung (I). IG-Metall-Konzept von Wissenschaftlern bestätigt. In: Die Quelle 34, H. 9/1983, S. 470–471.
- Benthien, Dieter (1983b): Arbeitszeitverkürzung (II). Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine Scheinalternative. In: Die Quelle 34, H. 9/1983, S. 472–473.
- Bispinck, Reinhard (1995): Nicht flexibel genug? Großer Irrtum. In: Die Quelle 46, H. 2/1995, S. 7.
- Breit, Ernst (1983): Arbeit für alle durch Arbeitszeitverkürzung. In: Die Quelle 34, H. 9/1983, S. 459–460.

- Bosch, Gerhard (2017): Normalarbeitsverhältnis. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Baden-Baden: Nomos, S. 246–251.
- Christ, Rose-Marie (1989): Anträge zur 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz. Keine Utopie: 6-Stunden-Tag als Normalarbeitszeit. In: *Die Quelle* 40, H. 6/1989, S. 337–338.
- Christ, Rose-Marie (1993): Zeitsouveränität. Arbeitszeit maßgeschneidert. In: *Die Quelle* 44, H. 11/1993, S. 4–5.
- Christ, Rose-Marie (1994): Arbeitszeitgestaltung. Ein Weg aus der Krise? In: *Die Quelle* 45, H. 11/1994, S. 4–6.
- Christ, Rose-Marie (1995a): Beschäftigungsinitiative. Wirtschaft nicht der Wirtschaft überlassen. In: *Die Quelle* 46, H. 2/1995, S. 3.
- Christ, Rose-Marie (1995b): DGB für kreative Arbeitszeiten. Keine Grenzen gesetzt. In: *Die Quelle* 46, H. 9/1995, S. 15.
- Deutschmann, Christoph (2020): Der Normalarbeitstag. Historische Funktion und Grenzen des industriellen Zeitarrangements. In: Stützle, Ingo (Hrsg.): *Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals*, Berlin: Dietz, S. 55–73.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2011): Der Epochenbruch in den 1970er-Jahren. Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels »nach dem Boom«. In: Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen (Hrsg.): »Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn: Dietz, S. 25–37.
- Däubler, Wolfgang (1988): Das Normalarbeitsverhältnis eine unerfreuliche Ausnahme? In: *Die Quelle* 39, H. 5/1988, S. 288–290.
- Engelen-Kefer, Ursula (1977): Integrierte Beschäftigungspolitik. Eine Herausforderung für die Zukunft. In: *Die Quelle* 28, H. 6/1977, S. 249–252.
- Engelen-Kefer, Ursula (1984): Flexibilisierungsstrategien. Gefährliches Ausweichmanöver. In: *Die Quelle* 35, H. 2/1984, S. 109–110.
- G. P. (1988): Arbeitsstagnation. Das Normalarbeitsverhältnis sichern und ausbauen! In: *Die Quelle* 39, H. 4/1988, S. 227–228.
- Hassel, Anke (2007): Gewerkschaften. In: Winter, Thomas von/Willems, Ulrich (Hrsg.): *Interessenverbände in Deutschland*, Wiesbaden: Springer, S. 173–196.
- Hüsön, Norbert (1989): IG-Metall-Tarifrunde 1990. Steinkühler: »Dann wird das Kämpfen unausweichlich«. In: *Die Quelle* 40, H. 9/1989, S. 473.
- Hüsön, Norbert (1990a): Tagung der Hans-Böckler-Stiftung. Franz und Oskar auf Schmusekurs. In: *Die Quelle* 41, H. 4/1990, S. 17.
- Hüsön, Norbert (1990b): Auf zur 30-Stundenwoche? In: *Die Quelle* 41, H. 5/1990, S. 23.
- IG Metall (1981): Auszug aus der Niederschrift über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 17.12.1981. In: *Archiv der sozialen Demokratie, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Angestellte*, 5/DGAT001022.
- Kiel, Reinhard (1982): Flexible Arbeitszeit. Die meisten Vorteile haben die Unternehmen. In: *Die Quelle* 33, H. 5/1982, S. 291–292.
- Kollmeier, Kathrin (2012): Begriffsgeschichte und Historische Semantik. In: Bösch, Frank/Danyel, Frank (Hrsg.): *Zeitgeschichte. Konzepte und Methoden*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 420–444.

- Kronauer, Martin (2017): Atypische Beschäftigung. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie, Baden-Baden: Nomos, S. 71–74.
- Kuhlwein, Adalbert (1978): Ist die Arbeitswelt humaner geworden? In: Die Quelle 29, H. 2/1978, S. 92–94.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1987): Der 6-Stunden-Tag. Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs. In: dies./Breil, Gisela (Hrsg.): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg: VSA, S. 12.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1988): Begriffsbestimmung. Verteidigung und Kritik des Normalarbeitsverhältnisses. In: Die Quelle 39, H. 5/1988, S. 291–294.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1992): Recht auf weniger Arbeit. In: Die Quelle 43, H. 7–8/1992, S. 21.
- Lang, Klaus (1992): Arbeitszeitregelungen. Mehr Zeitsouveränität trotz längerer Betriebsnutzung. In: Die Quelle 43, H. 1/1992, S. 4–5.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin: edition sigma.
- Mertens, Dieter (1980): Wir brauchen eine »neue Arbeitszeitpolitik«. In: Die Quelle 31, H. 7–8/1980, S. 400–402.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31, H. 7/1985, S. 415–434.
- O. A. (1983): Gesamtmetall. Wochenarbeitszeitverkürzung verschärft Arbeitslosigkeit. In: Der Arbeitgeber 35, H. 12/1983, S. 452–453.
- O. A. (1988): Arbeitszeit '87. Nur ein Viertel der Beschäftigten hat einen Vollzeitjob. In: Die Quelle 39, H. 1/1988, S. 59.
- O. A. (1994): Gewerkschaftliche Arbeitsmarktpolitik. Ziel: Vollbeschäftigung. In: Die Quelle 45, H. 1/1994, S. 30–31.
- Ohl, Kay (2019): Tarifpolitik als Kernelement autonomer Gestaltungsmacht. In: Hofmann, Jörg/Brenner, Christiane (Hrsg.): Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft, Frankfurt am Main: Bund, S. 229–267.
- Pehl, Günter (1983): BDA-Strategiepapier. Arbeitgeber auf dem Weg in eine unsoziale Republik. In: Die Quelle 34, H. 10/1983, S. 523–525.
- Pierenkemper, Toni (2009): Der Auf- und Ausbau eines »Normalarbeitsverhältnisses« in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. In: Walzer, Rolf (Hrsg.): Geschichte der Arbeitsmärkte, Stuttgart: Franz Steiner, S. 77–112.
- Promberger, Markus (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main: Campus, S. 9–39.
- Rommel, Edeltraud (1981): DGB-Frauenkonferenz: Frauen spüren als erste Rationalisierungsfolgen. In: Die Quelle 32, H. 6/1981, S. 374–375.
- Schäfer, Claus (1993): Beschäftigungssicherung. Arbeitszeitverkürzung – kein Tabu. In: Die Quelle 44, H. 11/1993, S. 5–7.
- Schönhoven, Klaus (2003): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme. In: Schroeder, Wolfgang/Weißels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 40–64.
- Schudlich, Edwin (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945, Frankfurt am Main: Campus.

- Seifert, Hartmut (2005): Arbeitszeitpolitische Modellwechsel. Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: ders. (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt am Main: Campus, S. 40–66.
- Süß, Dietmar (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der »Flexibilisierung« 1970–1990. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 52, H. 52/2012, S. 139–162.
- Teriet, Bernhard (1974): Möglichkeiten der Arbeitszeitverteilung und der Arbeitszeitflexibilität. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, H. 7/1974, S. 412–423.
- Teriet, Bernhard (1976): »Zeitsouveränität« durch flexible Arbeitszeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 31/1976, S. 3–15.
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1986): WSI Tagung. »Die Wissenschaft muss über den Tag hinaus denken dürfen«. In: *Die Quelle* 37, H. 5/1986, S. 272–273.
- Trinczek, Rainer (2017): Gewerkschaften. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, Baden-Baden: Nomos, S. 148–152.
- Wagner, Alexandra (2000): Krise des »Normalarbeitsverhältnisses«? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: Schäfer, Claus (Hrsg.): *Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik*, Hamburg: VSA, S. 200–246.

# Bloß nicht in Rückstand geraten. Zur Veränderung von Arbeitszeitkonflikten im Kontext eines sich wandelnden Reproduktionsmodells

*Felix Bluhm*

## Bedrohte Reproduktion

»Après moi le déluge! ist der Wahlruf jedes Kapitalisten und jeder Kapitalisten-nation. Das Kapital ist daher rücksichtslos gegen Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters, wo es nicht durch die Gesellschaft zur Rücksicht gezwungen wird«, konstatierte Karl Marx (1867/2001, S. 285) bereits vor über 150 Jahren. Die Einschätzung, dass die Reproduktion der Arbeitskraft und ihrer Träger:innen im Kapitalismus grundsätzlich krisenhaft ist, stellt also alles andere als eine neue Erkenntnis dar – Brigitte Aulenbacher und Maria Dammayr (2014, S. 68) sprechen daher auch mit explizitem Verweis auf klassische soziologische Texte von einer generellen »Sorglosigkeit kapitalistischen Wirtschaftens«.

Gleichwohl gibt es Konjunkturen und Veränderungen, können Phasen relativer Stabilität von einer manifesten Krise als »Zuspitzung des Widerspruchs zwischen Profitmaximierung und Reproduktion der Arbeitskraft« (Winker 2015, S. 92) abgelöst werden. Die Dynamik dieses Widerspruchs wandelt sich mit der Verschiebung von Kräfteverhältnissen und hängt wesentlich davon ab, inwiefern es der Gesellschaft gelingt, dem »Heißhunger nach Mehrarbeit« (Marx 1867/2001, S. 249) Schranken zu setzen.

In den vergangenen Jahren ist vielfach eine massive Zuspitzung in Form einer »Reproduktionskrise« (Jürgens 2010) beziehungsweise »Krise sozialer Reproduktion« (Winker 2015) diagnostiziert worden. Im Folgenden richten wir unseren Blick auf die Verbindung der ins Auge stechenden Überlastung von Beschäftigten und ihren Familien mit gewandelten Arbeitszeitregimen und Reproduktionsmodellen sowie die Frage, wie sich in diesem Kontext betriebliche Konflikte um Arbeitszeiten verändert haben.

Die Annäherung an dieses Themenfeld erfolgt über eine sekundäranalytische Auswertung ausgewählter arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien (Birke/Mayer-Ahuja 2017), die zwischen den frühen 1970er- und frühen 2000er-Jahren am

Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) sowie am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) durchgeführt worden sind. Nach einer kurzen Vorstellung der Primärstudien sowie der Möglichkeiten und Grenzen, die diese hinsichtlich einer sekundäranalytischen Bearbeitung bieten, werden die empirischen Materialien genauer unter die Lupe genommen. Auf Grundlage einer detaillierten Analyse der verfügbaren Quellen werden einzelne Facetten des Arbeitszeitkonflikts und ihre Verknüpfung mit der Reproduktionssphäre herausgearbeitet.

Insgesamt kristallisiert sich heraus, dass die Kombination aus einer veränderten Organisation des Reproduktionsbereichs und erweiterten Arbeitszeitanforderungen für viele Beschäftigte in doppelter Weise zum Problem wird: einerseits in Form der bereits erwähnten Überlastung, andererseits aber auch, weil die Zeiten der Erwerbsarbeit mit den Zeitstrukturen von Sorgetätigkeiten und dem Wunsch nach gemeinsamer Zeit in Familien und sozialen Zusammenhängen kollidieren. Als zunehmend wichtiger Aspekt für Arbeitszeitkonflikte und das Krisenerleben von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung erweist sich daher ebenfalls die emotionale Dimension einer erwerbsarbeitsbezogenen »Gefährdung von Sorgebeziehungen« (Winker 2021, S. 19).

## Sekundäranalyse ausgewählter Betriebsfallstudien

Bei den ausgewählten Primärstudien handelt es sich um die am SOFI durchgeführten Projekte »Der Einfluß von Arbeitssphäre und Freizeitbereich auf die Verhaltensweisen und das Bewußtsein von Industriearbeitern« (1971–1978; Signaturen: KFO1), »Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen« (1976–1978; Signaturen: MEO2) und »Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Notwendigkeit einer Neuformierung der Arbeitsforschung« (2002–2005; Signaturen: GEO3) sowie die am ISF erstellte Untersuchung »Alltägliche Lebensführung« (1987–1996, Signaturen: V).<sup>1</sup> Wesentlich für die Auswahl

---

<sup>1</sup> Mittels der hier verwendeten Signaturen für die SOFI-Studien lassen sich die zitierten Dokumente im Forschungsdatenzentrum eLabour (elabour.de) auffinden. (Beim Projekt »Grenzen der Entgrenzung« wurden zwei Buchstaben in der Originalsignatur durch XX ersetzt, um Rückschlüsse auf die untersuchten Unternehmen zu erschweren. Über die Zahl am Ende der Signatur sind die einzelnen Dokumente dennoch eindeutig identifizierbar.) Die Untersuchung »Alltägliche Lebensführung« ist ebenfalls über eLabour verfügbar. Hier wurden – wie im Text von Peter Birke – die Signaturen aus der Primärstudie übernommen.

war, dass diese Projekte – obgleich in jeweils unterschiedlicher Gewichtung – sowohl die Erwerbsarbeit als auch den Reproduktionsbereich erfassen.

Ein weiteres entscheidendes Auswahlkriterium war, dass die Primärstudien durch ihren thematischen Zuschnitt Aussagen über Arbeitszeitkonflikte erlauben. Dabei ist es relevant, wie die im Rahmen der Erhebungen entstandenen Interviews dokumentiert worden sind: Bei den hier einbezogenen Untersuchungen liegen entweder vollständige Transkripte oder zumindest sehr ausführliche Gesprächsprotokolle vor, die längere Passagen beinhalten, in denen die Interviewpartner:innen direkt zitiert werden.

Schließlich war für die Auswahl der Primärstudien wichtig, dass die Sekundäranalyse nicht nur einen eng abgesteckten Bereich von Arbeit und Beschäftigung in den Blick nehmen sollte. Es wurde angestrebt Konfliktfelder mit übergreifender Bedeutung zu identifizieren. In der Gesamtschau decken die genannten Primärprojekte ein breites Spektrum von Branchen und Arbeitsformen ab – von Industriearbeit über Verkaufstätigkeit im Einzelhandel bis hin zur Arbeit bei Internetdienstleistern.

Berücksichtigt werden muss allerdings, dass die Studien zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt nur bestimmte Ausschnitte gesellschaftlicher Wirklichkeit erfassten und auf spezielle Beschäftigensegmente fokussiert waren. So sucht man in einigen der frühen Untersuchungen vergeblich nach Interviews mit Frauen, obwohl unveröffentlichte Materialien belegen, dass deren Anwesenheit in den Betrieben den Forschungsteams nicht verborgen blieb. Zudem werden in diesen älteren Studien migrantische Beschäftigte systematisch ausgeblendet, und sie erlauben generell keine Aussagen zu Bewältigungsstrategien in Niedriglohnbereichen.

## Das Ernährer-Hausfrauen-Modell unter Druck

Zu Beginn unseres Untersuchungszeitraums treffen wir auf eine Situation, die in Westdeutschland stark durch das sogenannte Ernährer-Hausfrauen- oder »Male breadwinner«-Modell geprägt war. Gemeint ist damit eine Konstellation, in der das Einkommen einer Familie im Wesentlichen über die Vollzeitberufstätigkeit eines in der Regel männlichen »Ernährers« abgesichert wurde, während Frauen den weitaus größten Teil der reproduktiven Tätigkeiten übernahmen und eine eigene Lohnarbeit oft spätestens bei Geburt eines Kinds aufgeben mussten.

Das Ernährer-Hausfrauen-Modell wurde auch institutionell durch Regelungen wie das Ehegattensplitting und die bis 1977 bestehende gesetzliche Bestimmung, dass verheiratete Frauen für ihre Berufstätigkeit die Zustimmung

des Ehemanns benötigten, gestützt. Dieses Modell besaß eine hohe Prägekraft (Jürgens 2010; Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015; Winker 2015, S. 27–28), ungeachtet anderer Arrangements, in denen Lohnabhängige zusammenlebten, ihre Finanzierung und die Bewältigung reproduktiver Notwendigkeiten organisierten.

Bei den in den hier ausgewerteten Studien befragten Beschäftigten war es sehr weitverbreitet und zudem als normativer Bezugspunkt wichtig, wobei ebenso der spezifische Zuschnitt der empirischen Erhebungen, der oben als Einschränkung benannt wurde, zum Tragen kommt. Beschäftigungssegmente, in denen ein einzelnes Einkommen in vielen Fällen kaum einen auskömmlichen »Familienlohn« dargestellt haben dürfte, beziehungsweise nur dann als solcher dienen konnte, wenn andere Familienmitglieder in Ländern mit niedrigeren Lebenshaltungskosten lebten, blieben außerhalb des Blickfelds.

Doch selbst wenn sich das Leben tatsächlich entsprechend dem Ernährer-Hausfrauen-Modell organisieren ließ, war die Lage für viele Arbeiter:innen am Ende des »Goldenen Zeitalters« (Hobsbawm 2012, S. 324–362) wohl weit weniger glorreich, als es im Rückblick zunächst erscheinen mag. Die Erwerbsarbeit war – insbesondere auch durch die Gestaltung der Arbeitszeiten im Hinblick auf Verdichtung, Länge und Lage – oft so vernutzend, dass danach die Kraft häufig nur noch für eine weitgehend passive Regeneration reichte (Osterland et al. 1972, S. 185–193).

Diese Problematik wird in den Interviews sehr deutlich. So schilderte ein im Jahr 1974 befragter Arbeiter aus der Automobilproduktion, wie seine mit Schichtarbeit und Überstunden verbundene Berufstätigkeit ihn so sehr erschöpfte, dass er anschließend kaum noch zu Aktivitäten fähig war. Sogar in Gesprächen mit seiner Frau beschränkte er sich weitgehend auf das stumme Zuhören:

»Meine Frau [ist] unzufrieden, weil sie gerne mal ausgehen möchte und ich das einfach nicht auf die Beine bringe. Die Arbeit strengt sehr stark an. Wenn ich nach Hause gekommen bin, trinken wir Kaffee, sitzen gemütlich zusammen und meine Frau erzählt mir, was angefallen ist, und ich höre dann meistens zu. Mehr ist meistens nicht drin« (KFO1\_008\_004).

In deutlich drastischeren Worten sowie vor allem bezogen auf die zunehmende Verdichtung und ständig steigende Anforderungen beschreibt ein anderer Arbeiter aus einem Zulieferbetrieb seine Situation drei Jahre später im Grundsatz sehr ähnlich. Er ist nach der Lohnarbeit allerdings so ausgelaugt, dass ihm selbst das Zuhören zu viel wird und er nur noch seine Ruhe möchte:

»Und der Industriearbeiter [...] ist abgekämpft, müde, er ist gezwungen, immer mehr zu machen von Jahr zu Jahr, wenn der Streß immer höher wird, da wird einem auch die Lust zum Leben genommen, da bleibt nicht viel zum Anfangen. Wenn ich z. B. mittags heimkomm, glauben Sie, daß ich dann noch viel machen will? Daß ich mir dann noch viel an hören möchte oder so.

Ich denk, ich hab geschafft, und jetzt will ich mei Ruh, aber das ist ja ein dummer Standpunkt, aber man wird ja praktisch dazu gezwungen. Ich werd' ja praktisch vom Betrieb aus dazu gezwungen. Das ist ein Zwang, wo ich nichts dagegen machen kann« (ME02\_004\_007).

Wie wir sehen, löste der Zustand, in den ihn die Arbeit versetzte, bei diesem Interviewpartner erhebliche Kritik an den betrieblichen Praktiken aus.

Diese breit geteilte Unzufriedenheit bezog sich bei den befragten Arbeitern indes nicht nur auf ihre Lage zum Zeitpunkt der Befragung, sondern schloss ebenso einen sorgenvollen Blick in die Zukunft mit ein. Denn die eigenen gesundheitlichen Probleme standen ihnen ebenso vor Augen wie das Schicksal älterer Kolleg:innen. So äußerte etwa ein gleichfalls 1977 befragter Monteur angesichts der mit der Arbeit verbundenen Belastungen und vor dem Hintergrund des Schicksals ehemaliger Kolleg:innen sehr pessimistische Aussichten hinsichtlich der Lebenserwartung: »Die sterben weg wie die Fliegen. Gucken Sie runter, 48 (Jahre). Wenn man ein Rentner auf dem Bild ist, bei uns auf dem Schwarzen Brett, dann ist es ein Wunder« (ME02\_003\_14).

Aus Perspektive der Kapitalverwertung mag dieser vorzeitige Verschleiß von Arbeitskräften noch tolerabel gewesen sein, deutlich wird jedoch, dass die Reproduktionsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten schon damals durchaus problematisch waren.

Und das galt selbstverständlich nicht nur für die Arbeiter, sondern mindestens genauso für die auf den Reproduktionsbereich verwiesenen Frauen, deren Unzufriedenheit mit diesem Arrangement immer unübersehbarer wurde. Die von uns ausgewerteten Materialien sind zwar zur Rekonstruktion einer »Revolt der Frauen gegen die Hausarbeit« (Federici 2020, S. 35) wenig geeignet. Doch selbst in den uns vorliegenden Interviews mit männlichen Arbeitern wird deutlich, dass die normativen Grundlagen des Ernährer-Hausfrauen-Modells brüchig wurden und Frauen sich andere Verhältnisse wünschten.

Sehr klar lässt sich das in einem Gespräch mit einem gegen Ende des Zweiten Weltkriegs geborenen Automobilarbeiter erkennen, der 1972 geheiratet hatte und zwei Jahre später befragt wurde. Der kurz nach der Eheschließung zur Aufgabe ihrer vorherigen Berufstätigkeit gedrängten Frau fiel zu Hause die Decke auf den Kopf. Trotz des Widerwillens ihres Manns reichte es ihr offensichtlich nicht mehr aus, den Vorstellungen einer »guten Ehe« zu entsprechen:

»Jetzt würde meine Frau wohl ganz gerne mitarbeiten, denn das im Haus füllt sie nicht aus und sie hat gern Kontakt mit anderen Menschen. Anfangs, als wir noch nicht verheiratet waren, hat sie sich immer gewünscht, zu Hause zu bleiben und das Kind zu betreuen und für den Mann da zu sein. Sie sagte, sie wollte eine gute Ehe führen. Sie will sich auch wieder eine Beschäftigung suchen, wenn der Kleine in den Kindergarten geht. Ich bin der Meinung, daß die Berufstätigkeit der Frau sich nicht sehr positiv auf die Familie auswirkt« (KFO1\_008\_004).

Das etablierte Reproduktionsmodell geriet unter Druck. Das allerdings nicht nur, weil Frauen sich mit der bisherigen Ordnung nicht mehr abfinden wollten, sondern ebenso, weil sie ein Erwerbspersonenpotenzial darstellten, mit dessen (verstärkter) Einbindung in Lohnarbeitsverhältnisse sich aus Kapitalperspektive die verlockende Aussicht verbinden konnte, die Lohnkosten weiter zu drücken.

Mit steigendem Arbeitskräftebedarf verringerten sich auf Seiten von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden die Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung verheirateter Frauen, die nun zunehmend als noch unzureichend erschlossene Arbeitskräftereserve gesehen wurden. Um diese zu mobilisieren, starteten bereits Anfang der 1960er-Jahre Organisationen wie die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und das Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft verschiedene Werbekampagnen, die insbesondere die Möglichkeit von Teilzeitarbeit hervorhoben (von Oertzen 1999, S. 85–89).

Weitgehend offen blieb damit dennoch die Frage, »wer nach dem Eintritt der Frauen in den Arbeitsmarkt und in Zeiten allseits geforderter Erwerbstätigkeit überhaupt noch Sorgearbeit für sich und andere übernehmen kann, will und soll« (König/Jäger 2011, S. 147), denn zuvor waren diese Aufgaben mehr oder weniger selbstverständlich von Frauen geleistet worden.

Dabei deuten die ausgewerteten Interviews darauf hin, dass die befragten Männer durchaus Wert darauflegten, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Der Schwerpunkt lag dabei freilich auf Aktivitäten wie gemeinsamen Spaziergängen oder Spielen sowie gegebenenfalls der Übernahme einzelner Aufgaben wie Hilfe bei den Hausaufgaben. Die Gesamtverantwortung für Kindererziehung und -versorgung wurde bei den Frauen gesehen. Noch ausgeprägter zeigte sich dieses Rollenverständnis im Hinblick auf die Hausarbeit, bei der die Männer sich in der Regel zwar als zuständig für Reparaturarbeiten begriffen, sich ansonsten aber – oft auch unter explizitem Verweis auf ihre Belastungen durch die eigene Erwerbstätigkeit – zumeist nur in sehr geringem Umfang einbrachten.

## Arbeit ist das ganze Leben

Mit der zunehmenden und insbesondere nicht mehr auf bestimmte biografische Phasen beschränkten Lohnarbeit von Frauen wandelten sich auch die (betrieblichen) Auseinandersetzungen um Lohnarbeitszeiten. Schon zuvor waren Konflikte um die Vernutzung der eigenen (Arbeits-)Kraft durch die Gestaltung der Arbeitszeit sehr präsent. Wie oben bereits erwähnt, spielte dabei die Unzufriedenheit mit der Schichtarbeit sowie der Verdichtung der »Poren der Arbeitszeit« (Marx 1867/2001, S. 432) eine große Rolle. Vor allem um Letztere

wurde in vielen Betrieben ein permanenter und intensiv geführter Kleinkrieg ausgetragen (Bluhm 2019; Hoffmann 1981).

Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp und Beate Schmidt haben schon früh darauf hingewiesen, dass sich für viele berufstätige Frauen in diesem Kontext zusätzlich spezifische »Umstellungsprobleme« (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1985, S. 53) ergaben, denn die Rhythmen hoch verdichteter (Industrie-)Arbeit und kindliche Bedürfnisse zeitlicher Strukturierung standen in starkem Gegensatz zueinander (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1985, S. 56–61). Zudem beschreiben sie sehr plastisch, dass der Modus weitgehend passiver Regeneration, der den oben zitierten Interviewpartnern nach den Belastungen der Erwerbsarbeit oft als überwiegend alternativlos erschien, für die Frauen keine Option darstellte:

»Oft getrauen sich die Frauen nicht, erst einmal auszuspannen, wenn sie von der Schicht kommen. [...] Sie haben Angst, sich nicht mehr zur Hausarbeit aufraffen zu können, wenn sie sich erst einmal ausruhen. Es wartet ja auch ein Berg von Pflichten auf sie – und der Nachmittag ist kurz« (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1985, S. 54).

Die Betonung der Kürze des Tags angesichts der anstehenden Aufgaben verweist gleichermaßen auf die Problematik der Dauer der Lohnarbeit, die mit einer zunehmenden Zahl von Erwerbstätigen, die zugleich noch in hohem Maße mit Reproduktionsarbeit und Sorgeverpflichtungen konfrontiert waren, eine neue und veränderte Bedeutung erfuhr; denn die Kombination reproduktiver Aufgaben mit der Länge eines »regulären« Arbeitstags führte zu kaum zu bewältigenden Belastungen.

Exemplarisch lässt sich das am Beispiel einer Frau verdeutlichen, die zu einer vom ISF München zu Beginn der 1990er-Jahre in der bayrischen Provinz interviewten Gruppe von Verkäuferinnen gehörte. Mit Blick auf ihre auch finanziell unterstützungsbedürftige Schwiegermutter, um die sie sich ergänzend zu einem Pflegedienst kümmerte, sowie ihre eigenen geringen Rentenaussichten sah sich diese Interviewpartnerin gezwungen, Vollzeit zu arbeiten. Unterstützung von ihrem Mann erhielt sie nicht; im Hinblick auf die Hausarbeit charakterisierte sie ihn als »sehr faul« (V5).

Die im Interview angesprochene Möglichkeit der Hilfe durch eine Reinigungskraft konnte sie sich aus finanziellen Gründen nicht leisten. Zudem fürchtete sie die damit verbundene Missbilligung durch das dörfliche Umfeld, auch wenn sie selbst die Hausarbeit wenig schätzte und gerne Aufgaben abgegeben hätte. Zwar erschien ihr verglichen mit der Situation, als ihre (mittlerweile erwachsenen, aber noch zu Hause wohnenden) Kinder noch kleiner waren, die Lage zum Zeitpunkt des Interviews wie der »Himmel auf Erden« (V5). Dennoch war ihr Alltag trotz einer sehr guten Ausstattung mit Haushaltsgeräten sowie

eines ausgeklügelten Systems des Vorkochens und Einfrierens von Essen in einem extremen Maße mit Arbeit ausgefüllt:

»Na, normal, jetz steh i auf, auf um halb sechs [...] Ja und dann [...] also sechs is Schluß, halb sieben komm ich heim, dann muaß i mi erst amoi niedersetz'n und les meine Zeitung, wei do bin i müde. Des geb i zua, leg meine Füß, Füße hoch und um sieben geht's bei mir erst dann wieder los. [...] 1/4 nach 8, 1/2 9, dann bin i scho fertig, dann kann i mi schon wieder niedersetz'n. [...] Aiso do hob i dann vorgekocht, dann richt i da Schwiegermutter s'Essn, dann richt i schon zum Frühstück für'n nächstn Tag her« (V5).

Obwohl die Befragte die Belastung mit Verweis auf ihre frühere Lebenssituation im Gespräch immer wieder relativierte, bleibt doch unübersehbar, wie sehr sie am Limit agierte. Urlaubstage mussten genutzt werden, um Reproduktionsarbeiten zu erledigen, die ungeachtet ihrer buchstäblich ganztägigen Tätigkeit liegen geblieben waren. Selbst nur wenige Tage zu entspannen oder gar zu verreisen, hätte bedeutet, mit den Aufgaben ins Hintertreffen und damit noch mehr unter Druck zu geraten:

»Na, na, des kann i ma net leistn, weil dann bin i so weit hintn, dann dann wird's zum Streß. [...] I mach des so ... des macht jetz mir gar nix aus. Aber wenn i do äh sogn ma 8 Tag amoi nichts tun würde, des haut mi a so zruck, dann bin i, dann bin i mit de Nervn fertig, weil weil die Wäsche und und und alles. Aiso dann schaff i's nicht mehr. I muaß scho im Rhythmus bleiben, es deaf nic ... nichts außergewöhnliches sein. Weil dann bin i mit, dann wird's a Streß, Arbeit und aiso des kann i dann net« (V5).

Zu den außergewöhnlichen Ereignissen, die eigentlich nicht passieren durften, weil sie die eng getakteten Abläufe störten, gehörte der lange Donnerstag. Die Erfahrung damit trug wesentlich dazu bei, dass sie sich bitterlich über Forderungen nach einer weiteren Ausweitung der Ladenöffnungszeiten beklagte: »[D]er lange Donnerstag, der macht mi scho fertig. [...] Des muaß i Eana scho sogn. Do bin i aus meinem Zeitrhythmus« (V5).

Als wie belastend sie ihre Lage insgesamt empfand, wird trotz der zahlreichen relativierenden Formulierungen auch dadurch deutlich, dass sie ihren Kindern eine ähnliche Situation, die im Fall der Befragten unter anderem durch die unzureichende Rente der Schwiegermutter bedingt wurde, unbedingt ersparen wollte: »Aber stein Sie sich vor, des würd ich meinen Kindern doch nie antun so wos« (V5). Ihre eigenen Hoffnungen richteten sich darauf, nach dem in wenigen Jahren absehbaren Tod der Schwiegermutter ihre Erwerbstätigkeit reduzieren und endlich »kürzer tretn« (V5) zu können.

## Konflikte um die betriebliche Position von Teilzeitbeschäftigten

Die Erfahrung, Reproduktionsarbeit und Vollzeitberufstätigkeit auf Dauer kaum oder gar nicht bewältigen zu können, machten auch viele andere Frauen. Das galt in besonderem Maße für Mütter kleiner Kinder, die sich mit einem nur sehr beschränkten Angebot öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen konfrontiert sahen. Eine sich nur wenig verändernde Arbeitsteilung im Haushalt und fehlende institutionelle Unterstützung trugen dazu bei, dass der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit wesentlich über Teilzeitstellen erfolgte (Beckmann 2014; Lehndorff 2017, S. 82).

Damit eröffnete sich ein neues Konfliktfeld um Stellen mit Arbeitszeiten unterhalb der Vollzeitnorm und die Frage der betrieblichen Position sowie der Möglichkeiten des Aufstiegs. Zu allgemeinen Diskriminierungserfahrungen (dazu unter anderem Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1985, S. 81–119) traten Benachteiligungen, die mit dem reduzierten Stellenumfang verknüpft waren.

Für viele Frauen stellte das ein schwerwiegendes Problem dar, denn der Verlust ihrer bisherigen Position und die Blockade von Karriereoptionen konnte in starkem Widerspruch zu ihrer beruflichen Orientierung stehen. Das traf auch für Interviewpartnerinnen aus dem bereits erwähnten Verkäuferinnensample zu, die in einer ausgesprochen »bäuerlich-konservative[n] Gegend« (Rerrich 1995, S. 182) sozialisiert worden waren.

Dabei entwickelten die Befragten teilweise erhebliche Anstrengungen, um ihre vorherige Vollzeittätigkeit fortführen und damit die Chance auf eine eigenständige berufliche Karriere aufrechterhalten zu können. So schildert eine Verkäuferin, die sich nach ihrer Ausbildung innerhalb kürzester Zeit als Abteilungsleiterin etabliert hatte, wie ihr diese Position mit dem Wechsel auf eine Halbtagsstelle wieder entzogen wurde. Zuvor hatte sie einen Teil ihres Gehalts an ihre Schwiegermutter abgetreten, um auf diese Weise eine Betreuung ihres Sohnes sicherzustellen und gleichzeitig weiterhin Vollzeit arbeiten zu können. Letztlich ließ sich dieses Arrangement aufgrund der damit verbundenen emotionalen Belastungen aber nicht längerfristig aufrechterhalten:

»Und hob drei Jahre gelernt und dann hob i no ein Jahr nach der Lehrzeit hob i dann, war i de jüngste Abteilungsleiterin, hob i scho a Abteilung bekommen. [...] Und mit 20 war i dann schwanger. Und dann han i ma denkt, mein Gott, wos tuast jetza, d'Abteilung kannst a net hergem, ne. [...] Und dann hob i... mei Chef gsogt, unmöglich, daß'd aufgehörn kannst oder so, han i ma denkt, wos machst jetzat. Hob i mei Schwiegermutter gebeten, de hot damals noch gearbeitet [...] Na hob i gsogt zu meiner Schwiegermutter, i gib ihr monatlich 300 Mark und woit hoi no a paar Jahr arbeitn, ne. [...] De hot dann aufgehört und hot mein Sohn ghabt. [...] Und dann war da [Name Sohn], aiso drei Jahr oid und i hob des einfach nimma gschaft, weil der hot immer gwoant, [...] der is a so an mir ghängt [...] Do han i mein Chef gsagt, i möchat gern halbtags ar-

beitn. [...] Na hot mei Chef gsagt, na, des möcht i net und d'Abteilung kann i nimma bhoitn mit drei Tag, des geht net, weil ma einfach zu viel unterwegs is, dann hot ma koa Übersicht mehr. [...] Dann hob i a hoibat's Jahr Kündigung eihoitn müaßn und dann hob i drei Tage gearbeitet. Und seit dem arbeit i halbtags, drei Tage. [...] Ja, des is ma scho schwer gfoin, aber i muaß sogn, i hob's jetz net bereut. Des is a so vui besa« (V6).

Während diese Verkäuferin ihre Vollzeittätigkeit und insbesondere die daran geknüpfte Abteilungsleitung nur schweren Herzens aufgegeben hat, beschreibt sie diesen Schritt rückblickend trotzdem als richtig. Dass sie dieses zum Zeitpunkt des Interviews bereits lange zurückliegende Ereignis auch nach mehr als 15 Jahren so ausführlich schilderte, deutet dennoch darauf hin, als wie problematisch sie die damalige Situation erlebt hatte.

Für eine andere Verkäuferin war eine ähnliche Erfahrung zum Befragungszeitpunkt noch sehr viel frischer. Der auch bei ihr in Aussicht stehende Aufstieg zur Abteilungsleiterin wurde mit der Geburt ihres Kinds hinfällig. Obwohl sie zunächst unbedingt weiter in Vollzeit erwerbstätig bleiben wollte, ließ sich diese Planung auch bei ihr aufgrund der Betreuungsaufgaben nicht realisieren. Der mit dem Wechsel auf eine Teilzeitbeschäftigung verbundene Verlust an Entscheidungskompetenzen und die Tatsache, dass eine junge Kollegin die eigentlich für sie vorgesehene Abteilungsleitungsposition übernahm, waren für die Interviewpartnerin nur schwer zu verkraften und nagten weiterhin an ihr:

»Aiso do bin i lang net damit fertig wordn. [...] I möchat wieder mehr, ja, aber (Lacht) es, ja i moan, mittlerweile hob i mi scho einigermaßen damit obgfundn, aber es is hoit so, i möchat hoit a a Aufgabe ham. [...] Wissen's, net jetz nur für s'Kind do sa und und do meine drei Tag äh do drin Arbeit macha, i hob, i war des vorher gwohnt, daß i wos zum sagn ghabt hob. Daß i a Verantwortung ghabt hab. Und jetz is hoit a so, als als Teilzeitkraft... do man muß hoit des macha, wos de andern... sagn. [...] Des is hoit a, des is hoit des, wos mi wahnsinnig stört« (V7).

## Konflikte um Flexibilitätsanforderungen

Wenn man eine niedrige Stellung in der betrieblichen Hierarchie hatte, dann gehörte auch dazu, als Teilzeitkraft verstärkt als Flexibilitätsreserve bei schwankendem Arbeitskräftebedarf herangezogen zu werden. Die Reduktion der Arbeitszeit, die zur Bewältigung der Reproduktionsaufgaben unumgänglich erschien, konnte so ein Problem verstärken, das mit steigender Frauenerwerbstätigkeit ohnehin erheblich an Relevanz gewann: kurzfristige betriebliche Flexibilitätsanforderungen, die mit der Zeitstruktur von Sorgearbeiten kollidierten.

Der Bedeutungsgewinn dieses Themenfelds tritt insbesondere im Vergleich mit den in den 1970er- und frühen 1980er-Jahren geführten Interviews mit Indus-

triarbeitern hervor. Konflikte um Flexibilität und Arbeitszeitautonomie wurden dort vor allem als Wunsch nach eigenständiger Zeiteinteilung *im* Betrieb angesprochen. Demgegenüber war Kritik an kurzfristigen Veränderungen der äußeren Grenzen des Arbeitstags auffallend wenig präsent.

Dieses Phänomen und die Differenz zu den Interviews mit den Verkäuferinnen können nur begrenzt darauf zurückgeführt werden, dass forcierte Flexibilisierungsbemühungen sich in vielen Bereichen erst zeitlich später verorten lassen und der Einzelhandel in dieser Hinsicht eine Vorreiterrolle einnahm. Vielmehr sind auch den Interviews mit den Arbeitern zahlreiche Hinweise auf eine bereits erhebliche Flexibilisierung zu entnehmen, die durch Instrumente wie Überstunden (aber auch Kurzarbeit) erreicht wurde.

Dass diese Flexibilitätsanforderungen sich noch nicht als Konfliktgegenstand herauskristallisierten, liegt wesentlich darin begründet, dass im Ernährer-Hausfrauen-Modell die »privaten Haushalte als Zeit- und Flexibilitätspuffer für zu meist vollzeitliche Normalarbeitsverhältnisse« (Dück 2014, S. 56) dienen konnten.

In dem Moment, in dem die Frauen, die bislang einerseits die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen abgedeckt hatten und andererseits auch auf unplanbare Bedarfe sorgebedürftiger Familienmitglieder vergleichsweise flexibel reagieren konnten, selbst erwerbstätig wurden, änderte sich die Konstellation grundlegend. Nun mussten betriebliche Ansprüche offensiv zurückgewiesen, Strategien zu ihrer Umgehung entwickelt oder andere Personen gefunden werden, an die sich reproduktive Aufgaben schnell und möglichst unkompliziert delegieren ließen.

Eine Zunahme eigener Flexibilitätsbedarfe der Beschäftigten, die sich insbesondere bei akuten Erkrankungen sorgebedürftiger Angehöriger ergaben, traf bei den Unternehmen oft auf wenig Verständnis. Die Erfahrung der bereits zuvor zitierten Verkäuferin, deren Chef in solchen Fällen nur ein unentgeltliches Fernbleiben akzeptieren wollte und die Teilzeitstelle als eine willkommene Gelegenheit sah, sie um die Lohnfortzahlung zu prellen, dürfte alles andere als außergewöhnlich gewesen sein:

»Praktisch beim Teilzeitvertrag äh ... ja also er möcht's mir nur sagen, wenn [...] praktisch s'Kind krank is oder so, also ich kann zuhause bleiben, aber eine Lohnfortzahlung kommt von ihm nicht in Frage« (V7).

Insgesamt deutet vieles darauf hin, dass die vor allem aus Sorgeverpflichtungen entspringenden Flexibilitätsansprüche der Beschäftigten regelmäßig nicht durch offizielle betriebliche Regelungen befriedigt wurden, sondern primär durch Solidarität unter Kolleg:innen und informelle Absprachen Berücksichtigung fanden. So beschrieb eine andere Verkäuferin, wie Kolleg:innen ihre Arbeit übernahmen und sie zu ihrem kranken Sohn nach Hause schickten, während sie selbst bei ei-

ner späteren Gelegenheit in gleicher Weise für eine Kollegin einsprang, die mit ihrem Kind zur Bekämpfung einer hartnäckigen Atemwegserkrankung verreisen musste (V13).

Während die Wünsche nach Rücksichtnahme auf überraschend auftretende Sorgebedarfe sich häufig kaum in den Planungen der Unternehmen niederschlugen, wurde von den Beschäftigten oft eine schnelle Anpassung an betriebliche Erfordernisse verlangt. Die in diesem Kontext entstehenden Konflikte und Probleme wurden im Sample besonders plastisch von einer Verkäuferin geschildert, die bei einer stark auf Kostensenkungsmaßnahmen setzenden Discounterkette angestellt war. Angesichts einer zu knapp bemessenen Personaldecke sah sich immer wieder mit unplanbaren Überstunden konfrontiert, unter denen vor allem das Verhältnis zu ihrem Sohn litt:

»Oiso Mittwoch war i normal, weil i an Haufa Überstunden hab', wär i blos vormittags dag'wesen, bis um eins. Ham ma natürlich sovui Lieferung kriagt, ah i hab' meim Sohn g'sagt i kimm um oans, und mia ham ma sovui Lieferung kriagt, i bin ned fertig g'worn hint und vorn, mit'm eiramma. Und na bin i um hoib vier bin i dann hoamkemma. Der hat natürlich wieder Terror g'macht dahoam. [...] »Mama du hast g'sagt du kummst um oans« (V13).

Entsprechende Vorfälle waren offensichtlich kein Einzelfall. Anhand verschiedener Beispiele schilderte sie immer wieder, wie sie Erwartungen ihres Sohns enttäuschen und gegebene Versprechen im Hinblick auf gemeinsame Zeit brechen musste. Verantwortlich dafür war das unsichere Ende der Arbeitszeit, ebenso aber die kurzfristige Anforderung ihrer Arbeitskraft:

»Also wia letztsmoi, letzten Dienstag. Da war i dan a – die ganze Woch hab' i meim Sohn versprochen, mia geh ma jetzt zum Baden. Mir geh ma Mittag, ham Hausaufgab g'macht und ois, na ham ma scho s'Badezeug in da Hand, bin scho vo da Tür draußn, läut s'Telefon. Da [Name Sohn]: »du des is die Oma, geh ran ans Telefon.« ja wer war's? Da [Name Discounter]. Ob ich nicht sofort in die Arbeit kommen kann, weil die oane ausg'falln is. Da [Name Sohn] scho draußn s'weinen o'g'fangt, weil der hat des mitkriagt, gell. Und nie kann ma was macha mit dir, und und so weiter und so fort. Aber mir is nix anders überbleibt, bin i in d'Arbeit ganga, gell« (V13).

