

# Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung – Impulse für den sozial-ökologischen Umbau

BEATE ZIMPELMANN

## Abstract

Der Beitrag stellt den Zusammenhang zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit in das Zentrum der Betrachtung. Er zeigt, dass eine nachhaltige Wirtschaftsordnung einen anderen Arbeitsbegriff beinhalten muss und einen anderen Wohlstandsbegriff. Dies bedeutet, dass nicht mehr die Erwerbsarbeit im Zentrum des Blickes der Gesellschaft und des Individuums steht, sondern das Ganze der Arbeit, das auch die Sorgearbeit, die Eigenarbeit und die gesellschaftliche Teilhabe einschließt. Dies geht mit einer radikalen Kürzung der Erwerbsarbeitszeit einher. Dieser Perspektivwechsel wird weitreichende individuelle und gesellschaftliche Veränderungsprozesse initiieren. Arbeitszeitverkürzung wird damit zu einer wesentlichen Stellschraube des sozial-ökologischen Umbaus. Neue Allianzen zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen könnten dem Thema zu gesellschaftspolitischer Relevanz verhelfen.

The article focuses on the links between work and sustainability. It shows that a sustainable economic order must include an altered concept of work and of prosperity. This means that the focus of society and of the individual can no longer be on commercial employment, but on the entire concept of work which includes care work, self-work and social participation. This is possible if accompanied by a radical reduction in working hours. This change of perspective will initiate far-reaching individual and social change processes. Shortening working hours thus becomes an essential factor in social and ecological restructuring. New alliances between trade unions and civil society actors could help the subject to become socio-politically relevant.

**Schlagworte:** Arbeitszeitverkürzung, die ganze Arbeit, Zeitwohlstand, sozial-ökologischer Umbau, Gewerkschaften

Soziale und umweltpolitische Problemlagen erfordern zunehmend internationale Lösungen und damit eine Regulierung im Rahmen eines internationalen Mehrebenensystems: Erderwärmung, Ressourcenknappheit, Korruption oder Menschenrechte sind keine Probleme, die an den Grenzen des Nationalstaates Halt machen und national befriedigend gelöst werden können. Sie haben eine inter- und transnationale Dimension und erfordern eine ebenenübergreifende Politik, die sowohl

private, öffentliche und zivilgesellschaftliche Akteur:innen als auch neue und informelle Interaktionsformen einschließt.

Dies bedeutet aber in keinem Fall, dass die Bedeutung nationalstaatlicher Regulierung abnimmt. In einer globalisierten Produktion bleibt die Regulierung der Arbeit und der Arbeitszeit nach wie vor national. Alessandra Mazzadri benennt dies in ihren Studien zu den Arbeitsbedingungen in der weltweiten Textilindustrie:

„While production regimes have been projected into the global arena, labour regimes have remained apparently anchored to regulatory mechanism provided by local social structures“ (Mezzadri 2010, S. 491).

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Rolle der Arbeitszeit und der Arbeitszeitpolitik in einer nachhaltigen Gesellschaft und gehen in erster Linie von der Betrachtung deutscher und europäischer Verhältnisse aus. Arbeitszeit und Zeitwohlstand sind Aspekte, die in der Debatte um eine nachhaltige Wirtschaftsordnung eher unterbelichtet sind. Dieser Beitrag widmet diesen Aspekten im Rahmen des erarbeiteten Zukunftsmodells einer nachhaltigen Wirtschaftsordnung nach Panschar et al. noch einmal besondere Aufmerksamkeit.

Arbeitszeitverkürzung ist eng verbunden mit der Forderung nach einer Balance zwischen Arbeit und Leben. Nachhaltigkeit beinhaltet zentral die Forderung nach weniger Ressourcenverbrauch. Dies sind zwei Seiten einer Medaille. Wenn wir so wirtschaften, dass wir die Erde für die zukünftigen Generationen erhalten (Brundtland-Definition), dann bedeutet dies gleichzeitig, die verfügbaren Ressourcen gerecht zu verteilen – auch die Arbeit – und allen Menschen die Chance zu geben, am Arbeitsleben zu partizipieren. Arbeitszeitverkürzung wird in diesem Beitrag im Rahmen eines konzeptionellen Ansatzes diskutiert, der die Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt und die gesamtgesellschaftlichen und individuellen Veränderungspotentiale der Arbeitszeitverkürzung aufzeigt. Es wird von der These ausgegangen, dass Arbeitszeitverkürzung eine Voraussetzung für eine nachhaltige Wirtschaftsordnung bildet, auf deren Basis sich die Perspektive auf die Arbeit und das Leben in der Gesellschaft grundlegend verändert.