Die kurzfristigen Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens führten dazu, dass sie ihr Kind in Ausnahmefällen sogar mit in den Laden nehmen musste. In der Regel gelang es ihr allerdings, ihren Sohn bei ihrer Mutter oder einer ihrer Schwestern unterzubringen. Die Unabdingbarkeit von Netzwerken zumeist miteinander verwandter Frauen für die Bewältigung von Sorgeaufgaben unter den Bedingungen eigener Erwerbstätigkeit wurde bereits von den Primärforscher:innen hervorgehoben (Rerrich 1995, S. 191).

Doch selbst wenn sich auf diese Weise in vielen Fällen die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen irgendwie bewältigen ließen, bedeutete die Notwendigkeit einer entsprechenden Organisation für die Betroffenen oft erheblichen Stress

und war hochgradig konfliktreich. So empörte sich die bereits oben zitierte Verkäuferin darüber, dass sie bei Personalmangel mitunter sehr kurzfristig auch in weiter entfernten Filialen einspringen und dann ihren Sohn schon früh morgens zu ihrer Mutter bringen musste:

»Da wer i eingeteilt, normal is a Monatsplan da. Daß ma jeden Tag siegt wia ma eingeteilt werd. Aber des is bei uns eigentlich nie der Fall [...] Des erfahr ma kurzfristig. Und des geht oft weit weg. [...] Aber da is dann um hoib siebme in da Fria natürlich losganga, gell. Dann muaß ma natürlich an Buam außsireißn, muaß i zu meiner Mutti runterfahrn, weil er muaß ja erst um hoib achte in d'Schule. Na sitzt a hoit scho um hoib siebme da bei meiner Mutti, gell und wart, daß a moi in d'Schui geh kann. So ein Zirkus, aber des verstehn die ned« (V13).

Angesichts der Schwierigkeiten, die ein derartiges Agieren des Unternehmens für die Beschäftigten bedeutete, und der für offene Gegenwehr ungünstigen Kräfteverhältnisse behelfen die Verkäuferinnen sich auf andere Weise. Sie bemühten sich, die Rücksichtslosigkeit des Managements durch die gezielte Reduzierung ihrer Erreichbarkeit zu unterlaufen und so für sich selbst eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen. Das begann damit, dass die Frauen trotz etwas höherer Preise bewusst in anderen Läden einkauften, um während des Einkaufs nicht überraschend angesprochen und zur Arbeit gedrängt zu werden. Es ging aber sogar so weit, dass sie untereinander Absprachen trafen, um die Unternehmensführung bei telefonischen Versuchen der Kontaktaufnahme auszutricksen:

Mia ham a zwischen unsre Kolleginnen, i muaß echt sagn, mia ham ma schon an Ding vereinbart wia ma läuten. [...] Ah ja wenn ma uns hoit [...] zwoamoi läuten lassen, auflegn, nomoi dann (lacht), daß ma wissen wer. [...] Also i geh teilweise wirklich ned ans Telefon, ohne Schmarrn. [...] Oder wenn mi mei Mutti, wenn di mi dringend braucht, die ruaft bei meiner Schwester obm o, die geht runter zu mir« (V13).

## Neue Steuerungsformen und alte Probleme

Zum Abschluss dieses Beitrags verlassen wir die bayrische Provinz der gerade angebrochenen 1990er-Jahre und springen in die großstädtische Welt der Internetdienstleister der frühen 2000er, die das Interesse vieler Arbeitssoziolog:innen auf sich zog und kurz nach dem Platzen der Dotcom-Blase unter anderem im Rahmen einer SOFI-Studie untersucht wurde. Obwohl Branche und Milieu in vielerlei Hinsicht kaum gegensätzlicher sein könnten, treffen wir bei den Internetdienstleistern, die damals als paradigmatisch für neue Formen der Arbeitsorganisation galten, mit Blick auf die Frage nach Arbeitszeiten und Sorgeanforderungen auf bereits bekannte Konfliktfelder.

Die projektförmige Arbeit, bei der Methoden der »Indirekten Steuerung« (Sauer 2018, S. 188–191) eine wesentliche Rolle spielten, bot grundsätzlich auch den Beschäftigten Flexibilitätsspielräume, die Konflikte zwischen Erwerbstätigkeit und Sorgerepflichtungen reduzieren konnten. So beschrieb eine Softwareberaterin aus einer ostdeutschen Großstadt, die zum Zeitpunkt des Interviews in Teilzeit arbeitete und die Möglichkeit der Telearbeit nach eigenen Angaben gegen Widerstände durchgesetzt hatte, wie sie durch die Arbeit zu Hause und die relativ eigenständige Zeiteinteilung auch nach der Geburt ihres Kindes in ihrem Job tätig bleiben konnte:

»Wenn meine Tochter schläft, kann ich arbeiten, das ist einfach genial. Und sonst hätte ich hier überhaupt nicht arbeiten können« (GEO3\_00\_XX\_068).

Das Versprechen der Arbeitszeitautonomie, für das die Internetdienstleister wie kaum ein anderer Bereich standen, zeigte allerdings spätestens in der Branchenkrise Anfang der 2000er deutliche Erosionserscheinungen. In dieser Situation entwickelte sich zunehmend eine Kombination aus festen und flexiblen Arbeitszeitelementen, die insbesondere im Hinblick auf Sorgerepflichtungen problematisch war.

Einerseits wurden (lange) Kernarbeitszeiten definiert, um die Erreichbarkeit für Kunden und die interne Koordination zu gewährleisten. Andererseits wurde von den Beschäftigten eine flexible Reaktion auf Kundenanforderungen und die Bewältigung damit verbundener Aufgaben auch abends und an Wochenenden erwartet (GEO3\_00\_XX\_080). »Wir haben es also«, wie Nicole Mayer-Ahuja und Harald Wolf (2005, S. 102) feststellen, »mit einer Orientierung an Standard-Bürozeiten bei regelmäßiger Notwendigkeit von Nach-Feierabend-Arbeit zu tun, was in dieser Kombination [...] auf ein beträchtliches Überstunden-Aufkommen schließen lässt«.

Angeichts der drastisch veränderten Arbeitsmarktsituation zuungunsten Beschäftigter wurde es für sie erheblich schwieriger, derartige Ansprüche an ihre Verfügbarkeit zurückzuweisen. Vor allem Personen mit Sorgerepflichtungen sahen sich vor beträchtliche Probleme gestellt, denn Kinder konnten nicht einfach bis zum nächtlichen Projektabschluss warten und pflegebedürftige Angehörige benötigten nicht erst wieder Unterstützung, wenn der Kunde mit dem Ergebnis zufrieden war. Der Geschäftsführer einer Agentur formulierte dementsprechend recht klar, dass familiäre Bindungen und diese Art der Erwerbsarbeit aus seiner Sicht eher schlecht zusammenpassten:

»Man braucht einen bestimmten Typ von Menschen, damit man so eine Arbeit machen kann. [...] Es gibt so Leute, die möchten ihren Nine-to-Five-Job und gehen dann nach Hause. Man hat Familie, man hat Privatleben. Das ist hier nicht immer so möglich« (GEO3\_00\_XX\_086).

So ist es wohl kein Zufall, dass die von den SOFI-Forscher:innen erhobenen Materialien recht deutlich darauf hinweisen, dass vor dem Hintergrund des Personalabbaus und einer Arbeitsmarktlage, die den Unternehmen eine große Auswahl an potenziellen Mitarbeitenden bot, sich der Frauenteil insbesondere in den Agenturen deutlich verringerte. Beispielsweise beschrieb der Leiter einer Abteilung mit zum Befragungszeitpunkt über 20 Mitarbeitern, dass in seinem Bereich nur noch Männer beschäftigt würden, während es vor der Krise »den Schnitt 70 % Männer und 30 % Frauen gegeben« (GEO3\_00\_XX\_013) habe. Ein weiterer Geschäftsführer bestätigte auf Nachfrage ebenfalls eine Verschiebung, nannte als Begründung allerdings, dass »viele Frauen wegen persönlicher Veränderungen gegangen seien« (GEO3\_00\_XX\_004).

Es gibt also starke Indizien, dass sich für diejenigen, die Sorgeaufgaben übernahmen, im Kontext einer sinkenden Arbeitskräftenachfrage zunehmende Konflikte zwischen Lohnarbeit und Reproduktionsbereich ergaben. Dazu trug auch bei, dass die durch die Personaleinsparungen verursachte Verdichtung der Arbeit – ganz ähnlich wie bei den niederbayrischen Verkäuferinnen – die Ausweitung der Grenzen des Arbeitstags beförderte. Oder, wie es der gleiche Manager formulierte: »Wir haben es plötzlich geschafft, mit der Hälfte der Truppe den gleichen Umsatz zu machen wie vorher« (GEO3\_00\_XX\_004).

Es ist wenig überraschend, dass dabei die Steuerungsformen moderner anmuteten als im ländlichen Bayern der frühen 1990er: »Indirekte Steuerung« und Elemente der »Vermarktlichung« (Sauer 2018, S. 186–191) waren beim hier in den Blick genommenen Teil der IT-Industrie, die Anfang der 2000er-Jahre auch als »Leitindustrie« für die Herausbildung eines »neuen Kontrollmodus« charakterisiert wurde (Boes 2003, S. 135), zentral.

Die in der Literatur beschriebene Kombination aus der Steuerung über Kennziffern als ein für die interne Kommunikation prägendes Mittel sowie einer für die Erfüllung der so definierten Ziele unzureichenden Personalausstattung (Sauer 2018, S. 189) zeigte sich bei den von den SOFI-Forscher:innen untersuchten Unternehmen sehr deutlich. Dementsprechend erlebten die Beschäftigten die beim Management allseits beliebten Zielvereinbarungen regelmäßig als unerreichbar und bemängelten, dass diese mit Absprachen oft wenig zu tun hätten:

»[M]ein Vorgesetzter [...] schlägt mir die Ziele vor, die meistens so sind, dass die eben so vorgegeben sind, wenn wir einen bestimmten Anteil externen Umsatz machen sollen – unser gesamtes Projektfeld – dann wird das auch so auf die einzelnen Mitarbeiter runtergeschlagen, egal ob das noch ein erreichbares Ziel ist oder nicht, obwohl die Theorie sagt, dass man nur erreichbare Ziele setzen darf. [...] Aber das ist dann häufig die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis« (GEO3\_00\_XX\_068).

Ein wichtiger Teil des in den IT-Firmen installierten »vermarktlichten« Kontrollregimes war die unmittelbare »Konfrontation mit den Kunden« (Sauer 2018, S. 189). Die Kundenanforderungen unter den vom Management gesetzten Rahmenbedingungen zu bewältigen und dabei gegebenenfalls mit Widersprüchen zwischen Profitabilitätsersparungen und Qualitätsansprüchen umgehen zu müssen (Sauer 2018, S. 189–190), führte bei den Beschäftigten zu erheblichem Zeitstress. Ebenso wie viele ihrer Kolleg:innen klagte eine Projektleiterin über sowohl die generelle Verdichtung als auch die Kurzfristigkeit, mit der Kundenwünsche befriedigt werden sollten: »Ja, der Zeitdruck ist mittlerweile enorm. [...] Anforderungen tauchen heute auf und müssen morgen fertig sein« (GE03\_00\_XX\_074).

Die etablierte Umgangsweise mit dieser Problematik waren Überstunden, die allerdings – aufgrund von Zeitkonten oder einfach aus betrieblicher Gewohnheit – fast nie bezahlt wurden. Für Beschäftigte, die unterstützungsbedürftigen Angehörigen verlässlich zur Verfügung stehen mussten, stellte diese für die Unternehmen bequeme Lösung aber eine Herausforderung dar. Deutlich wird das zum Beispiel bei einer Designerin, die zu Beginn des Interviews darauf verwies, dass sie ein Kind habe und deshalb in die Stadt gezogen sei, in der ihre Eltern lebten. Dafür habe sie eine beruflich reizvollere Aufgabe bei einer Agentur in einer anderen Gegend aufgegeben (GE03\_00\_XX\_064).

Obwohl sie also für familiäre Unterstützung gesorgt hatte und ihr Kind dementsprechend »schon mal wegorganisieren« konnte, kollidierte der sich aus der Kindererziehung ergebende Zeitbedarf immer wieder mit betrieblichen Anforderungen – da sich ein Betreuungsbedarf auch unterwartet ergeben konnte, insbesondere jedoch, weil es ihr nicht einfach möglich war, ihre Arbeitszeiten auszuweiten, wenn dies aus Unternehmensperspektive erforderlich schien. Insgesamt stand sie erheblich unter Stress.

Interessanterweise taucht hier ein Motiv auf, dass schon bei einer der oben zitierten Verkäufer:innen aufgetreten ist, die Angst hatte, aus dem »Rhythmus« zu kommen. Bloß nicht in Rückstand geraten, weil man nicht weiß, wie man die Arbeit wieder aufholen soll:

»Ich bin da ja eh nicht so derjenige, der da so viele Überstunden leisten kann, wegen dem Kind, also ich guck da schon [...] [W]enn ich Dienstreisen hab, kann ich mein Kind schon mal wegorganisieren – aber das hält sich bei mir die Waage um Null. Ich habe immer so um die 10 Überstunden in Reserve, ich gucke, dass ich immer eher so ein bisschen im Plus bleibe, falls ich mal früher gehen muss, wegen dem Kind oder so. [...] Ich möchte auf gar keinen Fall in Unterstunden kommen, weil da würde ich schlecht wieder rauskommen. [...] Aber es gibt viele Kollegen, die in Projekten involviert sind, also mein direkter Nachbar, der ewig auf Arbeit ist [,] und wenn das Projekt so anläuft oder eine heiße Phase ist – der kommt von seinen Überstunden einfach nicht runter. Ok, der hat keine Kinder – ich in seinem Fall müsste einfach gehen« (GE03\_00\_XX\_064).

## Doppeltes Krisenerleben: Überlastung und bedrohte Sorgebeziehungen

Begreifen wir »Zeitgeschichte als Problemgeschichte der Gegenwart« (Doering-Manteuffel/Raphael 2012, S. 25), so können wir im untersuchten Zeitraum sehr anschaulich beobachten, wie sich eine bis heute wirksame Konstellation entfaltet hat, in der viele Lohnabhängige ihre Reproduktionsmöglichkeiten als hochgradig krisenhaft erleben.

Die ausgewerteten Materialien zeigen sehr deutlich, wie sehr das fordistische Reproduktionsmodell darauf angewiesen war, dass Reproduktions- und Sorgebedarfe umfanglich und zeitlich flexibel von nicht erwerbstätigen Frauen aufgefangen wurden. Wenn weder im Bereich der Reproduktionsarbeit noch in der Sphäre der Erwerbsarbeit Zeitpuffer existieren, wird der Druck, nicht »in Rückstand« zu geraten, zum alles dominierenden Motiv. Ist der private Lebensbereich – anders als für viele männliche Beschäftigte im Ernährer-Hausfrauen-Modell – nicht mehr primär Ausgleichsraum für die Belastungen der Lohnarbeit, sondern weiterer Arbeitsort (Hochschild 2002, S. 47–49), dann verändert das auch die Konfliktodynamiken in den Betrieben.

Mit schwindenden Möglichkeiten zur Erholung und Regeneration in der »Freizeit« wird die Konfrontationslinie um Arbeitsintensivierung und die Einsparung von Arbeitskräften noch schärfer akzentuiert. Auseinandersetzungen lassen sich spätestens dann kaum vermeiden, wenn die Kombination aus Arbeitsverdichtung und personeller Unterbesetzung dazu führt, dass die äußeren Grenzen des Arbeitstags aufgesprengt werden, und diese Ausweitung der Arbeitszeiten mit Sorgeanforderungen in Konflikt gerät. Hier tritt nicht nur deutlich hervor, wie verschiedene Dimensionen des Arbeitszeitkonflikts (Arbeitsverdichtung, Länge des Arbeitstags) miteinander verschränkt sind, sondern ebenso die Verquickung von Zeitkonflikten in Erwerbsarbeits- und Reproduktionssphäre.

Besonderen Sprengstoff birgt die Frage von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitszeitsouveränität. Mit den jeweiligen Zeitbedarfen von Unternehmen einerseits und Beschäftigten mit Sorgeverantwortung andererseits prallen oftmals antagonistische Interessen aufeinander. Während Unternehmen tendenziell in zunehmendem Maße kurzfristige Flexibilität einfordern, benötigen Beschäftigte mit zu versorgenden Kindern oder Angehörigen grundsätzlich planbare Arbeitszeiten. Zugleich müssen sie auf plötzlich auftretende Betreuungsbedarfe reagieren können (Jürgens 2005, S. 181; Klenner/Pfahl 2005, S. 130–131, 138). In den für diesen Text als empirische Grundlage herangezogenen Quellenmaterialien sticht diese Konfliktlinie ins Auge.

Als relevant erweisen sich dabei der erhöhte Organisationsaufwand und die Bewältigungsschwierigkeiten, die für Beschäftigte entstehen, wenn sie kurzfristig umplanen müssen, um den Unternehmensanforderungen zu entsprechen und dennoch Betreuungserfordernisse abzudecken.

Genauso wichtig wie organisatorische Probleme ist allerdings eine andere Konfliktdimension, die sich aus dem speziellen Charakter von Sorgetätigkeiten ergibt, die »verlässliche, langfristige und vertrauensvolle [...] Reziprozitätsbeziehungen« (Riegraf 2014, S. 166) gewährleisten müssen. Insbesondere kurzfristige Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen stellen Verlässlichkeit und Vertrauen infrage und werden damit zu einer grundlegenden Bedrohung für die »Beziehungsstruktur zwischen denen, die Fürsorge empfangen, und denen, die Fürsorge geben« (Senghaas-Knobloch 2005, S. 61).

Allgemeiner formuliert: Neben der Überlastungserfahrung, die sich für viele Beschäftigte aus den doppelten und widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbsarbeits- und Reproduktionssphäre ergibt, könnte ein wesentliches Element des Krisenerlebens darin bestehen, dass die zeitlichen Spielräume fehlen, um Sorgebeziehungen den eigenen Ansprüchen entsprechend zu gestalten. Die im vorliegenden Artikel analysierten Arbeitszeitkonflikte erinnern eindrücklich daran, »dass Reichweite und Imperative der Erwerbsarbeit begrenzt bleiben müssen, um fürsorgliche Praxis in ihren verschiedenen Formen gewährleisten zu können« (Senghaas-Knobloch 2005, S. 64).

Inwieweit es Erwerbstätigen gelingt, diese Grenzen zu setzen, hängt – das war hier zum Beispiel mit Blick auf die IT-Branche nicht zu übersehen – wesentlich von sich wandelnden Machtkonstellationen und Konfliktodynamiken ab. Es bleibt zu hoffen, dass die sich momentan andeutenden Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, die als »Fachkräftemangel« den medialen Diskurs prägen, es Beschäftigten leichter machen, sich in Arbeitszeitfragen durchzusetzen.

## Literatur

### Primärstudien

- Bolte, Karl Martin/Voß, G. Günter/Dunkel, Wolfgang/Behringer, Luise/Dietmaier, Sylvia u.a.: »Alltägliche Lebensführung«, LMU München/ISF München, 1987–1996, FDZ eLabour, <https://doi.org/10.60613/eI00007> (Signaturen: V).
- Dabrowski, Hartmut/Schauer, Helmut/Neumann, Uwe/Sperling, Hans-Joachim: Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen, SOFI Göttingen, 1976–1978, Version: Originaldatenarchiv, FDZ eLabour (Signaturen: ME02).

- Osterland, Martin/Deppe, Wilfried/Schlösser, Manfred/Gerlach, Frank: Der Einfluß von Arbeitssphäre und Freizeitbereich auf die Verhaltensweisen und das Bewußtsein von Industriearbeitern, SOFI Göttingen, 1971—1978, FDZ eLabour, <https://doi.org/10.60613/el00001> (Signaturen: KF01).
- Schumann, Michael/Mayer-Ahuja, Nicole/Feuerstein, Patrick/Wolf, Harald: Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Notwendigkeit einer Neuformierung der Arbeitsforschung, SOFI Göttingen, 2002—2005, Version: Originaldatenarchiv, FDZ eLabour (Signaturen: GE03).

## Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (2014): Krisen des Sorgens. Zur herrschaftsförmigen und widerständigen Rationalisierung und Neuverteilung von Sorgearbeit. In: dies. (Hrsg.): Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft, Weinheim: Beltz Juventa, S. 65–76.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1985): Eines ist zu wenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. 2. Auflage, Bonn: Neue Gesellschaft.
- Beckmann, Sabine (2014): Care neu verteilt? Väter und Mütter im schwedischen, französischen und deutschen Wohlfahrtsstaat. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hrsg.): Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft, Weinheim: Beltz Juventa, S. 116–126.
- Birke, Peter/Mayer-Ahuja, Nicole (2017): Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten. In: Liebig, Stefan/Matiaske, Wenzel/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung, Wiesbaden: Springer Gabler, S. 105–126.
- Bluhm, Felix (2019): Kollektives Handeln in der Krise. Betriebliche Alltagskonflikte nach dem Boom, Hamburg: VSA.
- Boes, Andreas (2003): Arbeit in der IT-Industrie – Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? In: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg: VSA, S. 135–152.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2012): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. 3. Auflage, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Dück, Julia (2014): Krise und Geschlecht. Überlegungen zu einem feministisch-materialistischen Krisenverständnis. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 44, H. 174, S. 53–70.
- Federici, Silvia (2020): Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolte. 3. Auflage, Münster: edition assemblage.
- Hobsbawm, Eric (2012): Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. 11. Auflage, München: dtv.
- Hochschild, Arlie Russel (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen: Leske + Budrich.

- Hoffmann, Rainer-W. (1981): *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftspolitische Probleme des verdeckten industriellen Konflikts*, Frankfurt am Main: Campus.
- Jürgens, Kerstin (2005): *Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten*. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt am Main: Campus, S. 169–190.
- Jürgens, Kerstin (2010): *Deutschland in der Reproduktionskrise*. In: *Leviathan* 38, S. 559–587.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2005): *Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitsmuster und familiäre Arrangements*. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt am Main: Campus, S. 124–168.
- König, Tomke/Jäger, Ulle (2010): *Reproduktionsarbeit in der Krise und neue Momente der Geschlechterordnung. Alle nach ihren Fähigkeiten, alle nach ihren Bedürfnissen!* In: Demirović, Alex/Dück, Julia/Becker, Florian/Bader, Pauline (Hrsg.): *VielfachKrise: Im finanzmarktdominierten Kapitalismus*, Hamburg: VSA, S. 147–164.
- Lehndorff, Steffen (2017): *Zeit zum Umdenken – Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitpolitik*. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit*, Frankfurt am Main: Bund, S. 81–91.
- Marx, Karl (1867/2001): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band*. In: MEW 23. 20. Auflage, Berlin: Karl Dietz, S. 11–802.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (2005): *Arbeiten am Netz: Formen der Selbst- und Fremdbestimmung bei Internetdienstleistern*. In: dies. (Hrsg.): *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*, Berlin: edition sigma, S. 61–108.
- Osterland, Martin/Deppe, Wilfried/Gerlach, Frank/Mergner, Ulrich/Pelte, Claus/Schlösser, Manfred (1972): *Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD. Zwischenbericht im Rahmen des Projektes »Der Einfluß von Arbeitssphäre und Freizeitbereich auf die Verhaltensweisen und das Bewußtsein von Industriearbeitern«*, Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut.
- Rerrich, Maria S. (1995): *Die Alltagsaufgabe der Sorge für andere: zur Lebensführung von Verkäuferinnen*. In: Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (Hrsg.): *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Tradition und Modernisierung*, Opladen: Leske + Budrich, S. 171–211.
- Riegraf, Birgit (2014): *Care, Geschlecht, Gerechtigkeit. Von der Chancengleichheit und Verteilungsgerechtigkeit zur Entdeckung der Leistungsgerechtigkeit*. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hrsg.): *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*, Weinheim: Beltz Juventa, S. 160–170.
- Sauer, Dieter (2018): *Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation*. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen*. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 177–206.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2005): *Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung*. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.): *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 54–68.

- 
- Trappe, Heike/Pollmann-Schult, Matthias/Schmitt, Christian (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. In: *European Sociological Review* 31, H. 2, S. 230–242.
- Von Oertzen, Christine (1999): *Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948–1969*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Winker, Gabriele (2015): *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*, Bielefeld: transcript.
- Winker, Gabriele (2021): *Solidarische Care-Ökonomie. Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima*, Bielefeld: transcript.



# »Arbeitszeitfragen sind immer auch Gleichstellungsfragen«. Gewerkschaftliche Debatten über Arbeitszeitpolitik aus Geschlechterperspektive von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre

*Alexandra Jaeger<sup>1</sup>*

## Einleitung

Bis heute verbringen Frauen deutlich weniger Zeit mit Erwerbsarbeit als Männer. Im Jahr 2021 lag der Gender-Time-Gap, also der Unterschied bei den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten, in Deutschland bei 7,7 Stunden (Pfahl 2023). Der Gender-Time-Gap korreliert mit dem Gender-Care-Gap – der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit (Kohlrausch 2021; Absenger 2014, S. 44).

Angesichts der fortdauernden strukturellen Geschlechterungleichheit forderte die Soziologin Jutta Allmendinger die variable 32-Stunden-Woche für Männer und Frauen, um »endlich so etwas wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei der Erwirtschaftung eines selbständigen Lebens für Männer und Frauen zu erreichen«. Frauen – insbesondere Mütter jüngerer Kinder – sollten nicht länger auf Teilzeitbeschäftigungen angewiesen sein, denn diese seien nicht nur ein »Karrierekiller«, sondern führten auch zu niedrigen Renten, die kaum zum Leben reichten (Ernst 2017).

Allmendingers Forderung ist keineswegs neu. Schon in den 1970er-Jahren setzten sich Frauen in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) für die 30-Stunden-Woche beziehungsweise den 6-Stunden-Tag für alle ein, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Sie reagierten damit auf die

---

<sup>1</sup> Dies ist eine überarbeitete Fassung des 2022 erschienenen Artikels »Arbeitszeitfragen sind immer auch Gleichstellungsfragen«. Gewerkschaftliche Debatten über Arbeitszeitpolitik aus Geschlechterperspektive von den 1970er bis zu den 2000er Jahren. In: Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg (Hrsg.): Zeitgeschichte in Hamburg 2021, Hamburg, S. 101–121, <https://zeitgeschichte-hamburg.de/publikation-detail/jahresbericht-2021.html>. Für die Unterstützung bei der Recherche danke ich Kapitan Bayraktar und Svea Gruber. Hannah Rentschler und Marcel Bois haben mir mit wichtigen Hinweisen geholfen.

deutliche Ungleichverteilung von Arbeit, Einkommen und Chancen zwischen den Geschlechtern in der Bundesrepublik.

Die meisten Familien waren damals nach dem »Ernährer-Hausfrau/Zuverdienerin-Modell« organisiert, mit einem männlichen (Haupt-)Verdiener und einer Vollzeit-Hausfrau oder in Teilzeit erwerbstätigen Partnerin. In beiden Varianten waren überwiegend Frauen für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig (Mattes 2011, S. 128–130; Hausen 1997).

Obwohl sich gesellschaftliche Vorstellungen von Aufgaben der Geschlechter in den 1960er-Jahren zu wandeln begannen, blieben starke Ungleichheiten in dieser Frage bestehen. Das Ideal einer partnerschaftlichen und die jeweiligen Aufgaben nicht strikt trennenden Beziehung gewann zwar an Zustimmung, aber in der sozialen Realität wirkten traditionelle Geschlechterrollen fort (Neumaier 2019, S. 456–498).

Angesichts dessen hieß es noch 1995 in einem DGB-Redemanuskript zur Frauendpolitik: »Arbeitszeitfragen sind immer auch Gleichstellungsfragen« (o. A. 1995). Denn der Gender-Time-Gap führt nicht nur zu unterschiedlichen zeitlichen Belastungen; er ist ebenfalls verantwortlich für erhebliche Unterschiede in der Einkommensverteilung, die zudem noch durch den Gender-Pay-Gap verstärkt werden, der Kluft bei den durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhnen von Männern und Frauen.

Aus dieser doppelten Differenz erwächst Frauen nicht nur ein Nachteil im Hinblick auf die aktuelle Existenzsicherung, aus ihr folgt gleichermaßen eine im Schnitt niedrigere Rente und damit ein höheres Risiko für Altersarmut. Schließlich sind Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Betrieb häufig schlechter gestellt und haben deshalb kaum Chancen auf beruflichen Aufstieg.

Was geschlechtergerechte Arbeitszeitregelungen genau ausmacht und wie diese erreicht werden können, war (und ist) umstritten – auch in den Gewerkschaften, wie in diesem Beitrag gezeigt wird. Im Kern ging es um die gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern sowie eine eigenständige Existenzsicherung für Männer und Frauen. Aktuelle Forderungen nach einer Stärkung der Zeitsouveränität und der Möglichkeit zur flexiblen Anpassung der Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensphasen, etwa durch befristete Teilzeit, waren in den Gewerkschaften lange umstritten und sind erst allmählich in den Fokus gerückt (Absenger 2014, S. 54).

Die Gewerkschaften waren und sind zentrale Akteure in Aushandlungsprozessen um die Gestaltung von Arbeitszeiten. In Tarifverhandlungen versuchen sie nicht nur Lohn- und Gehaltserhöhungen durchzusetzen, vielmehr streiten sie mit der Arbeitgeber:innenseite gleichfalls über Fragen der Arbeitszeit und fordern Arbeitszeitverkürzungen oder Möglichkeiten der Mitbestimmung über die Lage der Arbeitszeit am Tag beziehungsweise in der Woche. Zudem nehmen sie über

gewerkschaftliche organisierte Betriebsrät:innen Einfluss auf betriebliche Regelungen zu Arbeitszeitfragen. Die Untersuchung gewerkschaftlicher Zeit- und Arbeitszeitpolitiken seit den 1970er-Jahren aus Geschlechterperspektive schärft somit den Blick für ein wichtiges Feld der Geschichte der Arbeitswelten.

Für viele Aspekte der Geschichte der Arbeitswelten »nach dem Boom« besteht aus geschlechterhistorischer Sicht noch erheblicher Forschungsbedarf. So verweist Monika Mattes auf Leerstellen, die durch den alleinigen Blick auf den Niedergang männlicher Industriearbeit und das »Normalarbeitsverhältnis« entstehen.

Eine Betrachtung unter der oben vorgestellten Perspektive auf das »Ernährer-Hausfrau/Zuverdienerin-Modell« zeigt, dass die Erwerbsarbeit von Frauen »schon immer anderen Bedingungen, Bewertungen und Verlaufsmustern« unterlag als die der Männer, und verleiht dem Bild der Arbeitswelten im Wandel größere Tiefenschärfe (Mattes 2011, S. 127). Dies gilt auch für die Geschichte von Arbeitszeitfragen, zu der bislang vor allem Forschungen zur frühen Bundesrepublik vorliegen, etwa zum Hausarbeitstag oder der Teilzeitarbeit (Sachse 2002; Oertzen 1999).

Häufig wird die Vernachlässigung der Interessen von weiblichen Beschäftigten innerhalb der Gewerkschaften auf deren Fokussierung auf das »Normalarbeitsverhältnis« zurückgeführt (Raasch 2001; Süß 2012, S. 154). Hierunter versteht man eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung in sozialversicherungspflichtiger, abhängiger und unmittelbarer Beschäftigung in einem Unternehmen, was sogenannte atypische Beschäftigungen wie Befristung, Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung ausschließt (Mückenberger 1989).

Die der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik attestierte Konzentration auf das Normalarbeitsverhältnis erwies sich speziell dann als ein Problem, wenn dies (von Männern besetzte) Vollzeitarbeitsplätze meinte. Allerdings war die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik komplexer und ambivalenter, wie im Folgenden gezeigt wird. Denn bei anderen Arbeitszeitfragen, etwa dem gewerkschaftlichen Einsatz gegen Befristungen oder geringfügige Beschäftigungen, war das Festhalten am Normalarbeitsverhältnis durchaus auch im Interesse von Frauen.

In diesem Beitrag wird die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre aus Geschlechterperspektive untersucht. Dafür wurden insbesondere gewerkschaftliche Veröffentlichungen (vor allem *Die Quelle*, *WSI-Mitteilungen*, *Gewerkschaftliche Monatshefte*) sowie Archivalien des DGB-Bundesvorstands im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) ausgewertet.

Zunächst wird anhand einiger Beispiele gezeigt, wann und wie Arbeitszeitfragen, die Frauen in besonderem Maße betrafen, in der gewerkschaftlichen Publizistik sichtbar und in ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung verstanden wurden. Danach richtet sich der Fokus auf die gewerkschaftliche Programmatik

zu Arbeitszeitverkürzung und Teilzeit, die bei der ungleichen Verteilung von Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern im Mittelpunkt stehen. Abschließend wird die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Kontext der patriarchalen Strukturen innerhalb der Gewerkschaften betrachtet.

## Die Sichtbarkeit weiblicher Perspektiven auf Arbeitszeitfragen

Weibliche Perspektiven auf Arbeitszeitfragen wurden in den Gewerkschaften vor allem von Frauenabteilungen diskutiert. Aber auch in der gewerkschaftlichen Publizistik und in den Fachabteilungen des DGB wurden Geschlechterperspektiven berücksichtigt, – wenn auch in unterschiedlichem Maße.

Geschlecht fand im Untersuchungszeitraum in den Gewerkschaften als Kategorie regelmäßig Berücksichtigung etwa bei Mitteilungen über die Mitgliederentwicklung, Gehaltsunterschiede oder bei Analysen der Arbeitslosenzahlen. Das galt ebenfalls bei Arbeitszeitfragen, etwa bei Umfragen zu Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten, die in der Regel nach Geschlechtern aufgeschlüsselt waren. Ausländische Beschäftigte bildeten für die Gewerkschaften in jenen Jahren hingegen noch keine feste Kategorie. Für sie haben die gewerkschaftlichen Quellen nur begrenzte Aussagekraft, denn sie werden als eigene Gruppe meist gar nicht kenntlich gemacht.

Während Frauen sichtbar sind, lassen sich daher intersektionale Perspektiven, die Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigten, bei der Analyse nur bedingt mit einbeziehen. Wie wir wissen, war beispielsweise der Anteil von ausländischen Frauen im Reinigungsgewerbe sehr hoch (Mayer-Ahuja 2002, S. 127–135). Zugleich gab es in dieser Branche einen besonders hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten, die deutlich schlechter abgesichert waren als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis. In den gewerkschaftlichen Quellen wird jedoch meist nur der hohe Anteil von Frauen in dieser Branche im Kontext von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung thematisiert (Hüsson 1992). So gerät eine wichtige Analysedimension aus dem Blick.

Trotz dieser Einschränkungen kommen in Umfragen oder Berichten aus den Betrieben Frauen zu Wort, die in auflagenstarken Tages- und Wochenzeitungen kaum ein Gesicht oder eine Stimme bekamen und deren Lebenslagen nicht thematisiert wurden. So berichtete die IG-Metall-Funktionärszeitschrift *Der Gewerkschafter* 1976 über die »rauhe Wirklichkeit« der Frauenerwerbsarbeit in der Industrie. Dabei spielte auch das Thema Zeit eine Rolle. Zum Beispiel arbeiteten einige Frauen bei Blaupunkt in viereinhalbstündigen »Hausfrauenschichten« am

Abend. Sie begnügten sich mit einer fünfminütigen Pause, um möglichst schnell wieder zu Hause zu sein (Löw-Beer 1976, S. 11).

In den Berichten der Frauen nahm die Vereinbarkeit der Lohn- mit der Sorgearbeit in der Familie großen Raum ein. Die abendliche Erwerbsarbeit mit Akkord am Band schloss an den Arbeitstag als Hausfrau an, was zu einer starken Erschöpfung führte: »Bis sechs Uhr abends geht's, dann läßt man sehr nach. Die Luft ist miserabel, die Arbeit geht auf die Augen und die Gelenke. Man verkrampft sich und wird immer nervöser« (Löw-Beer 1976, S. 11, Kleinschreibung im Original).

Dies waren gängige Beschreibungen der Akkordarbeit, die für Frauenarbeitsplätze in der Industrie noch in den 1980er-Jahren typisch war (Becker-Schmidt 1982, S. 35). Hier zeigt sich, wie nicht nur die Länge von Arbeitszeiten, sondern auch ihre Lage am Tag, die durch das Zeitregime der Akkordarbeit bestimmte Arbeitsintensität sowie die Doppelbelastung als Hausfrau und Lohnarbeiterin die Bedeutung von Arbeitszeitfragen für Frauen beeinflussten.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie konkrete Arbeitszeitfragen aus einer spezifisch weiblichen Perspektive beleuchtet wurden, waren Rationalisierungsmaßnahmen im Angestelltenbereich etwa durch die Einführung von Textverarbeitung und Phontypie, die dazu beitrugen, dass in den 1970er-Jahren auch hier die Zahl der registrierten Erwerbslosen in die Höhe schnellte. Daneben bewirkten die Rationalisierungsmaßnahmen einen grundlegenden Wandel des Sekretär:innenberufs, der in erster Linie von Frauen ausgeübt wurde. Die Gewerkschaften thematisierten wiederholt die Entstehung von Schreibsälen, die eine Taylorisierung im Angestelltenbereich bedeutete. Die Folge: Monotonie und Akkordarbeit (Schneider 1981). Gewerkschafterinnen berichteten 1981 von einer jährlich geforderten Anschlagleistung von 68.000 Anschlägen. Wenige Jahre zuvor seien noch 10.000 Anschläge und zusätzliche Nebenarbeiten das verlangte Maß gewesen. Durch »Mehr-Zeilen-Prämien« würden die Sekretärinnen unter Leistungsdruck gestellt (Rommel 1981). Akkordarbeit oder Prämienlohn bedeuteten erhöhten Druck und wurden häufig als belastend wahrgenommen. Es gibt Hinweise, dass Frauen insgesamt von Akkordarbeit weit überproportional betroffen waren: So arbeiteten laut einer Umfrage unter Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten in Bayern Frauen zu 41,75 Prozent, Männer dagegen nur zu 25,2 Prozent im Akkord- oder Prämienlohnsystem (Kuhlwein 1978).

Akkordarbeit und Teilzeitarbeit – wie in der oben geschilderten Variante der Hausfrauenschicht – waren nur zwei der Felder, in denen Arbeitszeitfragen zur Debatte standen, die Frauen in besonderem Maße betrafen. Eng verknüpft mit der Teilzeitarbeit war immer wieder die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit jene nach einer generellen Umverteilung von Arbeit und Arbeitszeit. Weitere Themen waren das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen sowie eine zunehmende Wochenend- und Sonntagsarbeit von Frauen. Zudem waren

Frauen in besonderem Maß von der in den 1980er-Jahren einsetzenden Flexibilisierungsoffensive betroffen, was neben einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten auch die Zunahme von atypischen Beschäftigungen förderte.

## Feministische Utopien versus Beschäftigungseffekte – gewerkschaftliche Debatten über Arbeitszeitverkürzung

Bis Mitte der 1970er-Jahre hatte sich bei Vollzeitbeschäftigten mit Tarifvertrag überwiegend die 40-Stunden-Woche durchgesetzt (Db. 1975). Angesichts der durch die Ölpreiskrisen, den Strukturwandel und die Automatisierung rapide angestiegenen Arbeitslosigkeit sahen die Gewerkschaften seit Ende der 1970er-Jahre unterschiedliche Formen der Arbeitszeitverkürzung (mehr Urlaub, Vermeidung und Begrenzung von Überstunden etc.) als zentrales Mittel an, um die Beschäftigtenzahlen wieder zu erhöhen.

Die meiste öffentliche Aufmerksamkeit bekam die angestrebte Verkürzung der Wochenarbeitszeit durch die 35-Stunden-Woche. Höhepunkt war 1984 der Streik in der Metall- und Druckindustrie, einer der größten Arbeitskämpfe in der Geschichte der Bundesrepublik (siehe den Beitrag von Knud Andresen und Alexandra Jaeger in diesem Band). Mit der Einigung auf die 38,5-Stunden-Woche brachen die Gewerkschaften das »Tabu« der Arbeitgeber:innen – eine Wochenarbeitszeit von unter 40 Stunden.

Die 35-Stunden-Woche war jedoch nicht nur gesellschaftlich umstritten, auch die Gewerkschaften waren in zwei Lager gespalten. Das eine, zu dem die Industriegewerkschaft (IG) Metall, die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) gehörten, setzte sich für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ein, das andere präferierte die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Regelungen wie den Vorruhestand ab 58 Jahren; dafür sprachen sich die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die IG Chemie-Papier-Keramik aus.

In Umfragen zeigte sich unter den Beschäftigten eine höhere Zustimmung zu den Vorruhestandsregelungen und Skepsis gegenüber der 35-Stunden-Woche. Allerdings gewann die Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Laufe der 1980er-Jahre an Zustimmung. 1990 setzten IG Metall und IG Druck und Papier schließlich die Umsetzung der 35-Stunden-Woche bis 1995 durch.

Aufgrund der Konzentration auf die beschäftigungspolitischen Effekte der Arbeitszeitverkürzung und die kontroversen Debatten darüber, welche Form der Arbeitszeitverkürzung mehr Arbeitsplätze schüfe, gingen arbeitszeitpolitische

Interessen von Frauen weitgehend unter. Zwar wurde argumentiert, dass Frauen von der 35-Stunden-Woche stärker profitieren würden als von einem früheren Renteneintritt, weil die verkürzte Wochenarbeitszeit für alle mehr Freiräume im Alltag schaffen würde (Stahl-Willig / Bäcker 1984) – ein wichtiger Gewinn zumal für Frauen, weil diese (in einem Vier-Personen-Haushalt) neben der Erwerbsarbeit zusätzlich ca. 30–40 Stunden unbezahlte Sorgearbeit leisteten (Henken 1979). Aber in der öffentlichen Debatte kam die Geschlechterperspektive kaum vor. Das gilt in weiten Teilen auch für die gewerkschaftsinterne Diskussion, wie Brigitte Kassel für die ÖTV gezeigt hat, wo weibliche Perspektiven auf Arbeitszeitverkürzung in der Tarifkommission keine Rolle spielten und sogar der Bundesfrauenausschuss diese »eher zweitrangig« behandelte (Kassel 2004).

Eine Ausnahme stellte allein die gezielte Ansprache von Frauen durch die ÖTV im Rahmen der Kampagne für die 35-Stunden-Woche dar (Kassel 2004, S. 206). Schon 1980 erschien deshalb ein kritischer Beitrag in den *WSI-Mitteilungen*, der Zeitschrift des DGB-eigenen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI): Der Fokus auf die beschäftigungspolitischen Aspekte der Arbeitszeitverkürzung blende andere Fragen aus, wie die Lage von Familien oder die Doppelbelastung von Frauen (Kohl/Seifert 1980).

Diejenigen, die die ungleiche Arbeitszeitverteilung problematisierten, forderten deshalb schon damals eine viel radikalere Verkürzung der Wochenarbeitszeit, nämlich die 30-Stunden-Woche beziehungsweise den 6-Stunden-Tag. Nur so könnten die geschlechtergerechte Verteilung von Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen (Remmel 1981).

Es waren meist Frauen oder Frauengremien in den Gewerkschaften sowie Wissenschaftler:innen, insbesondere aus dem WSI, die diese Position vertraten. Die zentralen Forderungen der Gewerkschaften beeinflussten sie nicht. Zwar beschloss der DGB-Bundeskongress 1978 die Forderung nach »partnerschaftlicher Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen« und das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Arbeitswelt und Gesellschaft fand Eingang in das 1981 verabschiedete Grundsatzprogramm, (Engelen-Kefer 1981), aber in der Arbeitszeitpolitik beziehungsweise in Tarifaueinandersetzungen schlug sich dies nur begrenzt nieder. Dies lag zum einen an dem androzentrischen Charakter der Gewerkschaften (Artus 2020, S. 92) – dazu später mehr –, zum anderen aber daran, dass schon die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche größter Kraftanstrengung bedurfte, wie die DGB-Abteilung Tarifpolitik 1990 feststellte. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lasse sich zwar nur mit einer 30-Stunden-Woche herstellen, so die Abteilung, aber diese sei nur längerfristig erreichbar. Deshalb forderte das DGB-Konzept für eine »moderne Normalarbeitszeit« zunächst vor allem die 35-Stunden-Woche, mehr Erziehungsurlaub und Wahlmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeit (Hüsson 1990).