### **1. Nachhaltigkeit und Zeitwohlstand**

Waren es zunächst eher Außenseiter und ökologisch Engagierte, die einen Wandel hin zu einem Leben mit mehr Zeit und weniger Ressourcenverbrauch forderten, so veränderte sich die gesellschaftliche Realität mit der Corona-Krise im März dieses Jahres.

Die Grenzen und Risiken der Globalisierung sowie unseres Lebensstils rückten schnell und überraschend in den Mittelpunkt. Auch das Gefühl von Kontrollierbarkeit schwand angesichts der massiven Ausbreitung des Virus. Binnen kurzer Zeit veränderten sich angesichts der gesundheitlichen Bedrohung die individuellen Möglichkeiten im Hinblick auf Konsum, Freizeitmöglichkeiten und Arbeit. Die Politik handelte, zeigte, dass sie durchaus fähig ist, kurzfristige Entscheidungen von weitreichender Tragweite zu fällen. Gleichzeitig wurden die Grenzen und Versäumnisse

in unserem Gesundheitssystem massiv sichtbar. Der Begriff Systemrelevanz veränderte sich. Viele machten gezwungenermaßen die Erfahrung, dass eine Verlangsamung bestimmter Lebensbereiche und ein Weniger an Angeboten durchaus als Bereicherung empfunden werden kann und nicht notwendigerweise die gefürchtete Einschränkung der Lebensqualität darstellt. Auch Arbeit und Arbeitszeit veränderten sich für viele. Darüber hinaus hat sich wieder einmal gezeigt, dass Kurzarbeit ein gutes Instrument ist, um Krisen zu meistern und Arbeitsplätze zu sichern – in gewisser Weise also Arbeitszeitverkürzung.

Zusammenfassend können wir nach der ersten Welle der Pandemie feststellen, dass uns die Grenzen des materiellen Wohlstandes und der Steuerbarkeit des internationalen Kapitalismus in dramatischer Weise bewusst geworden sind. Gleichzeitig haben wir erfahren, dass nationale Politik durchaus handlungsfähig sein kann.

Schon vor der Pandemie zeigten viele Studien, dass sich der ehemals enge Zusammenhang zwischen Einkommenswachstum und Wohlstand in Deutschland auflöst; die beiden Größen entkoppeln sich. Dies ist inzwischen Gegenstand umfassender gesellschaftlicher Diskussionen. Der deutsche Bundestag richtete 2010 eine Enquete-Kommission zum Thema Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität ein. Der Abschlussbericht stellt fest, dass der Blick auf Gesellschaften mit hohem Pro-Kopf-Einkommen zeige, dass sich Zufriedenheit und materieller Wohlstand ab einem gewissen Schwellenwert entkoppeln (vgl. Reuter 2017, S. 225).

Andere Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass Lebensqualität nicht in jenen Gesellschaften besonders hoch eingeschätzt wird, die viel erwirtschaften, sondern in solchen, in denen Vertrauen, Zeit, gegenseitige Hilfe und Teilen eine zentrale Rolle spielen (Jensen 2011, S. 2).

Der Begriff der Lebensqualität wird eng mit dem der Zeit gekoppelt. In Deutschland wurde in vielen konkreten politischen Kontexten, in denen es um Lebenszufriedenheit geht, der Begriff „Zeitwohlstand“ verwendet, so etwa im Achten Familienbericht der Bundesregierung von 2012. Die Zeit und der gute Umgang mit ihr – was immer das im Einzelnen heißen mag – werden dort als eine der entscheidenden Ressourcen zur Optimierung von Sinn und Lebensglück anerkannt. Eine Welt, in der das soziale Miteinander im Vordergrund steht, der Zeitwohlstand und die Reduktion des Ressourcenverbrauchs – Utopie?

Ich meine, wir brauchen konkrete Utopie – im Sinne von Ernst Bloch. Und das Wissen darum, dass etwas Sinn macht.

Ich möchte im Folgenden aufzeigen, wie wir dieser Utopie ein Stück näherkommen und sie mit den Begriffen des vorsorgenden Wirtschaftens und der „ganzen Arbeit“ konkretisieren.

## ***2. Das vorsorgende Wirtschaften und die Qualitäten der Arbeit***

Verantwortung für die Zukunft erfordert es, Ressourcen möglichst ungeschmälert und sogar erweitert an nachfolgende Generation zu übergeben. Dabei sind grundsätzlich zwei verschiedene Alternativen denkbar: Einerseits könnte die Summe des künstlichen und natürlichen Kapitals Maßstab der Erhaltung beziehungsweise Weiterentwicklung sein, andererseits könnte aber auch jede einzelne Komponente für

sich erhalten oder weiterentwickelt werden. Wer Erhaltung für die Summe fordert, nimmt natürliches und künstliches Kapital als austauschbar an. Einbußen durch Verminderung des Naturbestandes (etwa durch Nutzung fossiler Energieträger) könnten durch Vermehrung von Kapitalgütern wie Produktionsanlagen oder Technologien ausgeglichen werden (Grunwald & Kopfmüller 2006, S. 37).