Tarifverträge sahen lange keine spezifischen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Erst 1990 wurde in einer Studie des WSI festgestellt, dass es zunehmend tarifliche Regelungen zu erziehungsfreundlicher Erwerbsarbeit gäbe: Zuerst hätten diese im Bereich Handel und Banken Einzug gehalten, seit 1989 auch im Metallbereich. Dabei ging es allerdings im Wesentlichen um ein Recht auf Wiedereingliederung nach einer Erziehungspause, was meist aber an eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit geknüpft war und hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wurde (o. A. 1990a).

Diese Regelungen stellten die Unterteilung zwischen männlicher Vollzeit- und weiblicher Teilzeitarbeit nicht infrage, verbesserten aber die Lage von Frauen. Dass die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) hier eine Vorreiterrolle einnahm, erklärt sich wohl durch den hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten waren nicht zuletzt dadurch beschränkt, dass viele Maßnahmen, die nachhaltige Veränderungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit versprachen, nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sein konnten, sondern in die Zuständigkeit des Gesetzgebers fielen: etwa Regelungen zum Mutterschutz, Freistellungen zur Kindererziehung (Erziehungsurlaub, ab 2007 Elternzeit) oder das Recht auf Kinderbetreuung.

In diesen Fragen vertraten die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten als Akteur im politischen Diskurs und nahmen durch öffentliche Stellungnahmen und Beschlüsse oder durch ihr Einwirken auf politische Parteien – insbesondere die SPD – Einfluss. So setzte sich der DGB seit 1959 für Sonderurlaub zur Kinderbetreuung ein und forderte immer wieder einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen (Weber 1979).

Auch hatte der DGB laut seiner damaligen stellvertretenden Vorsitzenden Ursula Engelen-Kefer maßgeblich mit darauf hingewirkt, dass im deutsch-deutschen Einigungsvertrag der Artikel 31 zu Familie und Frauen aufgenommen wurde (Engelen-Kefer 1991). In diesem wurde eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angemahnt: »Es ist Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten« (Einigungsvertrag 1990/2022).

Die Gewerkschaftsfrauen hatten sich angesichts der höheren Erwerbsquote von Frauen in der DDR und eines größeren Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen einen positiven Effekt durch die deutsche Einheit erhofft (o. A. 1990b), waren wenige Jahre später aber ernüchert. In Westdeutschland fehlten weiterhin Kinderbetreuungseinrichtungen, im Osten seien viele geschlossen worden oder

forderten zu hohe Gebühren. Erwerbsarbeit von Frauen sei so nur eingeschränkt möglich, führte Engelen-Kefer Mitte der 1990er-Jahre aus (Engelen-Kefer 1995a).

Freilich erfolgten zentrale Aushandlungsprozesse nicht allein im öffentlichen, sondern im privaten Raum beziehungsweise in einem komplizierten Geflecht aus gesellschaftlichem und medialem Diskurs, Gesetzesänderungen und individueller oder familialer Praxis. Wenn sich die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in den Familien nicht änderte oder aus diesen nicht zumindest der Wunsch nach einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit kam, halfen tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen allein nicht weiter.

So erklärte Ursula Engelen-Kefer 1995, Vereinbarkeit dürfe nicht länger als Problem von Frauen gesehen werden; sie müsse vielmehr als Chance für Männer und für die Gesellschaft insgesamt betrachtet werden. In diesem Sinne kritisierte sie deutlich die Zurückhaltung der Väter bei der Kinderbetreuung: Es sei unverständlich, dass ein Geschlecht »so wenig vehement seinen Anspruch anmeldet, Kinder nicht nur haben zu wollen, sondern auch mit ihnen leben zu wollen« (Engelen-Kefer 1995b).

Allerdings waren die Gewerkschaften in dieser Frage kaum treibende Kraft. Zwar wurden Beschlüsse gefasst und Diskussionsbeiträge mit weitreichenden Forderungen publiziert, aber in der Breite setzte sich dies in den Organisationen lange nicht durch. So richtete sich in der gewerkschaftsinternen Debatte der Blick bei Care-Arbeit lange Zeit nicht auf die Männer. Erst 1992 erschien erstmals der »neue Mann« auf dem Titelblatt der DGB-Funktionärszeitschrift und in einem Artikel wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus männlicher Perspektive beleuchtet und problematisiert, dass nur wenige Männer in Teilzeit gingen oder Erziehungsurlaub nahmen (Christ 1992b).

## Zwischen Ablehnung und Gestaltung: Gewerkschaftliche Positionierungen zu Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist schon lange eine Frauendomäne. Schon in den 1950er-Jahren waren immer mehr Frauen als Teilzeitarbeitskräfte erwerbstätig geworden. Der Grund dafür lag zum einen darin, dass Frauen vermehrt zum Haushaltseinkommen beitragen wollten oder mussten. Der Zuverdienst von Frauen, zumal von Müttern, blieb dabei politisch höchst umstritten, und auch die Frage, ob die Entscheidung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit dem Wunsch nach »Selbstverwirklichung« oder materieller Notwendigkeit entsprang, wurde debattiert. Zum anderen hatten die Arbeitgeber:innen seit Ende der 1950er-Jahre großes Interesse an

weiblichen Teilzeitbeschäftigten, weil sie Arbeitskräfte benötigten (Mattes 2011, S. 131; Oertzen 1999).

In den 1970er-Jahren nahm Teilzeitarbeit weiter zu. So stieg zwischen 1976 und 1985 die Anzahl von Teilzeitverhältnissen von 450.000 auf 1,87 Millionen, bei einem Frauenanteil von 90 Prozent im Jahr 1983 (Engelen-Kefer 1986; Schoer 1986). Die Rahmenbedingungen hatten sich jedoch grundlegend gewandelt.

Durch die hohe Zahl an Arbeitslosen erschien eine Steigerung der weiblichen Erwerbsquote aus Arbeitgeber:innensicht nicht mehr erforderlich. Es ging nunmehr eher um eine Umverteilung von Arbeit. So wurden die Teilzeittenden der 1980er- und 1990er-Jahre von konservativer Seite vor allem als probates Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit angesehen und mit dieser Begründung von CDU/CSU und den Bundesregierungen unter Helmut Kohl sowie von den Arbeitgeber:innenverbänden forciert.

Die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen sollte Kosten sparen und gleichzeitig mehr Menschen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen. Verbunden wurde dies mit der Debatte um die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, was suggerierte, Beschäftigte könnten durch Teilzeit ihre Arbeitszeit individueller gestalten. Ein Beispiel hierfür ist das 1981 von CDU/CSU vorgeschlagene Modell des Jobsharings, nach dem sich zwei Beschäftigte einen Vollzeit Arbeitsplatz teilen und die Arbeitszeiten nach ihren individuellen Vorstellungen unter sich regeln sollten (Ott 1982).

Der Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bernhard Teriet, der sich seit den 1970er-Jahren für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten einsetzte, sah darin desgleichen ein Instrument, um den Beschäftigten zu größerer Zeitsouveränität zu verhelfen, und die Medien entdeckten die Idee von einem Leben mit wenig Erwerbsarbeit und viel Freizeit zunehmend als Thema (Teriet 1977). Letzteres lag vermutlich daran, dass die Frage, wie viel Arbeit der Mensch brauche – so erörtert in einem Radiobericht über das Jobsharing (SWF I 1981) –, in akademischen Kreisen auf Interesse stieß.

Umfragen zeigten, dass es vor allem höher qualifizierte Menschen mit höherem Einkommen waren, die sich für diese besondere Form der Teilzeit interessierten (DGB-Bundesvorstand 1981). Für die Kernklientel der Gewerkschaften, die industriellen Facharbeiter:innen, war das Modell hingegen weniger interessant, weil ihr geringeres Einkommen die damit verbundenen finanziellen Einbußen kaum zuließ. Denn Jobsharing bedeutete im Gegensatz zur 35-Stunden-Woche Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und zudem häufig Leistungsverdichtung – gerade für Frauen (o. A. 1981).

Für die allermeisten Frauen brachte Teilzeitarbeit keinen Zugewinn an Freizeit, sondern eher eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, wie auch gewerkschaftliche Berichte immer wieder belegten. Frauen entschieden

sich aus pragmatischen Erwägungen für Hausfrauenschichten oder erste Modellprojekte der Heimarbeit, weil sie sich so besser um Haushalt und Familie kümmern konnten.

Unter dem gleichen Aspekt betrachteten sie flexible Arbeitszeiten. Einer österreichischen Studie zufolge favorisierten Frauen Modelle wie Gleitzeit in erster Linie deshalb, da sie es ihnen erlaubten, ihren familiären Verpflichtungen leichter nachzukommen; Männer gaben indes deutlich häufiger Freizeitpläne an (Baier/Balog 1986). Für erwerbstätige Frauen führte die Doppelbelastung hingegen laut Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) dazu, dass sie praktisch gar keine Freizeit hatten (DIW 1990).

Innerhalb der Gewerkschaften zeigten sich in Fragen der Teilzeitpolitik unterschiedliche Konfliktlinien. In den 1970er- und frühen 1980er-Jahren dominierte in den Frauenabteilungen die Position, dass die Ausweitung von Teilzeitstellen strikt abzulehnen sei, weil sie den Abbau von Vollzeitstellen und damit eine Zementierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Länge und Verteilung der Arbeitszeiten nach sich ziehe. Außerdem bedeutete Teilzeit, wie eingangs dargelegt, geringere Karrierechancen und eine niedrige Rente.

Allerdings standen die Gewerkschaften vor dem Problem, dass die scharfe Ablehnung von Teilzeitarbeit sie in Konflikt mit weiblichen Beschäftigten brachte, die eben genau diese Stellen nachfragten. So warnte der Sozialwissenschaftler Gerhard Bäcker 1981 in den *WSI-Mitteilungen* zwar vor einem Ausbau von Teilzeitstellen, merkte aber zugleich an, dass diese wegen der hohen Nachfrage nicht abgebaut werden könnten, weil Frauen oft gezwungen seien, diese Stellen anzunehmen. Deshalb sei einerseits ein besserer Schutz der Teilzeitbeschäftigten nötig, andererseits eine bessere Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit Frauen auch Vollzeitstellen annehmen könnten (Bäcker 1981).

Diese Wortmeldung aus dem WSI stellte keinen Einzelfall dar. Das Institut war ein Akteur, der wiederholt eine neue Teilzeitpolitik der Gewerkschaften anmahnte. So verlangte etwa Ingrid Kurz-Scherf 1985, damals wissenschaftliche Referentin im WSI, die Gewerkschaften müssten die gesellschaftlichen Bedarfe erkennen, als langfristiges Ziel aber eine allgemeine und einheitliche Verkürzung der Arbeitszeit anstreben (Kurz-Scherf 1985). Ein Jahr später forderte sie sogar ein Recht auf Teilzeit und entsprechende tarifvertragliche Regelungen (Kurz-Scherf 1986).

Die im Vergleich zu anderen gewerkschaftsnahen Publikationen feministische Ausrichtung des WSI spiegelte vermutlich den Einfluss von Kurz-Scherf wider, die innerhalb der Gewerkschaften in den 1980er-Jahren zu einer der wichtigsten Expertinnen für Arbeitszeitfragen avancierte und in den meisten Arbeitsgruppen zum Thema vertreten war. Aber auch männliche Sozialwissenschaftler

des WSI wie Gerhard Bäcker und Hartmut Seifert äußerten sich in ähnlicher Weise (Bäcker 1981; Seifert 1976).

Zum Schutz von Teilzeitbeschäftigten unterstützten Gewerkschaften Frauen bei Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), und das mit Erfolg. Anfang der 1990er-Jahre urteilte der EuGH in mehreren Fällen, dass schlechtere Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte unzulässig seien. Er begründete dies mit dem sehr hohen Frauenanteil unter Teilzeitbeschäftigten, weshalb eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten eine Diskriminierung von Frauen bedeute, die nach Artikel 119 des EWG-Vertrags verboten war. Geklagt hatten teilzeitbeschäftigte Sekretärinnen der Universität Hamburg, deren Aufstieg in der Erfahrungsstufe im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten erst nach der doppelten Zeit erfolgte, sowie eine teilzeitbeschäftigte Reinigungskraft, die keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhielt (Schauen 1991).

Im Fall der Sekretärinnen erklärte der EuGH, dass der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in diesem Punkt ungültig sei. Dies stellte aus gewerkschaftlicher Sicht einen Erfolg dar, wirft aber zugleich Fragen auf: Die ÖTV hatte diesen Tarifvertrag mit ausgehandelt, aber erst 1988 den gleichen Stufenaufstieg erwirkt. Hatte sie die Problematik der entsprechenden Regelung für Teilzeitkräfte vorher nicht erkannt oder hatte sie eine Änderung nicht durchsetzen können?

Heide Pfarr und Klaus Bertelsmann identifizierten 1983 in einer Studie zahlreiche Regelungen in Tarifverträgen, durch die Teilzeitbeschäftigte – und damit in erster Linie Frauen – benachteiligt würden, so zum Beispiel bei Pausenregelungen, Urlaubsgeld, Schichtzulagen oder freien Tagen. Laut einem in der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle* 1991 veröffentlichten Artikel wurden diese Diskriminierungen erst allmählich getilgt. Die ÖTV etwa setzte erst in diesem Jahr die tarifliche Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften durch (Schauen 1991). Dies legt die Vermutung nahe, dass die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen die Rechte von Teilzeitbeschäftigten lange Zeit nicht ausreichend im Blick hatten.

Nicht nur von der Teilzeitarbeit, auch von der Ausdehnung atypischer Beschäftigungsverhältnisse seit den 1980er-Jahren waren weibliche Beschäftigte besonders betroffen. Hier markierte 1985 das Beschäftigungsförderungsgesetz der christlich-liberalen Bundesregierung unter Helmut Kohl einen Einschnitt, weil es Befristungen, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigungen erleichterte. Die Gewerkschaften berichteten in der Folge über die Zunahme ungeschützter Arbeitsverhältnisse.

Bis 1987 verdoppelte sich etwa die Befristungsquote auf acht Prozent (Engelen-Kefer 1987). Gerade in Branchen mit hohem Frauenanteil war ein Anstieg zu beobachten, wie in der Textilbranche, wo 1986 67,4 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen waren. Durch diese Befristungen würden die Beschäftigten zu »Ar-

beitnehmern 2. Klasse«, klagte die Gewerkschaft Textil und Bekleidung, weil sie befürchten müssten, nicht in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen zu werden. Diese Angst führe vielfach zu einer Intensivierung der Arbeit, etwa zum Verzicht auf Pausen, und treibe weibliche Beschäftigte sogar bis zum Abbruch einer Schwangerschaft (G. P. 1986).

Im Einzelhandel erfolgte währenddessen eine Ausdehnung der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KapovAz), also der Arbeit auf Abruf – eine der radikalsten Formen der Flexibilisierung und Gegenstand heftiger Kritik der HBV. Auch hier waren vor allem Frauen betroffen (Kehrmann 1986).

Im Bereich der Gebäudereinigung war die geringfügige Beschäftigung sehr hoch. Von 700.000 Beschäftigten in dieser Branche waren 500.000 geringfügig beschäftigt, davon waren 90 Prozent Frauen. Deshalb forderte die IG BAU 1992 die Abschaffung dieses Arbeitsverhältnisses (Hüsson 1992).

Diese Beispiele zeigen, dass die gewerkschaftliche Orientierung am Normalarbeitsverhältnis nicht nur zum Nachteil von Frauen war. Während dies zwar für die Fokussierung auf Vollzeitstellen zutreffend ist, nutzte Frauen der Einsatz gegen atypische Beschäftigungen durchaus, weil sie vom Abbau der Schutzrechte in besonderem Maße betroffen waren. Gleichwohl müsste genauer untersucht werden, wie erfolgreich die Gewerkschaften mit diesem Engagement waren. Insgesamt standen die Zeitinteressen von Frauen, wie sich an der Debatte um Arbeitszeitverkürzung in den 1980er-Jahren ablesen lässt, allerdings nicht im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten.

### »Nicht nur samstags gehört Vati mir« – geschlechtsspezifische (Zeit-)Konflikte in den männlich geprägten Gewerkschaften

Die Vernachlässigung von frauenspezifischen Interessen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik stand im Kontext einer umfassenden männlichen Ausrichtung der Gewerkschaften. Dazu gehörten neben einer überwiegend männlichen Mitgliedschaft männerbündische Strukturen, männlich geprägte Narrative, eine Orientierung an männlichen Interessen und eine männlich geprägte Erinnerungskultur (Artus 2020; Gorny 2020; Fuhrmann 2022). Vor diesem Hintergrund erschienen Frauen als Sonderfall und galten als schwer organisierbar.

Alicia Gorny zeigt indes am Beispiel der Textilbranche, dass Frauen keineswegs generell schwerer für gewerkschaftliche Belange zu gewinnen waren. Die Gründe für die geringere Sichtbarkeit von Frauen in Arbeitskämpfen und Gewerkschaften seien vielmehr in der besagten androzentrischen Ausrichtung der

gewerkschaftlichen Strukturen und Praktiken zu suchen (Gorny 2022). Zudem schilderten Gewerkschafterinnen der Gewerkschaft Textil und Bekleidung, wie schwierig es gewesen sei, Erwerbsarbeit, Familie und gewerkschaftliche Arbeit miteinander zu vereinbaren: Sie berichteten von Schuldgefühlen und Problemen, wenn der Ehemann ihre Arbeit nicht unterstützte (Christ 1985).

Die Dreifachbelastung dieser Frauen bedeutete, dass die Ehemänner die Sorgearbeit übernehmen mussten, wenn ihre Frauen an abendlichen Sitzungen oder an mehrtägigen Gewerkschaftskongressen teilnahmen. Der niedrigere Organisationsgrad und erst recht der geringere Anteil von Frauen auf der Funktionärsebene erklärt sich auch aus diesen Zeitkonflikten. Hinzu kam, dass viele der frauenspezifischen Arbeitszeitfragen vor allem in den Frauenabteilungen der Gewerkschaften und des DGB erörtert wurden, deren Positionen und Expertise aber nicht in die allgemeinen Arbeitszeitdebatten innerhalb des Gewerkschaftsbunds einfließen. Diese wurden federführend von verschiedenen Fachabteilungen entwickelt, die Frauenabteilungen blieben außen vor.

Dies begann erst seit Ende der 1980er-Jahre allmählich aufzubrechen. So verabschiedeten 1987 die NGG und die ÖTV erste Frauenförderpläne, 1991 folgte auch der DGB (o. A. 1987). Bei seinem Bundeskongress im Jahr davor hatte er anerkannt, dass er sich für weitere Gruppen öffnen musste, neben Jugendlichen und Angestellten nicht zuletzt Frauen. Seit Jahren kamen Mitgliederzuwächse vor allem durch den Eintritt von Frauen zustande, 1990 waren 74 Prozent der neuen Mitglieder weiblich, selbst wenn der Frauenanteil insgesamt mit 24,4 Prozent immer noch überschaubar war (Christ 1991; Lohrlein 1991).

Diese Entwicklung hing unter anderem mit der deutschen Einheit und dem höheren Anteil von erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland zusammen. Die gewerkschaftliche Publizistik berichtete nun, dass der vermehrte Einzug von Frauen in Betriebsräte die Frauenförderung in den Betrieben forciert und etwa die Durchsetzung familienfreundlicher Arbeitszeiten befördert habe. In den Jahren 1992 bis 1994 propagierte der DGB die Kampagne »Frau geht vor«, in deren Rahmen ebenfalls Arbeitszeitfragen adressiert wurden, etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder geringfügige Beschäftigungen (Christ 1992a).

Diese Offensive war Ausdruck eines sich allmählich wandelnden Selbstverständnisses. Allerdings verlief dieser Wandlungsprozess nicht ohne Konflikte. Frauen außerhalb des DGB kritisierten, der Verband gehe das Thema zu zaghaft an; und auch innerhalb der Gewerkschaften waren Tempo und Verlauf umstritten (Christ 1992c).

Im Verdi-Archiv finden sich Postkarten der ÖTV-Frauenabteilung, mit denen die bestehenden Geschlechterverhältnisse kritisiert wurden – auch in den Gewerkschaften. Auf einer Postkarte hieß es »Sei kein Frosch, Kollege. Frauen warten nicht mehr auf den Prinzen, Frauen wollen Partner.« Auf einer anderen Post-

karte wandelte sie das bekannte 1. Mai-Plakat des DGB aus den 1950er-Jahren »Samstags gehört Vati mir« um in »2. Mai. Nicht nur samstags gehört Vati mir. Hausarbeit teilen«. Damit kritisierte sie auch die von den Gewerkschaften bekräftigte ungleiche Verteilung von Sorgearbeit.

Ein weiteres Beispiel für die internen Konflikte waren die Auseinandersetzungen um das Motto für den 1. Mai 1993. Das ursprünglich vorgesehene Motto »Frau geht vor« wurde zurückgenommen. Das lag wohl nicht nur an den rassistischen Morden und Ausschreitungen in Mölln und Rostock-Lichtenhagen, die das Land 1992 erschüttert hatten, sondern auch an der Intervention des IG-Metall-Vorsitzenden Franz Steinkühler, der argumentierte, das Motto solle alle Beschäftigten repräsentieren.

Der neue Slogan lautete: »Zeichen setzen: Für Gleichberechtigung, Toleranz und Gerechtigkeit«. Frauen im DGB waren enttäuscht, zeigte der Vorgang doch aus ihrer Sicht erneut, dass Frauen in der Gewerkschaft nicht ernst genommen und übergangen würden, was ein Mitarbeiter des DGB-Vorsitzenden jedoch zurückwies (Horzetzky 1993).

Aber auch unter den Gewerkschaftsfrauen kam es zu Konflikten über frauenpolitische Themen, etwa zwischen der stellvertretenden Vorsitzenden Engelen-Kefer und den Vertreterinnen der Frauenabteilungen in den Gewerkschaftsvorständen. Selbst wenn Engelen-Kefer rückblickend selbstkritisch bilanzierte, sie habe die Frauenpolitik nicht mit dem gleichen Nachdruck verfolgt wie andere Themen (Plogstedt 2015), hat sie doch entscheidend dazu beigetragen, dass frauenpolitische Themen stärker auf die gewerkschaftliche Tagesordnung rückten.

## Fazit

Der Blick auf die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik aus Geschlechterperspektive offenbart ambivalente Entwicklungen. Einerseits waren die Gewerkschaften bemüht, sich ein Bild über geschlechtsspezifische Aspekte von Arbeitszeitfragen zu machen, und sie engagierten sich für die spezifischen Interessen weiblicher Beschäftigter. Das zeigt sich beim Eintreten der Gewerkschaften gegen die Ausdehnung atypischer Beschäftigungen und die seit Mitte der 1980er-Jahre einsetzende Deregulierung, die in erster Linie Frauen traf.

Andererseits führte die gewerkschaftliche Orientierung an den durch Sozialversicherungspflicht, unbefristete Beschäftigung und direkte Anstellung charakterisierten Normalarbeitsstellen, die meist Männer ausübten, dennoch zu einer Vernachlässigung der Interessen weiblicher Beschäftigter in puncto Arbeitszeiten: Bei den Debatten um Arbeitszeitverkürzung ging es in erster Linie um die Be-

kämpfung der Arbeitslosigkeit, nicht um Geschlechtergerechtigkeit. Zudem wurde die Gestaltung von Teilzeitarbeit lange vernachlässigt. Dies korrespondierte mit dem androzentrischen Charakter der Gewerkschaften.

Geraume Zeit blieb es in den Gewerkschaften weitgehend Frauen vorbehalten, Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu thematisieren. Erst in den 1990er-Jahren brach dies allmählich auf. Dies lag vermutlich an mehreren Faktoren: Der Anteil der weiblichen Mitglieder wuchs und mehr Frauen übernahmen Funktionen in den Gewerkschaften. Gerade in einflussreichen Positionen waren es vor allem Frauen, die sich für frauenpolitische Themen stark machten, etwa Rose-Marie Christ als Redakteurin der Funktionärszeitschrift *Die Quelle* oder Ursula Engelen-Kefer als stellvertretende DGB-Vorsitzende. Zur gleichen Zeit erkannte der DGB, dass er sich angesichts stagnierender Mitgliederzahlen für neue Gruppen öffnen und für deren Belange einsetzen musste, darunter Frauen.

Erst 2022 jedoch wählte der Dachverband der deutschen Gewerkschaften mit Yasmin Fahimi erstmals eine Vorsitzende an seine Spitze. Die in jüngster Zeit zunehmende Zahl von Streiks in Branchen mit hohem Frauenanteil, etwa der Erziehungsbereich oder die Pflege, bestätigt, dass von einer grundsätzlichen Unorganisierbarkeit von Frauen in Gewerkschaften keine Rede sein kann. Allerdings zeigt der Blick auf die ungleiche Verteilung von Arbeitszeit, dass wir von Geschlechtergerechtigkeit immer noch weit entfernt sind.

## Literatur

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/ Klenner, Christina/ Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. In: WSI Report 19, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_19\\_2014.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf) (Abruf am 17.5.2024).
- Artus, Ingrid (2020): Wenn Frauen\* streiken... – Zur Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen. In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 75–97.
- Bäcker, Gerhard (1981): Teilzeitarbeit und individuelle Arbeitszeitflexibilisierung. Festschreibung der Benachteiligung von Frauen im Beruf und Familie. In: WSI-Mitteilungen 34, H. 4, S. 194–203.
- Baier, Arthur/Balog, Andreas (1986): Fallstudien über Gleitzeitregelung. In: WSI-Mitteilungen 39, H. 2, S. 77–86.
- Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Karrer, Marva/Knapp, Gudrun-Axeli/ Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns.

- Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Christ, Rose-Marie (1985): Dokumentation der Gewerkschaft Textil-Bekleidung. »Ich habe gemerkt, daß sich etwas bewegt.« In: Die Quelle, H. 11/1985, S. 611.
- Christ, Rose-Marie (1991): DGB. Neuen Themen und Gruppen öffnen. In: Die Quelle, H. 6–7/1990, S. 3.
- Christ, Rose-Marie (1992a): Der 1. Mai wird zum »Tag der Frau«. In: Die Quelle, H. 6/1992, S. 14.
- Christ, Rose-Marie (1992b): Fahrstuhl nach oben blockiert. In: Die Quelle, H. 1/1992, S. 7–8.
- Christ, Rose-Marie (1992c): »Das Patriarchat schlägt zurück«. In: Die Quelle, H. 10/1992, S. 18.
- Db. (1975): Tarifbewegung. In: Die Quelle, H. 5/1975, S. 210.
- DIW (1990): Frauen in Familie und Beruf im Wochenbericht des DIW Nr. 29/1990, S. 400–409.
- DGB-Bundesvorstand (1981): Akte »Flexible Arbeitszeit« (Laufzeit 1981–1984), AdsD, Bestand DGB-Buvo, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, 5/DGAPO00059.
- Einigungsvertrag (1990/2002): Art. 31, [https://www.gesetze-im-internet.de/einigvtr/art\\_31.html](https://www.gesetze-im-internet.de/einigvtr/art_31.html) (Abruf am 4.3.2022).
- Engelen-Kefer, Ursula (1981): 66. IAK bringt weiteren sozialen Fortschritt. In: Die Quelle, H. 7–8/1980, S. 431–432.
- Engelen-Kefer, Ursula (1986): BA-Statistik enthält Doppelzählungen bei Erwerbstätigen. In: Die Quelle, H. 11/1986, S. 618–619.
- Engelen-Kefer, Ursula (1987): Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen ungeschützter Arbeitsverhältnisse. In: Die Quelle, H. 1/1987, S. 34–35.
- Engelen-Kefer, Ursula (1991): DGB an Sybille Stamm, IG Medien, 15.2.1991, AdsD, DGB-Buvo, Abteilung Frauen, 5/DGAR001584.
- Engelen-Kefer, Ursula (1995a): DGB. In der Krise keine Konjunktur? – Betriebliche Gleichstellungspolitik und Anforderungen an Gesetzgeber und Tarifpolitik, Veranstaltung der IG Metall-Bezirksleitung Stuttgart, 16.5.1995, AdsD, DGB-Buvo, Sekretariat Ursula Engelen-Kefer, 5/DGDY000038.
- Engelen-Kefer, Ursula (1995b): Material für die Presse für das Hintergrundgespräch veranstaltet von der ASE, 1.12.1995, S. 3–4, AdsD, DGB-Buvo, Sekretariat Ursula Engelen-Kefer, 5/DGDY000038.
- Ernst, Sonja (2017): Teilzeit ist ein Karrierekiller. Deshalb variable 32-Stunden-Woche für Männer wie Frauen. In: Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/familie/familienpolitik/244597/teilzeit-ist-ein-karrierekiller/> (Abruf am 11.2.2022).
- Fuhrmann, Uwe (2022): Gewerkschafterinnen in der Erinnerungskultur der Gewerkschaften. In: Berger, Stefan/Jäger, Wolfgang/Teichmann, Ulf (Hrsg.): Gewerkschaften im Gedächtnis der Demokratie. Welche Rolle spielen soziale Kämpfe in der Erinnerungskultur?, Bielefeld: transcript, S. 161–185.
- G. P. (1986): Streitgespräch mit Norbert Blüm, CDA-Kollege: »Uns blutet oft das Herz bei deiner Politik«. In: Die Quelle, H. 11/1986, S. 595.
- Gorny, Alicia (2020): »Unsichtbare Motoren«? Die Fraueninitiative Hattingen. In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 184–198.

- Gorny, Alicia (2022): Frauen und Gewerkschaften. Ein Plädoyer für eine Neuperspektivierung in der Gewerkschaftsgeschichte am Beispiel der Frauen in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (1949–1998), <https://hiko.hypothesen.org/659> (Abruf am 11.4.2022).
- Hausen, Karin (1997): Frauenerwerbstätigkeit und erwerbstätige Frauen. Anmerkungen zur historischen Forschung. In: Budde, Gunilla-Friederike (Hrsg.): Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach 1945, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 19–45.
- Henken, Udo (1979): Frauenarbeitsplätze, Ursachen für Belastungen liegen nicht nur bei den Frauen, in: Die Quelle, Nr. 6/1979, S. 351–352.
- Horzetzky, Günther (1993): Frauenoffensive wird fortgeführt. Leserbrief. In: Die Quelle, H. 1/1993, S. 4–5.
- Hüsön, Norbert (1990): Perspektiven. Auf zur 30-Stundenwoche? In: Die Quelle, H. 5/1990, S. 23.
- Hüsön, Norbert (1992): Freiheit – nein danke. In: Die Quelle, H. 2/1992, S. 14.
- Kassel, Brigitte (2004): Differenz und Gleichheit. Zur Zeitpolitik der Gewerkschaft ÖTV als Geschlechterpolitik 1949–1989. In: Führer, Karl Christian (Hrsg.): Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel, Bonn: J.H.W. Dietz Nachf., S. 201–223.
- Kehrmann, Karl (1986): »Beschäftigungsförderungsgesetz«. Schlechte Erfahrungen mit einem neuen Gesetz gegen die Arbeitnehmer. In: Die Quelle, H. 6/1986, S. 333–334.
- Kohl, Heribert/Seifert, Hartmut (1980): Überlegungen zu einer zukunftsbezogenen Arbeitszeitpolitik. Gesellschafts-, arbeitsmarkt- und betriebspolitische Grundfragen. In: WSI-Mitteilungen 33, H. 1, S. 4–18.
- Kohlrausch, Bettina (2021): Gleichberechtigung während der Pandemie, in: Wirtschaftsdienst 101, H. 10, S. 765–768, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/10/beitrag/gleichberechtigung-waehrend-der-pandemie.html> (Abruf 10.4.2022).
- Kuhlwein, Adalbert (1978): Ist die Arbeitswelt humaner geworden? In: Die Quelle, H. 2/1978, S. 92–94.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1985): Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen 38, H. 11, S. 659–668.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1986): Mitbestimmung durch Tarifvertrag. Konzeptionelle und praktische Ansätze zur Begrenzung unternehmerischer Entscheidungsgewalt durch gewerkschaftliche Tarifmacht. In: WSI-Mitteilungen 39, H. 3, S. 185–201.
- Löhrlein, Klaus (1991): Das Plus ist weiblich. In: Die Quelle, H. 7–8/1991, S. 19.
- Löw-Beer, Nele (1976): Erwerbsarbeit der Frau. Die rauhe Wirklichkeit. In: Der Gewerkschafter, H. 6/1976, S. 8–11.
- Mattes, Monika (2011): Krisenverliererinnen? Frauen, Arbeit und das Ende des Booms. In: Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen (Hrsg.): »Nach dem Strukturbruch«? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er Jahren, Bonn: J.H.W. Dietz Nachf., S. 127–140.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2002): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Göttingen: edition sigma.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer »Krise der Normalität«. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 4/1989, S. 211–223.
- Neumaier, Christopher (2019): Familie im 20. Jahrhundert. Konflikte um Ideale, Politiken und Praktiken, Berlin: De Gruyter Oldenbourg.

- O. A. (1981): Job-Sharing taugt nicht zum Abbau der Frauenarbeitslosigkeit. In: Frankfurter Rundschau, 14.9.1981x.
- O. A. (1987): Frauenförderpläne. NGG und ÖTV beschließen Konzepte für Frauen. In: Die Quelle, H. 1/1987, S. 59.
- O. A. (1990a): Arbeitszeiten. Beruf und Familie – Thema für Tarifpolitiker. In: Die Quelle, H. 9/1990, S. 21.
- O. A. (1990b): DGB-Forderungen an Einigungsvertrag. Eine neue Verfassung für Deutschland. In: Die Quelle, H. 9/1990, S. 28–29.
- O. A. (1991): Ende der Goodwill-Tour? In: Die Quelle, H. 6/1991, S. 28–29.
- O. A. (1995): Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik beeinflussen die Frauen- und Familienpolitik, 1.3.1995, AdsD, DGB-Bundesvorstand, Sekretariat Ursula Engelen-Kefer, 5/DGDY000038.
- Oertzen, Christine von (1999): Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948–1969, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ott, Erich (1982): „Neue Arbeitszeitpolitik« und Job-Sharing. Bedingungen, Interessen und Gefährdungen einer Individualisierung der Arbeitszeit. In: WSI-Mitteilungen 35, H. 3, S. 163–175.
- Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2023): Wochenarbeitszeiten und Gender Time Gap 1991–2021, <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm> (Abruf am 19.06.2024).
- Plogstedt, Sibylle (2015): Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010), Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Raasch, Sibylle (2001): Gleichstellungspolitik ohne Normalarbeits(zeit)verhältnis? In: Steinrück, Margareta/Spitzley, Helmut/Raasch, Sibylle/Mückenberger, Ulrich/Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Berlin: edition sigma, S. 193–208.
- Rommel, Edeltraud (1981): DGB-Frauenkonferenz. Frauen spüren als erste Rationalisierungsfolgen. In: Die Quelle, H. 6/1981, S. 374–375.
- Sachse, Carola (2002): Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939–1994, Göttingen: Wallstein.
- Schauen, Ullrich (1991): Schützenhilfe vom Eu geh ha. In: Die Quelle, H. 3/1991, S. 14.
- Schneider, Jörg (1981): Textverarbeitung zermürbt Büroangestellte. In: Die Quelle, H. 6/1981, S. 352.
- Schoer, Karl (1986): Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 39, H. 1, S. 21–29.
- Seifert, Hartmut (1976): Alternative Instrumente zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit, In: WSI-Mitteilungen, 29, H. 2, S. 67–76.
- Stahn-Willig, Brigitte/Bäcker, Gerhard (1984): 35 Stunden sind immer noch zuviel. Arbeitszeitprobleme im Lebenszusammenhang von Frauen, In: WSI-Mitteilungen (37) 1984, H. 1, S. 14–23.
- Süß, Dietmar (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der Flexibilisierung 1970–1990. In: Archiv für Sozialgeschichte 52, S. 139–162.
- SWF I (1981): Wieviel Arbeit braucht der Mensch?, 27.7.1981, AdsD, Bestand DGB-Buvo, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, 5/DGAPO00059.

- Teriet, Berhard (1977): Job Sharing – eine neue Form der Arbeitsvertragsgestaltung. In: PERSONAL. Mensch und Arbeit, H. 6/1977, S. 214–217.
- Weber, Maria (1979): Die Gleichberechtigung der Frauen und Männer muß verwirklicht werden. In: Die Quelle, H. 1/1979, S. 12.

# »Mutti's Nachtschicht ist zu Hause«. Gewerkschaftliche Perspektiven auf Arbeitszeit und Geschlecht am Beispiel des Nachtarbeitsverbots für gewerbliche Arbeiterinnen

*Anna Horstmann*

## Einleitung

»Warum eigentlich wird hinsichtlich des Nachtarbeitsverbots nach Geschlechtern unterschieden?«, fragte Gerd Muhr (1973) zu Beginn der 1970er-Jahre. Damit traf der stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) den Kern der zwischen 1969 und 1992 intensiv geführten Debatte um das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen. Denn es betraf als Arbeitsschutzbestimmung ausschließlich Frauen – allerdings nur Arbeiterinnen, nicht weibliche Angestellte.

Bereits im deutschen Kaiserreich verabschiedet, untersagte das Verbot Arbeiterinnen die Tätigkeit in Fabriken in der Nachtzeit. In der DDR wurde es aufgehoben, um Frauen formal den Zugang zu allen Berufen zu ermöglichen, während es in der BRD hingegen weiter Bestand hatte. Allerdings rückte zunehmend die Frage in den Fokus, ob dieses Verbot nicht vielmehr eine Diskriminierung als einen Schutz darstellte. Das diskutierten auch der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften intensiv. Obwohl sowohl in diesen wie im DGB selbst äußerst divergierende Positionen zu diesem Thema eingenommen wurden, einigte sich der Gewerkschaftsbund auf die Forderung, das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen unbedingt aufrechtzuerhalten.

In diesem Beitrag wird nachgezeichnet, wie zwischen den Mitgliedsgewerkschaften des DGB eine gemeinsame Linie gefunden wurde. Welche Gewerkschaften, aber auch welche Abteilungen innerhalb einer Gewerkschaft konnten sich durchsetzen? Wie wurden Argumentationen ausgearbeitet? Welche wurden für legitim erwartet, welche nicht? Die Debatten der Gewerkschaften werden zudem auf ihre inhärenten Geschlechtervorstellungen und familiären Rollenerwartungen hin untersucht.

Im Folgenden stelle ich zunächst dar, wie sich das Nachtarbeitsverbot in Deutschland entwickelte und in welchen Berufen Frauen von diesem betroffen waren. Im Zentrum des Beitrags stehen die Positionen verschiedener Gewerkschaften zum Nachtarbeitsverbot und ihre Begründungen für sowie gegen die Aufrechterhaltung. Mit der Wiedervereinigung stießen dann zweierlei Rechtsordnungen aufeinander, zu denen der DGB erneut eine gemeinsame Haltung finden musste. Den Endpunkt fand die Debatte 1992 mit einem Urteilsspruch des Bundesverfassungsgerichts, das das Nachtarbeitsverbot als verfassungswidrig einstufte. Die Diskussion um Nachtarbeit, ihr Verbot und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Zeit- und Geschlechterpolitiken wird anhand von Gewerkschaftsquellen aus dem Archiv der sozialen Demokratie (AdsD, Bonn) sowie dem Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets (AHGR, Bochum) nachvollzogen.

## Gesundheitliche und sittliche Bedenken

Nachtarbeit stellt eine Form der atypischen Arbeitszeit dar (Seifert 2005, S. 44–46) und tritt im Kontext verschiedener Schichtarbeitsmodelle auf. Nicht jedes Modell beinhaltet zwangsläufig Nachtarbeit, doch sie ist bei allen vollkontinuierlichen Schichtsystemen erforderlich.

Die Gründe für Nachtarbeit sind vielfältig und können auf technische, wirtschaftliche oder soziale Anforderungen zurückzuführen sein. Technisch bedingt ist kontinuierliche Schichtarbeit dann, wenn Produktions- oder Arbeitsprozesse nicht unterbrochen werden können, wie etwa in der Chemieindustrie. Sozial notwendig ist Nachtarbeit beispielsweise in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der öffentlichen Versorgung. Wirtschaftliche Begründungen finden sich in der Gewinnmaximierung von Unternehmen, etwa durch längere Maschinenlaufzeiten.

Im Gegensatz zu den technischen und sozialen Ursachen, sind die wirtschaftlichen jedoch nicht unumgänglich. Nachtarbeit tritt in den unterschiedlichsten Branchen auf, wie etwa in der Pflege, der Gastronomie, bei der Post oder in der Metallindustrie. Dementsprechend viele Menschen – auch Frauen – müssen nachts arbeiten.

Dass Frauen die Arbeit in Fabriken in der Nacht verboten sei, wurde in Preußen bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschlossen, und zwar nicht nur aufgrund von gesundheitlichen, sondern auch aus sittlichen und moralischen Bedenken. Die Gewerbeordnung von 1891 schrieb das Nachtarbeitsverbot dann für das gesamte Deutsche Reich fest. Das Thema wurde nicht nur national diskutiert, auch ein internationales Abkommen setzte 1906 fest, dass die Nacht-

arbeit für gewerbliche Arbeiterinnen verboten war. 1938 verabschiedeten dann die Nationalsozialisten ihre sogenannte Arbeitszeitordnung (AZO). Die Paragraphen 19 und 20 hielten das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen nach 17 Uhr aufrecht. In Mehrschichtbetrieben war die Beschäftigung von Frauen bis 23 Uhr möglich. Die Frühschicht durfte frühestens um fünf Uhr beginnen, solange die Spätschicht entsprechend früher endete. Ausnahmen von diesem Beschäftigungsverbot waren möglich, mussten jedoch behördlich genehmigt werden. Aufgeweicht wurde dieses Verbot während der Weltkriege (Ayaß 2000, S. 189; Demmer/Küpper/Kutzner 1983, S. 24; Wecker 1996, S. 203–204).

Ein Bruch in der Entwicklung des Nachtarbeitsverbots erfolgte dann mit der deutschen Teilung. Die Verfassung der DDR von 1949 sprach Frauen in Artikel 35 »das gleiche Recht auf Bildung und freie Wahl des Berufes« zu und hob das Nachtarbeitsverbot auf, um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen. Doch nicht nur aus politischen Gründen, auch aus rein wirtschaftlichen war die DDR auf die Nachtarbeit von Frauen angewiesen, um dem Arbeitskräftemangel begegnen und die Produktivität der verstaatlichten Betriebe erhöhen zu können. Allerdings wurden Frauen, die in Nachtschichten arbeiteten, durch besondere Arbeitsschutzmaßnahmen und Vorrechte bei der Kinderbetreuung entlastet (vgl. Gerhard 1994, S. 387).

In der Bundesrepublik hingegen blieb die AZO und damit auch das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen gültig. Nach Verabschiedung des Grundgesetzes stellte sich jedoch die Frage, ob ein Verbot, das ausschließlich Frauen betraf, nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz verstieß. 1956 bestätigte das Bundesverfassungsgericht indes das Verbot mit der Begründung, es würde der »biologischen Besonderheit der Frau« (zitiert nach HBV 1983) schützend Rechnung tragen.

Dieses Nachtarbeitsverbot war aber durchaus widersprüchlich, denn es galt nicht für alle Frauen, sondern nur für gewerbliche Arbeiterinnen. Weibliche Angestellte waren von ihm nicht betroffen. Während traditionelle »Männerarbeitsplätze« in der Industrie für Frauen aufgrund der Nachtarbeit verschlossen blieben, stellte ebendiese beim Einsatz von Frauen auf traditionellen – finanziell unattraktiveren – »Frauenarbeitsplätzen« kein Problem dar. Somit verstärkte das Verbot die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts sowie gesellschaftliche patriarchale Strukturen (vgl. Demmer/Küpper/Kutzner 1983, S. 25, 28; Wecker 1996, S. 196).

Der Anteil der Nachtarbeitenden wurde lange nicht oder nur unzureichend statistisch erfasst. Die einzige repräsentative Umfrage des Untersuchungszeitraums stammt aus dem Jahr 1975: Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten insgesamt 3,1

Millionen Menschen in Schichtsystemen, die Nachtarbeit erforderten. Von ihnen waren 2,5 Millionen Männer (81,7 Prozent) und 600.000 Frauen (18,3 Prozent).

Zwischen 1965 und 1980 nahm die Zahl der Beschäftigten in Nachtarbeit kontinuierlich zu (Bundesanstalt für Arbeitsschutz 1975), und die Tendenz blieb steigend. In vielen Branchen mit einem hohen Frauenanteil war Nachtarbeit weitverbreitet, wie etwa im Gesundheitswesen. So leisteten 1989 in der alten Bundesrepublik 7,2 Prozent aller beschäftigten Frauen Nachtarbeit (Raasch 1992, S. 427).

## Zwischen Schutz und Diskriminierung

Zu Beginn der 1970er-Jahre gab es in der BRD politische Bestrebungen, die AZO von 1938 durch ein neues Arbeitszeitgesetz zu ersetzen. Im Rahmen dieser Debatten wurde unter anderem diskutiert, ob das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen noch zeitgemäß sei.

Als Antwort auf die Wirtschaftskrise forderten neoliberale Politiker:innen und Arbeitgeber:innen, generell Schutzstandards für Arbeitnehmer:innen zu beschneiden und Betriebsnutzungszeiten auszuweiten (Seifert 2005, S. 54–55). Sie beschrieben das Nachtarbeitsverbot als »diskriminierend« (Niedersächsischer Sozialminister 1981), denn tatsächlich standen einige Berufe Frauen aufgrund des Verbots gar nicht offen, während sie in anderen nicht oder nur auf unqualifizierten und schlecht bezahlten Positionen eingestellt wurden.

Zeitgleich vollzog sich ein gesellschaftlicher Wandel in der BRD: Zunehmend waren auch verheiratete Frauen oder Frauen mit Kindern erwerbstätig, viele von ihnen in Teilzeit. Gerade Mütter arbeiteten gezielt in Nachtschichten, um Sorge- und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können (IG Metall 1987a).

Kritiker:innen des Verbots stellten erneut infrage, ob das Nachtarbeitsverbot nicht dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes widerspreche. Die Gewerkschaften hingegen argumentierten, dass Nachtarbeit für alle Menschen schädlich sei und das Verbot deshalb nicht aufgehoben werden sollte.

Verkürzt kann subsumiert werden, dass die Gewerkschaften aller Branchen das Ziel hatten, Nachtarbeit so weit wie möglich einzuschränken, weil sie sich negativ auf das Leben der Betroffenen auswirkte. Zahlreiche Studien sowie Projekte im Rahmen des Programms »Humanisierung des Arbeitslebens« erforschten deshalb die Auswirkungen des »Leben[s] gegen die Uhr« (IG CPK 1981) auf den menschlichen Körper und das Sozialleben der Betroffenen auf verschiedenen Ebenen (Ahlheim 2019, S. 171–180, 2022, S. 263–268; Müller 2022, S. 119–126).

Die sozialen Folgen der Nachtarbeit waren eines der Gebiete, mit dem sich die Gewerkschaften intensiv beschäftigten, denn Nachtarbeitende mussten regelmä-

ßig dann arbeiten, wenn alle anderen Freizeit hatten. Durch die Schichtarbeit wurden soziale Kontakte, Hobbys und ehrenamtliches Engagement beschnitten. Aber nicht nur die Personen, die nachts arbeiten mussten, erlebten Einschränkungen, auch das Familienleben litt, da der Arbeitsalltag von Schichtarbeitenden in Nachtschicht asynchron zum Familienleben verlief.

Ein weiterer großer Punkt, den die Gewerkschaften kritisierten, waren die gesundheitlichen Auswirkungen der Nachtarbeit. Auch Arbeitswissenschaftler:innen in Westdeutschland setzten sich zunehmend mit den Auswirkungen der Nachtarbeit auf den menschlichen Körper auseinander. Sie stellten fest, dass sich der verschobene Lebensrhythmus negativ auf das Wohlbefinden von Nachtarbeitenden auswirkte. Obwohl kein direkter Zusammenhang von Nachtarbeit und spezifischen Erkrankungen nachgewiesen werden konnte, kritisierten Wissenschaftler:innen die Nachtarbeit als Belastungsfaktor für die Gesundheit (IG CPK 1982).

Ob das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen noch zeitgemäß war, wurde allerdings auch zwischen Gewerkschaften unterschiedlicher Branchen intensiv diskutiert. Ein neues Arbeitszeitgesetz konnte unter anderem aufgrund des Dissens über das Nachtarbeitsverbot in den 1970er- und 1980er-Jahren nicht verabschiedet werden. Doch mit jeder neuen Legislaturperiode wurde immer wieder eine Neufassung des Gesetzes angestoßen, sodass ebenfalls das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen regelmäßig Thema war.

### »Ist Nachtarbeit für Frauen gesundheitsgefährdender als für Männer?«

Als die Bundesregierung aus SPD und FDP zu Beginn der 1970er-Jahre die Arbeiten am Entwurf eines neuen Arbeitszeitgesetzes aufnahm, war daran auch der DGB beteiligt. Damit war der Gewerkschaftsbund aktiv zur Mitgestaltung der deutschen Arbeitszeitpolitik aufgefordert. Die Regierung stellte allerdings ebenso das Nachtarbeitsverbot zur Disposition, weshalb das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung den Arbeitsphysiologen Joseph Rutenfranz mit einem Gutachten zum Thema »Ist Nachtarbeit für Frauen gesundheitsgefährdender als für Männer?« (Rutenfranz 1969) beauftragte.

Er gab dafür einen Forschungsüberblick über die wenigen Studien, die sich mit den gesundheitlichen Auswirkungen von Nachtarbeit auf Frauen beschäftigten. Diese wiesen lediglich nach, dass bei Frauen »die gleichen Störungen und Symptome einer gesundheitlichen Gefährdung auftreten können wie bei Män-

nern.« Einen Unterschied vermutete Rutenfranz aber in der Schlafdauer. Es sei »naheliegend zu vermuten,« so der Arbeitsmediziner, »daß vor allem die Schlafverkürzung bei Frauen mit Kindern und Frauen, die sich selbst bzw. noch zusätzlich einen Haushalt versorgen müssen, besonders ausgeprägt sein dürfte, was sicher nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit dieser Frauen bleiben könnte« (Rutenfranz 1969).

Allerdings lag 1969 keine Studie vor, »die nachweist, daß Frauen durch Nacht- und Schichtarbeit gesundheitlich erheblich mehr bzw. weniger gefährdet sind als Männer.« Rutenfranz kam deshalb zu folgendem Ergebnis: »Bis zur wissenschaftlichen Klärung dieser Frage halte ich darum ein generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen für gerechtfertigt.« Als »nicht mehr für vertretbar« erachtete er hingegen, Nachtarbeitsverbot an Qualifikationen oder die berufliche Stellung zu knüpfen. Als Argument führte Rutenfranz an, dass »die gesundheitliche Gefährdung durch Nachtarbeit bei Arbeiterinnen, weiblichen Angestellten und Beamtinnen gleich groß ist« (Rutenfranz 1969).

Auf Grundlage des Gutachtens suchte der DGB-Frauenausschuss den Austausch mit dem Arbeitsmediziner. Dabei erläuterte er erneut, dass »bei gleichen sozialen Bedingungen von Männern und Frauen« es »keinen Grund zur Differenzierung« gäbe. »Männer und Frauen seien insoweit nicht unterschiedlich durch Nachtarbeit beeinträchtigt« (DGB 1970a). Doch da das Familiengesetz bis in die Mitte der 1970er-Jahre Frauen die alleinige Verantwortung für den Haushalt zuschrieb, bewerteten die Befürworter:innen des Verbots die doppelte Belastung aus Reproduktions- und Nachtarbeit auch körperlich als zu hoch (etwa HBV 1983).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mussten sich aufgrund der Verhandlungen um ein neues Arbeitszeitgesetz auf die Suche nach einer gemeinsamen Position zu diesem Thema begeben. Muhr (1973) begründete dies in einem Schreiben an die Frauenabteilung des DGB damit, dass »[d]ie bisherige Regelung, die nur die Nachtarbeit für gewerbliche Arbeitnehmerinnen verbietet, [...] in ihrer Sinnhaftigkeit nicht ohne weiteres einsichtig« sei.

Während sich der DGB-Bundesfrauenausschuss »trotz sehr unterschiedlicher Auffassungen der einzelnen Mitgliedsgewerkschaften gegen eine Aufhebung« (DGB 1971) positioniert hatte, konnte die Abteilung Frauen der Dachorganisation keine einheitliche Meinung zum Nachtarbeitsverbot finden, sodass das Thema bei den Gesprächen mit der Regierung ausgeklammert werden musste (DGB 1972). Je nach Branche waren manche Mitgliedsgewerkschaften für eine Beibehaltung des Verbots, andere für eine Lockerung oder gar eine Aufhebung (DGB 1970b), sodass ab den 1970er-Jahren »die Einheit der Gewerkschaften beim Arbeitsschutz zu bröseln« (Plogstedt 2013, S. 215) begann.

Um ein Meinungsbild zu erhalten, startete der DGB 1971 eine Umfrage unter den Mitgliedsgewerkschaften, die neben der Haltung zum Nachtarbeitsverbot

erkundete, wie viele Frauen in den jeweiligen Branchen überhaupt von diesem betroffen waren oder es bei einer Ausweitung auf weibliche Angestellte wären. Hauptergebnis dieser Umfrage war, dass diese Zahlen so gut wie gar nicht erfasst waren. Auch wenn sich die Mehrheit der Gewerkschaften gegen die Aufhebung aussprach und der DGB sich ebenfalls gegen eine Aufhebung positionierte, gingen die Meinung langfristig weit auseinander (DGB 1970b).

Als Vertreterinnen zweier Branchen, in denen Nachtarbeit weitverbreitet war, verteidigten die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (IG CPK) und die IG Metall vehement das Verbot. Doch selbst hier waren die Meinungen zunächst nicht eindeutig. 1970 gab die IG CPK noch zu bedenken: »Wenn nur wegen der sozialen Situation der berufstätigen Frau die Nachtarbeit für die Frau schädlicher ist als für den Mann, so kann das nicht für die alleinstehende Frau gelten« (DGB 1970b) und vertagte eine Stellungnahme für oder gegen das Verbot. Innerhalb weniger Monate änderte die Gewerkschaft ihre Einschätzung:

»Das Nachtarbeitsverbot für Frauen ist so lange nicht als ein ungerechtfertigter Vorteil anzusehen, solange nicht das Gegenteil bewiesen ist. Es ist unbestreitbar, daß zwischen Mann und Frau biologische Unterschiede bestehen, die jedoch die Leistungsfähigkeit der Frau insgesamt nicht mindern, aber schutzwürdige Tatbestände begründen« (Winkelsträter 1971).

In der Legitimationsbegründung der IG CPK finden die vom Bundesverfassungsgericht betonten biologischen Unterschiede Widerhall, obwohl diese nicht von Arbeitsmediziner:innen wie Rutenfranz bestätigt werden konnten. Zeitgleich vertrat die Gewerkschaft nun auch ein pauschaleres Geschlechterrollenbild, das Frauen mit Müttern gleichsetzte:

»Daß eine Schichtarbeit und insbesondere die Nachtschichtarbeit, Familienleben erheblich stört, ist allgemein bekannt und braucht nicht besonders erwähnt zu werden. Wenn aber die Mutter abends fehlt, wiegt dies sicher noch schwerer« (Winkelsträter 1971).

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff stellte hingegen fest, dass Frauen in den durch sie vertretenen Branchen durchweg in Niedriglohngruppen eingestuft würden, weil sie nicht nachts arbeiten dürften (Farrenkopf 1971). Der Hauptfrauenausschuss der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) stellte auf dem Gewerkschaftstag 1972 sogar einen Antrag zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbots (Habner 1975).

Doch nicht nur innerhalb des DGB war das Verbot umstritten, auch einzelne Abteilungen von IG CPK und IG Metall rangen um Gestaltungsspielräume. Beispielfhaft wird deshalb nun die Meinungsfindung mit Fokus auf der IG Metall wiedergegeben.

## Komplexe Aushandlungsprozesse

Die IG Metall als stärkste Gewerkschaft innerhalb des DGB (Ahlheim 2022, S. 264) forderte ein generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen und damit die Ausweitung des Verbots auf weibliche Angestellte (DGB 1970b). Der Weg zu dieser Konsensfindung war jedoch auch innerhalb dieser Gewerkschaft komplex.

Für die Beratungen mit der Bundesregierung über ein neues Arbeitszeitgesetz hatte die Abteilung Sozialpolitik der IG Metall einen Vorschlag zur Novellierung der Arbeitszeitordnung erarbeitet. In diesem wurde allerdings nicht das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen thematisiert, sondern er enthielt lediglich allgemeine Forderungen nach einer Beschränkung der Dauer der Nachtarbeit sowie einer ärztlichen Genehmigungs- und Überwachungspflicht (IG Metall, Abteilung Sozialpolitik 1970).

Eine andere Meinung vertrat die Frauenabteilung der Gewerkschaft. Diese forderte ein grundsätzliches Verbot von Nachtarbeit für Männer und Frauen oder, falls dieses nicht möglich sei, zumindest die Ausdehnung des Verbots auf weibliche Angestellte (IG Metall, Abteilung Frauen 1970). Denn manche Unternehmen nutzten diese Unterscheidung als Vehikel, um das Nachtarbeitsverbot zu umgehen, wie die IG Druck und Papier berichtete: Sie beschäftigten Facharbeiterinnen als Angestellte (DGB 1970b). Darum überlegte die Frauenabteilung der IG Metall, ob bei einer Ausdehnung des Verbots gleichzeitig Ausnahmegenehmigungen für weibliche Angestellte, die aktuell in Nachtarbeit tätig waren, sinnvoll wären.

Da die Überlegungen der Frauenabteilung im Konzept zur Novellierung der Arbeitszeitordnung keine Resonanz fanden, wandte sich die Leiterin der Frauenabteilung, Gertrud Mahnke, an die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder mit einer Beschwerde über den Vorschlag der Sozialabteilung. Sie begründete dies damit, dass anhand des Rutenfranz-Gutachtens überdacht werden müsse, ob das Nachtarbeitsverbot in seiner jetzigen Form noch aktuell sei. »Die IG Metall«, so Mahnke (1970), »sollte dabei nicht an letzter Stelle stehen«.

Wütend, bei der Ausarbeitung des Vorschlags übergangen worden zu sein, schaltete die Frauenabteilung der IG Metall die des DGB ein: »Nach unseren bisherigen Erfahrungen mit der Abteilung Sozialpolitik wurden Anregungen, soweit sie von uns kamen, jedesmal [sic] mit berücksichtigt. Das ist nun in diesem Fall nicht geschehen. Wir haben deshalb die Abteilung Frauen beim DGB entsprechend verständigt« (Mahnke 1970). Denn auch die Sozialabteilung des DGB zog ein generelles Nachtarbeitsverbot in Betracht (IG Metall 1970). Nach dieser Beschwerde einigte sich die IG Metall innerhalb kürzester Zeit auf die Position der Frauenabteilung und forderte ein Nachtarbeitsverbot grundsätzlich für alle Betriebe (DGB 1970b).

Bis 1975 konnte sich der DGB dann auf eine gemeinsame Linie einigen, wie der Beschluss des 10. ordentlichen Bundeskongresses des DGB deutlich macht. Dieser wandte sich gegen jegliche Bestrebungen, unter »einem falsch verstandenen Gleichberechtigungsgrundsatz« (DGB 1983) das Nachtarbeitsverbot zu kippen. Denn der DGB erwartete, dass bei Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen viele Industriebereiche, die zu diesem Zeitpunkt in Zweischichtsystemen arbeiteten, zu einem vollkontinuierlichen Dreischichtsystem wechseln würden. »Das hätte« laut DGB (1983) »zur Folge, daß wesentlich mehr Arbeitnehmer als heute auch nachts arbeiten müssten und sie und ihre Familie von den Auswirkungen der Nachtarbeit betroffen würden«.

1977 unternahm die sozial-liberale Bundesregierung einen erneuten Versuch, das Arbeitszeitgesetz zu novellieren. Da das Nachtarbeitsverbot nicht länger als »isoliertes Frauenproblem« (DGB 1972) betrachtet werden sollte, schalteten sich nun weitere Gewerkschaften und Gewerkschaftsabteilungen in die Debatte ein. Wie bereits Rutenfranz kritisiert hatte, betonte das Nachtarbeitsverbot nicht nur den Unterschied zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Arbeiter:innen und Angestellten. Allerdings bemühte sich der DGB zu dieser Zeit bereits, diese Differenzierung aufzuheben.

Die DGB-Abteilungen Arbeitsrecht und Tarifpolitik votierten deshalb aus taktischen Gründen eher für die Aufhebung. Karl Kehrmann, langjähriger Leiter der Abteilung Arbeitsrecht beim DGB, wandte sich beispielsweise gegen die Position der Frauenabteilung, denn »der DGB fordert [...] nicht nur Beseitigung aller materiell-rechtlichen Differenzierungen zwischen Arbeitern und Angestellten«, sondern darüber hinaus »auch den Fortfall dieser unterschiedlichen Bezeichnung« (Kehrmann 1977a).

Damit würde die Beibehaltung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen die Forderung nach einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff »ad absurdum« (Kehrmann 1977a) führen. Kehrmann eskalierte den Disput und wandte sich an Gerd Muhr, denn er wisse nicht, »wie wir in dieser Frage weiter kommen sollen, ohne uns in widersprüchlichen Argumentationen zu verlieren« (Kehrmann 1977b).

Die Frauenabteilung des DGB konnte sich im Falle des Nachtarbeitsverbots gegen andere DGB-Abteilungen durchsetzen, denn der DGB behielt den Beschluss zur Beibehaltung der Regelung bei, forderte aber die Ausweitung auf alle Arbeitnehmerinnen und langfristig auch auf Männer (Tölle 1984). Das widersprach jedoch den Interessen der Gewerkschaften, die viele weibliche Angestellte in Nachtarbeit vertraten, wie etwa der Gewerkschaft der Eisenbahner oder der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Deshalb vertrat der ÖTV-Frauenausschuss die Auffassung, »daß ein Nachtarbeitsverbot für Frauen, unabhängig ob für Angestellte oder Arbeiterinnen, nicht zeitgemäß ist« (DGB 1977).

Auch die Deutsche Postgewerkschaft stellte sich gegen den Vorschlag: »Die Ausweitung des Nachtarbeitsverbots auf den Bereich der Deutschen Bundespost würde in der derzeitigen Situation eindeutig die Arbeitsplätze dieser Frauen gefährden. Deshalb können wir keinesfalls die Anwendung des Nachtarbeitsverbots für die Deutsche Bundespost befürworten« (Zobeley 1987).

Ähnliche Dispute zwischen den Abteilungen wie bei der IG Metall und dem DGB finden sich bei der IG CPK. Auch hier wollte die Tarifabteilung das Verbot aufweichen, in diesem Fall mit der Begründung, »daß es in bestimmten Bereichen, in denen keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind, es im Ausnahmefall eine Entbindung vom Nachtarbeitsverbot geben muß, weil es nicht zu verantworten ist, daß man Beschäftigungsmöglichkeiten verwehrt« (IG CPK 1985).

In Zeiten anhaltender Arbeitslosigkeit unter Beschäftigten der Chemieindustrie, die insbesondere Frauen betraf (o. A. 1979), war das ein pragmatischer Vorschlag. Trotzdem konnte sich die Frauenabteilung der IG CPK mit ihrer Forderung der Beibehaltung durchsetzen. Denn nach einer Aufhebung des Verbots der Nachtarbeit für Frauen würde, so die Befürchtung,

»noch mehr als bisher versucht werden, aus wirtschaftlichen, aus Profitgründen alles bis zum letzten auszunutzen. Das betreffe also nicht nur Frauen, sondern darüber hinaus eine ganze Anzahl Männer. Und wir sind uns ja alle darüber einig, daß Nachtarbeit inhuman ist und, wo es geht, reduziert, zumindest humanisiert werden muß« (IG CPK 1980).

Mit dem Hinweis, dass auch Männer negativ von einer Aufhebung des Verbots betroffen wären, konnten die Frauenabteilungen letztendlich stets überzeugen. Dass sie sich in Bezug auf das Nachtarbeitsverbot in allen Fällen durchsetzten, könnte mit der Einschätzung Sibylle Plogstedts (2013, S. 214), dass weiblicher Arbeitsschutz zu den zentralen Bestandteilen der gewerkschaftlichen Frauennarbeit zählte, begründet werden. In den wirtschaftlichen Krisenzeiten seit Mitte der 1970er-Jahren wog in den Frauenabteilungen damit der Wunsch, dem fortschreitenden Abbau der Schutzrechte von Arbeitnehmer:innen entgegenzutreten, schwerer als das Argument der fehlenden Gleichberechtigung durch die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

## Erkenntnisse der Arbeitsmedizin

Während die rechtliche Begründung des Nachtarbeitsverbots weiterhin auf der stärkeren Belastung von Frauen als von Männern aufgrund der körperlichen Konstitution fußte, konnte die arbeitsmedizinische Forschung genau diese nicht

nachweisen. Damit war die Argumentation des Bundesverfassungsgerichts von 1956 im Prinzip widerlegt. Da das Urteil jedoch auf diesen biologischen Unterschied abgezielt hatte, vertrat etwa das Arbeitsgericht Paderborn 1983 die Auffassung, dass das Nachtarbeitsverbot gegen Artikel 3 des Grundgesetzes verstoße. Die Richter:innen des Arbeitsgerichts urteilten, dass die körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen in der Vergangenheit falsch eingeschätzt worden sei. Zudem habe sich die Situation im Haushalt verändert, sodass Frauen nicht mehr so belastet seien wie früher (HBV 1983).

Gewerkschaften reagierten differenziert, aber ablehnend auf das Urteil. So anerkannte beispielsweise die HBV die Richtigkeit des Arguments, dass keine biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen erkennbar seien. Allerdings habe sich auch nach der Novellierung des Familiengesetzes 1976 – zuvor war allein der Ehefrau für Haushalt und Kindererziehung verantwortlich gewesen – »an der traditionellen Doppelbelastung der Frauen durch Hausarbeit und Beruf« (HBV 1983) nichts geändert. Darum bliebe eine höhere Gefährdung der Gesundheit für Frauen weiterhin bestehen, und darum sei am Nachtarbeitsverbot festzuhalten.

Auch der IG CPK war bewusst, dass anhand des Urteils biologistische Begründungen zwar notwendig erschienen, jedoch »[e]ine logische Argumentation bezüglich eines grundsätzlichen Verbots der Frauen-Nachtarbeit [...] sich mit den vorliegenden arbeitswissenschaftlichen – insbesondere arbeitsmedizinischen – Erkenntnissen nicht entwickeln« (Wolf 1986) ließ, wie die Abteilung Forschungspolitik problematisierte. Ernst Wolf, Mitglied des Hauptvorstands der IG CPK, kam deshalb »zu der Auffassung, daß die Argumentation für die Beibehaltung des Frauen-Nachtarbeit-Verbots nur mit politischen Begründungen geführt werden kann« (Wolf 1986).

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP von 1987 sah dann die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots vor. Abermals gab das Bundesarbeitsministerium deswegen ein Gutachten bei Rutenfranz in Auftrag. Er kam wieder zu dem Schluss, dass bisherige Studien nicht hatten beweisen können, dass Männer und Frauen biologisch unterschiedlich auf Nachtarbeit reagieren würden. Erneut betonte er aber das Schlafdefizit, das aufgrund der Doppelbelastung aus Reproduktions- und Erwerbsarbeit bei Frauen, insbesondere bei Müttern mit Kleinkindern, größer sei als bei Männern.

Rutenfranz gab gleichzeitig zu bedenken, dass eine partnerschaftliche Versorgung von Kindern sowie die Bereitstellung genügender Betreuungsmöglichkeiten im Betrieb die Schlafdefizite für Arbeiterinnen vermeidbar machen könnten. Letztendlich bestätigte er seine Einschätzung von 1969, dass es nicht vertretbar sei, das Nachtarbeitsverbot von Qualifikationen oder der beruflichen Stellung abhängig zu machen:

»Dagegen ist bis heute nicht zu entscheiden, ob Frauen unter vergleichbaren Bedingungen durch Nachtarbeit mehr bzw. weniger in ihrer Gesundheit gefährdet werden können als Männer. [...] Bis zur wissenschaftlichen Klärung dieser Frage halten wir darum ein generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen für gerechtfertigt« (Rutenfranz 1987).

Er schlug jedoch vor, auf Grundlage von arbeitsmedizinischen Einstellungsuntersuchungen und regelmäßigen gesundheitlichen Überwachungen, des Verbots von Nachtarbeit von Müttern mit Kindern unter sechs Jahren sowie der Dauernachtarbeit, Frauen die Nachtarbeit zu ermöglichen, da so eine geschlechtsabhängige Diskriminierung sofort abgebaut werden könne.

Unter den Gewerkschaftsfunktionär:innen gingen die Meinungen auseinander, inwieweit das Gutachten ihre Position stärkte oder nicht. Aufgrund der vagen Aussagen zeigten sich die Frauenabteilungen von IG Metall und DGB mit den Ergebnissen wenig zufrieden (Hamacher 1987). Reinhard Bispinck, Referent des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), ermutigte die IG Metall, das Gutachten trotzdem zu nutzen, allerdings mit einer Einschränkung:

»Die von R[rutenfranz] gegebenen Hinweise darauf, daß eine andere Verteilung der Hausarbeit und eine bessere soziale Unterstützung bei der Kindererziehung und -betreuung Schlafdefizite und damit einen wesentlichen Risikofaktor verhindern könnten, mögen zwar für sich genommen zutreffen, gehen aber auf absehbare Zeit an der bundesrepublikanischen Realität weitgehend vorbei!!« (Bispinck 1987).

Zeitgleich mit dem Beschluss des Koalitionsvertrags, das Nachtarbeitsverbot aufzuheben, legten Arbeitgeber:innen gegen dieses eine Verfassungsbeschwerde ein. Die Frage der biologischen Begründbarkeit des Verbots erhielt damit eine neue Dringlichkeit für die Gewerkschaften.

## Biologistische Argumentation wider besseres Wissen

Schlussendlich versuchten die Gewerkschaften, das Gutachten zu ihren Gunsten auszulegen, denn »die von Rutenfranz ausgewerteten Studien bieten ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür, daß Nachtarbeit für Frauen in der Tat belastender ist als für Männer«, argumentierte der DGB (1987). »So nötigen die biologischen Unterschiede aus gesundheitspolitischer Sicht zu besonderen Schutzvorschriften zur Vermeidung körperlicher Überbeanspruchung. Daneben führt die Rollenverteilung in unserer Gesellschaft für Millionen von Arbeitnehmerinnen durch Familienaufgaben und Erwerbsarbeit zu einer Doppelbelastung« (DGB 1987).

Obwohl sich diese biologisch-gesundheitliche Argumentation nicht aus dem Gutachten ableiten ließ, stützte sich ebenfalls die IG Metall in einer Broschüre

wider besseres Wissen genau auf diese biologischen Rechtfertigungen. Mit dem Gebot der Gleichberechtigung könne nicht gegen Frauen-Arbeitsschutz argumentiert werden und das Verbot sei mit dem Grundgesetz vereinbar: »Es läßt sich nicht bestreiten, daß es zwischen Männern und Frauen Unterschiede gibt, und zwar sowohl biologische als auch soziale. Die biologischen Unterschiede machen es notwendig, daß Schutzvorschriften zur Vermeidung körperlicher Überbeanspruchung erlassen werden« (IG Metall 1987b).

Langfristig gingen IG Metall sowie der DGB im Versuch, das Nachtarbeitsverbot zu verteidigen, also hinter ihre ursprünglichen und begründeten Positionen zurück, dass es keine biologischen Unterschiede gäbe. Die Aushandlungsprozesse und schließlich der instrumentalisierte Umgang mit dem Gutachten bestätigen Judith Hollands Befunde, dass auch wissenschaftliches Geschlechterwissen Eingang in Gewerkschaftsorganisationen fand. Sie belegen zugleich ihre Feststellung, dass in deutschen Gewerkschaften zum einen das Geschlechterverhältnis eher komplementär gedacht wurde und zum anderen Frauen stark mit Mutterschaft und Familie assoziiert wurden (Holland 2019, S. 249, 342).

Weil Mütter in der Regel nach ihrer Nachtschicht nicht wie Männer einfach ins Bett gehen konnten, sondern zunächst ihre Kinder versorgen und zudem den Haushalt führen, putzen und kochen mussten, war das Schlafdefizit von nacharbeitenden Frauen nachweislich größer als das von Männern. Deshalb war dieses Argument maßgeblich für die Gewerkschaften, um die höhere körperliche Belastung nachweisen zu können.

Mit dieser Begründung wurde das Nachtarbeitsverbot für Frauen indes neben einer gesundheitlichen auch zu einer familienpolitischen Maßnahme. Dass die geschlechtliche Arbeitsteilung auf diese Weise zusätzlich verfestigt wurde, beanstandeten die Befürworter:innen nicht.

Um den eigenen Argumenten mehr Gewicht zu geben, wurden Frauen in den Kampagnen der Gewerkschaften zum Erhalt des Nachtarbeitsverbots zu Beginn der 1990er-Jahre tatsächlich immer mit Müttern gleichgesetzt, andere Frauenbilder hingegen nicht repräsentiert. Und diesem traditionellen Rollenverständnis folgend, war »Mutti's Nachtschicht [...] zu Hause« (DGB 1990), denn »nachts gehört meine Mammi nach Hause« (GTB-Frauen 1991). Aufgrund der Doppelbelastung aus Erwerbs- und Sorgearbeit und der daraus resultierenden kürzeren Schlafenszeit verwies der DGB anhand des Rutenfranz-Gutachtens darauf, »daß Nachtarbeit für Frauen gesundheitsschädlicher ist als für Männer« (Engelen-Kerfer 1990).

Neben der falschen Wiedergabe des Gutachtens vermischten sich in der Argumentation soziale und biologisch-gesundheitliche Begründungen. Denn der Verweis, dass Frauen vor Nachtarbeit geschützt werden müssten, da die »noch überwiegend praktizierte Rollenverteilung die Frau in weit höherem Maße als

den Mann verpflichtet, zusätzlich zur Berufstätigkeit die familiären Aufgaben zu übernehmen« (DGB, Abteilung Frauen 1988), implizierte eine unveränderbare Natürlichkeit dieser Rollenverteilung.

Jedoch war hier nicht die Nachtarbeit das Problem, sondern die geschlechterkonstruierende Arbeitsteilung (Wetterer 2002). Als Konsequenz forderten die Gewerkschaften allerdings das Verbot der Nachtarbeit, nicht den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten. Damit bedeutete das Festhalten an der Regelung lediglich eine Symptom-, nicht eine Ursachenbekämpfung.

Dass die gewählte Argumentation geschlechtliche Arbeitsteilung und patriarchale Gesellschaftsstrukturen verfestigte, hinterfragten die Gewerkschaften nicht. Während sie einerseits begründeten, dass aufgrund der gesellschaftlichen Rollenverteilung die Doppelbelastung aus Sorge- und Nachtarbeit für Frauen zu groß sei, wurde andererseits genau diese Rollenverteilung durch das Nachtarbeitsverbot bestärkt. Es verfestigte ein heteronormatives Familienmodell, das aus einer Hausfrau und einem Ernährer bestand (Raasch 1992, S. 429).

Damit vertraten die Gewerkschaften in Arbeitszeitfragen in erster Linie eine Art von Klientel, nämlich Mitglieder, die ein Ernährer-Hausfrau-Modell in heterosexuellen Kleinfamilien lebten. Dass sich zeitgleich Lebensentwürfe zunehmend ausdifferenzierten und pluralisierten (Meyer/Schulze 1993, S. 166), spielte für die Linie der Gewerkschaften keine Rolle. Die Interessen von kinderlosen Frauen, alleinerziehenden Müttern oder Familien, die schlicht aufgrund der Zuschläge auf Nachtarbeit von beiden Elternteilen angewiesen waren, blieben in den Kampagnen unberücksichtigt.

## Aufhebung des Nachtarbeitsverbots

Mit der deutschen Wiedervereinigung 1990 mussten die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen vereinheitlicht werden. Insbesondere die Gewerkschaften standen vor dem Dilemma, einerseits das Nachtarbeitsverbot als Arbeitsschutzbestimmung aufrechterhalten zu wollen, andererseits aber Arbeiterinnen aus der ehemaligen DDR nicht von Arbeitsplätzen zu verdrängen, die Nachtarbeit voraussetzten.

Die IG-Metall-Frauenabteilung schlug der Tarifabteilung deshalb eine »pragmatische Vorgehensweise« vor: »[d]ie Frauen so lange Nachtarbeit machen lassen, bis durch betriebliche und regionale Umstrukturierungen alternative Arbeitsplätze in Sicht sind« (Vogelheim 1990). Da Frauen in den neuen Bundesländern überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen waren, hätte eine

Ausweitung der Regelung als weiteres Vehikel gedient, um insbesondere Frauen zu entlassen (Zastrau 1990).

Während man sich politisch zunächst auf eine Übergangsregelung einigte, die das Nachtarbeitsverbot in der ehemaligen DDR weiterhin aussetzte, und sich etwa die IG CPK allmählich offener gegenüber Ausnahmeregelungen – auch in den alten Bundesländern – zeigte, überholte die Rechtsprechung das Ringen um das Verbot.

1991 entschied der Europäische Gerichtshof, dass das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen der EWG-Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen widersprüche und eine Form der Diskriminierung darstelle. Er argumentierte, dass die Belastung durch Hausarbeit für Frauen durch moderne Haushaltstechnologien und eine gerechtere Aufteilung der Hausarbeit zwischen den Ehepartner:innen nicht mehr so hoch sei wie noch in den 1950er-Jahren (Engelen-Kefer, Ursula 1992).

Dieser Entscheidung schloss sich am 28. Januar 1992 das Bundesverfassungsgericht an, allerdings mit dem Hinweis, dass Nachtarbeit grundsätzlich für jeden Menschen schädlich sei: »Für die ursprünglich dem Nachtarbeitsverbot zugrundeliegende Annahme, daß Arbeiterinnen wegen ihrer Konstitution stärker unter Nachtarbeit litten als männliche Arbeitnehmer, haben sich in der arbeitsmedizinischen Forschung keine gesicherten Anhaltspunkte ergeben« (Bundesverfassungsgericht 1992). Eine stärkere Beeinträchtigung würde, wenn überhaupt festgestellt, auf die zusätzliche Belastung durch Haus- und Sorgearbeit zurückgeführt.

Deshalb urteilte das Bundesverfassungsgericht: »Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigem Nachteil für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden« (Bundesverfassungsgericht 1992).

In der Folge des Urteils versuchten die Gewerkschaften, mit zahlreichen Kampagnen Einfluss auf die Neugestaltung der Gesetzgebung zur Nachtarbeit zu nehmen (DGB 1992). Oberstes Ziel war es, sie generell zu verbieten, für Männer wie für Frauen, und nur noch anhand von Ausnahmegenehmigungen zu ermöglichen.

Ein neues Arbeitszeitgesetz wurde schließlich 1994 verabschiedet: Es erlaubte Nachtarbeit für alle. Auch wenn Teile der gewerkschaftlichen Forderungen, wie eine arbeitsmedizinische Überwachung der Beschäftigten, Eingang in das Gesetz fanden, verloren sie mit dem Fall des Verbots ihren Einfluss auf die Gestaltung des Themenkomplexes.

## Fazit

Die gewerkschaftlichen Diskussionen um das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen sind ambivalent zu bewerten: Einerseits schafften sie politische Aufmerksamkeit für die berechtigte Forderung nach Arbeitsschutz und thematisierten für eine breite Öffentlichkeit die existierende Doppelbelastung von Frauen. Andererseits vermischten vor allem die Frauenabteilungen der Gewerkschaften in ihrem Kampf gegen die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots gesundheitliche und soziale Begründungen, was zu einer Naturalisierung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung führte. Damit nahm das Arbeitszeitregime Nachtarbeit entscheidenden Einfluss auf Geschlechterrollen, Familienarrangements und die Segregation des Arbeitsmarkts.

Während der DGB in seiner Position, das Nachtarbeitsverbot verteidigen zu wollen, geschlossen auftrat, waren die Meinungen innerhalb der Mitglieds-gewerkschaften äußerst disparat. Weder die Aufrechterhaltung noch die Ausweitung auf weibliche Angestellte war im Interesse aller Gewerkschaften, sondern von Branche zu Branche unterschiedlich.

Damit ist das Nachtarbeitsverbot hinsichtlich der Meinungsfindung im DGB auf zwei Ebenen interessant: In der Auseinandersetzung wird zum einen deutlich, wie stark die Stellung der Frauenabteilungen sowohl innerhalb des DGB als auch bei seinen Mitgliedsorganisationen in Fragen des Frauenarbeitsschutzes war. Zum anderen zeigt sich die Macht der IG Metall innerhalb des Dachverbands, deren Haltung zum Nachtarbeitsverbot maßgeblich für den gesamten DGB wurde.

Seit der Aufhebung des Verbots ist die Zahl der Beschäftigten in Nachtarbeit, anders als von den Gewerkschaften befürchtet, weder unter Männern noch unter Frauen signifikant angestiegen. Arbeiteten 1991 insgesamt 8 Prozent aller erwerbstätigen Frauen ebenfalls nachts, waren es 2003 8,8 Prozent. Unter den erwerbstätigen Männern ging der Anteil sogar leicht zurück. Insgesamt arbeiteten 2003 14 Prozent der Beschäftigten in Schichtsystemen mit Nachtarbeit (Seifert 2005, S. 44–46). In manchen Branchen nimmt die Nachtarbeit jedoch inzwischen wieder zu (Ahlheim 2019, S. 179).

## Literatur

Ahlheim, Hannah (2019): Grenzen der »Flexibilisierung«. In: Kleinöder, Nina/Müller, Stefan/Uhl, Karsten (Hrsg.): »Humanisierung der Arbeit«. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, Bielefeld: transcript, S. 161–184.

- Ahlheim, Hannah (2022): Expanding the Limits. Towards a History of Working and Waking in Modern Societies. In: Duijzings, Ger/Dušková, Lucie (Hrsg.): Working at Night. The Temporal Organisation of Labour Across Political and Economic Regimes, Berlin: De Gruyter, S. 255–270.
- Ayaß, Wolfgang (2000): »Der Übel größtes«. Das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891–1992). In: Zeitschrift für Sozialreform 46, H. 3, S. 189–220.
- Bispinck, Reinhard (1987): Bispinck an Hermann Unterhinninghofen, 11.8.1987, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz (1975): Nacht- und Schichtarbeit. Ein Überblick über Forschung und Forschungsanwendung, ca. 1975, AHGR, IG CPK 3485.
- Bundesverfassungsgericht (1992): Urteil, 28.1.1992, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DG-BL000562.
- DGB (1970a): Protokoll der Sitzung des Bundesfrauenausschusses, 27.11.1970, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- DGB (1970b): Zusammenfassung der BFA-Sitzung, 15.12.1970, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- DGB (1971): Leitfaden für die Diskussion um die Änderung des bestehenden Nachtarbeitsverbots für Frauen, 1.4.1971, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- DGB (1972): Auszug aus dem Protokoll über die Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses des DGB, 23./24.4.1972, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- DGB (1977): Akten-Notiz, 21.9.1977, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- DGB (1987): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), BR-Drucks. 11/360, 25.5.1987, AdsD, DGB-Abteilung Tarifpolitik, 5/DGAY000641.
- DGB (1990): Informationen Frauen im DGB, ca. 1990, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001163.
- DGB (1992): Thesen zur Nachtarbeit, 21.5.1992, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001163.
- DGB, Abteilung Frauen (1988): Es gibt keinen Grund für die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen, Juli 1988, AdsD, DGB Ursula Engelen-Kefer, 5/DGDY000035.
- Demmer, Hildegard/Küpper, Bettina/Kutzner, Edelgard (1983): Frauenarbeitsschutz. Gesundheitsschutz oder Ideologie? In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 9, H. 10/1983, S. 24–31.
- Engelen-Kefer, Ursula (1992): Nachtarbeit macht krank, Nachtarbeit ist familienfeindlich, 13.7.1992, AdsD, DGB Ursula Engelen-Kefer, 5/DGDY000035
- Farrenkopf, Artur (1971): Farrenkopf an DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauen, 10.9.1971, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.
- Gerhard, Ute (1994): Die staatlich institutionalisierte »Lösung« der Frauenfragen. Zur Geschichte der Geschlechterverhältnisse in der DDR. In: Kaelble, Hartmut/Kocka, Jürgen/Zwahr, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart: Klett-Cotta, S. 383–403.
- GTB-Frauen (1991): Die Zeit gehört uns! ... und nachts gehört meine Mammi nach Hause, April 1991, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001165.
- Habner, Harald (1975): Die Schicht- und Nachtarbeit im Spiegel der Gewerkschaftstage, afa Informationen, Mai 1975, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001157.
- Hamacher, Gudrun (1987): Hamacher an Irmgard Blätzel, 17.9.1987, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001154.

- HBV (1983): Stellungnahme zum Vorlagebeschluss des Amtsgerichts Paderborn, 10.10.1983, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001158.
- Holland, Judith (2019): *Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*, Baden-Baden: Nomos.
- IG CPK (1981): Schichtarbeit. Ein Leben gegen die Uhr, AHGR, IG CPK 4350.
- IG CPK (1982): Schichtarbeit & Gesundheit. Ergebnisse Heft 4, AHGR, IG CPK 3485.
- IG CPK (1985): Protokoll der Sitzung des Bundes-Frauenausschusses, 5./6.12.1985, AHGR, IG CPK 4070.
- IG Metall (1970): Leitfaden für die Diskussion um die Abänderung des bestehenden Nachtarbeitsverbotes für Frauen, ca. 1970, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ180131.
- IG Metall (1987a): Bundesregierung will Frauen künftig nachts arbeiten lassen, in: *Mitteilungen für Frauen* 4/87, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.
- IG Metall (1987b): Argumente – Gegenargumente zum Frauenarbeitsschutz, 17.8.1987, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.
- IG Metall, Abteilung Frauen (1970): Stellungnahme der Abteilung Frauen zur Novellierung der AZO, ca. 1970, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ180131.
- IG Metall, Abteilung Sozialpolitik (1970): Vorschlag der Abteilung Sozialpolitik zur Novellierung der Arbeitszeitordnung, 27.11.1970, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ180131.
- Kehrmann, Karl (1977a): Kehrmann an Elfriede Hoffmann, 12.8.1977, AdsD, DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik, 5/DGBR000606.
- Kehrmann, Karl (1977b): Kehrmann an Gerd Muhr, 12.8.1977, AdsD, DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik, 5/DGBR000606.
- Mahnke, Gertud (1970): Mahnke an die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, 15.10.1970, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ180131.
- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva (1993): *Frauen in der Modernisierungsfalle. Wandel von Ehe, Familie und Partnerschaft in der Bundesrepublik Deutschland*. In: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.): *Frauen in Deutschland 1945–1992*, Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 166–256.
- Muhr, Gerd (1973): Muhr an die Abteilung Frauen, 26.2.1973, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAY000641.
- Müller, Malte (2022): *Disrupted Times. Continuous Shift Workers in Societal and Sociological Debates between Boom and Crisis (1945–1975)*. In: Duijzings, Ger/Dušková, Lucie (Hrsg.): *Working at Night. The Temporal Organisation of Labour Across Political and Economic Regimes*, Berlin: De Gruyter, S. 105–130.
- Niedersächsischer Sozialminister (1981): Schreiben an Elfriede Frank, 10.12.1981, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- O. A. (1979): Lage: Leicht entspannt. In: *Nachrichten aus Chemie, Technik und Laboratorium*, H. 9/1979, S. 487.
- Plogstedt, Sibylle (2013): »Wir haben Geschichte geschrieben«. Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990), Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Raasch, Sibylle (1992): Gleichstellung der Geschlechter oder Nachtarbeitsverbot für Frauen? In: *Kritische Justiz* 25, H. 4/1992, S. 427–436.
- Rutenfranz, Joseph (1969): *Arbeitsmedizinisches Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*, 26.11.1969, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ180131.

- Rutenfranz, Joseph (1987): Gutachten: Nachtarbeit für Frauen. Überlegungen aus chronophysiologischer und arbeitsmedizinischer Sicht, 12.2.1987, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.
- Seifert, Hartmut (2005): Arbeitszeitpolitische Modellwechsel. Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: ders. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main: Campus, S. 40–66.
- Tölle, Helga (1984): Gleichmacherei statt Gesundheitsschutz? In: Frauen und Arbeit, H. 2/1984, AdsD, DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik, 5/DGAP000083.
- Wecker, Regina (1996): »Weiber sollen unter keinen Umständen in der Nachtarbeit eingesetzt werden«. Zur Konstruierung von Weiblichkeit im Arbeitsprozess. In: Eifert, Christiane/Epple, Angelika/Kessel, Martina (Hrsg.): Was sind Männer? Was sind Frauen? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 196–215.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at work« in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz: UVK.
- Winkelsträter, Liesel (1971): Gedanken zum Nachtarbeitsverbot, o. D., ca. 1971, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001156.
- Wolf, Ernst (1986): Wolf an Peter Purwien, 6.1.1986, AHGR, IG CPK 3485.
- Vogelheim, Elisabeth (1990): Vogelheim an Klaus Lang, 11.7.1990, AdsD, IG-Metall-Vorstand, 5/IGMZ210718.
- Zastrau, Ursula (1990): Bericht: Situation der Frauen und Frauenerwerbsarbeit in der DDR, 15.8.1990, AHGR, IG CPK 289.
- Zobeley, Christel (1987): Zobeley an DGB-Bundesvorstand, 7.8.1987, AdsD, DGB-Abteilung Frauen, 5/DGAR001162.



# Zeitkonflikte in einer Übergangsgesellschaft. Arbeiter:innen-Interviews aus Ost und West um 1990

*Peter Birke*

The time is out of joint/  
o cursed spite/that ever  
I was born to set it right  
*(Shakespeare, Hamlet,  
1. Aufzug, 5. Szene)*

## Einleitung

Wie nahmen abhängig Beschäftigte um 1990 Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensverhältnisse wahr? Wie konnten sie, vor dem Hintergrund einer stets herzustellen Kohärenz von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit, tagtäglich durch die massiven politischen und ökonomischen Umwälzungen navigieren? Und welches Bild hatten sie von ihrer Zukunft im gesamtdeutschen Arbeitsleben? Ich gehe im Folgenden diesen drei Fragen anhand einer Auswertung von Gesprächen nach, die Wissenschaftler:innen des Sonderforschungsbereichs »Alltägliche Lebensführung« mit Beschäftigten im Einzelhandel und in der Industrie in Bayern und Sachsen um 1990 geführt haben (Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« 1995).

Die Transkripte jener Gespräche, die dankenswerterweise durch das Forschungsdatenzentrum eLabour (Dunkel/Hanekop/Mayer-Ahuja 2019, S. 25–58) zur Verfügung gestellt worden sind, dokumentieren unterschiedliche historische Einschnitte auf dem Weg der Bundesrepublik in eine Gesellschaft, in der in ganz anderem Maße als noch in den 1970er-Jahren *Prekarität* ein strukturierendes Phänomen alltäglicher Lebensführung wurde.

Wir können innerhalb dieser Entwicklung, so jedenfalls meine These, drei Momente unterscheiden, die im Laufe der 1980er- und 1990er-Jahre jeweils unterschiedlich stark hervortreten, also nicht im Sinne einer strengen Aufeinanderfolge zu denken sind, sondern eher als Ausdruck sich überlappender und ungleichzeitig auftretender Tendenzen. In allen drei Momenten spielt das Verhältnis von

unbezahlter und bezahlter Arbeitszeit innerhalb alltäglicher Lebensführung eine Schlüsselrolle.

Es handelt sich *erstens* um eine »alte« Prekarität, die bereits mitten im westdeutschen Boom der 1950er- und im ostdeutschen nachholenden Aufschwung der 1960er-Jahre eine je spezifische Hierarchie abhängig Beschäftigter hervorgerufen hatte. Sie war in der Bundesrepublik wesentlich an das sogenannte Normalarbeitsverhältnis gebunden (Mückenberger 1985). Sie war sogar, wenn man so will, ihr Spiegelbild. Denn jene »alte« Prekarität reflektierte männlich konnotierte, entfristete und relativ existenzsichernde Arbeitsverhältnisse.

Spiegelverkehrt zur Normalarbeit entwickelten sich der »Zuverdienst« von Frauen und die »Gastarbeit« von Migrant:innen. In beiden Formen war das Verhältnis von Arbeit und Zeit entsichert, hier an die Beziehung zu einem männlichen »Alleinernährer«, dort an den unsicheren Charakter des Aufenthalts in Westdeutschland geknüpft.

In den 1980er-Jahren vollzog sich sodann *zweitens* eine Erweiterung von Prekarität, bedingt durch die Abwicklung der Schlüsselindustrien der ersten sowie die Krise der ökonomischen Zugpferde der zweiten Industrialisierung (Raphael 2019). Die Kohl-Regierung begleitete diese Entwicklung mit einem Programm, das sich gegen in den Jahrzehnten zuvor gewonnene soziale Rechte und Ansprüche richtete. Infolge der neoliberal gefärbten Diktion insbesondere des kleinen Koalitionspartners der Kohl-Regierung, wie im sogenannten Lambsdorff-Papier (Lambsdorff 1982), stand die Aufweichung von Arbeitszeitregulierungen oben auf dem Programm.

Mit der Novelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes im Jahr 1985 wurden Teilzeitarbeit und »Arbeit auf Abruf« (KapovAz, Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) erweitert (Keller 1989). »Flexibilität« wurde zu einer Forderung nach individueller Anpassung an die Gegebenheiten des Markts.

*Drittens* kam es schließlich nach 1990 zur »Abwicklung« der überwiegend staatlich oder genossenschaftlich geführten Industrie- und Servicebetriebe in den neuen Bundesländern. Dabei ist die Bedeutung des Verschwindens der DDR-Ökonomie sowie die Schließung von Werken oder der Verkauf an in aller Regel westliche Investor:innen vielleicht der entscheidende Schritt gewesen, die neoliberaler Politik in Deutschland den endgültigen Durchbruch verschaffte. So sind die Hartz-Reformen, die Anfang der 2000er eine Art Höhepunkt der De- und Reregulierung von Erwerbslosigkeit und Beschäftigung darstellten, ohne die Erfahrungen mit der Abschaffung jeglicher Beschäftigungsgarantien in den neuen Bundesländern kaum denkbar (Herr 2002).

Ich begreife alte Prekarität, neue neoliberale Beschäftigungspolitik und Abwicklung der Ost-Betriebe im Folgenden als eine Art Heuristik, innerhalb derer die Deutungen und Aussagen der damals im Projekt »Alltägliche Lebensführung«

Befragten interpretiert werden. Selbstverständlich konnte ich dabei nicht alle Interviews aus diesem sehr umfassenden Projekt erneut analysieren, sondern musste eine Auswahl treffen.

Ich nahm zunächst eine grobe Analyse der unterschiedlichen vorhandenen Interviewreihen in dem deutlich über 250 mehrstündige qualitative Interviews umfassenden Sample vor. Ein Sample zur Altenpflege wurde aufgrund der Spezifika in diesem Sektor in eine eigene Untersuchung genommen und gesondert ausgewertet. Für die Feinanalyse und Kodierung wurden schließlich 24 Gespräche mit Menschen ausgewählt, die in Ost und in West im Einzelhandel und in Industriebetrieben arbeiteten. Ich diskutiere im Folgenden zunächst Interviews mit Menschen, die um 1990 im Einzelhandel beschäftigt waren, danach steht die Metallindustrie in der Leipziger Übergangsgesellschaft im Vordergrund.

## Flexible Menschen im Einzelhandel

In Texten der deutschsprachigen Arbeitssoziologie der 1980er-Jahre ist der Einzelhandel prominent vertreten: Das hat nicht nur mit seiner hervorgehobenen Rolle als Musterknabe der Deregulierung von Beschäftigung und Arbeitszeiten zu tun – Stichworte Teilzeitarbeit, 10-Stunden-Kräfte, Arbeit auf Abruf. Es lag auch daran, dass in Lager und Verkauf viele und oft fast ausschließlich Frauen erwerbstätig waren, während Vorgesetzte und Management häufig und manchmal ausschließlich Männer waren (zeitgenössisch: Rabe-Kleberg 1987).

Diese vergeschlechtlichte Segregation war von einer kontinuierlichen ökonomischen Expansion und einer starken Rationalisierungsdynamik begleitet. Symptome dieser Entwicklung waren im Westen eine rasche Konzentration des Eigentums in den Händen weniger großer Handelshäuser sowie die schnelle Entwicklung neuer Lager- und Verkaufsstrategien, versinnbildlicht durch die Ausbreitung der Discounter (Baethge/Oberbeck 1992; Goldmann/Jacobsen 1994). Der Boom führte zu einem stetigen Beschäftigungswachstum, mit einer im Vergleich sehr hohen Teilzeitquote (Jacobsen/Hilf 1992, S. 56–57; mit einer später noch stärker steigenden Tendenz, siehe unter anderem Glaubitz 2018, S. 152–153).

Gewerkschaftspolitisch gesehen wurden die Verkäuferinnen in etwa zu dem, was heute die qualifizierten Beschäftigten in der Pflege sind: Viele Autor:innen sahen sie als strategische Gruppe, die gewonnen werden müsse, um handlungsfähig zu bleiben. Als Moment dieser möglichen gewerkschaftlichen Emanzipation von Frauen wurden auch Fragen der Ausbildung und des betrieblichen Aufstiegs – eben als Bruch mit der erwähnten vergeschlechtlichten Hierarchie – gesehen (Baethge/Grimm/Oberbeck 1992, S. 26–40, 49–58). Und es ist sicher kein Zufall,

dass die Verkäuferinnen in den späten 1990ern zu einer der ersten Gruppen gehörten, die neue Formen gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnung trugen.

Sehr früh wurde gleichfalls der Zusammenhang zwischen Organisierung und Arbeitsprozess in den Blick genommen, wobei insbesondere die Einführung des Scanners (und damit vernetzter Lagerhaltungs- und Verkaufssysteme) als wichtiger Schritt erachtet wurde. Die daraus resultierenden Belastungserfahrungen wurden als potenzieller Ausgangspunkt von Arbeitskonflikten gesehen, ebenso wie die technische Entwicklung bei anhaltender Expansion von Massennachfrage als Ausgangspunkt von Zeitkonflikten galt.

Schon in den 1980er-Jahren hatten Teile der Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen (HBV) mit Unterstützung gewerkschaftsnaher Soziolog:innen analog zur berühmten »Steinkühlerpause« in der Autoindustrie, einer in einem langen Zyklus von Kämpfen erreichten 5-Minuten-Pause für Bandarbeiter:innen, »Kurzpausen für Kassiererinnen« gefordert (Oppolzer 1992). Betriebliche Arbeitszeitkonflikte wurden danach jedoch vor allem angesichts der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung und Arbeit nach Abruf sowie der Kämpfe gegen die um 1990 mit dem »langen Donnerstag« startende Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten öffentlich.

»Mittags weiß ich nie, wann ich heimkomme«

Das Interview mit Frau Borowsky (V 13),<sup>1</sup> Verkäuferin bei einem Discounter auf dem Land in der Nähe von München, findet am 13. Juli 1990 statt. Die Befragte ist 33 Jahre alt, verheiratet und hat einen zwölfjährigen Sohn. Sie ist gelernte Zahnarzthelferin und hat in diesem Beruf in einer nahe gelegenen Stadt einige Jahre in Vollzeit gearbeitet (V 13, 33). Nach der Geburt des Sohns wechselte Frau Borowski zum Discounter, der als Arbeitgeber gegenüber der örtlichen Fabrik vergleichsweise attraktiv aussah. Zudem war es sehr einfach, dort eine Teilzeitstelle zu bekommen (ibid., 60–62).

Alles zusammen erschien zunächst als Lösung des Problems, örtlich gebunden zu sein und zugleich einer Erwerbsarbeit nachgehen zu wollen (ibid., 870). Denn vor Ort ist es leichter, Kinderbetreuung zu organisieren. Sowohl die beiden Schwestern als auch die 65-jährige Mutter leben im selben Dorf und stehen dafür zur Verfügung. Zugleich gibt es ein Hausbauprojekt, das in der erweiterten Familie gemeinsam getragen wird. Es wird weitgehend durch Eigenleistung erbaut, mit der Perspektive, dass Schwestern, Mutter und die Familie Borowsky selbst einziehen.

---

<sup>1</sup> Die Pseudonyme der Befragten wurden ebenso wie die Signaturen aus der Primärstudie übernommen.

Die Zeitordnung, mit der Frau Borowsky konfrontiert ist, wird durch die Kern- wie die erweiterte Familie definiert. In Bezug auf die Kernfamilie sagt Frau Borowsky, dass ihr Mann durchaus im Haushalt helfe. Genannt werden im Laufe des Interviews Bügeln und Einkaufen. Allerdings habe er durch seinen Beruf – im Maschinenbau in Vollzeit – mittlerweile deutlich weniger Zeit (ibid., 623). So habe die Zahl ihrer »Pflichten« zugenommen. Sie nennt »Putzen am Samstag«, Haushaltsplanung, Besorgungen, Haushaltsarbeiten. Auch den großen Teil der Kinderbetreuung übernimmt sie, einschließlich der Logistik des Schulbesuchs und der Freizeitbeschäftigungen.

Als »Zusammenhelfen« wird sodann die Übernahme von Tätigkeiten in der erweiterten Familie bezeichnet, so vor allem die Arbeit auf der Baustelle, inklusive der Besorgung von hierfür notwendigen Ämtergängen. In den Passagen, in denen Frau Borowsky Auskunft über ihre Zukunftsideen gibt, steht klar der Hausbau im Vordergrund, der mit der Selbstverortung in der Familienkonstruktion sowie in der lokalen Nachbarschaft eng verbunden ist: Das Projekt gilt als eine Art Pfand, das später, vor allem wenn das Kind größer ist, eingelöst wird und für das man eine Doppel- und Dreifachbelastung hinzunehmen habe.

Ein Beispiel für die so produzierte Ambivalenz ist der Umstand, dass Herr Borowsky das Geld seiner Frau, inklusive der Einkünfte aus dem Discounterjob, verwaltet und ihr dabei lediglich ein sehr schmales »Taschengeld« zugesteht. Die Interviewte berichtet, dass sie vor einiger Zeit das sogenannte Taschen- oder Haushaltsgeld aufgebessert habe, indem sie sich strikt geweigert habe, überhaupt einkaufen zu gehen (232). Nach einem Monat »Einkaufsstreik« sei es ihr gelungen, von ihrem Mann mehr Geld zu erhalten. Das patriarchale Moment des »Sparens für die Familie« als »Männersache« durchbrach sie insofern nicht.

### Zwischen Discounter und Kind

Auch die Arbeit beim Discounter nimmt sich auf der Grundlage der skizzierten Konstellation wie eine Falle aus. Die in ihrer Familie erwartete Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und »Zusammentun« schildert Frau Borowsky als letztlich unmöglich. Eine wesentliche Ursache seien die Zeitforderungen des Discounters: So würde sie wieder und wieder ohne vorherige Ankündigung vom Marktleiter angerufen, um im Laden vor Ort, teilweise aber gleichfalls in weit entfernten Filialen kurzfristigen Personalmangel auszubügeln (unter anderem ibid., 122). Dies führe unter Einrechnung des Anfahrtswegs dazu, dass der typische Arbeitstag plötzlich länger werde und der Sohn nicht mehr zuverlässig betreut werden könne.

Die Marktleitung setzt Frau Borowsky unverhohlen unter Druck, stellt in aller Offenheit fest, dass man sich jederzeit auf dem lokalen Arbeitsmarkt Ersatz holen könne:

»Weil in Landshut [zum Beispiel], da san zwoa ausg'foin [ausgefallen], waren zwoa Krankmeldung ja man, is uns holt droganga [haben sie uns herangeholt]. Und wenn ma uns dann beschwer'n oder was, ja, keiner ist unersetzbar, hat's dann gehois'n [hieß es dann]« (V 13, 123–125).

So führt die KapovAz, die für Frau Borowsky gilt, zu zeitlich-räumlicher Zwangsflexibilität und zu einer regelmäßigen Ausdehnung der Erwerbsarbeitszeit. Frau Borowsky berichtet von über 100 Stunden Mehrarbeit, mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 20 und einer realen Arbeitszeit von über 30 Stunden.

Wenn sich der Marktleiter meldet, hat das erhebliche negative Auswirkungen auf die Kohärenz, die zwischen den verschiedenen Zeitforderungen, mit denen Frau Borowsky konfrontiert ist, hergestellt werden muss. Eine besondere Belastung ist dabei der Umstand, dass keine Planung möglich ist:

»Oiso Mittwoch war i normal, weil i a Haufa Überstunden hab', war i bloß vormittags dag'wesen. [...] Bis um eins. Ham ma natürlich soviel Lieferung kriegt, i bin ned fertig g'wordn hint und vorn, mit'm einramme [bin nicht mit dem Einräumen fertig geworden]. Und na bin i um hoabe vier i dann hoamkemma [ich bin dann erst um halb vier nach Hause gekommen]« (ibid., 150–156).

Starke Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung sowie flexible Zeitordnung hängen also direkt zusammen. Das ist ein Teufelskreis, denn man wird nicht fertig, nicht einmal, um die »zweite Schicht« (Hochschild 2002) überhaupt zu beginnen.

Das Problem findet sich gleichermaßen in Bezug auf die sehr häufige Samstagarbeit, die immer wieder damit endet, dass der Sohn allein und unglücklich ist und/oder »Terror macht« (156). In der Folge berichtet Frau Borowsky von einem »wahnsinnig schlechte[n] Gewissen« (V 13, 234) sowie davon, dass die zweite und dritte Schicht sich bis in die Nacht ziehen können: So stehe oft bis spät-abends Haushaltsarbeit an, Freizeitbeschäftigungen und soziale Kontakte seien erheblich reduziert, auf frühere Hobbys und auf die Pflege von Freundschaften außerhalb der Familie würde verzichtet.

Die Befragte berichtet zudem von einer sehr schweren körperlichen Tätigkeit. Die Hauptbelastung ist aus ihrer Sicht die Kombination aus dem Abladen und dem Aus- und Einräumen der Waren sowie der Notwendigkeit, während der Ladenöffnungszeiten zugleich die Kassen zu bedienen; »Am Mittwoch [zum Beispiel] ham ma d'Lieferung gekriegt, Dienstag auf d'Nacht, Mittwoch a'gramt [eingräumt], 45 Container, also so hoch voll.« Und »da war ma zu Dritt, oane muss ja immer an die Kasse« (ibid., 369–374).

Besonders am Samstag bilden sich wegen dieses Multitaskings lange Schlangen, worauf die Marktleitung mit Gleichgültigkeit regiere. Verschärft würde das Problem dadurch, dass alle Preise angesichts noch nicht eingeführter RFID-

Codes und Scanner, anders als in anderen Filialen, weiterhin händisch ausgezeichnet werden müssten. Wenn sie am Abend nach Hause kommt, sagt die Befragte, würden ihr die Hände wehtun und sie könne »erst einmal« eine halbe Stunde nicht mit ihrer Familie sprechen.

Auch dort, wo die Interviewer:innen nach Änderungswünschen fragen, steht der Wunsch nach Entlastung und Planbarkeit im Mittelpunkt. Die Lohnfrage wird Frau Borowsky allerdings insofern wichtig, wo sie kritisiert, dass Männer mitunter »zu guten Löhnen« beziehungsweise zu besseren Bedingungen als sie selbst angestellt würden (ibid., 567).

### Eingeweihte und Außenseiter:innen

Betriebsräte und Gewerkschaften spielen in der Erzählung der Interviewten keine Rolle. Das liegt vermutlich nicht daran, dass es sie nicht gab, denn die Gruppe, zu der jener Discounter gehörte, bei dem Frau Borowsky beschäftigt war, ist bis heute stolz darauf, schon seit Mitte der 1980er-Jahre Betriebsräte und Tarifverträge »zugelassen« zu haben. Tragend für Strategien, mit denen es manchmal gelingt, die eigenen Interessen zu wahren, sind eher Verweigerungsaktionen, die selbst ihre Grundlage in der *Nähe* von Kolleg:innen, Familie und Nachbar:innen haben; dazu zählt die Verabredung von »Telefonzeichen«, um nicht abnehmen zu müssen, wenn es klingelt und die Marktleitung am Apparat sein könnte (ibid., 1391).

Dass es »Insider« gibt, bedeutet gleichzeitig, dass sich »Outsider« finden. Im Falle von Frau Borowsky ist das eine neue Kollegin aus der Noch-DDR, eine »Ossi«, die wie viele andere zum Zeitpunkt der Befragung auf dem West-Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbietet (ibid., 369), indem sie über die nunmehr offene Grenze pendeln oder sich ganz in der Bundesrepublik niederlassen (Grünert/Lutz 1994, S. 4; zu den Zahlen siehe auch Dahms/Wahse 1994, S. 35). Diese »Neue«, so betont Frau Borowsky, habe keine Arbeitsmoral und würde sich sofort freinehmen, wenn sich die Gelegenheit ergäbe (V 13, 1407). Zur gleichen Zeit könne sie sich Preise nicht merken; auch insofern sei sie »eine Belastung« (ibid. 475).

Während Frau Borowsky ihr lokales Netzwerk zu nutzen vermag, die eigenen Interessen gegenüber dem »Zeitfraß« des Arbeitgebers zu wahren, ist die »Neue« nicht Teil jenes Netzwerks. Aber gerade dadurch kann sie sich den damit verknüpften sozial-moralischen Normen entziehen, wie etwa der Erwartung, dass man wohlbegründet »einspringt«, und nicht im Schwimmbad gesehen wird, wenn das Kind einer Kollegin oder eines Kollegen krank ist (2311–2326).

## Prekäre Gegenwart, entprekarierte Zukunft

Das Interview mit Frau Borowsky ist im Gesamtkontext des Samples ein herausgehobenes Beispiel. Die anderen Befragten arbeiten fast ausschließlich in etablierten Warenhäusern in Kreisstädten auf dem Land (Rerrich 1995, S. 174–175). Das bedeutet, dass sie im Schnitt bessere Arbeitsbedingungen und weniger willkürliche Arbeitszeitordnungen haben. Dies erlaubt eine bessere Alltagsplanung, inklusive einer stärkeren Kohärenz zwischen »erster« und »zweiter« Schicht.

Auch die Familienverhältnisse dieser Befragten sind *entweder* stabiler im Sinne einer auf die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung bezogenen Funktionalität (wie in V 6, 7 oder 9) *oder* instabiler, indem sich die Befragten bereits von der patriarchalen Umklammerung der lokalen Sozialverhältnisse im Allgemeinen und von ihrem paternalistischen Ehemann im Besonderen (öfter nolens volens) gelöst haben (wie etwa in V 12, 2 oder 3).

Freilich spricht vieles dafür, dass die im Interview mit Frau Borowsky repräsentierten Probleme um 1990 häufiger als Konstellation existierten als im »bayrischen« Sample der »Alltäglichen Lebensführung« repräsentiert. Die Ausbreitung der Discounter und ihrer spezifischen Arbeitsabläufe waren neben der Verlängerung der Ladenöffnungszeiten, wie oben bereits erwähnt, eine Hauptentwicklung der Verkaufsarbeit seit den 1980er-Jahren. So kommt vieles, was in jenem Interview geschildert wird, jedem:r vermutlich bekannt vor, die/der in den 1990ern und 2000ern zu Lidl und Aldi oder in den 2010ern zu Amazon recherchiert oder geforscht hat.

Dass dennoch das Interview mit Frau Borowsky eine besondere Form der Prekarität darstellt, erschließt sich erst, wenn wir den Blick auf die Gesamtheit der sozialen Reproduktion erweitern (Jürgens 2010). Es ist der Kontrast zwischen instabiler Gegenwart und stabiler Zukunft, die sich durch die »alte« Prekarität als Zuverdienstrolche der Frau legitimiert.

## Der Einzelhandel in der zweiten Wendezeit

Grünert und Lutz (1994, S. 4) haben die Situation in der ehemaligen DDR Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre – mit einem Verlust von fast der Hälfte aller Arbeitsplätze zwischen 1989 und 1992 – als »sicherlich für die Geschichte der Industrienationen ohne Beispiel« bezeichnet. Diese Veränderungen waren nicht zuletzt im Einzelhandel sichtbar, denn auch dort wurden nach 1990 die in Westdeutschland bereits implementierten ökonomisch-politischen Paradigmen durchgesetzt.

Wie in vielen anderen Sektoren kann man die Folgen des massiven Umstrukturierungs- und Rationalisierungsprozesses für die Arbeitsverhältnisse der Betroffenen nur als dramatisch bezeichnen. Dies muss vor dem Hintergrund verstanden werden, dass der Einzelhandel in der DDR überwiegend im staatlichen (»volkseigenen«) Besitz war oder konsumgenossenschaftlich organisiert wurde, wie Daten über den Anteil der »HO« und der »KONSUM«-Geschäfte am Verkauf (Umsatz) sowie an Ladenflächen und Beschäftigten zeigen (Kaluza et al. 1994, S. 186–188).

Nach dem Anschluss der DDR kam es zu einer schnellen Auflösung dieser Strukturen, wobei insbesondere die eher auf dem Land ansässigen Konsumgenossenschaften einen massiven Einbruch erlebten: Bis Ende 1992 verschwanden mehr als 23.000 der rund 26.000 Ladengeschäfte, bei einem Rückgang des Umsatzes von rund 80 Prozent (Kaluza et al. 1994, S. 190). Von ehemals 210.000 Kolleg:innen blieben bloß 11.000 (ibid., S. 193).

Etwas weniger drastisch verlief der Prozess in den eher städtischen, ehemals staatlich verwalteten Einzelhandelsbetrieben (»HO«). Organisiert durch die Treuhand, wechselten von 30.000 Objekten innerhalb von knapp mehr als zwei Jahren etwa 22.000 die Besitzer:innen, wobei die Beschäftigten angesichts der politischen Machtverhältnisse nur auf einen »günstig verlaufenden« Privatisierungsprozess hoffen konnten (ibid., S. 190).

Vielfach wurden diese Betriebe an westdeutsche Handelsketten veräußert, vor allem die traditionellen Häuser wie Spar, REWE, Tengelmann und Edeka (Jacobson 1999). Es kam allerdings ebenfalls zu massenhaften Ladenschließungen, während sich gleichzeitig westdeutsche Einzelhandelsunternehmen auf der »grünen Wiese« ansiedelten – darunter die wachsende Gruppe der Discounter. Insgesamt verloren von den ehemals rund 280.000 Beschäftigten der HO 160.000 ihren Arbeitsplatz.

In der DDR wurde Verkaufsarbeit nahezu durchgehend und sogar noch weit stärker als in der BRD als »Frauenarbeit« verstanden. 1989 gab es in der DDR 98 Prozent, in der »alten« Bundesrepublik 56 Prozent weibliche Beschäftigte in diesem Bereich (Kaluza et al. 1994, S. 189–190). Ein Unterschied zeigt sich zugleich darin, dass auf dieser Grundlage auch der Anteil von Frauen an den betrieblichen Vorgesetzten in der DDR höher war.

Verkaufsarbeit war zudem im Osten regelhaft als Vollzeitberufstätigkeit organisiert, wobei die etwas höhere Arbeitszeit als im Westen vor dem Hintergrund zahlreicher, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung berücksichtigender wie verfestigender Arbeitsfreistellungen (bei der Erkrankung von Kindern, der Verrichtung von Haushaltsarbeiten, bei »gesellschaftlichen« Tätigkeiten) gesehen werden muss (ibid., S. 197).

Die Personalstärke in den DDR-Einzelhandelsgeschäften soll außerdem, gemessen an den Ladenflächen, rund das Dreifache der in der Bundesrepublik überblickten Standards umfassen haben, ein Umstand, der gleichfalls mit den Rationalisierungsprozessen (West) zu tun haben dürfte. Gleichzeitig war der Anteil qualifizierter Beschäftigter in der DDR im Einzelhandel höher als im Westen.

In den 1990er-Jahren fand mithin sowohl eine arbeitspolitische wie eine technische Umwälzung statt, die darüber hinaus mit dem Umstand garniert wurde, dass die neue Führungsebene im Management und im Geschäft fast ausschließlich aus Westdeutschen (und vielen Männern) bestand. Arbeitspolitisch wurde, zumal in den neuen Discountern, Teilzeitarbeit und nicht qualifizierte (beziehungsweise fachfremde) Beschäftigung zum Standard.

Technisch verbreiteten sich, besonders durch Neugründungen auf der »grünen Wiese«, die neuen logistischen Hilfsmittel (Handscanner, neue Registrierkassen, Warenverwaltungssysteme) schnell. Mit der Veräußerung der Grundstücke von HO und KONSUM wurden die Mieten für die Nachfolgestrukturen zur Belastung (Brückweh 2019). Dies und die sehr breite Nachfrage nach Westprodukten bei einer Verweigerung von Kreditvergabe trieb die früheren DDR-Betriebe in den Ruin.

Die eben erst in den neuen Bundesländern aktiven Gewerkschaften begleiteten diesen Prozess sehr kritisch, hatten aber mangels Organisationsmacht kaum Chancen, Einfluss zu nehmen. Der Prozess insgesamt kann als Beispiel eines sehr schnellen, strukturierten Prekarisierungsprozesses einer bestimmten Form weiblich konnotierter Erwerbsarbeit bezeichnet werden. Dies wiederum galt für den Westen mit der Teilzeitarbeit, der oft zunächst untertariflichen Beschäftigung bei Aldi, Lidl und Co, ebenso wie für den Osten, wo Eigentums- und Arbeitsverhältnisse, die »im Westen« lange Jahre der Etablierung hinter sich hatten (und somit übrigens auch größere Chancen für gewerkschaftliche Organisierung), nunmehr sehr schnell eingeführt wurden.

Es verbanden sich hier das zweite und das dritte Moment der Prekarisierungsgeschichte: neoliberale Paradigmen innerhalb der Beschäftigungspolitik und ökonomische Umwälzung in der ehemaligen DDR.

Die Belegschaften der Warenhäuser und Lebensmittelgeschäfte Leipzigs wurden nach der Wende schnell kategorisiert in Beschäftigte mit oder ohne »Übernahmeperspektive«. So wurde die Zukunft den Leipziger Verkäufer:innen mit Blick auf das unklare Schicksal ihrer bisherigen Arbeitgeber:innen bestimmt. In allen Interviews aus dem sächsischen Sample findet sich zudem eine mehr oder weniger massive Angst vor Mietsteigerungen und Wohnungsverlust (so etwa in OV 1, 1657–1660, OV 3, 629–631), nachdem nicht nur die Unternehmen privatisiert wurden, sondern es desgleichen zu einer Öffnung und Liberalisierung des Wohnungsmarkts kam.

Besonders im Bereich der HO erschien nunmehr, falls vorhanden, die bezahlte Arbeit als eine der letzten kostbaren Absicherungen. Viele Verkäufer:innen erklärten sich deshalb zur Anpassung an die neuen Bedingungen bereit, da nur so der Lebensunterhalt – zumindest vorläufig – erhalten werden konnte. Diese Angleichung an West-Gepflogenheiten im Einzelhandel wurde so erleichtert: In der Arbeitsmarktkrise von 1990 und danach akzeptierten die sächsischen Verkäufer:innen Teilzeit *volens volens* als das kleinere Übel (O-V 3, 273). Auch konnten die Unternehmen für die verbliebenen Kolleg:innen leichter eine massive Arbeitsverdichtung durchsetzen (OV 1, 1230), inklusive Teilzeit und 10-Stunden-Kräften (OV 1, 1230).

Die Entwicklung solcher prekären Arbeit-Zeit-Verhältnisse war ein konstitutives Element einer später sich ausentwickelnden gesamtdeutschen Prekarisierungsgesellschaft. Sie war eng verbunden mit der »Abwicklung« zigtausender Arbeitsplätze, nicht nur im Einzelhandel.

## Die Abwicklung der Industriearbeiter

Die Leipziger Metallindustrie war zum Zeitpunkt der Primärstudie ein herausgehobenes Beispiel der Abwicklung eines Standorts. Im Vergleich zur Transformation der Primärindustrien in Westdeutschland, das heißt der Verwandlung von Bergbau, Stahlindustrie oder Werften seit den 1960er-Jahren, fand die Deindustrialisierung dort in sehr kurzer Zeit statt. Die Geschwindigkeit der Veräußerung ehemaligen Staatseigentums erschwerte zugleich eine grundlegende Infragestellung des Prinzips. Zwar kam es zu massiven Protesten, doch oft mit einer nur zögerlichen Unterstützung institutioneller Akteure, einschließlich der Gewerkschaften (Gehrke 2021; auch Brunner/Kuhnhenne/Simon 2019).

Auch in Leipzig wurde auf neuen »Montagsdemos« die Politik der nach dem Anschluss der DDR an die Bundesrepublik zu einer Privatisierungsmaschine verwandelten Treuhand und deren soziale Folgen kritisiert. So nahmen im Frühjahr 1991 immerhin bis zu 60.000 Menschen an solchen Demonstrationen teil, die jedoch nach der Ermordung des Präsidenten der Treuhandanstalt, Detlef Rohwedder, am 1. April schnell die Unterstützung der Gewerkschaften verloren und abebbten. Schließlich konnten die Proteste wenig daran ändern, dass die Neuordnung der früher »volkseigenen« DDR-Staatsbetriebe nach dem Prinzip eines Kosten-Erlös-Modells stattfand (Böick 2020). Die Folge war nach 1991 und 1992 ein Warten auf Investor:innen.

Zudem war die Leipziger Metallindustrie in eine (DDR-)inländische und durch die Warschauer Vertragsstaaten strukturierte ökonomische Arbeitsteilung

eingebunden, die nach 1990 nicht mehr existierte, sodass Hoffnungen auf eine Weiterführung vornehmlich dort bestanden, wo bereits zu DDR-Zeiten Betriebe Zulieferer westdeutscher Unternehmen waren, wie in der Autoindustrie. Gleichzeitig war auch die Leipziger Metallindustrie, wie Karrasch (1994, S. 175) schreibt, »eng in den Baukörper der Stadt Leipzig eingebunden«, wodurch sich das Problem der Blockade von Entwicklungsmöglichkeiten angesichts des umstrittenen und oft spekulativ bewerteten Immobilienbestands ergab.

Die Betriebe saßen förmlich in der Falle: Auf Westnachfrage angewiesen, nicht kreditwürdig bei den Banken und ihrer Immobilien beraubt, setzte überall ein dramatischer Niedergang ein.

So sank die Gesamtzahl der Industriebeschäftigten in der größten sächsischen Stadt von fast 120.000 im Durchschnitt des Jahres 1989 auf etwa 45.000 (1991), 25.000 (1992) und nicht einmal 20.000 im Jahr 1993. In diesem Jahr waren nur noch etwa 15 Prozent der Arbeitsplätze des Durchschnitts von 1989 überhaupt vorhanden (Karrasch 1994, S. 175).

Im Vergleich verminderte sich die Zahl der Industriebeschäftigten in durch Großbetriebe des Metall- und Stahlsektors geprägten West-Städten wie Dortmund, Stuttgart oder Hannover 1992 gegenüber 1989 lediglich um zwischen 3 und 5 Prozent (Karrasch 1994, S. 171). Die Entwicklung hatte außerdem den Beigeschmack, dass die Möglichkeiten einer sozialen Abfederung der Krisenfolgen im Westen, zumindest für die Kernbelegschaften, nicht selten von einem florierenden Geschäft ihrer Arbeitgeber:innen im Osten abhängig waren.

Die ausgewählten Interviews aus dem Leipziger Sample wurden mit Beschäftigten geführt, die in Betrieben des ehemaligen Leipziger Gießereikomplexes (VEB Gießereianlagenbau und Gußerzeugnisse, GISAG) arbeiteten. Die Betriebe der GISAG, die seit den 1970er-Jahren in unterschiedlichen Kombinatzen zusammengeführt waren, hatten in der DDR vorwiegend Formen für den Gussprozess vielfältiger Waren hergestellt, von den Schienen für die Modelleisenbahn über Kurbelwellen für den Wartburg und desgleichen für Volkswagen bis hin zu avancierten Gussformen für die Rüstungsindustrie (Verein Deutscher Gießereifachleute 1999).

Im Stammbetrieb der GISAG, der etwa drei Kilometer westlich des Stadtzentrums im Stadtteil Linden lag, hatte sich im November 1989 wie in vielen größeren DDR-Betrieben eine Gruppe des Neuen Forums konstituiert, die sich als ein betrieblicher Kern einer zu bildenden unabhängigen Gewerkschaftsbewegung verstand (Der Former 1989). Die Gruppe stellte mit etwa zwei Dutzend Teilnehmenden allerdings – wie auch vielfach sonst in den Betrieben – zu diesem Zeitpunkt eine Minderheit dar (Gehrke/Hürtgen 2001, S. 24–31).

Sie kritisierte die Entmündigung der Beschäftigten durch die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands (SED), den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund

(FDGB) und die Betriebsgewerkschaftsleitung und forderte eine »Durchsetzung des Leistungsprinzips« gegenüber dem vorherrschenden »Schlendrian« (Der Former 1989). Sehr deutlich thematisierte man ebenso die Umweltfolgen der Produktion und verband sie mit der Forderung nach »neuen Umweltechniken« und einer allgemeinen Rationalisierung der Produktion. Die Gruppe fragte außerdem nach Möglichkeiten, dies durch eine »industrielle Kooperation mit ausländischem Kapital« zu verwirklichen (Der Former 1989).

Einige Monate später konnten sich nur noch wenige der früher rund 10.000 Beschäftigten aus den Leipziger Gießereien Hoffnungen auf einen Erhalt des alten Arbeitsplatzes machen. Der Stammbetrieb in Linden war schon im Laufe des Jahres 1990 geschlossen worden. Andere Standorte des Gießereikomplexes, so in Leipzig-Großschocher, einige Kilometer südlich von Linden, durften dagegen weiter auf eine:n Investor:in warten. Aber auch dort wurde letztlich nur ein geringer Teil der Arbeitenden vorläufig weiter beschäftigt. Zu diesen gehörte Herr Runschke, dessen Interviewaussagen im Rahmen des Projekts »Alltägliche Lebensführung« im Folgenden vorgestellt werden.

»Manchmal bin ich ganz alleine, niemand sieht mich«

Herr Runschke ist zum Zeitpunkt der Befragung am 16. Juli 1991 Mitte 40. Nach einer achtjährigen Volksschulzeit hat er eine Ausbildung bei der GISAG gemacht. Danach war er drei Jahre bei den Grenztruppen der Nationalen Volksarmee (NVA) in Thüringen, ein Hinweis darauf, dass er sich zumindest zu diesem Zeitpunkt durchaus mit dem SED-Staat arrangierte, ein Enthusiasmus, der später stark nachgelassen habe (OS 7, 562).

Nach der NVA kam er in einem anderen GISAG-Betrieb unter als seinem Lehrbetrieb. Dort wurden, eben in Großschocher, Sandformen für diverse Gießereiprodukte gebaut, eine strategisch-ökonomisch bedeutsame, hoch qualifizierte und aufwendige Tätigkeit. Runschke arbeitete schon vor der Wende in einem Dreischichtsystem, das aufgrund des Produktionsprozesses bei den Sandform-Anlagen, deren zeitweise Stilllegung möglich, aber kompliziert ist, auch ihm selbst als notwendig erschien (ibid., 758–759).

Herr Runschkes Lebensgefährtin hat bis 1989 in Wechselschicht in Vollzeit als Verkäuferin im Einzelhandel gearbeitet, unterbrochen lediglich für etwa drei Jahre nach der Geburt der beiden Kinder (ibid., 20–154, auch im Folgenden). Zum Zeitpunkt des Gesprächs ist die Tochter 13 Jahre alt, der Sohn 16, sie wohnen beide noch im elterlichen Haushalt. Nach der Wende wechselte Frau Runschke im Einzelhandel in Teilzeit und dann, ebenfalls mit verkürzter Arbeitszeit, in ein Fleischereigeschäft.

Während im Interview als Vorteil geschildert wird, dass es in dem Fachgeschäft keine Schichtarbeit gibt, wird zur selben Zeit berichtet, dass so viele Überstunden anfielen, dass Frau Runschke de facto circa 40 Stunden in der Woche arbeite (ibid., 33–52). Herr Runschkes kritische Äußerungen lassen annehmen, dass es sich in jenem Fleischereigeschäft um eine Entgrenzung der Arbeitszeit nach Personal-, Liefer- und Kundenaufkommen handelte, die in ihrem Ausmaß durchaus mit dem vergleichbar sein dürfte, was Frau Borowsky etwa zeitgleich in Bayern widerfuhr.

Zu Beginn des Gesprächs zu den Perspektiven seines Arbeitsplatzes befragt, antwortet Herr Runschke, er sei »eigentlich« sicher, dass er nicht leicht zu ersetzen sei: »Das, was ich mache, können nicht viele« (ibid., 94).

Es folgt eine ausführliche Darstellung seiner Tätigkeit in der Umwandlung von Sand in einen Sand-Harz-Formstoff, der für die Gießerei überall benötigt wird und in dessen Herstellung der Betrieb »DDR-Spitze« gewesen sei (ibid., 262–263, auch im Folgenden). Die Arbeit ist vor allem überwachend, den Umwandlungsprozess und die Qualität des Ergebnisses kontrollierend. Sie sei, so Herr Runschke, stark durch »ein Gefühl für die Anlage« und die dort induzierten Erhitzungs- und Abkühlungsprozesse bestimmt. Was die Arbeitsverdichtung betrifft, so geht es »stoßweise« zu. Beim An- und Abfahren sei es notwendig, mit mehr als einer Person an der Anlage zu sein, was aber nicht immer gewährleistet sei.

Die Tätigkeit war schon zu DDR-Zeiten verhältnismäßig anerkannt und gut entlohnt, denn es herrschte ein Mangel an qualifizierten Kräften. Insgesamt kann davon gesprochen werden, dass Herr Runschke zum Zeitpunkt des Interviews durchaus über eine gewisse individuelle Primärmacht verfügt. Das ergibt sich zum einen durch sein Erfahrungswissen, zum anderen dadurch, dass es für das von ihm hergestellte Produkt 1991 noch eine »Westnachfrage« gibt, so etwa in der Herstellung von Formen für die Produktion von Kurbelwellen, die bei Volkswagen gebraucht werden.

All das ändert aber nichts daran, dass der Arbeitsplatz von Herrn Runschke durch eine Betriebsschließung gefährdet ist. Sinnfältiger Ausdruck davon ist der Beschäftigtenabbau im gesamten GISAG-Komplex sowie die Einführung von Kurzarbeit, die selbst Herrn Runschke als »A-Kader« (ein Arbeitnehmer mit hohen Weiterbeschäftigungschancen) betrifft. Diese wird in der Gießerei konkret so organisiert, dass bei Auftragsmangel nur noch Instandsetzungsarbeiten durchgeführt werden, was bedeutet, dass Runschke zur Zeit der Befragung circa eine Woche im Monat zuhause bleibt.

Hinzu kommt, dass aufgrund der unklaren Eigentumssituation der Betrieb nach Treuhandvorgaben zum Zeitpunkt des Interviews keinerlei Investitionen

tätigen darf, eine Vorgabe, die von Herrn Runschke heftig kritisiert wird (ibid., 3765–3800, 3821–3822).

Befragt nach seinem Umgang mit der Schließungsdrohung sagt Herr Runschke, dass es nicht sinnvoll sei, sich zum jetzigen Zeitpunkt darüber Gedanken zu machen. Seine Antwort auf mögliche Alternativen fällt entsprechend defensiv aus: Erstens käme eine Umschulung aktuell nicht infrage, da er damit auch der Ressource des Spezialwissens beraubt würde; und zweitens sei er zumindest einstweilen nicht bereit, die Stadt oder gar das Bundesland zu wechseln.

Es bleibt Abwarten. Herr Runschke verdrängt das: »Wenn es mich trifft, dann trifft es mich wie der Hammer. Ich rechne praktisch mit allem, schiebe die Entscheidung aber von mir weg« (ibid., 100). Diese Ohnmachtserfahrung steht in einem sinnfältigen Kontrast zu der Handlungsmächtigkeit, die der Befragte im Produktionsprozess selbst erfahren hat und sogar noch zu erfahren scheint.

Obwohl der Arbeitsplatz für Herrn Runschke insofern, ganz anders als zu diesem Zeitpunkt für viele ehemalige Kolleg:innen, noch immer ein Haltepunkt bleibt, verschweigt er nicht die körperlichen und psychischen Belastungen, die er dort erfährt. Das gilt unter anderem für den ständigen Wechsel der Schichten: »Montag und Dienstag, da hat man mächtig zu tun. Mittwoch ist dann praktisch so, daß der Körper sich umgestellt hat« (ibid., 3267). Runschke wünscht sich nicht unbedingt die Abschaffung der Nachschicht, wohl aber einen weniger häufigen Wechsel, etwa über einen längeren Zyklus, beispielsweise mit einer 14 Tage lang kontinuierlichen Schicht.

Zudem erlebt er die Nachschicht als isolierend (ibid., 1400), nicht nur bezogen auf den Arbeitsprozess im engeren Sinne, sondern auch auf den gesellschaftlichen Zeitrhythmus: »Manchmal bin ich ganz alleine, niemand sieht mich« (ibid., 1425). Dabei bringt der diskontinuierliche Wechsel der Schichten, bei einer sehr harten und gesundheitsschädlichen Tätigkeit (ibid., 1500), ebenso das Problem der Schlaflosigkeit mit sich, die Runschke subtil mit einer durch Veränderungen im lokalen sozialen Umfeld ausgelösten Nervosität verknüpft: Dass er nicht schlafen könne, liege außerdem an der »Baustelle nebenan« (ibid., 1403). Und schließlich wird die Kurzarbeit durch den Befragten keinesfalls als Entlastung erlebt, denn sie schafft vielmehr zusätzliche Unruhe.

Aber die Familie Runschke gerät nicht allein aufgrund der Arbeitsplatzunsicherheit unter Druck. Die persönliche Situation aller Familienmitglieder erscheint vielmehr in »multipler« Hinsicht unsicher. So wirkt sich der Wechsel zwischen Nullstundenwoche und Vollzeitwerbsarbeit auf die Kohärenz der gemeinsamen Alltags- und Zeitplanung aus. Beide Elternteile sind davon betroffen, Herr Runschke aufgrund der Schichten und der Kurzarbeit, Frau Runschke wegen der unzuverlässigen Teilzeit, die der/die neue Arbeitgeber:in häufig »spontan« auf eine 40-Stunden-Woche ausdehnt.

Dies wiederum hat unmittelbare Auswirkungen auf die familiäre Arbeits- und Rollenverteilung, die die Runschkes früher patriarchal konzipiert hatten, mit der Ehefrau als Hauptverantwortlicher für die Haus-, Sorge- und Emotionsarbeit. So muss Herr Runschke nunmehr einspringen, wenn er entweder auf Kurzarbeit ist oder seine Frau plötzlich nicht zur Verfügung steht. Entsprechend sieht er die Koordination der familiären Zeitaufteilung als vorrangiges Problem (ibid., 418–430). Nicht nur die Zukunft, sondern ebenfalls die Gegenwart erscheint somit volatil.

Zugleich steigen durch die Privatisierung beziehungsweise die Wiederaneignung von früher kommunal-staatlich verwalteten Immobilien die Mieten. Die Nachbarschaft wird durcheinandergewirbelt. So soll auch das Haus, in dem Runschkes seit Jahrzehnten wohnen, den Besitzer wechseln, ein weiterer potenzieller biografischer Einschnitt, weil »wir im Prinzip alle hier wohnen bleiben wollen« und man »damit gerechnet [habe], bis zur Rente zu bleiben« (ibid., 1844).

Der Druck, sich möglicherweise nach anderen Wohnmöglichkeiten umsehen zu müssen, wird dadurch erhöht, dass die Miete immer größere Teile des Familieneinkommens schluckt:

»Das heißt, der Anteil, den man sparen kann, wird immer geringer. Und so viel ist da nicht, was man sparen. Denn weil ich ja immer nur mit dem großen Preiswürfel rechne, Miete. Das ist das, wovon ich am Anfang immer gesagt hab, das wird das teuerste und das ist auch das mit dem größten Fragezeichen« (ibid., 2458–2563).

Herr Runschke ist in dem Viertel, in dem die Familie wohnt, aufgewachsen, ebenso seine Frau. Die Nachbarschaftsbeziehungen, die die beiden aufgebaut haben, werden im Interview als sehr bedeutsam geschildert. Die Eltern von Herrn Runschke wohnen in derselben Straße.

Soziale Isolation droht mithin nicht nur durch die Nachtschicht; die potenzielle Neuzusammensetzung der Nachbarschaft kommt als weiterer Faktor hinzu. Die Frage des Besitzverhältnisses betrifft gleichermaßen die bis dato informell stattfindende gemeinschaftliche Nutzung von Räumen. Unten im Haus befinden sich, so Herr Runschke, ein ehemaliges »Backhaus« sowie ein »Waschhaus«, die gemeinschaftlich für allerlei Aktivitäten genutzt werden. Herr Runschke geht davon aus, dass dieser Raum in Kürze »enteignet« wird: »Der Nächste, der das Haus kauft, wird da unten alles in Beschlag nehmen« (ibid., 2343).

Informelle Netzwerke, die vor der zweiten Wende das Leben erleichtert haben, sind gefährdet. Dabei sieht Herr Runschke diese Netzwerke aus der DDR-Erfahrung heraus nicht einfach nur als persönliche Ressourcen, vielmehr betont er deren zwiespältigen Charakter. Dies gilt insbesondere für die Rolle, die der Betrieb in der DDR als Ort der Produktion wie auch des »Organisierens« von Waren,

Material und sonstigen Ressourcen bedeutete (ibid., 2060). So seien während der offiziellen Arbeitszeiten Besorgungen oder verlängerte Pausen gemacht worden:

»Denn wenn die Leute gesagt ham, du kannst mich mal, dann war das wörtlich zu nehmen. Denn rausschmeißen konnt' er mich nich' und damit hat er nichts in der Hand gehabt gegen die Leute. [...] Und damit konnten die machen was sie wollten, ne. Das untergräbt die Autorität« (1225).

Jenes Untergraben der Autorität freilich gilt als kaum positiv, es ist eben mit »Schlendrian« und »Bürokratie« identifiziert. Die so entstehende Ambivalenz in der Bewertung des »Organisierens« kommt sehr plastisch im Wechsel von »Wir« zu »Die« in folgendem Satz zum Ausdruck, der die DDR-Arbeiterfahrung resümiert: »Wir haben ja auch vieles genossen. Und wenn's bloß die Arbeitsbummelei ist, die sie gehabt ham. Oder n'zeitigen Feierabend« (3665).

Die Herausforderung, die sich daraus ergibt, dass Arbeitszeit in der neuen Ordnung verdichtet, volatil und flexibilisiert wird, sieht Herr Runschke am Ende nicht zuletzt als Herausforderung für die nächste Generation, konkret für seine beiden Kinder. Zwischen den damit verbundenen Erwartungen und Befürchtungen zu navigieren, kann nicht einfach gewesen sein, denn die Forderung nach flexiblem Zeitmanagement *durfte* in Leipzig 1991 kaum als Zumutung gelten.

Zu dieser Unruhe passt schließlich ein weiterer, nur auf den ersten Blick ganz anders verorteter Aspekt: Im Interview äußert Herr Runschke ausführlich seine Sorge über die zunehmende Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen, die er in seinem unmittelbaren Umfeld beobachtet. Er bezieht diese Beunruhigung auf die Folgen der industriellen Produktion. Auffallend ist bei alldem allerdings, dass als Beispiele gerade nicht die Gießereiproduktion oder seine konkrete Arbeit dienen, sondern die Folgen des Braunkohletagebaus (2182–2183).

Diese Abspaltung mag vor dem Hintergrund der prekären Arbeits- und Lebenssituation der Runschkes interpretiert werden. Denn obwohl die ökologischen Dimensionen der Industrieproduktion ihn beschäftigen, wirkt das Thema im Gespräch wie auf eine andere Ebene verschoben. Die erst wenige Monate zuvor formulierte Forderung der erwähnten Betriebsgruppe des Neuen Forums nach einer sozial-ökologischen Transformation erscheint in weiter Ferne. In den kritischen Äußerungen des Interviewten zur Politik der Treuhand spielt diese Dimension jedenfalls keine Rolle, und so verhält es sich auch in allen anderen Interviews aus diesem Sample. Man hat »persönlich« eben andere Sorgen als »gesellschaftliche«. Aber gilt das ebenfalls für die anderen Befragten des Samples?

»Uns gibt es nicht mehr«

In allen Interviews, die mit Industriearbeitern in Leipzig 1991 geführt wurden, konstatieren die Befragten eine Destabilisierung der individuell erfahrenen Zeitordnungen (etwa NI 1, 151, 1033, 1119, 1600). Dabei bezieht sich jene Destabilisierung nicht nur auf die Erwerbsarbeit, sondern auch auf die Wohnsituation (zum Beispiel auch NI 4, 348). Zudem sei die Organisation des Alltags schwerer geworden, weil Betriebe bestimmte Funktionen nicht mehr übernahmen, beispielsweise die Sicherung der sozialen Reproduktion während der Arbeitszeit (Einkaufen gehen, Kinderbetreuung, Betriebsbibliotheken etc.; etwa I2O, 1805, 2209).

Unruhe und Zukunftssorgen werden speziell in jenen Interviews stärker artikuliert, in denen die persönliche soziale Stellung als gefährdet wahrgenommen wird. Es verschwindet dort die Option des Rückzugs in eine »Festung Alltag« (Dietzsch/Hoffmann 1995, S. 74, 92).

Nach den politisch-ökonomischen Ursachen jener Destabilisierung befragt, verweisen die Interviewten ganz überwiegend auf die Verantwortung der Treuhand und der »Westfirmen«. Diese profitierten, so die Befragten, von der plötzlichen Entwertung der DDR-Industrie (etwa I2 O, 2500–2587).

Aber nicht nur die Industrie als solche, auch die eigene Lebensleistung sehen die Befragten als entwertet. »Uns gibt es nicht mehr« (NI 1, 123). Oder, wie es ein anderer Befragter formuliert:

»Diese Arroganz, Überheblichkeit. Vor allem das Abmindernde, von uns zu sagen, dass wir nun schlechter sind. [...] Allgemein entsteht drüben der Eindruck, daß wir eben zu faul sind zur Arbeit« (OS 7, 3855).

Aus der Verletztheit der Befragten wird zugleich deutlich, dass sie die Pflicht zur Arbeit als zentrales Dispositiv anerkennen. Dies galt in der DDR, auf der gleichen Höhe wie »Sparsamkeit«, als Voraussetzung, Ansprüche auf eine gesicherte Zukunft erheben zu können (Wehrich 1998, S. 69–73).

Dieses Muster ist wiederum nicht allein vor dem Hintergrund der autoritären Strukturen in der DDR-Arbeitsgesellschaft zu begreifen, sondern muss im Kontext jener Instabilitätserfahrungen gefasst werden, die die Kindheit der Generation der Runschkes in den 1940er- und 1950er-Jahren geprägt hatten. Auch insofern wird in den Gesprächen von 1991 weitaus mehr aufgerufen als lediglich die Erfahrung des Arbeitsplatzverlusts – es scheint hier, wenn man so will, eine »ganz alte« Prekarität auf.

Freilich funktionierte jener Tausch zwischen der Bereitschaft zur Lohnarbeit und der Verwirklichung daraus abgeleiteter Ansprüche schon in der DDR-Gesellschaft nicht. Eine Hauptkritik an der Arbeitswelt der Vorwende ist in den Inter-

views die ausufernde Bürokratie sowie die Ineffizienz (I2O, 646), wie es gleichermaßen im oben zitierten Flugblatt des Neuen Forums zum Ausdruck kommt.

Die Befragten erlebten die politischen Veränderungen um 1989 als Demokratisierungsversprechen. Wie sich diese Verbesserung im eigenen Alltag zeigt, bleibe jedoch noch abzuwarten. Die Nichtanerkennung der eigenen Arbeit wird 1991 mithin ebenso auf die DDR wie auf die BRD bezogen.

Die Enttäuschung über unerfüllte Erwartungen führt mehrheitlich eine passive Haltung mit sich. An den neuen Montagsdemos, die von der IG Metall mitorganisiert wurden und die sich gegen den »Ausverkauf« der DDR-Industrie richteten, beteiligte sich nur einer der Befragten (Herr Tikovsky; ausführlich Wehrich 1998, S. 177–180). Die anderen fühlten sich hinsichtlich solcher Initiativen eher gelähmt. Wehrich bilanziert mit einem Bezug auf einen Durkheim'schen Begriff (Durkheim 1930/2022), dass es sich um Schilderungen aus einem »anomischen Alltag« handele, in dem »den Einzelnen Krisenbewältigungsstrategien abverlangt werden« und allzu häufig bereits »Ausländer als Personifizierungen jener Anomie angenommen« würden (Wehrich 1998, S. 116).

## Schluss: Die Zukunft von 1990

Ich werde die am Anfang gestellten Fragen nun in umgekehrter Reihenfolge bilanzierend diskutieren. Zunächst zur Frage nach der damals erlebten Zukunft: Die verallgemeinerte Prekarisierung, die im Leipziger Sample stark ausgeleuchtet erscheint, erlaubt nicht die Konstruktion einer erwartbaren Zukunft. Eher handelt es sich um ein Verworfensein auf die Gegenwart, die sich aus den Notwendigkeiten sozialer Reproduktion in Familie und Nachbarschaft vor Ort und der Erreichbarkeit von Erwerbsarbeit je spezifisch zusammensetzt.

So erscheint das Bild, das jene Befragten von Zukunft zeichnen, als an die Gegenwart angelehnt, utopisch oder fatalistisch. Aber in allen Interviews, ob in Sachsen oder in Niederbayern, erscheint darüber hinaus, trotz der diesbezüglichen Ungleichzeitigkeiten, »Zukunft zu haben« als etwas, was man eher der nächsten Generation wünscht. Für die eigene Biografie gilt es als Privileg, das man sich im Kontext aktueller beruflicher und privater Zeitverhältnisse leisten können oder, wie Frau Borowsky, in der Gegenwart teuer bezahlen musste.

Auf die zweite Frage bezogen, wie Veränderungen in der Teilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit von den Befragten erlebt werden, fällt bilanzierend auf, dass diese Frage recht leicht auf Erwerbsarbeitszeiten zu beziehen ist. Schwerer fällt es, die Veränderungen zu beurteilen, die jenseits von Erwerbsarbeit verortet waren.

Das mag damit zusammenhängen, dass in den Interviews die Perspektive der Partner:innen und der Kinder nicht explizit vorkommt. So können wir zwar davon sprechen, dass in den vielen Interviews die vorhandenen Ressourcen für Sorge- und Emotionsarbeit als unzureichend, unsicher und bedroht gezeichnet werden. Auswege werden aber vor allem als individuelle Entscheidungen skizziert. Nur in einigen gut dokumentierten Ausnahmefällen sprechen die Befragten die Notwendigkeit an, tradierte Formen des Zusammenlebens zu überwinden.

Deutlich wird immerhin, dass es besonders bei erwerbstätigen Frauen erweiterte Autonomiewünsche gab, von denen auch eine Milderung des Zeitmangels erhofft wurde. In einigen der Interviews wird außerdem sehr plastisch, wie der Übergang zwischen beiden Aspekten der Arbeitszeit so belastet werden konnte, dass er als andauernde Regellosigkeit erschien (als »Anomie«).

So stehen die hier untersuchten Materialien eher für eine Etablierung von Zeitstrukturen, die *weniger* individuelle Entscheidungsfreiheit erlauben. Selbst eine Nullstundenarbeit wird in den Interviews kaum als Gewinn von »Qualitätszeit« gesehen, sondern als Bedrohung, weil man antizipierte, dass soziale Ansprüche an Erwerbsarbeit gekoppelt bleiben würden. Auch insofern gehören die Geschichten, die in den vorliegenden Interviews erzählt werden, zur Vorgeschichte der Etablierung entgrenzter, unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und eines Welfare-to-Work-Regimes.

Arbeitszeit im Sinne von fremdbestimmten, von Führungskräften induzierten neuen Arbeitsmodellen spielt in diesem Zusammenhang im Primärmaterial und gleichermaßen in den Projektveröffentlichungen eine identifizierbare Rolle: Es wird sehr klar über die »ältere« Problematik von Schichtarbeit reflektiert und berichtet, ebenso aber über verhältnismäßig neue Modelle wie KapovAz. Die Problematik der mit diesen neuen Formen verbundenen Bewältigung von Arbeitszeiten wird sehr plastisch geschildert, während zugleich konkret über Alternativen gesprochen wird: Gleitzeit, mehr Arbeitszeitautonomie, mitunter verbunden mit einer Schilderung von kleinen, subversiven Formen einer Wiederaneignung von Zeitautonomie.

Was schließlich auffällt, ist die Abwesenheit von gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik in den Gesprächen mit Beschäftigten, vor allem das Fehlen der *Arbeitszeitverkürzung* als möglicher Reformalternative, die mehr Selbstbestimmung im Arbeits-Reproduktions-Alltag schaffen könnte. Es ist eine Option, die in den Interviews fünf Jahre nach dem Streik von 1984 um die 35-Stunden-Woche kaum erwähnt wird.

Es gibt mehrere Erklärungen für diese Auffälligkeit: die mangelnde aktuelle Bedeutung der Forderung oder die Schwierigkeit, Arbeitszeitverkürzung als sinnvolle Option dort zu etablieren, in denen gewerkschaftliche Interessenvertretung schwächer ist als in der Metall- und der Druckindustrie. Die mit der Tarifie-

rung der 35-Stunden-Woche (und nicht des 7-Stunden-Tags) verbundene Flexibilisierung auch in den Kernbereichen der männlich geprägten gewerkschaftlichen Organisierung könnte gleichfalls eine Rolle spielen. Dies bleibt allerdings angesichts der Abwesenheit des Themas Spekulation.

Festgehalten werden kann, dass die Aneignung von Autonomie in den drei Schichten von den Befragten selten anders denn als individuelles Problem verhandelt wird. Es wäre das Thema eines anderen Texts zu diskutieren, was erforderlich ist, um die Verknüpfung zwischen alltäglicher Lebensführung und gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung (wie aktuell etwa der 4-Tage-Woche) tatsächlich zu ermöglichen.

## Literatur

- Baethge, Martin/Grimm, Andrea/Oberbeck, Herbert (1992): Neue arbeits- und personalpolitische Konzepte im Groß- und Einzelhandel. In: Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (Hrsg.): Personalentwicklung im Handel: zwischen Stagnation und neuen Perspektiven, Frankfurt am Main: Campus, S. 11–107.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (Hrsg.) (1992): Personalentwicklung im Handel: zwischen Stagnation und neuen Perspektiven, Frankfurt am Main: Campus.
- Böick, Marcus (2020): Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung 1990–1994. 4. Auflage, Göttingen: Wallstein.
- Brückweh, Kerstin (2019): Wissen über die Transformation. Wohnraum und Eigentum in der langen Geschichte der »Wende«. In: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 16, H. 1, S. 19–45.
- Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hrsg.) (2018): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld: transcript.
- Dahms, Vera/Wahse, Jürgen (1994): Zur Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland im Transformationsprozess. In: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jürgen/Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin: Akademie-Verlag, S. 29–54.
- Der Former (1989): Organ der Leitung der BPO der SED im VEB GISAG 39, H. 23, <https://www.ddr89.de/nf/gisag.html> (Abruf am 7.5.2024).
- Dietzsch, Ina/Hofmann, Michael (1995): Zwischen Lähmung und Karriere. Alltägliche Lebensführung bei Industriearbeitern und Berufsumsteigern in Ostdeutschland. In: Lutz, Burkart/Schröder, Harry (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit im Transformationsprozess, München: Rainer Hampp, S. 65–96.
- Dunkel, Wolfgang/Hanekop, Heidemarie/Mayer-Ahuja, Nicole (2019): Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel der Arbeit nach dem Fordismus, Frankfurt am Main: Campus.
- Durkheim, Émile (1930/2022): Le suicide. Introduction de Serge Paugram, Paris: Quadrige.

- Gehrke, Bernd (2021): Der vergessene Widerstand gegen die Treuhand. In: Marx21, <https://www.marx21.de/der-vergessene-widerstand-gegen-die-treuhand/> (Abruf am 7.5.2024).
- Gehrke, Bernd/Hürtgen, Renate (2001): Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989: Die unbekannte Seite der DDR-Revolution, Berlin: Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung.
- Glaubitz, Jürgen (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel – auf dem Rücken der Beschäftigten. In: WSI-Mitteilungen 71, H. 2, S. 150–154.
- Goldmann, Monika/Jacobsen, Heike (1994): Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel: neue Wege des Technikeinsatzes, der Arbeitsgestaltung und Personalpolitik in einer Frauenbranche, Dortmund: Montania.
- Grünert, Holle/Lutz, Burkart (1994): Transformationsprozess und Arbeitsmarktsegmentation. In: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jürgen/Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin: Akademie-Verlag, S. 3–28.
- Herr, Hansjörg (2002): Arbeitsmarktreformen und Beschäftigung. Über die ökonomietheoretischen Grundlagen der Vorschläge der Hartz-Kommission. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 32, H. 129, S. 515–536.
- Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Leverkusen: Leske und Budrich.
- Jacobsen, Heike (1999): Umbruch des Einzelhandels in Ostdeutschland. Westdeutsche Unternehmen als Akteure im Transformationsprozess, Frankfurt am Main: Campus.
- Jacobsen, Heike/Hilf, Ellen (2000): Deregulierung der Öffnungszeiten im Einzelhandel. Ein Streit über den Weg in die Dienstleistungsgesellschaft. In: WSI-Mitteilungen 53, H. 1, S. 55–64.
- Jürgens, Kerstin (2010): Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS, S. 483–513.
- Kaluza, Jens/Molnár, Doreen/Richter, Jenny/Rieger, Kathrin (1994): Der Transformationsprozess im Einzelhandel der neuen Bundesländer. In: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jürgen/Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin: Akademie-Verlag, S. 185–206.
- Karrasch, Petra (1994): Die Leipziger Metallindustrie: Situationen – Chancen – Perspektiven. In: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jürgen/Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin: Akademie-Verlag, S. 167–184.
- Keller, Berndt (1989): Ein Irrweg der Deregulierung: Das Beschäftigungsförderungsgesetz. In: WSI-Mitteilungen 42, H. 5, S. 274–283.
- Lambsdorff, Otto Graf (1982): Konzept für eine Politik zur Überwindung der Wachstumsschwäche und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. In: Neue Bonner Depesche (Beilage), H. 1/1982, S. 1–11.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7/1985, S. 415–434.
- Oppolzer, Alfred (1992): Kurzpausen für Kassiererinnen. Zur menschengerechten Gestaltung der Kassenarbeit, Köln: Bund.
- Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Hemsbach: Leske und Budrich.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1987): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt, Bielefeld: Kleine.

- Raphael, Lutz (2019): *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Deutschlands nach dem Boom*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rerrich, Maria S. (1995): Die Alltagsaufgabe der Sorge für andere: zur Lebensführung von Verkäuferinnen. In: Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung«: *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Hemsbach: Leske und Budrich, S. 171–209.
- Verein Deutscher Gießereifachleute (Hrsg.) (1999): *150 Jahre Leipziger Gießereigeschichte. Eine Hommage an die Region Leipzig und ihre industriellen Wurzeln*, Leipzig: Edition Leipzig.
- Wehrich, Margit (1998): *Kursbestimmungen. Eine qualitative Paneluntersuchungen der alltäglichen Lebensführung im ostdeutschen Transformationsprozess*, Pfaffenweiler: Centaurus.



# Wie entstehen gewerkschaftliche Zeitpolitiken? Zur Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung 1975–1984

*Knud Andresen und Alexandra Jaeger*

## Einleitung

Der Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie 1984 ragt ob seiner Größe und Dauer in der Geschichte von Arbeitszeitkonflikten besonders heraus. Rückblickend betrachtet stand er am Ende einer scharfen Auseinandersetzung, in der es darum ging, in welcher Form und mit welcher Strategie Gewerkschaften die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen als Mittel zum Abbau von Arbeitslosigkeit umsetzen sollten. Daher untersuchen wir in diesem Artikel, wie seit Mitte der 1970er über Arbeitszeitverkürzungen in den Gewerkschaften gerungen wurde, um zu klären, wie gewerkschaftliche Zeitpolitiken entstehen.

Trotz einer Vielzahl zeitgenössischer und sozialwissenschaftlicher Publikationen zur Arbeitszeitverkürzung (Schneider 1984; Scharf 1987; Lehdorff 1982; Steinrück et al. 2001; Rinderspacher 1985) und obwohl vor einigen Jahren der »temporal turn« ausgerufen wurde (Rothauge 2017), gibt es weiterhin eine Lücke in der zeithistorischen Forschung. Das ist insoweit interessant, als gerade im Wandel der Arbeitswelten nach der ökonomischen Boomphase die Aushandlungen über Arbeitszeitverkürzungen ein wichtiges Feld darstellen, weil es um ökonomische Faktoren wie Strukturwandel und Massenarbeitslosigkeit, aber auch um kulturhistorische Aspekte wie veränderte Zeitvorstellungen in der Gesellschaft geht.

So hat Dietmar Süß mit Blick auf die Arbeitswelten Thesen zur zeithistorischen »Zeit«-Geschichte vorgelegt, fokussiert aber vor allem auf das Thema »Flexibilisierung« und hebt besonders die Bedeutung des Wertewandels für Arbeitszeitverkürzungen hervor (Süß 2012, 2016; siehe auch den Beitrag von Dietmar Süß in diesem Band). Klaus Kempster (2003) präsentiert währenddessen wichtige Hinweise zur gewerkschaftlichen Debatte zur Arbeitszeitverkürzung für die Industriegewerkschaft (IG) Metall, der Schwerpunkt seiner Darstellung liegt jedoch auf der Rolle ihres Vorsitzenden Eugen Loderer.

Hans-Jürgen Urban hat von einer »Begründungstrias« gewerkschaftlicher Zeitpolitiken gesprochen, die sich über die Zeiten zwischen arbeitsmarktlichen, humanisierenden und alltagskulturellen Aspekten bewegen und in ihren spezifischen historischen Konstellationen erklärt werden müssen (Urban 2024). Grundsätzlich gibt es ein geregeltes Verfahren: Tarifpolitische Ziele werden auf den Gewerkschaftstagen beschlossen. Die meisten Satzungen sehen vor, dass die Gewerkschaftsvorstände die Forderungen dann mit hoher Gestaltungsfreiheit nach den Gegebenheiten umzusetzen versuchen.

Aber bei den Arbeitszeitdebatten der 1970er- und 1980er-Jahre wird auch deutlich, dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen die Strategiefindung prägen – ohne Wirtschaftskrise infolge der Ölpreiskrise, den Strukturwandel der Industriegesellschaft mit einem Niedergang von Traditionsindustrien und anhaltend hohen Zahlen an Arbeitslosen ist sie kaum zu verstehen. Der Anstieg weiblicher Beschäftigung wurde zwar auch häufiger als ein Faktor des Wandels genannt, aber bei der Gestaltung der Tarifpolitik spielten Fragen nach Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Reproduktion nur eine sehr untergeordnete Rolle (siehe Beitrag von Alexandra Jaeger in diesem Band).

Arbeitszeitverkürzungen wurden für die Gewerkschaften zum zentralen Instrument einer Umverteilung von Arbeit und damit der Reduzierung von Arbeitslosigkeit. Hinzu kam der wissenschaftlich-politische Diskurs, der die Gewerkschaften beeinflusste und auf den sie selbst rückwirkten. Schließlich prägten inner- und zwischengewerkschaftliche Programmatiken, Logiken und Konflikte die Debatten.

Für die Analyse gewerkschaftlicher Zeitpolitiken kommt den Unterlagen der Vorstandsabteilungen eine große Bedeutung zu. Zum einen saßen hier Akteur:innen, die als Expert:innen selbst eine wichtige Rolle spielten, weil sie beispielsweise Studien rezipierten, Grundsatzpapiere erarbeiteten oder die Entwürfe für die Reden der Vorsitzenden verfassten. Zum anderen sind die Akten der Vorstandsabteilungen ein ergiebiger Fundus, da hier interne Kommunikation, Presseartikel, gewerkschaftliche Beschlüsse, Gesetzesinitiativen, Studien und wissenschaftliche Aufsätze gesammelt wurden.

Zudem haben wir gewerkschaftliche Periodika, vor allem die *Gewerkschaftlichen Monatshefte*, die Funktionärszeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) *Die Quelle* und die *WSI-Mitteilungen*, ausgewertet, in denen sich die Entwicklung der Forderungen und Debatten nachvollziehen lässt. Anhand von Akten und Publizistik des DGB sowie der IG Metall skizzieren wir die gewerkschaftliche Arbeitszeitdebatte und zeichnen am Beispiel der IG Metall die Entscheidung für die Tarifforderung nach der 35-Stunden-Woche nach.

## Vorgeschichte – die Durchsetzung von 5-Tage- und 40-Stunden-Woche

Arbeitszeitverkürzungen begleiteten die ersten beiden Jahrzehnte der Bundesrepublik, insbesondere die Etablierung der 5-Tage-Woche prägte die Gesellschaft. Um 1950 war eine tarifliche Arbeitszeit von 48 Stunden die Regel, bei einer meist sechstägigen Arbeitswoche. Wichtige Schritte waren daher die Aufgabe des Samstags als regulärer Arbeitstag und eine allmähliche Einführung der 40-Stunden-Woche. Unter der Parole »Samstags gehört Vati mir!« nahm der DGB im Jahre 1956 die Wünsche der Beschäftigten nach einem freien Wochenende auf. Begründet wurden diese Forderungen vor allem mit der Humanisierung des Arbeitslebens und alltagskulturellen Aspekten.

Angesichts des Produktivitätszuwachses in der industriellen Boomphase zeigten die Arbeitgeberverbände in dieser Frage eine Kompromissbereitschaft (Schneider 1984, S. 154–156; Scharf 1987, S. 624–626). Dennoch verlief die flächendeckende Einführung extrem ungleichzeitig.

Von der ersten Vereinbarung, Arbeitszeiten zu senken, bis zur endgültigen Etablierung der 40-Stunden-Woche 1967 dauerte es in der Metallindustrie elf Jahre. In anderen Branchen verlief es ähnlich, wobei der Metallbereich in dieser Zeit seine tarifpolitische Vorreiterrolle festigte. Allerdings war es die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die schon 1959 die 40-Stunden-Woche für die Zigarettenindustrie tarifierte. Erst 1973 hatten 69 Prozent der rund 18 Millionen tariflich abgesicherten Beschäftigten eine 40-Stunden-Woche. Als der öffentliche Dienst nachzog, waren es 1975 dann mehr als 90 Prozent (Scharf 1987, S. 639).

Die seit der Ölpreiskrise 1973 anhaltende Arbeitslosigkeit und die wirtschaftlich eher schwachen Aussichten rückten auch in den gewerkschaftlichen Debatten um arbeitsmarktpolitische Fragen und Forderungen nach staatlichen Konjunkturpaketen in den Vordergrund. Eine verkürzte Wochenarbeitszeit wurde zwar gelegentlich gefordert, aber weniger als kurzfristiges Ziel. So verstand die Deutsche Postgewerkschaft ihre Forderung nach einer 35-Stunden-Woche 1974 als Teil einer langfristigen Strategie, nicht als aktuelle Forderung (Schmidt 1974). Tatsächliche kürzere Arbeitszeiten waren in dieser Phase vor allem eine Reaktion auf die wirtschaftliche Krise; speziell in der Industrie kam es zu Kurzarbeit (Db. 1975).

In gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Arbeitszeitdebatten wurde Mitte der 1970er-Jahre hauptsächlich über längeren Urlaub, die Verwirklichung der 40-Stunden-Woche oder die Einschränkung von Nacht- und Schichtarbeit diskutiert, wie es sich in den Tarifberichten in der *Quelle* jener Jahre nachvollziehen lässt. Zeitfragen wurden insbesondere im Kontext von

Humanisierung der Arbeit gesehen, Arbeitszeitverkürzung als Mittel gegen Arbeitslosigkeit war noch kein Thema (Schneider 1984, S. 175–176).

## Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Instrument gegen Arbeitslosigkeit

In der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre veränderte sich allmählich die Bedeutung von Arbeitszeitverkürzungen in der gewerkschaftlichen Programmatik. Die ökonomischen Eckdaten sprachen für eine anhaltende Arbeitslosigkeit, ebenso der industrielle Strukturwandel und eine zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Gewerkschaften gerieten in die Defensive. Lange forderten sie neue Konjunkturprogramme von der sozial-liberalen Bundesregierung, die aber nicht in ihrem Sinn umgesetzt wurden.

In der gewerkschaftlichen Publizistik lässt sich verfolgen, wie das Argument der Arbeitszeitverkürzungen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit nach und nach in den gewerkschaftlichen Debatten Eingang fand und schließlich zum zentralen arbeitsmarktpolitischen Hebel in der gewerkschaftlichen Argumentation wurde.

Im Tarifpolitischen Ausschuss des DGB – einem Gremium, dem Tarifverantwortliche der Einzelgewerkschaften angehörten – rückten 1976 die beschäftigungspolitischen Effekte gegenüber den humanisierenden Begründungen in den Vordergrund, ohne die Letzteren jemals völlig zu verdrängen. Argumentiert wurde, dass ein längerer Jahresurlaub, Bildungsurlaub oder bezahlte Pausen Mehreinstellungen zur Folge hätten und tarifpolitisch einfacher durchzusetzen seien als eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung. Ebenfalls angestrebt wurden besondere Regelungen für ältere Beschäftigte (DGB-Bundesvorstand 1976).

Entsprechend verhielten sich die Gewerkschaftsführungen in den Debatten meist zögerlich, wenn die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit aufkam. Als auf einem Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) 1976 ein Vertreter der britischen Transportarbeiter-Gewerkschaft aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Einführung der 35-Stunden-Woche vorschlug, reagierte der DGB- und auf dem Kongress wiedergewählte EGB-Vorsitzende Heinz-Oskar Vetter skeptisch, wie viele andere Vertreter auch.

Arbeitszeiten sollten partiell und nicht wochenweise verkürzt werden (Jelonek 1976). Der Gewerkschaftskongress der IG Bergbau und Energie beschloss auf seinem Kongress im November 1976 zwar bereits die schrittweise Einführung der

Viertagewoche (G.P. 1976), daraus folgte jedoch keine entsprechende Forderung in den Tarifverhandlungen.

Mitte der 1970er-Jahre nahmen jedoch die Stimmen zu, die aus arbeitsmarktpolitischen Gründen unterschiedliche Formen der Arbeitszeitverkürzung forderten. Im Dezember 1976 argumentierten zwei Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den *Gewerkschaftlichen Monatsheften*, unterschiedliche Varianten der Arbeitszeitverkürzung (Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Erweiterung des Jahresurlaubs oder Vorruhestandsregelungen) könnten den Arbeitsmarkt entlasten (Klauder/Schnur 1976, S. 743–745).

Der DGB-Vorsitzende Vetter forderte im Januar 1977 zwar weitreichende Arbeitszeitverkürzungen – laut *Handelsblatt* auch ohne Lohnausgleich. Nach vehementem Widerspruch innerhalb der Gewerkschaften betonte Vetter allerdings, missverständlich zitiert worden zu sein (Vetter 1977). Er erklärte, Arbeitszeitverkürzungen seien für die Gewerkschaften »nur letztes Mittel zum Abbau von Arbeitslosigkeit« (o. A. 1977a).

Trotzdem wurden Arbeitszeitverkürzungen nun vermehrt in den Gewerkschaften als Antwort auf grundsätzliche gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen verstanden: Der Strukturwandel, so der Redakteur Günter Pehl in der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle*, benötige langfristig eine »Neuverteilung der Arbeit« durch verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung, auch um den wachsenden Anspruch von Frauen auf vollwertige Arbeitsplätze gerecht zu werden. Das Wirtschaftswachstum allein reiche für eine Vollbeschäftigung nicht mehr aus, zudem würden Rationalisierungen und technische Innovationen zu Arbeitsplatzabbau führen (Pehl 1977a).

Pehl verwies bei seinen Ausführungen explizit auf den Anfang 1977 vorgelegten Schlussbericht der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel der sozial-liberalen Bundesregierung. Darin hatte die Kommission Arbeitszeitverkürzungen als einen wesentlichen Schritt bezeichnet, um Arbeitslosigkeit abzubauen (o. A. 1977b).

Bezugnehmend auf das Interview mit Vetter vom Januar und Berechnungen des IAB räsionierte auch der zweite *Quelle*-Redakteur Dieter Benthien über die arbeitsmarktpolitischen Vorteile unterschiedlicher Formen der Arbeitszeitverkürzung (Benthien 1977). Ursula Engelen-Kefer, promovierte Volkswirtin und zum damaligen Zeitpunkt Leiterin der Abteilung Internationale Sozialpolitik beim DGB-Bundesvorstand, forderte neben einer Ausweitung des staatlichen Investitionsprogramms und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots – also Arbeitszeitverkürzungen – als Instrument gegen Arbeitslosigkeit. (Engelen-Kefer 1977).

Arbeitszeitverkürzungen waren kein allein gewerkschaftliches Thema, sondern wurden gleichermaßen wissenschaftlich und gesellschaftspolitisch disku-

tiert. Gewerkschafter:innen nahmen diese Impulse auf, beeinflussten aber ebenfalls den Diskurs.

Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitische Maßnahme wurde im Laufe des Jahres 1977 zu einem prominenten Thema. Im Sommer sprach sich auch die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD für Arbeitszeitverkürzungen aus, ebenso wie die Mutterpartei im Dezember – selbst wenn Arbeitszeitverkürzung in der Strategie für Vollbeschäftigung nicht im Zentrum stand (Hoffmann 1977; Pehl 1977b). Sogar der Vorsitzende der Christlich-DEMokratischen Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA) Norbert Blüm erklärte: »Kein Weg wird an einer Arbeitszeitverkürzung vorbeiführen« (Blüm 1977).

Während zumindest grundsätzliche Zustimmung zu einer Arbeitszeitverkürzung aus beschäftigungspolitischen Gründen bestand, war die konkrete Umsetzung umstritten. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde in den gewerkschaftlichen Führungskreisen als eher schwierig eingeschätzt, einfacher umzusetzen schienen Maßnahmen wie die Verlängerung des Jahresurlaubs oder die Begrenzung von Überstunden.

So wollte der Vorstand der IG Metall auf dem Gewerkschaftstag im September 1977 bei den Forderungen nach verschiedenen Formen der Arbeitszeitverkürzung eine explizite Erwähnung der 35-Stunden-Woche vermeiden. Er wollte bei den Tarifverhandlungen freie Hand behalten und präferierte eine Verlängerung des Urlaubs. Erst nachdem 45 Verwaltungsstellen die Aufnahme der Wochenarbeitszeitverkürzung in den Forderungskatalog beantragten, schlug die Antragsberatungskommission dies dem Gewerkschaftstag vor. Mit knapper Mehrheit stimmte der Gewerkschaftstag dem Antrag zu (IG-Metall-Vorstand, 1977).

Der IG-Metall-Vorsitzende Eugen Loderer betonte anschließend in der Mitgliederzeitung *metall*, man habe sich auf dem Gewerkschaftstag nach kontroversen Debatten geeinigt und die 35-Stunden-Woche »als tarifpolitisches Grundsatzziel neben anderen auf die Fahnen der IG Metall geschrieben« (Loderer 1977). Im gleichen Sinne argumentierte der DGB-Vorsitzende Vetter, dass die 35-Stunden-Woche kein Dogma, sondern eine der vielen zeitpolitischen und gleichrangig zu behandelnden Forderungen sei (G. P. 1977).

Ungeachtet dessen wurden aber Arbeitszeitverkürzungen als arbeitsmarktpolitisches Instrument bei den Gewerkschaften immer bedeutsamer. So votierte der DGB im Mai 1978 für Arbeitszeitverkürzungen als Instrument gegen Arbeitslosigkeit – forderte aber auch staatliche Investitionen und bei neuen Technologien die sozialen Folgen zu berücksichtigen (Pehl 1978).

## Tarifverhandlungen und Tarifkonflikte Ende der 1970er-Jahre

Ein erster Erfolg in der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gelang der NGG, deren Vorstand im Frühjahr 1978 verkürzte Arbeitszeiten für ältere Arbeitnehmer:innen als strategisches Ziel festgelegt hatte. Im Sommer einigten sich NGG und der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie auf eine altersabhängige Regelung: Ab 60 Jahren und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit konnten Beschäftigte mit 75 Prozent des Bruttolohns freigestellt werden oder bei vollem Lohn 20 Stunden arbeiten.

Der neue NGG-Vorsitzende Günter Döding, der wesentliche Treiber dieser Strategie, wertete das Übereinkommen als eine »neue Dimension in der Tarifautonomie«, da es eine politische Einigung gewesen sei, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Und auch der DGB sprach von einem tarifpolitischen Durchbruch, da der arbeitsmarktpolitische Hintergrund mitberücksichtigt wurde. Dass die Regelung tatsächlich nur ein paar Tausend Beschäftigte betraf – der Tarifvertrag galt für rund 17.000 Personen –, blieb unerwähnt (Döding 1978).

Weitere Erfolge blieben aber zunächst aus. Bereits bei Verhandlungen mit den nordrhein-westfälischen Brauereien und Mälzereien im selben Jahr scheiterte die NGG. Die im Schlichtungsverfahren vereinbarten kürzeren wöchentlichen Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte wurden von der Arbeitgeber:innenseite überraschend abgelehnt. *Die Quelle* vermutete als Grund Druck durch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BdA). Mit dem schließlich angenommenen Ergebnis wurden lediglich die Urlaubstage für Ältere erhöht (Db. 1978).

Die BdA lehnte die Arbeitszeitverkürzung in einem von den Gewerkschaften bald als »Tabukatalog« bezeichneten Eckpunktepapier ab – über Wochenarbeitszeitverkürzungen sollte nicht verhandelt werden, da sie »zur Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme untauglich« seien (BdA 1978). Martin Heiß vom DGB wertete dies als Angriff der BdA auf die Tarifautonomie, da sie per Direktive ihre Mitglieder auf einen bestimmten Kurs bringen wolle, während bei den Gewerkschaften jede Gewerkschaft frei über ihre Tarifziele entscheiden könne (Heiß 1979).

Der Eingriff der BdA zielte auch auf den gerade beginnenden Arbeitskampf in der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie. Die IG Metall ging mit der recht überraschenden Forderung nach der 35-Stunden-Woche in die Tarifrunde. Die Stahlindustrie schien für einen solchen Schritt gut geeignet: Sehr viele Beschäftigte arbeiteten im Dreischichtbetrieb, die Arbeitsplätze gingen zurück. Doch die Tarifverhandlungen scheiterten und von Ende November 1978 bis Januar 1979 kam es zu großflächigen Streiks und Aussperrungen.

Das nach den Streiks abgeschlossene Verhandlungsergebnis hatte zwar Arbeitszeitverkürzungen zur Folge – bis 1982 wurde für alle Beschäftigten ein sechswöchiger Urlaub sowie Freischichten im Schicht- und Nachtbetrieb vereinbart – das Ziel der Wochenarbeitszeitverkürzung erreichte die IG Metall jedoch nicht. In der Öffentlichkeit und weiten Teilen der Basis wurde das Ergebnis als Niederlage empfunden. Der Arbeitskampf zeigte deutlich, dass die Arbeitgeber:innenseite eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit entschieden ablehnte. (Benthien 1979; Loderer 1979; Schneider 1984, S. 180–182).

Die harte Arbeitgeberhaltung im Stahlstreik ebenso wie die Zurückweisung des NGG-Ergebnisses wurden in den *Gewerkschaftlichen Monatsheften* als »Wende in den industriellen Beziehungen« gewertet, da die Arbeitgeberverbände sich den notwendigen Reformen aus politischem Kalkül schlicht verweigern und damit die Tarifautonomie konterkarieren würden. Auch verwies der DGB-Redakteur Gerhard Leminsky darauf, dass gerade im Stahlbereich im europäischen Vergleich schon viele Länder Arbeitszeiten unter 40-Stunden hätten und die Bundesanstalt für Arbeit sowie die EG-Kommission ebenfalls Arbeitszeitverkürzungen empfehlen würden (Leminsky, 1978).

Die IG Metall legte sich nach dem Ende des Streiks in der Stahlindustrie nicht auf ein Instrument der Arbeitszeitverkürzung fest. Die Abteilung Tarifpolitik hatte im Januar 1979 eine Aufstellung von 17 Maßnahmen erarbeitet, um Arbeitszeiten tarifvertraglich zu verkürzen (Abt. Tarifpolitik der IG Metall 1979). Dabei ging es auch um Maßnahmen wie die Ausweitung des Mutterschutzes oder die Anrechnung von Anfahrtszeiten als Arbeitszeit. Dass die 35-Stunden-Woche noch nicht im Zentrum der Argumentation stand, kann mit der Niederlage im Stahlstreik erklärt werden. Das breite Spektrum von Forderungen bot eine höhere Flexibilität und aus Sicht vieler Funktionär:innen höhere Erfolgchancen.

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 1980 wurde die Arbeitszeitverkürzung erneut als tarifpolitisches Ziel bestätigt, aber nicht intensiv diskutiert (IG-Metall-Vorstand 1980, S. 430–455). Danach begann die IG Metall eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch eine tarifliche Regelung zu prüfen, ähnlich wie es vor allem von der NGG und der IG Chemie-Papier-Keramik (IG CPK) favorisiert wurde.

Die Abteilung Tarifpolitik hatte schon umfangreiche Berechnungen angestellt und sich die entsprechenden Unterlagen von der NGG kommen lassen – 1980, zwei Jahre nach deren Erstellung (Abt. Tarifpolitik der IG Metall, 1981). Dies ist ein Hinweis auf den eher geringen inhaltlichen Austausch, den die Einzelgewerkschaften untereinander pflegten. In dem Konzeptpapier wurden die Nachteile einer 35-Stunden-Woche auch in arbeitsorganisatorischer Hinsicht gesehen. War es in einem Zweischichtbetrieb relativ einfach, nur sieben Stunden am Tag zu ar-

beiten, war im Dreischichtbetrieb mit Komplikationen zu rechnen (Abt. Tarifpolitik der IG Metall, 1981).

Das Konzeptpapier war Ausdruck einer Doppelstrategie, die die IG Metall zu der Zeit verfolgte: einerseits eine Tariffrente anzustreben, andererseits die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den Fokus zu rücken. Aber beides zu erreichen, wurde bald als unrealistisch eingeschätzt. Innerhalb der IG Metall wurde befürchtet, dass der finanzielle Verteilungsspielraum für Wochenarbeitszeitverkürzungen bei gleichzeitigen Regelungen für Lebensarbeitszeitverkürzungen zu gering werden würde.

Überlegungen zur Tariffrente »fanden innerhalb der IG Metall keine Mehrheit«, wie die Abteilung Tarifpolitik der IG Metall später festhielt (IG-Metall-Vorstand 04, 1984). Dies ist insofern etwas überraschend, weil auch in den Vorstandsetagen der IG Metall bekannt war, dass tarifliche Regelungen für einen früheren Rentenbeginn in der Mitgliedschaft sehr populär waren. Mit »innerhalb der IG Metall« waren eher die Diskussionszirkel der Vorstandsabteilungen, Tarifexpert:innen der Bezirke und Tarifkommissionen zu verstehen, die sich über die Umsetzung austauschten. Zudem hatte der Gewerkschaftstag 1977 gezeigt, dass es an der Basis eine beachtliche Zustimmung für die 35-Stunden-Woche gab.

## Lebensarbeitszeitverkürzung gegen Wochenarbeitszeitverkürzung – Konflikte zwischen den Gewerkschaften

Um 1980 waren die tarifpolitischen Strategien der Gewerkschaften noch nicht endgültig festgelegt. Es verschärfte sich aber bald Konflikte zwischen den Gewerkschaften, da einige – wie die IG Metall und die IG Druck und Papier – sich auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit festlegten, während sich andere, insbesondere die NGG und die IG CPK, auf Lebensarbeitszeitverkürzungen konzentrierten.

Bereits 1978 war der Versuch, über den Tarifpolitischen Ausschuss eine koordinierende Rolle des DGB zu stärken, am Widerspruch der Vertreter der Einzelgewerkschaften gescheitert. Sie befürchteten, dass etwa eine tarifpolitische Kampagne des DGB ihre eigenen Verhandlungspositionen schwächen würde, weil ihre internen Strategieplanungen darüber bekannt werden könnten, so das Argument im DGB-Bundesvorstand (Kruke/Süß/Woyke 2018, S. 386).

Die Forderungen nach Verkürzung der Lebens- wie der Wochenarbeitszeit waren beide in erster Linie als beschäftigungspolitische Instrumente in den

Vordergrund gerückt. Bei der NGG sah der Vorsitzende Günter Döding die Lebensarbeitszeitverkürzungen auch als »qualitative Tarifpolitik«. Dafür war die NGG bereit, Geld aus Lohnerhöhungen umzuschichten. Döding nannte dieses Vorgehen schon 1980 notwendig, um humanere Arbeitsbedingungen und als »Nebeneffekt« Neueinstellungen zu erreichen (Döding 1980, S. 410).

Dieser Linie folgte ebenfalls die IG CPK. Sie entwickelte eigene Konzepte für eine tariflich abgesicherte Altersteilzeit, nachdem der Gewerkschaftstag der IG CPK noch 1980 beschlossen hatte, dass der DGB eine »konzertierte Aktion« aller Gewerkschaften zur Einführung der 35-Stunden-Woche durchführen sollte (IG Chemie 1980).

Bei der Tarifrunde 1982 versuchte die IG CPK, eine Tarifrunde zu verhandeln, was aber an der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber:innen scheiterte (Mettke 1982). Im folgenden Jahr forderte sie dann eine Arbeitszeitverkürzung allein für Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren. Diese »arbeitsmarktpolitische Komponente« sollte neue Arbeitsplätze schaffen (Mettke 1983). Schließlich gelang es der IG CPK, für Beschäftigte ab 58 Jahren eine Verkürzung auf 36 Wochenarbeitsstunden ab 1987 einzuführen.

Kurz hatte es so ausgesehen, als wenn die Gewerkschaften sich mehrheitlich auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit einigen würden. Auch wenn sich die Überlegungen der IG Metall zur Tarifrunde an den Konzepten der NGG orientierten, bestand der wesentliche Unterschied, dass die Abteilung Tarifpolitik der IG Metall keinen Lohnverzicht durch entsprechende Regelungen hinzunehmen bereit war. Das war mit ein Grund, warum kein vollständiges Konzept vorgelegt und die Tarifrunde als Forderung schließlich verworfen wurde. Zudem hätte sie der Kampagne für die 35-Stunden-Woche im Weg gestanden (Bäcker 1982).

Was aber in den Gewerkschaften grundsätzlich nur wenig Unterstützung fand, waren unterschiedliche Konzepte von Arbeitsplatzteilungen und Formen der Teilzeitarbeit, die häufig als Flexibilisierung bezeichnet wurden. Während es im DGB teilweise die Wahrnehmung gab, dass sich die Wünsche nach Flexibilisierung unter Beschäftigten ausbreitete und die Gewerkschaften darauf reagieren müssten (Benthien 1981), lehnte die IG Metall diese grundsätzlich als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich ab und nahm sie als »Kahlschlag des Sozialstaates« wahr (Süß 2016, S. 116; siehe auch Kiel 1982).

Dabei ging es unter anderem um die Frage, wer über die Flexibilisierung entschied. Denn oft waren es nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmen, die Beschäftigte flexibel nach ihren Bedürfnissen einsetzen wollten.

Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai 1982 wurde eine stärkere Einheit in der Tarifpolitik gefordert. Zwei Entschlüsse mahnten eine durch den DGB koordinierte Tarifpolitik an. Aber die gute Stimmung auf dem Kongress versandete bald wieder. Das *Handelsblatt* vermerkte einige Tage später, dass die Gewerk-

schaften »ohne taktischen Konsens« seien, obwohl sie auf dem Bundeskongress Geschlossenheit demonstriert hätten. Belegt wurde dies mit den gegensätzlichen Positionen von NGG und IG Metall (Handelsblatt 1982).

Leonhard Mahlein, Vorsitzender der IG Druck und Papier, verdeutlichte die Spannung in der Mitgliederzeitung seiner Gewerkschaft. Wenn die Tariffrente als ein »Allheilmittel« gegen die Arbeitslosigkeit verkauft werde, dann schwäche dies die Forderung nach der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung, schrieb er 1982. Allein diese schaffe aber neue Arbeitsplätze und ermögliche ein humaneres Arbeitsleben für alle (Mahlein 1982).

Die IG Metall legte sich bald nach dem Bundeskongress fest. Im Juni 1982 wurde die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung vom Vorstand als das »Hauptziel qualitativer Tarifpolitik für die 80er Jahre« beschlossen (Janßen 1982), im September des gleichen Jahres die Forderung zur 35-Stunden-Woche endgültig angenommen (Vorstandsbereiche 01 und 04 1982).

Die Entscheidung erfolgte auch zu diesem frühen Termin – Verhandlungen darüber waren erst Anfang 1984 zu erwarten –, weil im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung über neue Regelungen zum Vorruhestand nachgedacht wurde. Eine Arbeitsgruppe des Vorstands der IG Metall hatte die Ideen ausgewertet und den Vorstand im April 1982 informiert, dass alle Vorschläge von FDP, NGG und IG CPK sowie aus dem Ministerium selbst auf Lohnkürzungen hinausliefen. Zudem seien sie reversibel, da sie nur als befristete Maßnahmen geplant seien, und bedeuteten überdies eine »Einschränkung der autonomen tarifpolitischen Entscheidung und Prioritätenbildung der IG Metall« (Janzen/Janßen 1982).

Die frühe Entscheidung für die 35-Stunden-Woche entstand somit einerseits aus taktischen Überlegungen für eine langfristige Mobilisierung, andererseits in Konkurrenz zum Tariffrentenmodell von NGG und IG CPK und der politischen Debatte um Vorruhestandsregelungen, die schließlich 1984 zur Verabschiedung des Vorruhestandsgesetzes unter der christlich-liberalen Koalition führte.

Die IG Metall sah den Vorruhestand unter anderem deshalb kritisch, weil der Anteil von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit 1980 zugenommen hatte – Ziel müsse es daher sein, das Arbeitsleben selbst erträglicher zu gestalten, dies gelänge nur mit der wöchentlichen Verkürzung (Vorstandsbereiche 01 und 04 1982; mit gleicher Argumentation Bäcker/Naegele 1982). Die IG Metall reklamierte mit ihrer Entscheidung ihr Selbstverständnis als Organisation, die in politisch und ökonomisch schwierigen Zeiten über ihre Ziele selbst entschied.

Der Skepsis in der Mitgliedschaft sollte mit einer umfassenden Mobilisierungskampagne begegnet werden. Es wurde ein Aktionsprogramm ausgearbeitet und eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Klaus Lang, Leiter der Abteilung Tarifpolitik, betonte bei der ersten Zusammenkunft Anfang 1983, dass es sich um eine »gewerkschaftspolitische Offensive« handele, die die gesamte Organisati-

on in Anspruch nehmen werde. Daher waren alle Vorstandsabteilungen in der Arbeitsgruppe vertreten (Betr. Arbeitsgruppe 1983).

Die Arbeitsgruppe war bis Ende 1984 das operative Herz der Kampagne zur 35-Stunden-Woche. Sie entwickelte Werbematerialien, organisierte kulturelle Veranstaltungen und eine Umfrage unter Mitgliedern und Beschäftigten. Um eine hohe Mobilisierung zu erreichen, wurden andere zeitpolitische Vorschläge zwar als denkbare Möglichkeiten behandelt, aber sie sollten die Mobilisierung für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche nicht gefährden.

Eine im Herbst 1983 durchgeführte Erhebung unter den Mitgliedern diente zur Diskussion über die bereits festgelegte Forderung. Über zwei Millionen Fragebögen wurden durch die Vertrauensleute in den Betrieben verteilt, Anfang 1984 lagen mehr als 600.000 zur Auswertung vor. Bei der Bewertung der Aktion wurde festgehalten, dass sich das Vorgehen als erfolgreich gezeigt habe: »Aus Fragen wurden Diskussionen, aus Diskussionen wurde Zustimmung« (Abt. Tarifpolitik der IG Metall 1984).

Ebenso suchte die IG Metall wissenschaftliche Unterstützung, um die Kampagne auch gesellschaftlich breiter zu verankern. Im August 1983 gab es eine Tagung mit sympathisierenden Wissenschaftler:innen, die aber manch beschäftigungspolitische Erwartung der IG Metall skeptisch sahen und für mehr Offenheit gegenüber anderen Arbeitszeitmodellen plädierten (Riek 1983).

Oskar Negt deutete auf der Konferenz den Konflikt als einen politischen »Machtkampf«, der für die Emanzipation der Menschen bedeutsam sei (Negt 1984, S. 13). Seine Intervention zu den politischen und kulturellen Dimensionen war ein wichtiger Treiber für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche, in der nicht nur die Mitglieder, sondern größere Teile der Gesellschaft mobilisiert werden sollten (Futh 2018, S. 228–238). Diese humanisierenden Begründungen trugen dazu bei, den Konflikt im Frühsommer 1984 als politischen Machtkampf zu deuten.

Im Tarifpolitischen Ausschuss des DGB hingegen wurde lange keine Priorität gesetzt, Wochen- und Lebensarbeitszeitverkürzung sollten gleichrangig behandelt werden (Trautmann 1982). Das Pendel schlug 1983 aber etwas zugunsten der Wochenarbeitszeit aus, weil sie größere beschäftigungspolitische Effekte versprach. Im Juni 1983 empfahlen der DGB-Bundesvorstand und der Tarifpolitische Ausschuss des DGB nach einer gemeinsamen Sitzung deshalb, die 35-Stunden-Woche als »zentrale Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften« zu verstehen, hielten aber gleichzeitig fest, dass die Verkürzung der Lebensarbeitszeit humanisierende und beschäftigungspolitische Effekte habe (Zimmermann 1984).

Lothar Zimmermann vom DGB-Bundesvorstand erläuterte die Position gegenüber DGB-Funktionär:innen. Alle DGB-Gewerkschaften hätten Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst (Als Übersicht siehe: Beschlüsse der DGB

Gewerkschaften 1984), dies sei der wichtigste Beitrag »der Gewerkschaften zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung«.

Zimmermann verurteilte den öffentlichen Druck gegen diese Forderung, den nicht nur Arbeitgeber:innen, sondern auch die Bundesregierung entfalten würden. Das von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm vorgelegte Vorruhestandsgesetz entspräche nicht den Vorstellungen von NGG und IG CPK, sondern diene vor allem zur Spaltung der Gewerkschaften. Zimmermann beschwor eindringlich, unbedingt zu verhindern, dass »Kolleginnen und Kollegen in den DGB-Kreisen sich zerstreiten«. Wichtig sei vielmehr die gegenseitige Unterstützung, gerade auch bei Streikmaßnahmen (Zimmermann 1984).

Wie stark die Spannungen zwischen den gewerkschaftlichen Positionen waren, zeigt sich an einem Konflikt im Frühsommer 1983. Hans Janßen, im Geschäftsführenden Vorstand der IG Metall für Tarifpolitik zuständig, verwahrte sich im Mai 1983 in einem Brief an das Vorstandsmitglied der IG CPK Horst Mettke gegen den Eindruck, die IG Metall habe dem Tarifabschluss der IG CPK zur Tarifrrente zugestimmt. Vielmehr hielt sie den Weg für falsch und würde ihn nur zur Kenntnis nehmen (Janßen 1983). Hier verfestigte sich ein Streit, der ebenfalls in anderen Bereichen, beispielsweise der Jugendarbeit, bereits länger zwischen den Einzelgewerkschaften schwelte (Andresen 2016, S. 430–462).

Allerdings war die Auseinandersetzung Lebensarbeitszeit- versus Wochenarbeitszeitverkürzung zu keiner Zeit absolut. Alle Gewerkschaften, nicht zuletzt NGG und IG CPK, sahen die 35-Stunden-Woche als ein langfristiges Ziel an (G. P. 1982). Es ging im Kern darum, mit welchen konkreten tarifpolitischen Schritten Arbeitszeitverkürzungen einzuleiten seien. Dahinter standen unter anderem strategische Fragen von Gewerkschaftspolitik, ob eher ein konfliktorientiertes oder sozialpartnerschaftliches Vorgehen Leitmotiv sein sollte.

Der lange und harte Arbeitskampf 1984 soll hier nicht ausführlich dargestellt werden (zum Verlauf Scharf 1987, S. 699–701; Futh 2018, S. 238–244). In der Rückschau machte die IG Metall die Debatten um Vorruhestand und anderes zwar dafür verantwortlich, dass es kein geschlossenes gewerkschaftliches Auftreten gab. Aber während des Streiks hätte es von allen Gewerkschaften und vom DGB Unterstützung gegeben, insbesondere auf lokaler Ebene (IG-Metall-Vorstand, 04 1984).

Das Ergebnis war zwiespältig. Neben Lohnerhöhungen war zum 1. April 1985 die 38,5-Stunden-Woche in der Metall- und der Druckindustrie vereinbart worden. Walther Müller-Jentsch bezeichnete das Schlichtungsergebnis als »Geburtsstunde der Flexibilisierung der Arbeitszeit« im Sinne der Arbeitgeber:innen (Müller-Jentsch 2011, S. 126) – ein weiterer Abschnitt gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik (zur Diskussion von Flexibilität in den Gewerkschaften siehe den Beitrag von Svea Gruber und Anna Horstmann in diesem Band).

## Fazit

Ziel des Artikels war es, die Entstehung der gewerkschaftlichen Forderung für die 35-Stunden-Woche nachzuzeichnen. In den 1970er-Jahren wurden Arbeitszeitverkürzungen in einem großen gesellschaftlichen Rahmen diskutiert, zunehmend als Mittel der Beschäftigungspolitik, wobei die Humanisierung der Arbeit als Argument nicht verschwand. Dabei erschien die Verkürzung der Wochenarbeitszeit tarifpolitisch am schwierigsten durchzusetzen. Sie wurde anfangs als eine von vielen und vor allem als langfristige zeitpolitische Forderung verstanden.

Die IG Metall hatte die Forderung seit 1977 in ihrem Programm, aber der Stahlstreik 1978/79 verdeutlichte, dass die Arbeitgeber:innen bei der Wochenarbeitszeit zu keinen Kompromissen bereit waren. Parallel wurde die Lebensarbeitszeitverkürzung von der NGG und bald der IG CPK als tarifpolitische Strategie vorangetrieben. Anfang der 1980er-Jahre spitzten sich dann die Konflikte zwischen den Gewerkschaften zu. NGG und IG CPK versuchten, durch ein Vorruhestandsgesetz politische Unterstützung für ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu erreichen. IG Metall und IG Druck und Papier hingegen lehnten diesen Weg schließlich ab und betonten ihre autonome Strategiefindung, auch gegen eine weitgehend ablehnend eingestellte Öffentlichkeit.

Dem DGB gelang es zu keiner Zeit, in der Tarifpolitik eine stärker koordinierende Rolle zu übernehmen. Dies blieb Sache der Einzelgewerkschaften, die für ihre jeweilige Politik Unterstützung verlangten, sich aber gegen eine Einmischung verwahrten. Selbst zwischen den Einzelgewerkschaften war der Austausch über konkrete Maßnahmen erstaunlich gering. Allerdings nahm der DGB in der allgemeinen Debatte um Arbeitszeitverkürzungen als arbeitsmarktpolitische Maßnahme eine wichtige Rolle ein. Er konnte den Diskurs beeinflussen und versuchte dabei lange, Lebens- und Wochenarbeitszeitverkürzungen als gleichrangige Schritte zu behandeln.

Die strategischen Entscheidungen beruhten nicht allein auf zwischen-gewerkschaftlichen Aushandlungsprozessen. Durch die anhaltende hohe Arbeitslosigkeit, den Niedergang von Traditionsindustrien und vermehrte weibliche Erwerbstätigkeit erschien eine Neuverteilung von Arbeit ein Gebot der Stunde. Für die Umsetzung in die gewerkschaftliche Praxis waren tarifpolitische Maßnahmen zu entwickeln, deren Durchsetzung Erfolg versprechend war. Bei der IG Metall zeigte sich, dass bis Anfang 1982 noch mehrere Varianten geprüft und diskutiert wurden. Die Entscheidung für die Wochenarbeitszeitverkürzung fiel schließlich aus taktischen Gründen: angesichts der anstehenden Kündigungstermine und weil die geplanten Vorruhestandsregelungen als nicht zukunftsfähig galten.

In der Literatur der 1980er-Jahre gab es häufiger – in der Folge von Oskar Negts Vorstellung von emanzipatorischen Zeitordnungen – Hoffnungen auf eine »fünfte Periode der Arbeitszeitverkürzung«, die sich langfristig fortsetzen würde (Scharf 1987, S. 689). Zwar folgten mehr Branchen mit Arbeitszeitverkürzungen unter 40 Stunden, aber nach 1990 wurde es wiederum schwieriger.

Die Metallbranche blieb mit der in Westdeutschland 1992 eingeführten 35-Stunden-Woche die Ausnahme, im öffentlichen Dienst wurden Arbeitszeiten teilweise sogar wieder erhöht. Zudem erfolgte eine Aufweichung des 8-Stunden-Tags auch hinsichtlich von Wochenendarbeit, die ebenso zunahm wie der Schichtbetrieb, während sich gleichzeitig Spielräume für Zeitkonten und andere Arbeitszeitmodelle boten (Hermann et al. 1999).

Was jedoch fast völlig verschwand, war der Vorruhestand. Die IG Metall hatte bei der Einführung auf die Gefahren der Reversibilität hingewiesen. Und tatsächlich wurde dieses Instrument aufgrund der demografischen Entwicklung 2011 endgültig abgeschafft.

## Literatur

- Abt. Tarifpolitik der IG Metall (1979): Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag, 16.1.1979, AdsD, 5/IGMA 151868.
- Abt. Tarifpolitik der IG Metall (1981): 7.9.1981: Betr.: Arbeitszeitverkürzung – nur zur internen Diskussion bestimmt, AdsD, 5/IGMA151047.
- Abt. Tarifpolitik der IG Metall (1984): Erste Ergebnisse aus der Gesamtauswertung der Umfrageaktion 35-Stunden-Woche, Pressekonferenz am 20. Januar 1984, AdsD, 5/IGMA151428.
- Andresen, Knud (2016): Gebremste Radikalisierung. Die IG Metall und ihre Jugend 1968 bis in die 1980er Jahre, Göttingen: Wallstein.
- Bäcker, Gerhard (1982): Herabsetzung der Altersgrenze: Problemaufriss aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Hinsicht, WSI September, ver.di-Archiv, Ordner Arbeitszeitverkürzung.
- Bäcker, Gerhard/Gerhard Naegele (1982): Was bringt eine Senkung der Altersgrenze? In: Die Quelle, H. 1/1982, S. 38–39.
- Benthien, Dieter (1977): Was bringt eigentlich Arbeitszeitverkürzung? In: Die Quelle, H. 3/1977, S. III–III3.
- Benthien, Dieter (1979): Viel Solidarität für Streikende und Ausgesperrte. In: Die Quelle, H. 1/1979, S. 21–22.
- Benthien, Dieter (1981): Arbeitszeit: Durch mehr Flexibilität zu mehr Freizeit. In: Die Quelle, H. 11/1981, S. 611–613.
- Blüm, Norbert (1977): Die Mitbestimmung nicht zum Sündenbock machen (Interview). In: Die Quelle, H. 7–8/1977, S. 301–303.

- Beschlüsse der DGB-Gewerkschaften (1984): Beschlüsse der DGB-Gewerkschaften zur Tarifrunde 1984 soweit uns die Beschlüsse vorliegen, Abt. Tarifpolitik, 17.1.1984, in: AdsD, 5/IG-MA110295.
- Betr. Arbeitsgruppe (1983): »Durchsetzung Arbeitszeitverkürzung«. Sitzung am 22.2.1983, AdsD, 5/IGMA-151294.
- BdA (1978): Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohnpolitik, 27.11.1978, Thesen zur Arbeitszeitverkürzung, AdsD, 5/IG-MA 151454.
- Db. (1975): Tariffbewegung 1974 brachte Verbesserungen. In: Die Quelle, H. 5/1975, S. 210.
- Db. (1978): Tarifpolitik. Gewerkschaft NGG. In: Die Quelle, H. 9/1978, S. 489.
- DGB-Bundesvorstand (1976): Tischvorlage für die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 20.5.1976 zum TOP 5 Arbeitszeit, 17.5.1976, AdsD, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Tarifpolitik, 5/DGAY000530.
- Döding, Günter (1978): NGG will durch Tarifpolitik die Arbeitswelt humaner gestalten, Die Quelle H. 7/8, 1979, S. 413–414.
- Döding, Günter (1980): Quelle-Interview mit Günter Döding über qualitative Tarifpolitik. In: Die Quelle, H. 7–8/1980, S. 410–412.
- Engelen-Kefer, Ursula (1977): Integrierte Beschäftigungspolitik. Eine Herausforderung für die Zukunft. In: Die Quelle, H. 6/1977, S. 249–252.
- Futh, Sascha Kristin (2018): Strategische Kommunikation von Gewerkschaften. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn, Wiesbaden: Springer VS.
- G. P. (1977): Gewerkschaftstag Holz und Kunststoff. Für die nächsten Jahre den Kurs bestimmt. In: Die Quelle, H. 10/1977, S. 475.
- G. P. (1982): NGG-Gewerkschaftstag: »Stark-aktiv-hilfsbereit«. In: Die Quelle, H. 10/1982, S. 579–580.
- Handelsblatt (1982): Gewerkschaften ohne taktischen Konsens, 2.6., S. x.
- Heiß, Martin (1979): Tabu-Katalog fügt der Allgemeinheit Schaden zu. In: Die Quelle, H. 2/1979, S. 93–94.
- Herrmann, Christa/Promberger, Markus/Singer, Susanne/Trinczek, Rainer (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Berlin: edition sigma.
- Hoffmann, Florentine (1977): AfA-Bundeskongreß: Konkrete Kursangaben für die zukünftige Arbeit. In: Die Quelle, H. 7–8/1977, S. 304–305.
- IG Chemie (1980): IG Chemie bleibt intakt, kampffähig und kampfbereit. In: Die Quelle, H. 12/1980, S. 684.
- IG-Metall-Vorstand (Hrsg.) (1977): Zwölfter ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Stadthalle, Düsseldorf, 18. September bis 24. September 1977, Frankfurt am Main.
- IG-Metall-Vorstand (Hrsg.) (1980): 13. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IGM, Berlin, 21. Bis 27. September 1980, Protokoll Band 1, Frankfurt am Main.
- IG-Metall-Vorstand 04 (Abt. Tarifpolitik) (1984): 1. Entwurf Vorlage für die Klausurtagung des Vorstandes der IG Metall – Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus der Tariffbewegung 1984, Frankfurt am Main, 26.9.1984, AdsD, 5/IGMA 151431.
- Janßen, Hans (1982): Beschluß der Klausurtagung des Vorstandes vom 17./18. Juni 1982 zur tarifpolitischen Schwerpunktbildung. AdsD, 5/IGMA 151047.

- Janßen, Hans (1983): Janßen an Horst Mettke, 24.5.83, AdsD, 5/IGMA151429.
- Janzen, Karl-Heinz/Janßen, Hans (1982): Ergebnispapier der Arbeitsgruppe zur »konstruktiv-kritischen Analyse« der dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorliegenden Vorschläge zur Verkürzung der Lebensarbeit, 6.4.1982, AdsD, 5IGMA 151047.
- Jelonck, Klaus (1976), EGB-Kongreß in London. Ein Aktionsprogramm für ein stabiles Europa. In: Die Quelle, H. 5/1976, S. 205–206.
- Kempter, Klaus (2003): Eugen Loderer und die IG Metall. Biografie eines Gewerkschafters, Filderstadt: W.E. Weinmann.
- Kiel, Reinhard (1982): Flexible Arbeitszeit: Die meisten Vorteile haben die Unternehmen. In: Die Quelle, H. 5/1982, S. 291–292.
- Klauder, Wolfgang/Schnur, Peter (1976): Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 12/1976, S. 738–746.
- Kruke, Anja/Süß, Dietmar/Woyke, Meik (Hrsg.) (2018): Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 17: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1975–1982, eingeleitet und bearbeitet von Johannes Platz, Bonn: J.H.W. Dietz Nachf.
- Lehndorff, Steffen (1982): Arbeitslosigkeit und Tarifpolitik, Köln: Pahl-Rugenstein.
- Leminsky, Gerhard (1978): Wende in den industriellen Beziehungen? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 12/1978, S. 769–771.
- Loderer, Eugen (1977): Mit aller Kraft für unsere gemeinsame Sache. In: Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 29, H. 20, S. 2.
- Loderer, Eugen (1979): Der Stahlarbeiterstreik hat sich gelohnt. In: Die Quelle, H. 2/1979, S. 67–68.
- Mahlein, Leonhard (1982): Tariffrente oder 35-Stunden-Woche? In: Druck+Papier, H. 13/1982, S. 5–6.
- Mettke, Horst (1982): Tariffrente ist nicht vom Tisch. In: Die Quelle, H. 5/1982, S. 286.
- Mettke, Horst (1983): IG CPK-Vorstand an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Tarifbereich der Chemischen Industrie, 10.2.1983, AdsD, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Tarifpolitik, 5/DGAY000530.
- Müller-Jentsch, Walther (2011): Gewerkschaften und soziale Marktwirtschaft seit 1945, Stuttgart: Reclam.
- O. A. (1977a): Kein Vetter-Plan zur Arbeitszeitverkürzung. In: Die Quelle, H. 1/1977, S. 4.
- O. A. (1977b): Vollbeschäftigung nur bei »gestalteter Expansion«. In: Die Quelle, H. 2/1977, S. 51–52.
- Pehl, Günter (1977a): Bundesrepublik im Strukturwandel. Nichts wird wieder so sein, wie es einmal war. In: Die Quelle, H. 2/1977, S. 49–51.
- Pehl, Günter (1977b): SPD-Parteitag. Vorrang hat die Bewahrung der Regierungsmehrheit. In: Die Quelle, H. 12/1977, S. 487–489.
- Pehl, Günter (1978): Der DGB-Bundeskongreß war eine Demonstration der Geschlossenheit. In: Die Quelle, H. 6/1978, S. 323–324.
- Riek, N. N. (1983): Bericht über die Arbeitstagung der IG Metall »Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung«, 24.–26. August 1983 im IG metall-Bildungszentrum Sprockhövel, AdsD, 5/IG-MA 150066.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1985): Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit, Frankfurt am Main: Campus.

- Rothauge, Caroline (2017): Es ist (an der Zeit). Zum »temporal turn« in der Geschichtswissenschaft. In: *Historische Zeitschrift* 305, H. 3, S. 729–746.
- Scharf, Günter (1987): *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*, Köln: Bund-Verlag.
- Schmidt, Gerhard (1974): An die Bezieher der Mappe »Argumente für die Beamtenpolitik«, Betreff: Forderung der DPG nach Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden, 26.10.1974, ver.di-Archiv, Ordner Arbeitszeitverkürzung 1978–1982.
- Schneider, Michael (1984): *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, Köln: Bund-Verlag.
- Steinrücke, Margareta/Spitzley, Helmut/Raasch, Sibylle/Mückenberger, Ulrich/Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) (2001): *Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik*, Berlin: edition sigma.
- Süß, Dietmar (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der »Flexibilisierung« 1970–1990. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 52, S. 139–161.
- Süß, Dietmar (2016): Der Sieg der grauen Herren. Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren. In: Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz/Schlemmer, Thomas (Hrsg.): *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruches nach dem Boom*, Berlin: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 109–128.
- Trautmann, Dieter (1982): Trautmann an Rudi Henschel, Entschließung der SPD zur Arbeitszeitverkürzung, 4.10.1982, AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAY000647.
- Urban, Hans-Jürgen (2024): Arbeit, Leben, Transformation. Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus. In: *WSI-Mitteilungen* 78, H. 1, 2024.
- Vetter, Heinz Oskar (1977): Rundschreiben an Vorsitzende der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften, Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes, 21.1.1977, ver.di-Archiv, Ordner Arbeitszeitverkürzung 1978–1982.
- Vorstandsbereiche O1 und O4 (1982): IG Metall, Tarifpolitische Prioritätenbildung – Arbeitszeitverkürzung, Frankfurt im Dezember 1982, AdsD, 5/IGMA150067.
- Zimmermann, Lothar (1984): Arbeitszeitverkürzung und Tarifbewegung der Gewerkschaften im Jahre 1984, Referat anlässlich der Zentralen Arbeitstagung der Geschäftsführenden Landesbezirksvorstände und Kreisvorsitzenden des DGB am 14.2.1984 in Frankfurt am Main, AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAY000647.

# »Lebenszeit – Arbeitszeit – Konsumzeit«. Der Ladenschluss als Zeitkonflikt

*Anna Horstmann*

## Einleitung

»Es ist eine Tatsache, daß die Tätigkeit des Einkaufens durch die Verbraucher in ihrer Freizeit zu erfolgen hat. Deshalb nehmen es Gewerkschaften im Handel als gegeben hin, daß es eine zeitliche Verschiebung zwischen der Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftszweigen und den Ladenöffnungszeiten (und damit der Arbeitszeit der Beschäftigten im Einzelhandel) geben muß, um den Arbeitnehmern als Verbraucher ausreichend Zeit zum Einkauf zu geben. Die offene Frage bleibt, wie lange und an welchen Tagen?« (DAG 1986)

So prägnant beschrieb 1986 die Deutsche Angestellten Gesellschaft (DAG) den Zeitkonflikt, der dem Ladenschluss inhärent innewohnt. Die inzwischen mehr als ein Jahrhundert andauernden Auseinandersetzungen um den Ladenschluss gestalteten sich stets als »Ringens um Zeitstrukturen und Zeithierarchien in einer Konsumgesellschaft« (Spiekermann 2004, S. 26). Denn Änderungen der Ladenöffnungszeiten bestimmen nicht nur, wie lange Menschen einkaufen gehen können, sondern »wie wir zukünftig leben und arbeiten wollen« (DGB 1999).

Wie das Verhältnis von »Lebenszeit – Arbeitszeit – Konsumzeit« (DGB 1999) über gesellschaftliche Zeitregime entscheidet und wie Gewerkschaften versuchten, dieses zu beeinflussen, ist die zentrale Fragestellung dieses Beitrags. Die Handlungsmacht der Gewerkschaften blieb dabei begrenzt, denn der Ladenschluss wurde auf politischer, nicht auf tariflicher Ebene geregelt.

Maßgeblich vertraten zwei Gewerkschaften die Interessen der im Einzelhandel Beschäftigten: zum einen die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), zum anderen die bereits genannte DAG. Die HBV wurde 1949 gegründet und war eine von 16 Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Die im selben Jahr etablierte DAG, die stärker statusorientiert war, blieb unabhängig und formierte sich als Großorganisation außerhalb des DGB.

Bis zum Zusammenschluss von DAG und HBV als Teile der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) 2001 konkurrierten die beiden Gewerkschaften um eine Zielgruppe, die wenig geneigt war, sich gewerkschaftlich zu organisieren: Angestellte im Einzelhandel. Das lag vor allem daran, dass es unter den Beschäftigten viele Frauen gab, die bis in die 1970er-Jahre hinein deutlich seltener einer Gewerkschaft beitraten als Männer. Diese arbeiteten im Einzelhandel zudem häufig in Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und wollten sich deshalb nicht langfristig an Gewerkschaften binden (Ebbinghaus/Göbel 2014, S. 219, 224–225; Greef/Schroeder 2014, S. 127, 130, 138; Rienks 2024, S. 47–55).

Mitgliedszeitschriften und Broschüren von DAG und HBV aus dem ver.di-Archiv (Berlin) sowie die Vorstandsakten zum Thema Ladenschluss von DGB und HBV im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD, Bonn) bilden die Quellengrundlage des folgenden Beitrags. Nach einem kurzen historischen Abriss über die Entwicklung des Ladenschlusses werden die Zeitkonflikte um die Ladenöffnungszeiten zwischen einzelnen Gewerkschaften, auf gesellschaftlicher Ebene und als Ausdruck allgemeiner Deregulierungsbestrebungen in Westdeutschland diskutiert.

## Der Ladenschluss als Arbeitsschutzgesetz

Die Debatten um eine Regulierung der Ladenöffnungszeiten sind in Deutschland ebenso alt wie der deutsche Nationalstaat selbst, denn die Gewerbefreiheit des Deutschen Kaiserreichs umfasste auch die freie Wahl der Geschäftszeiten. Lebensmitteläden etwa hatten täglich – gleichfalls sonntags – im Schnitt 14 Stunden geöffnet. Zu lang, wie Verfechter:innen des Arbeitsschutzes erklärten.

Erstmals eingegriffen wurde in die Ladenöffnungszeiten mit der Gewerbeordnung von 1891. Sie legte Zeiten fest, an denen Arbeitnehmer:innen nicht beschäftigt werden durften. Außerdem wurde aus sozialpolitischen, aber desgleichen aus religiösen Gründen die Sonntagsruhe eingeführt. Das bedeutete, dass die Öffnungszeit an Sonn- und Feiertagen auf fünf Stunden verkürzt wurde, jedoch mit zahlreichen regionalen Ausnahmen.

Da die Beschäftigungszeiten trotzdem häufig überschritten wurden, beschränkte der Staat mit der Gewerbeordnungsnovelle von 1900 ebenfalls den werktäglichen Ladenschluss: Zwischen 21 und 7 Uhr durften Geschäfte nicht öffnen. Auch für diese Entscheidung waren sozialpolitische Erwägungen ausschlaggebend: Die Gesundheit und die Freizeitgestaltung der Angestellten sollten

nicht weiter durch zu lange Öffnungszeiten belastet werden, insbesondere deshalb, da zunehmend Frauen im Verkauf arbeiteten.

Die Weimarer Republik als erste deutsche Demokratie brachte 1919 eine weitere Regulierung des Ladenschlusses. Nunmehr galt der 8-Stunden-Tag gleichermaßen im Einzelhandel. Geschäfte mussten werktags um 19 Uhr schließen und durften am Sonntag gar nicht öffnen – allerdings abermals mit zahlreichen Sonderregelungen und nicht geahndeten Übertretungen. Bis auf Ausnahmen während des Zweiten Weltkriegs hatten diese Ladenöffnungszeiten bis in die Bundesrepublik Deutschland hinein in der Praxis Bestand.

Anders als in der BRD fungierte das Ladenschlussgesetz in der DDR weniger als Instrument des Arbeitsschutzes. Nicht die Frage nach zeitlichen Regulierungen stand im Zentrum der Debatten um Ladenöffnungen, sondern die Sicherstellung des Angebots (Achten 1988, S. 8–15; Spiekermann 2004, S. 27–37; DAG 1986).

In der Bundesrepublik wurde nach Verabschiedung des Grundgesetzes 1949 noch lange um ein Ladenschlussgesetz gerungen. Auch wirtschaftliche Erwägungen wie Marktsicherheit und Planbarkeit für die Konsument:innen flossen nun in die Diskussion ein. Den größten Streitpunkt bildete jahrelang der arbeitsfreie Samstagnachmittag. »Als Argument für die Durchsetzung ihrer Forderung wurde von den Gewerkschaften angeführt, daß die zunehmende Arbeitszeitverkürzung in der Industrie großen Teilen der Arbeitnehmerschaft Gelegenheit gab, am Sonnabendvormittag ihre Einkaufsbedürfnisse zu befriedigen«, blickte die DAG (1986) auf diese Auseinandersetzung zurück.

Erst 1955 konnten Einzelhandel, Gewerkschaften und Verbraucherverbände sich einigen. Das daraufhin durch den Bundestag beschlossene »Gesetz über den Ladenschluß« stellte den »Versuch eines Kompromisses zwischen den Interessen des Einzelhandels und der Kunden auf der einen sowie dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten auf der anderen Seite dar« (HBV 1970a: 14). Insgesamt wurde der Ladenschluss in der BRD eindeutig als Schutzgesetz für Arbeitnehmer:innen verabschiedet.

Die neue Regelung verkürzte die Öffnungszeiten unter der Woche und schränkte diese an Samstagen noch deutlicher ein: Ab 1956 lagen die Ladenöffnungszeiten von Montag bis Freitag zwischen 7 und 18 Uhr. Samstags durften Geschäfte bis 14 Uhr öffnen, jeden ersten Samstag im Monat bis 18 Uhr, allerdings wieder mit zahlreichen Ausnahmeregelungen (Achten 1988, S. 15–18; Glaubitz 1987; S. 18; Spiekermann 2004, S. 37–39).

In dem Mitte der 1950er-Jahre einsetzenden Boom der bundesdeutschen Ökonomie ging die Arbeitszeit zurück, während die Einkommen und somit ebenso der allgemeine Wohlstand stiegen. Bis in die 1960er-Jahre wuchsen darum Freizeit und Konsum (Bois 2024, S. 37).

Laut verschiedenen Umfragen waren die Konsument:innen 1970 überwiegend mit den existierenden Ladenöffnungszeiten einverstanden. Jüngere und Berufstätige unterstützten jedoch eine Ausweitung (Baumann 1970). Zu Beginn der 1970er-Jahre bildeten sich allmählich neue Zeitbedürfnisse in der Gesellschaft ab, die auch einen Wandel der zeitlichen Konsumwünsche umfassten. Seitdem stand der Ladenschluss unter »Dauerbeschuß« (HBV 1979).

Gegner der bestehenden Regelung waren neben liberal-konservativen Politiker:innen vor allem große Händler:innen. Diese erhofften einen Wettbewerbsvorteil daraus ziehen zu können, mit wenig Personal eine große Verkaufsfläche zu bespielen, während kleinere Geschäfte längere Öffnungszeiten personell nicht abdecken konnten (Hilf/Jacobsen 2000, S. 206).

Doch nicht nur diese beiden Parteien kritisierten zunehmend die Ladenöffnungszeiten als restriktiv und »Symbol einer verkrusteten Gesellschaft« (Spiekermann 2004, S. 42), auch zwischen den Gewerkschaften unterschiedlicher Branchen innerhalb des DGB entbrannte 1970 ein Konflikt. Im Zentrum der Auseinandersetzungen stand immer die Ressource Zeit. Befürworter:innen längerer Öffnungszeiten argumentierten, dass Konsument:innen keine Zeit hätten, stressfrei einzukaufen oder Preise zu vergleichen. Gegner:innen hielten dagegen, dass durch die gewerkschaftlich erkämpften Arbeitszeitverkürzungen die Zeit zum Einkaufen zugenommen habe.

## Ist Verkaufen ein Beruf?

Größte Kritikerin des Ladenschlusses war innerhalb des DGB die Industriegewerkschaft (IG) Metall. Ihre Ortsverwaltung Berlin vertrat »den Standpunkt, daß der Handel und die Banken mit ihren Öffnungszeiten den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen Rechnung tragen müsse. Die Ladenöffnungszeiten müssen flexibler sein« (Roenz 1970).

Damit diese Verlängerung nicht zulasten der Beschäftigten ging, schlug der Berliner Ortsverband der IG Metall vor, die Arbeitszeit der Beschäftigten von den Öffnungszeiten zu trennen – also Schichtarbeit einzuführen. Das war insoweit bemerkenswert, als es sich um ein Arbeitszeitmodell handelte, das insbesondere Industriegewerkschaften kritisierten, da es stark in die Zeitregime der Beschäftigten eingriff. Die HBV konterte, dass diese Idee »witzlos« sei, »wenn sowieso jeder 2. oder 3. Arbeitsplatz nicht besetzt ist, und junge Menschen es ablehnen, bei so ungünstigen Arbeitszeiten sich im Einzelhandel ausbilden zu lassen« (Moser 1972).

Neben der Forderung nach einer Flexibilisierung wird anhand dieses Ansinnens auch ein Austarieren der gesellschaftlichen Bedeutung und der Wertigkeit von Arbeit zwischen den Gewerkschaften verschiedener Branchen deutlich. Da die IG Metall betonte, sich an den Bedürfnissen arbeitender Menschen zu orientieren, suggerierte sie, dass Verkäufer:innen und Angestellte in Handel und Banken dies nicht seien. Sie stellten damit die Frage nach dem Stellenwert der Tätigkeit des Verkaufens.

Um diesen Angriffen zu entgegnen, unterstrichen die Handelsgewerkschaften, dass es sich sehr wohl um einen Beruf handle, nicht nur um eine Hilfsfähigkeit. »Verkaufen ist schwere Arbeit! Deshalb muß die Schlußlichtstellung der Einzelhandelsbeschäftigten beendet werden!«, ereiferte sich etwa die HBV (1971a). Damit gestaltete sich hier das Ringen um den Ladenschluss nicht bloß um die Verteilung gesellschaftlicher Zeitressourcen, sondern auch von Machtpositionen innerhalb des DGB.

Dem Vorstoß der IG Metall Berlin entgegnete die HBV konkret, dass sie die »bisher erreichten Arbeitszeitverkürzungen aller Brudergewerkschaften nicht zum Anlaß zu weiterer Einengung der Ladenöffnungszeiten genommen hat und damit erhöhter Spielraum für Einkaufszwecke verblieb« (Schnee 1970). Da allerdings zahlreiche Berliner Lebensmittelhändler:innen mit der Einführung der 40-Stunden-Woche 1971 eigenständig den Ladenschluss auf 18 Uhr gekürzt hatten (Roenz 1971), unterstützte der DGB-Landesbezirk Berlin das Anliegen der IG Metall und forderte den DGB-Bundesvorstand auf, »verbraucherorientierte, flexible Ladenöffnungszeiten« (DGB-Berlin 1972) zu ermöglichen. Federführend war bei dieser Initiative der Frauenausschuss der IG Metall, Unterstützung erhielt er vom Berliner DGB-Frauenausschuss.

Die HBV trat diesem Anliegen entschieden entgegen. Der Landesbezirksleiter Berlin der HBV, Rudolf Schnee, appellierte an die Delegierten der DGB-Landeskonferenz, die für die HBV »organisationspolitisch wichtige Frage« noch einmal zu überdenken. Sie sollten abwägen, »ob Ihre jetzige Einkaufsmöglichkeit Sie so stark einengt, daß die evtl. kleinen Unannehmlichkeiten Anlaß sein müssen, einen mühsam aufgebauten Arbeitsschutz für das Verkaufspersonal in Frage zu stellen« (Schnee 1972).

Letztlich werde die gesamte Organisationsarbeit der HBV als Gewerkschaft durch diesen Angriff auf den Ladenschluss infrage gestellt. Drastisch formulierte Anni Moser, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands, ihre Sorge in einem Schreiben an den Hauptvorstand der IG Metall: »Die Ladenschlußfrage ist für die HBV eine Lebensfrage, und wir müssen unter diesem Aspekt die Solidarität der anderen Gewerkschaften erbitten, selbst wenn sie unsere Argumente nicht akzeptieren sollten« (Moser 1972).

Besonders dringlich war dieses Anliegen durch die Konkurrenzsituation der HBV zur DAG. Beide rangen als rivalisierende Gewerkschaften derselben Branche um die Deutungs- und Machthoheit über den Ladenschluss und damit ebenfalls um Mitglieder. Während die DAG 1950 rund 300.000 Mitglieder hatte, wuchs sie bis 2000 auf 450.000 an. Die HBV hingegen gehörten 1950 lediglich 64.000 Personen an, doch auch sie konnte ihre Mitgliederzahl auf über 400.000 im Jahr 2000 steigern. Damit hatten HBV und DAG vor der Vereinigung zu ver.di nahezu gleichviele Mitglieder (Ebbinghaus/Göbel 2014: S. 213).

Während die HBV auf die Solidarität der Mitgliedsgewerkschaften des DGB angewiesen war, der aufgrund des breiten Bündnisses deutlich diversere Meinungen miteinander vereinbaren musste, konnte die DAG ausschließlich auf die Interessen von Angestellten fokussieren. Vereinzelt gab es zwar Versuche der beiden Gewerkschaften, gemeinsame Aktionen durchzuführen, doch die Rivalität überwog die gemeinsamen Ziele (Schamper 1973).

Trotz aller Interventionsversuche reichte der DGB-Landesbezirksverband Berlin den Antrag zur Flexibilisierung des Ladenschlusses auf dem DGB-Bundeskongress 1972 ein. Fritz Baumann aus dem HBV-Hauptvorstand stellte resigniert fest:

»Alle Bemühungen unserer Gewerkschaft HBV, die Behandlung dieses Antrages zu verhindern [...] schlugen fehl, so daß trotz heftiger Diskussion mit dem Stimmgewicht der [IG Metall] und einiger weniger anderer Gewerkschaften dieser Antrag mit Mehrheit an den DGB-Bundeskongress geht« (Baumann 1972).

Anders als die IG Metall solidarisierten sich jedoch viele DGB-Mitgliedsgesellschaften mit der Position der HBV, und so wurde der Antrag aufgrund der breiten Unterstützung anderer Gewerkschaften abgelehnt (Vietheer 1972).

## Die Zeitnot der berufstätigen Hausfrau

Die Auseinandersetzung zwischen HBV und IG Metall gestaltete sich nicht nur als Kontroverse zwischen den Repräsentant:innen der Beschäftigten in Industrie und Handel, sondern noch spezifischer als Vereinbarkeitskonflikt der Frauen, die in diesen unterschiedlichen Branchen arbeiteten. So blieb es auch nicht bei diesem einen Vorstoß der IG Metall gegen den Ladenschluss, denn insbesondere in der Industrie war der Tagesablauf von erwerbstätigen Frauen, die hier in der Regel in Vollzeit arbeiteten, von großem Zeitmangel geprägt (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1984, S. 19–21).

Nach dem Scheitern des ersten Versuchs, einen Beschluss des DGB zur Flexibilisierung der Öffnungszeiten zu erwirken, formulierte die Bundesfrauenkonferenz 1973 direkt den nächsten Antrag. Wörtlich hieß es, dass die »bisherigen Ladenschlußzeiten den erwerbstätigen Verbrauchern keine Zeit lassen, Einkäufe kritisch und sorgfältig zu tätigen. Sie sind daher gezwungen, bei dem erstbesten Einzelhändler oder Kaufhaus einzukaufen, welche in der Nähe ihrer Arbeitsstätten liegen, ohne Preisvergleiche vornehmen zu können« (Schamper 1973).

Andere Gewerkschaften, wie etwa die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die ebenfalls Branchen mit einem hohen Frauenanteil vertrat, aber ebenso die IG Druck und Papier, positionierten sich gegen eine Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten. Trotzdem stellte die Frauenkonferenz der IG Metall 1976 und 1979 weitere Anträge, abermals ohne Erfolg (Baumann 1976; Wohlgemut 1979). Hingegen solidarisierte sich nun die DGB-Bundesfrauenkonferenz mit den Verkäuferinnen:

»Es ist zwar durchaus verständlich, wenn die weiblichen Arbeitnehmer des öfteren [sic] Verlängerungen fordern, um mit mehr Muße einkaufen zu können; andererseits ist gerade auch eine Verkäuferin sehr stark belastet, und es ist eine Frage der innergewerkschaftlichen Solidarität, geringe Vorteile nicht auf den Rücken anderer Arbeitnehmer auszutragen bzw. zu erringen« (Wohlgemut 1979).

Damit brachte die Entschließung der DGB-Frauenkonferenz das Dilemma der Ladenöffnungszeiten-Debatte auf den Punkt: Die Interessen von berufstätigen Frauen wurden gegeneinander ausgespielt. Da die Zahl der berufstätigen Frauen und Mütter stetig seit den 1950er-Jahren stieg (Mattes 2008, S. 216, 219–221), sprach etwa die feministische Zeitschrift *Emma* von einem »mutigen Durchbruch der Metallerrinnen« (Roggenkamp 1979, S. 21) und forderte, zugunsten von Preis- und Qualitätsvergleichen die Ladenöffnungszeiten zu verlängern.

Diese Positionen und die dafür präsentierten Argumente waren nicht neu. Bereits Anfang des Jahrzehnts hatte ein CDU-Bundestagsabgeordneter angefragt, »ob die Bundesregierung es für vertretbar hält, daß der Verbraucher, besonders die berufstätige Hausfrau, weiterhin die mit dem geltenden Ladenschlussgesetz gegebenen Erschwernissen und Belastungen auf sich nehmen muß« (HBV 1971b). Im gleichen Sinnen kritisierte die Präsidentin des Deutschen Hausfrauenverbands, dass es »einfach menschenunwürdig [sei], wenn berufstätige Frauen am Abend mit hängenden Zungen durch die Läden hetzen müssen, um Besorgungen für den täglichen Bedarf zu machen« (HBV 1970b).

Eine Verkäuferin hielt dagegen: »Die um 18.30 Uhr bei uns an die Ladentür klopfen, sind immer die gleichen Hausfrauen, die etwas vergessen haben, aber niemals Berufstätige« (HBV 1970a). Sie stichelte gegen Frauen, die längere Ladenöffnungszeiten forderten:

»Wir empfehlen allen Damen, die sich für Spätöffnungszeiten einsetzen, einmal bei uns zu arbeiten. [...] Wenn Spätöffnungszeiten eingeführt werden, gehen meine Kolleginnen und ich aus dem Einzelhandel lieber in eine Fabrik mit freiem Samstag« (HBV 1970a).

Befürworter:innen von längeren Öffnungszeiten gaben also als Hauptargument die Reduktion von Zeitdruck an, um Preisvergleiche zu ermöglichen. Das tatsächliche Vereinbarkeitsproblem von erwerbstätigen Müttern aus Haus- und Sorgearbeit benannten sie nicht, sondern subsumierten dieses lediglich unter fehlender Muße. Auch die Doppelbelastung der Verkäuferinnen, die durch längere Öffnungszeiten weiter wachse, thematisierten die Gewerkschaften kaum (als Ausnahme Teske 1987).

Sowohl Befürworter:innen wie Gegner:innen verlängerter Ladenöffnungszeiten hätten die Doppelbelastung und daraus resultierende Zeitkonflikte stärker akzentuieren können, als sie es in der Debatte taten. Das ist insbesondere für den DGB verwunderlich, da er in der Verteidigung des Nachtarbeitsverbots argumentativ in erster Linie auf diese Begründung setzte (siehe auch Beitrag von Anna Horstmann in diesem Band).

Hierfür können zwei Ursachen vermutet werden: Zum einen könnte die fehlende Aufmerksamkeit für die Vereinbarkeitsproblematik daran liegen, dass in der Regel männliche Gewerkschaftsfunktionäre die Bedürfnisse der überwiegend weiblichen Beschäftigten formulierten. Obwohl der Frauenanteil im Verkauf bei etwa 75 Prozent lag und unter den Mitgliedern der HBV vor der Fusion zu ver.di bei immerhin bei 66,4 Prozent, kam erst 1993 mit Margret Mönig-Raane eine Frau an die Spitze der Gewerkschaft (ver.di 2012).

Zum anderen offenbart die Debatte den homogenen, kleinfamilienzentrierten Blick auf Frauen, in der unterschiedlichen Lebensstilen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik kein Platz eingeräumt wurde (Holland 2019, S. 349; Kassel 2004, S. 219), obwohl in der gesellschaftlichen Realität in diesen Jahren das enge Verständnis von Familie allmählich aufbrach (Neumaier 2019, S. 432).

Die konservative Rollenerwartung an Frauen wird auch im zeitgenössisch weitverbreiteten Oxymoron der berufstätigen Hausfrau deutlich, dass von Politik wie Gewerkschaften bemüht wurde, um erwerbstätige Mütter zu beschreiben, die nicht in Vollzeit arbeiteten. »Eine Hausfrau kann auf keine Minute nach 18.30 Uhr verzichten« (Franzen 1980) war etwa ein Slogan der HBV gegen längere Öffnungszeiten am Abend – gemeint waren hiermit die Verkäuferinnen. Dieses Narrativ machte es möglich, den tatsächlichen gesellschaftlichen Wandel zu übersehen und Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit weiter ausschließlich Frauen zuzuschreiben.

Ausschlaggebend war hierfür das neue Arbeitszeitmodell der Teilzeit, das sich seit Gründung der BRD zunehmend verbreitete. Allein zwischen 1950 und 1961

war die Quote der berufstätigen Mütter von 25 auf 32,8 Prozent gestiegen, viele von ihnen arbeiteten im Handel. Ab den 1960er-Jahren sollten dann insbesondere Mütter über Teilzeitkampagnen zur Berufstätigkeit aktiviert werden, denn so war eine Umverteilung der Haus- und Sorgearbeit nicht notwendig (Mattes 2008, S. 216; Oertzen 1999, S. 90–112).

Durch die Teilzeitarbeit wurde die Doppelbelastung weniger wahrgenommen, weil die klassische innerfamiliäre Rollenverteilung erhalten blieb und Ehefrauen sich weiterhin weitgehend allein um den Haushalt kümmerten (Neumaier 2020, S. 479). Mitte der 1980er-Jahre waren über 70 Prozent aller im Einzelhandel Beschäftigten weiblich, von ihnen arbeitete ein Drittel in Teilzeit (Teske 1987, S. 66).

Doch auch bei einer Teilzeitbeschäftigung ergaben sich aus längeren Öffnungszeiten etwa Betreuungsprobleme, weil etablierte Familienarrangements nicht mehr funktionierten. Während die Gewerkschaften diese Problematik nicht ansprachen, machten die betroffenen Verkäuferinnen selbst öffentlich auf sie aufmerksam, etwa mit einem Schild mit der Aufschrift »Kindergartenplatz gesucht – möglichst bis 20 Uhr« (DAG 1996: 25), das auf einer Demo gegen eine Verlängerung der Öffnungszeiten im Sommer 1996 in Bonn gezeigt wurde. DAG und HBV hingegen kritisierten längere Öffnungszeiten als »familienfeindlich« (Franzen 1980), da gemeinsame Freizeit am Abend verloren ginge.

Reproduktionsarbeiten, die Verkäuferinnen zusätzlich zu Hause zu leisten hatten, waren nicht Teil des Diskurses. Während also einerseits argumentiert wurde, dass der Ladenschluss die Konsumfreiheit von berufstätigen Frauen einschränkte, hätten längere Ladenöffnungszeiten wiederum die Zeitautonomie der Verkäuferinnen beschnitten. Damit wurde der Ladenschluss auf beiden Seiten – also sowohl der Befürworter:innen wie der Gegner:innen längerer Öffnungszeiten – nicht als Vereinbarkeits-, sondern als Freizeitproblem von Frauen dargestellt.

### »Kaufabende stehlen Feierabende«

Der Kampf um den Ladenschluss beinhaltete somit einen weitreichenden gesellschaftlichen Konflikt um sich wandelnde kollektive Freizeit- und Konsuminteressen. »Hauptaussage der von uns vorgesehene[n] [sic] Kampagne ist der Slogan ‚Kaufabende stehlen Feierabende««, erläuterte die HBV deshalb 1980, als wieder einmal die Verlängerung der abendlichen Einkaufszeiten zur Debatte stand.

»In diesem Satz wird die Problematik einer Ladenschlußänderung ausgesagt. Er macht weiter deutlich, wenn der Verbraucher am Abend einkaufen will, geht der Feierabend für die Beschäftigten verloren. Dies hat für uns entscheidende sozial-politische Konsequenzen« (HBV 1980).

Auch wenn dabei außer Frage stand, dass es eine Überlappung der Lage der Arbeitszeit Beschäftigter anderer Branchen und den Ladenöffnungszeiten geben musste, blieb ein Zeitkonflikt als Abwägung bestehen, wie weit diese in die Freizeit der Verkäufer:innen eingriff und welchen Bedürfnissen ein höherer Stellenwert zugemessen werden müsse.

Lange hatte die Gesetzgebung den Schutz der Arbeitnehmer:innen über die Interessen von Konsument:innen gestellt. Diese Orientierung wurde nun zunehmend infrage gestellt, wie etwa Jürgen P. Rinderspacher zeitgenössisch aufzeigte. Er analysierte anhand der Ladenöffnungszeiten die sich wandelnden temporalen Gesellschaftsstrukturen.

Die Debatten um den Ladenschluss machten »ein angebliches Recht, Konsummöglichkeiten dann wahrzunehmen, wenn man dazu Lust verspürt«, geltend, argumentierte er (Rinderspacher 1987, S. 498). Dabei würden jedoch nicht nur die Öffnungszeiten, sondern »die gesamte überkommene Zeitordnung insgesamt schrittweise zur Disposition gestellt« (Rinderspacher 1987, S. 498). An der Seite der Gewerkschaften setzten sich darum vor allem die Kirchen für den Erhalt der christlich konnotierten Sonntagsruhe ein (Blättel 1990).

Durch die Bildungsexpansion, die größere Verbreitung von Massenmedien sowie die Student:innen- und Frauenbewegung pluralisierten sich seit den 1970er-Jahren Lebens- und Arbeitsformen. Diese Veränderungen zeigten sich ebenfalls im Konsumverhalten der Menschen: Die Deutschen gaben nun zunehmend lieber Geld für Reisen oder andere Freizeitaktivitäten aus und ihr Konsum von Alltagsgütern individualisierte sich (Doering-Manteuffel 2007, S. 570–571; Doering-Manteuffel/Raphael 2012, S. 62–63, 84, 123–127).

Diese sich ändernden Gewohnheiten zeigten sich in einer Erhebung der DAG. Darin wurde 1986 festgestellt, dass im Sommer Einkaufen keine Freizeitaktivität mehr sei. Insbesondere an langen Samstagen blieben die Geschäfte nachmittags leer (DAG 1986). Auch der HBV-Gewerkschaftsfunktionär Jürgen Glaubitz konstatierte, dass Wochenenden zunehmend zur Regenerierung und nicht mehr zum Einkaufen genutzt würden. Er begründete diese Entwicklung einerseits mit einer »zunehmende[n] Freizeitorientierung der Verbraucher«, andererseits mit einer zeitlichen Bündelung der Einkäufe, unter anderem aufgrund verkürzter Arbeitszeiten (Glaubitz 1987, S. 21).

Speziell die verkürzten Arbeitszeiten und die dadurch verlängerten Möglichkeiten, nach Feierabend einkaufen gehen zu können, wurden in den Argumenten der Gewerkschaften gegen eine Verlängerung der Öffnungszeiten regelmäßig an-

gebracht. »Nie zuvor hatten die Verbraucher so viel Zeit zum Einkaufen wie heute: Durch die Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahrzehnte haben sich die Einkaufsbedingungen laufend verbessert!«, betonte etwa der DGB Ende der 1980er-Jahre (DGB 1988).

Anders sah dies für die Beschäftigten im Einzelhandel aus. Hier war bei geringen Löhnen die 6-Tage-Woche weiterhin Standard, Verkäufer:innen erhielten im Schnitt etwa alle sechs Wochen ein freies Wochenende. Zudem gestaltete sich die tägliche Arbeitszeit im Einzelhandel schlechter als in anderen Branchen: »Der Acht-Stunden-Tag ist am Einzelhandel vorbeigegangen«, konstatierte Michael Linkersdörfer im *Ausblick*, dem Magazin der HBV (Linkersdörfer 1988, S. 12), denn die Ladenöffnungszeiten begrenzten zwar die Lage der Arbeitszeiten, nicht aber die Dauer.

Durch lange Pausenzeiten waren Verkäufer:innen häufig zehn bis elf Stunden in den Läden (DAG 1986). Zwar gab es immer wieder Versuche, sowohl die Länge der Arbeitstage als auch die maximalen Öffnungszeiten tariflich zu regulieren, doch aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrads der Beschäftigten im Einzelhandel konnten diese Regelungen keine große Wirkung entfalten (Fritz 1988, S. 4). Verkäufer:innen fehlte oftmals zeitliche Planungssicherheit für ihren Alltag durch eine kurzfristige und zunehmend flexible Personaleinsatzplanung. Seit 1985 war es Arbeitgeber:innen sogar gesetzlich möglich, mit der Kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KapovAz) eine besonders flexible Arbeitszeitregelung einzuführen.

Einseitig am Bedarf der Arbeitgeber:innen orientiert, ermöglichte dieses Modell eine Arbeit auf Abruf; vor allem im Einzelhandel wurde es versuchsweise eingesetzt, um den abflachenden Umsatz wieder zu steigern. Ziel war es, den Personaleinsatz am Kund:innenaufkommen auszurichten – Verkäufer:innen sollten mit dem Strom der Käufer:innen ebenfalls flexibel kommen und gehen (Süß 2012, S. 152–153). Der Anpassung der Arbeitszeiten an geänderten Lebensstilen und Konsuminteressen der Bevölkerung wurde Priorität eingeräumt gegenüber den Arbeitszeitwünschen der überwiegend weiblichen Verkäufer:innen (Süß 2012, S. 152–153).

Doch die sich individualisierenden Konsuminteressen waren für den Einzelhandel auch bei längeren Öffnungszeiten nicht einfach zu befriedigen (HBV 1998), wie Testläufe mit Sonderöffnungszeiten zu Messen und ähnlichen Großveranstaltungen in den 1980er-Jahren gezeigt hatten. Laut HBV hätten sich diese für den Handel nicht gelohnt, was sich in der sinkenden Beteiligung von Geschäften zeige (Eilrich 1986, S. 12). An den Abenden seien nur »Yuppies« und andere Angehörige der »Schickeria« durch Luxusgeschäfte gebummelt und hätten wenig gekauft, »die gestreßte berufstätige Frau, die endlich nach 18 Uhr noch

wichtiges für ihren Haushalt einkauft, wurde nicht [...] ausgemacht« (Hermsdorf 1987, S. 11).

Augenfällig ist, dass die Gewerkschaften Personen, die gerne außerhalb der gegebenen Öffnungszeiten einkaufen wollten, absprachen, *normale* Kund:innen zu sein. Regelmäßig wurde betont, dass hauptsächlich junge Menschen auch abends einkaufen wollten (etwa Schamper 1975). Unberücksichtigt blieb dabei ebenso immer wieder, dass es sich bei dieser Gruppe um die relevanten Kund:innen von morgen handelte.

## Längere Öffnungszeiten als »Einstiegsdroge« allgemeiner Deregulierungen

Mit der ersten Ölpreiskrise von 1973 kam der wirtschaftliche Aufschwung auch in Deutschland zu einem jähen Ende und der industrielle Strukturwandel setzte ein, die Arbeitslosigkeit erhöhte sich langfristig massiv (Doering-Manteuffel 2007, S. 562–565, 569). Mit dem Zerfall des Gesellschaftsmodells der Nachkriegszeit kündigte sich der »Konsenskapitalismus« (Doering-Manteuffel, S. 573) zwischen Sozialdemokratie, Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen auf.

Als Antwort auf die Krise forderten nun Vertreter:innen einer neoliberalen Politik weniger staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt sowie Flexibilisierungen und Deregulierungen von Arbeitsverhältnissen (Süß 2016, S. 116). Deshalb stand in den 1980er-Jahren mit dem Amtsantritt der konservativ-liberalen Regierung aus CDU/CSU und FDP der Ladenschluss erneut zur Disposition.

Mit dem Ziel, den Handel zu beleben, schlug die schwarz-gelbe Koalition 1987 vor, einen sogenannten Dienstleistungsabend einzuführen, an dem an einem Tag unter der Woche die Geschäfte bis etwa 21 Uhr geöffnet bleiben konnten. Die HBV warnte, dass die Befürworter:innen von längeren Ladenöffnungszeiten »den Einzelhandel und große Bereiche des privaten Dienstleistungsgewerbes zum Experimentierfeld für neue, unsoziale Arbeitszeitsysteme machen« wollten. »Mit längeren Ladenöffnungszeiten und Dienstleistungsabenden sollen die Weichen für mehr Schicht- und Nachtarbeit sowie für mehr Samstags- und Wochenendarbeit für alle Arbeitnehmer gestellt werden« (Eilrich 1987, S. 5).

HBV und DAG widersetzten sich mit Streiks und umfangreichen Kampagnen gegen diese Änderung. Das »Zeit-Argument« (Achten 1988, S. 223) bildete wieder den zentralen Ausgangspunkt im Kampf für den Erhalt des Ladenschlusses. Neben den schon bekannten Argumenten der Arbeitszeitverkürzung wurde zusätzlich angeführt, dass bereits beim Ladenschluss um 18.30 Uhr nur 80 Prozent der

möglichen Öffnungszeiten ausgeschöpft würden und deshalb eine Verlängerung nicht notwendig sei. Außerdem gingen die Abendöffnungszeiten nicht nur zulasten der Verkäufer:innen, in letzter Konsequenz zahlten auch die Kund:innen für die höheren Energie- und Personalkosten (DGB 1988).

Gleichzeitig befürchteten DAG, HBV und DGB über die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten den Einstieg in weitgreifende Flexibilisierungen, die weit über den Einzelhandel und die Wünsche von Kund:innen hinausgingen.

Denn Bundeswirtschaftsminister Martin Bangemann (FDP) hatte 1988 angekündigt: »Deregulierung ist eine überfällige wirtschaftspolitische und gesellschaftliche Aufgabe... Die bevorstehende Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes ist erst ein kleiner Testlauf« (zitiert nach DGB 1988). Darum kritisierten die Gewerkschaften den Dienstleistungsabend einhellig als »Einstiegsdroge« (HBV 1988) für weitere Deregulierungen. Sie befürchteten, die geplante Veränderung sei nur »ein Baustein einer großangelegten Flexibilisierungskampagne« (Glaubitz 1987, S. 15).

Die DAG betonte, dass das Argument, »Ladenschluß ist Arbeitsschutz«, so aktuell wie lange nicht mehr sei, denn »[w]er den Ladenschluß abschafft, bahnt im Einzelhandel und in anderen Branchen den Weg für Arbeitszeiten rund um die Uhr« (DAG o. J.).

Im gleichen Sinne warnte der DGB: »Heute die Verkäuferinnen und morgen alle« (DGB 1988), da die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten nicht nur das Ladenschlussgesetz aufweiche, sondern als Wechselwirkung auch die Voraussetzung für weitere Flexibilisierungen und die Deregulierung der Arbeitszeiten aller anderen Beschäftigten schaffen werde. Mehr noch: Die Bundesregierung beabsichtige – über die Flexibilisierung der Ladenöffnungszeiten hinaus – im Zuge eines allgemeinen Abbaus des Arbeitsschutzes eine Flexibilisierung der Entlohnungs- und Kündigungsmöglichkeiten in Form von befristeten und ungeschützten Arbeitsverhältnissen.

Die Gegenwehr der Gewerkschaften blieb folgenlos, 1989 führte die Bundesregierung donnerstags einen »Dienstleistungsabend« mit Öffnungszeiten bis 20.30 Uhr ein. Der gewünschte Erfolg sollte sich allerdings nicht einstellen; nur wenige Kund:innen nahmen die Möglichkeit des späten Einkaufens war. Schnell nutzten lediglich Großbetriebe die Option der längeren Öffnungszeiten (HBV 1996b). Nur sie konnten als große Selbstbedienungsbetriebe mit einer geringen Personalbesetzung ohne große Zusatzkosten die längeren Öffnungszeiten realisieren (HBV 1998).

Da die Umsätze seit Anfang der 1990er-Jahre weiterhin stagnierten oder sogar rückläufig waren, forderte die Regierung aus CDU/CSU und FDP eine weitere Deregulierung des Ladenschlusses. Auf Grundlage eines Gutachtens des ifo Instituts führte sie zusätzlich an, dass so Zehntausende neue Arbeitsplätze geschaffen und

somit eines der drängendsten Probleme der Regierung verringert werden könnte – die massive Arbeitslosigkeit (HBV 1998).

### Ist der Ladenschluss noch zeitgemäß?

Angesichts von rückläufigen Umsätzen und Personalabbau im Einzelhandel mussten sich die HBV-Führungsspitze wie ihre Mitglieder fragen, ob der Ladenschluss noch »zeitgemäß« (Mirschel 1995, S. 8) war. Die konkurrierenden Zeitinteressen von Kund:innen und Verkäufer:innen blieben unvereinbar: »Ich bin gespalten, ob ich das Ladenschlußgesetz noch für zeitgemäß halte. Im Sinne der Kundschaft ist es sicher nicht mehr zeitgemäß. [...] Als Beschäftigte halte ich, wie meine Kolleginnen und Kollegen, das Gesetz durchaus für zeitgemäß« (Mirschel 1995, S. 8), so etwa eine Hertie-Mitarbeiterin.

Während einige Verkäufer\*innen längere Öffnungszeiten strikt ablehnten, zeigten sich andere, wie diese Betriebsrätin, offener gegenüber Anpassungen: »Gesamtgesellschaftlich halte ich persönlich [...] das Ladenschlußgesetz nicht mehr für zeitgemäß. [...] Doch innerhalb der HBV scheint es nicht opportun, darüber zu diskutieren. Nach dem Motto: Was nicht sein darf, das nicht sein kann. Doch das rettet uns nicht« (Mirschel 1995, S. 8).

In ihrer weiteren Kritik machte sie auf zwei Problembereiche aufmerksam: Gewerkschaften müssten zum einen den gesellschaftlichen Wandel anerkennen – sowohl in den zeitlichen Konsumwünschen der Konsument:innen als auch in den sich ausdifferenzierenden Arbeitszeitwünschen der im Einzelhandel Beschäftigten. Zum anderen warf sie die Frage auf, inwiefern Gewerkschaften überhaupt gestaltend in das Thema Ladenschluss eingreifen konnten. Dieses Dilemma beschrieb ebenfalls eine weitere Betriebsrätin: »Unser Kampf gegen die Ausdehnung der Öffnungszeiten 1989 hat nicht viel gebracht. Wir Betriebsräte waren damals die Buhmänner. Deswegen müssen wir schon jetzt im Betrieb vernünftige Strategien und Arbeitszeitmodelle diskutieren« (Mirschel 1995, S. 8).

Während all dieser Debatten verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen der Verkäufer:innen weiter: Waren die körperlichen Anforderungen des Verkaufens generell hoch, wuchs die Arbeitsbelastung durch einen stetigen Personalabbau bei sich vergrößernden Verkaufsflächen zusätzlich. Die Entkopplung von Öffnungs- und Arbeitszeiten sowie die weitverbreitete Arbeit in Teilzeit hatten zudem – neben einem großen Anfall von Überstunden – zur Nutzung unterschiedlichster Schichtsysteme geführt, die sich selten an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten orientierten (Hilf/Jacobsen 2000, S. 210–211; Teske 1987, S. 70, 76–77).

Erst in Anbetracht der weitreichenden Änderungen des Ladenschlussgesetzes 1996 konnten sich die beiden Gewerkschaften wieder zu vereinten Aktivitäten durchringen (HBV 1996a). Doch der Kampf um den Ladenschluss blieb auch dieses Mal erfolglos, 1996 wurden die Ladenöffnungszeiten weiter gelockert: Montags bis freitags durften Geschäfte nun von 6 Uhr bis 20 Uhr öffnen, samstags bis 16 Uhr.

Während die Politik hoffte, mehr Umsätze und mehr Arbeitsplätze im Einzelhandel zu schaffen, warnten die Gewerkschaften indes vor einer Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse. Eine weitere Sorge war die fortschreitende Konzentration des Handels auf wenige große Ketten, die die Öffnungszeiten personell abdecken konnten. Denn bereits die Lockerung von 1989 hatte den Konzentrationsprozess des Einzelhandels und damit einen tiefgreifenden Strukturwandel der Branche rapide beschleunigt; große Ketten verdrängten immer stärker kleinere und mittlere Einzelhändler:innen vor allem durch Übernahmen vom Markt (Hilf/Jacobsen 2000, S. 296). Sie nutzten die verlängerten Öffnungszeiten als Mittel zur »Vernichtung der Konkurrenz« (HBV 1995).

Die Gewerkschaften sollten Recht behalten: Die Erwartungen an die Deregulierung von 1996 erfüllten sich nicht. Weder der Umsatz noch die Zahl der im Einzelhandel Beschäftigten stieg. Tatsächlich wurden Arbeitsplätze sogar abgebaut und geringfügige Beschäftigungen nahmen zu, wobei der Nettolohn von Verkäufer:innen nicht selten nur knapp über dem Sozialhilfeniveau lag. Da die Kund:innen die längeren Öffnungszeiten nicht in dem Maße nutzten, wie sich das der Handel gewünscht hatte – die Kund:innenfrequenz verlagerte sich lediglich um etwa eine Stunde nach hinten –, schloss außer großen Handelsketten der Großteil der Geschäfte wieder früher seine Türen (HBV 1998; Hilf/Jacobsen 2000).

»Die Gründe dafür liegen in der schwächer werdenden Kaufkraft, der steigenden Arbeitslosigkeit, der Steigerung der Mieten, aber auch in einem veränderten Konsumverhalten«, analysierte der DGB (1999). Durchaus treffend brachte er auf den Punkt: »Über viele Jahre hat den Verbrauchern nicht die Zeit, sondern das Geld zum Einkaufen gefehlt« (DGB 1999).

Trotzdem erschien vielen Kund:innen die Änderung zeitgemäß: Laut einer Umfrage des ifo Instituts von 1990 begrüßten 80 Prozent der 20- bis 29-Jährigen die längeren Öffnungszeiten, und auch Berufstätige gingen gerne abends einkaufen. Ältere Menschen nutzten die neuen Zeiten hingegen kaum. Trotz dieser generationellen Unterschiede sprachen sich 45 Prozent der Befragten für eine Freigabe des Ladenschlusses aus (DAG 1999).

Seit 2006 ist der Ladenschluss im Zuge der Föderalismusreform Ländersache, die meisten Bundesländer haben inzwischen außerhalb von Sonn- und Feiertagen keine Einschränkungen der Öffnungszeiten mehr. Die restriktivste Regelung herrscht aktuell in Bayern. Die Landesregierung hat bisher kein eigenes Gesetz

verabschiedet, sodass weiterhin die Bestimmungen des Bundes von 2003 gültig sind. In vielen Bundesländern kann werktags also theoretisch rund um die Uhr einkauft werden – eine Möglichkeit, die weder vom Handel noch von den Konsument:innen ausgeschöpft wird.

## Literatur

- Achten, Udo (1988): *Geschichte des Ladenschlusses*. Dokument, Bilder, Lieder, Düsseldorf: WI-Verlag.
- Baumann, Fritz (1970): HBV-Auffassung bestätigt. Überwältigende Mehrheit aller Verbraucher ist mit dem Ladenschlußgesetz zufrieden. In: *Ausblick* 22, H. 5/1970, S. 9.
- Baumann Fritz (1972): Rundschreiben A 14/1984, 30.3.1972, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Baumann, Fritz (1976): *Ladenschlußgesetz*, 29.6.1976, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH850046.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984): *Eines ist zu wenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*, Bonn: Neue Gesellschaft.
- Blätzel, Irmgard (1990): *Christen bewahren freien Sonntag*. In: Frank, von Auer/Geißler, Karlheinz/Schauer, Helmut (Hrsg.): *Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit*. Band 1. Mössingen-Talheim: Talheimer, S. 85–90.
- Bois, Marcel (2024): *Von der Privatisierung zur Rekommunalisierung. Die Entstaatlichung öffentlichen Eigentums in der Bundesrepublik*. In: *Arbeit Bewegung Geschichte* 23, H. 1, S. 34–50.
- DAG (1986): *Ladenschluß im Kreuzfeuer der Meinungen*, ver.di-Archiv.
- DAG (1996): *Eindrucksvolle Demo in Bonn*. In: *DAG-Journal* 49, H. 6–7/1996, S. 25.
- DAG (1999): *Ladenschluß nicht verlängern*. In: *Standpunkt* 38, H. 6/1999, S. 12.
- DAG (o. J.): *Ladenschluß ist Arbeitszeitschutz*, ver.di-Archiv.
- DGB-Berlin (1972): *Antrag Landesbezirksvorstand des DGB-Berlin auf dem 9. Bundeskongreß*, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- DGB (1988): *Werbeauftrag*, 29.3.1988, AdsD, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Vorsitzender, 5/DGAI000638.
- DGB (1999): *Lebenszeit – Arbeitszeit – Konsumzeit. Konzept zur Behandlung des Themas Ladenschlußgesetz auf Grundlage der Beratungen des SPD-Bundesparteitag in Berlin (Dezember 1999)*, AdsD, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Vorsitzender, 5/DGAI003758.
- Doering-Manteuffel, Anselm (2007): *Nach dem Boom. Brüche und Kontinuitäten der Industriemoderne seit 1970*. In: *Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte* 55, H. 4, S. 559–581.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2012): *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia (2014): *Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften*. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in*

- Deutschland. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 207–239.
- Eilrich, Claus (1986): Laßt die Finger vom Ladenschlußgesetz. In: *Ausblick* 38, H. 6/1986, S. 10–12.
- Eilrich, Claus (1987): Start in den »heißen Frühling«. Hände weg vom Ladenschluß. In: *Ausblick* 39, H. 5/1987, S. 4–5.
- Franzen (1980): Franzen an Michaelis, 28.2.1980, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVBH810085.
- Fritz, Detlef (1988): »Wir geben keine Ruhe, bis der Feierabend endgültig gesichert ist«. In: *Ausblick* 40, H. 4/1988, S. 4–5.
- Glaubitz, Jürgen (1987): Feierabende statt Dienstleistungsabende. In: HBV (Hrsg.): *Dienst am Kunden*, Hamburg: VSA, S. 15–27.
- Greef, Samuel/Schroeder, Wolfgang (2014): Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells. Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage*, Wiesbaden: Springer VS, S. 121–145.
- HBV (1970a): »Pro« und »contra« Ladenschluß. In: *Ausblick* 22, H. 1/1970, S. 14.
- HBV (1970b): Gegen Demagogie und Manipulation in der Berichterstattung und öffentlichen Diskussion. In: *Ausblick* 22, H. 5/1970, S. 10.
- HBV (1971a): ohne Titel, 9.10.1971, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVBH810066.
- HBV (1971b): Rundschreiben A 44/1971, 1.9.1971, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVBH810066.
- HBV (1979): Ladenschluß unter Dauerbeschuß. In: *Ausblick* 31, H. 11/1979, S. 1.
- HBV (1980): Rundschreiben A 11/1980, 7.3.1980, AdsD, 5/HBVBH850046.
- HBV (1988): HBV kritisiert Dienstleistungsabend als Einstiegsdroge, 26.6.1988, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVBH850047.
- HBV (1995): Ladenschluß und Deregulierung, ver.di-Archiv.
- HBV (1996a): Jetzt ist aber Feierabend. Auf nach Bonn. In: *Ausblick* 48, H. 3/1996, S. 10.
- HBV (1996b): Neue Öffnungszeiten neue Arbeitsplätze? In: *Ausblick* 48, H. 12/1996, S. 13.
- HBV (1998): Ladenschluss. Verlierer Gewinner, ver.di-Archiv.
- Hermesdorf, Volker (1987): »Schauen Sie doch mal auf ein Gläschen Sekt bei uns herein«. In: *Ausblick* 39, H. 12/1987, S. 10–13.
- Hilf, Ellen/Jacobsen, Heike (2000): Deregulierung der Öffnungszeiten und Flexibilisierung der Beschäftigung im Einzelhandel. In: *Arbeit* 9, H. 3/2000, S. 204–216.
- Holland, Judith (2019): *Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*, Baden-Baden: Nomos.
- Kassel, Brigitte (2004): Differenz und Gleichheit. Zur Zeitpolitik der Gewerkschaft ÖTV als Geschlechterpolitik 1949–1989. In: Führer, Karl Christian (Hrsg.): *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Berlin: Dietz, S. 201–223.
- Linkerdorfer, Michael (1988): Von Flensburg bis Füssen: Die Freizeit stirbt stundenweise. In: *Ausblick* 40, H. 12/1988, S. 10–13.
- Mattes, Monika (2008): Ambivalente Aufbrüche. Frauen, Familie und Arbeitsmarkt zwischen Konjunktur und Krise. In: Jaraus, Konrad H. (Hrsg.): *Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 215–228.
- Mirschel, Veronika (1995): Ladenschlußdebatte beginnt erneut. »Natürlich kämpfen wir«. In: *Ausblick* 47, H. 6/1995, S. 8–9.

- Moser, Anni (1972): Moser an Heinz Dürrbeck, 15.3.1972, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Neumaier, Christopher (2019): Familie im 20. Jahrhundert. Konflikte um Ideale, Politiken und Praktiken, Berlin: De Gruyter.
- Oertzen, Christine von (1999): Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948–1969, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rienks, Manuela (2024): Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin: De Gruyter.
- Rinderspacher, Jürgen P. (1987): Die ruhelose Gesellschaft. In: *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* 29, H. 4, S. 498–504.
- Roenz (1970): Roenz an den HBV-Hauptvorstand, 6.4.1970, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Roenz (1971): Roenz an den HBV-Hauptvorstand, 25.10.1971, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Roggenkamp, Viola (1979): Schluß mit dem Ladenschluß! In: *Emma*, H. 4/1979, S. 16–22.
- Schamper, Erna (1973): Aktennotiz, 3.7.1973, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Schamper, Erna (1975): Frauen mit Ladenschlußzeiten zufrieden. In: *Ausblick* 27, H. 3/1975, S. 19.
- Schnee, Rudolf (1970): Schnee an Walter Sickert, 20.5.1970, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Schnee, Rudolf (1972): Schnee an die Delegierten der DBG-Landeskonferenz, 6.3.1972, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810064b.
- Spiekermann, Uwe (2004): Freier Konsum und soziale Verantwortung. Zur Geschichte des Ladenschlusses in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. In: *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte* 49, H. 1/2004, S. 26–44.
- Süß, Dietmar (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der »Flexibilisierung« 1970–1990. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 52, H. 52/2012 S. 139–162.
- Süß, Dietmar (2016): Der Sieg der grauen Herren? Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren. In: Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz/Schlemmer, Thomas (Hrsg.): *Die Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 109–127.
- Teske, Ulrike (1987): Frauenarbeit im Einzelhandel. Das freundliche Gesicht einer Verkäuferin steht im krassen Gegensatz zu ihren Arbeitsbedingungen. In: HBV (Hrsg.): *Dienst am Kunden*, Hamburg: VSA, S. 66–84.
- Vietheer, Heinz (1972): Auch für das immer wieder bekämpfte Ladenschlußgesetz gilt: Sozialer Rückschritt paßt nicht in unsere politische Landschaft. In: *Ausblick* 24, H. 7–8/1972, S. 9.
- Ver.di (2012): Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), <https://www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/gruendungsgewerkschaften/++co++81665a24-9846-11e1-4541-0019b9e321cd> (Abruf am 5.1.2024).
- Wohlgemut, Hans (1979): Wohlgemut an Henning, 27.11.1979, AdsD, HBV-Hauptvorstand, 5/HBVH810066.

# Autor:innen

*Knud Andresen* (PD. Dr.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Privatdozent an der Universität Hamburg. Er forscht zur Sozial- und Kulturgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Schwerpunkt auf Arbeitswelten und sozialen Bewegungen.

*Peter Birke* (PD Dr.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter (Senior researcher) am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und Privatdozent an der Universität Göttingen. Er forscht zur Geschichte der Streikbewegungen und Arbeitsbeziehungen und zu Arbeits- und Migrationsverhältnissen.

*Felix Bluhm* (Dr.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie an der Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Betriebliche Konflikte, Arbeit und Migration, Auseinandersetzungen um Arbeitszeiten.

*Svea Gruber* (M.A.) ist studentische Hilfskraft an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und studierte Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg. Sie forscht zur Geschichte der Gewerkschaften und Jugendbewegungen.

*Anna Horstmann* (Dr.) ist als akademische Rätin auf Zeit im Profilbereich Geschichtskulturen der Universität Bielefeld beschäftigt. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in der Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Fokus auf den Themen Arbeit und Geschlecht.

*Alexandra Jaeger* (Dr.) ist wissenschaftliche Referentin für Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftsgeschichte im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Sie forscht zur Labour History und zur politischen Geschichte der Bundesrepublik.

*Nicole Mayer-Ahuja* (Prof. Dr.) ist Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeit in historischer und transnationaler Perspektive, Arbeitszeit, Arbeit in der Klassengesellschaft.

*Dietmar Süß* (Prof. Dr.) ist Professor für Neuere und Neueste Geschichte an der Universität Augsburg. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die Geschichte der Arbeit und der sozialen Bewegungen sowie die Geschichte des Nationalsozialismus.