Dieser als *schwache Nachhaltigkeit* bezeichnete Ansatz ist vor allem in den Wirtschaftswissenschaften, speziell in der neoklassischen Ökonomie, verbreitet (Klepper 2002).

Wer hingegen eine Nichtaustauschbarkeit natürlicher und künstlicher Ressourcen annimmt, muss beide Anteile für sich erhalten bzw. entwickeln. Diese Position der *starken Nachhaltigkeit* hat weitreichende Konsequenzen für Umwelt und Naturschutz, sowohl für die Gesamtmenge der notwendigen natürlichen Ressourcen als auch für ihre Zusammensetzung (Grunwald & Kopfmüller 2006, S. 38).

Die „mittlere Position“ hält eine begrenzte Substitution von Naturkapital durch künstliches Kapital für möglich, sofern die grundlegenden Funktionen erhalten bleiben. Vertreter:innen dieser Position stellen fest, dass Eingriffe in die Natur, die nicht wieder rückgängig gemacht werden können, einen unwiederbringlichen Verlust darstellen, der die Handlungsoptionen künftiger Generationen einschränke und damit nicht nachhaltig sei. Sofern es nicht möglich sei, solche Grenzen exakt zu bestimmen, sei nach dem Vorsorgeprinzip zu handeln (Grunwald & Kopfmüller 2006, S. 39).

Hier setzt der Ansatz des vorsorgenden Wirtschaftens an, der betont, dass wir es im Umgang mit der Natur mit absoluter Knappheit zu tun haben und bestimmte Güter nicht substituierbar sind. Die externen Effekte sind damit ständige Begleiterscheinungen wirtschaftlichen Handelns (Luks 2002, S. 59).

Als zentrale Handlungsregel des Ansatzes des vorsorgenden Wirtschaftens gilt, dass alles, was wir heute tun, auch mit der Perspektive auf zukünftige Generationen anzuschauen ist (Biesecker 2008, S. 56). Es handelt sich um einen kooperativen Ansatz, der die gesellschaftlichen Naturverhältnisse zur Grundlage nimmt und die Beziehung zwischen Mensch und Natur ins Zentrum der Analyse stellt. Naturverbrauch ist damit immer im gesellschaftlichen Kontext zu betrachten. Die Zielorientierung des vorsorgenden Wirtschaftens wird in einer Orientierung hin zum „guten Leben“ (nach Martha Nussbaum) im Einklang mit der Natur gesehen und weg von Gewinn und unbegrenztem Wachstum (Biesecker 2008, S. 57).

Erwerbsarbeit ist heute aufgrund ihres industrieökonomischen Charakters in unserem linearen System nicht ökologisch. Fast 80 Prozent des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, die auf Aktivitäten der Menschen beruhen, gehen auf Erwerbsarbeit zurück. Arbeitszeitverkürzung, so könnte argumentiert werden, senkt diesen Ausstoß und ist von daher ökologisch per se „gut“. Dann müssten wir – konsequent aus dieser Perspektive – die Arbeit perspektivisch einstellen. Das geht aber nicht, denn als Menschen müssen wir arbeiten, um unsere Lebensmittel herzustellen – und wir wollen auch arbeiten, denn so verdienen wir Geld, beteiligen wir uns am gesellschaftlichen Prozess, werden in die Gesellschaft integriert, erhalten Anerkennung. Das Ziel kann damit nicht die Abschaffung der Arbeit sein, sondern ihre Veränderung – quantitativ und qualitativ.

Ein anderer Einwand betrifft die Zeitverwendung in diesem linearen System: Wird die freie Zeit für „umweltintensive“ Konsumtion eingesetzt, zum Beispiel für lange Flugreisen, ist für die Ökologie gar nichts gewonnen. Soll die Zeitverschiebung zugunsten der Freizeit ökologisch positive Folgen haben, so gilt es offenbar auch, Freizeit und Konsum zu verändern – quantitativ und qualitativ.

Allerdings ließe sich auch eine andere Wirkung denken: dass nämlich die durch die Erwerbsarbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit für mehr Hausarbeit genutzt wird. Männer würden z. B. täglich eine Stunde mehr Hausarbeit machen. Das würde nicht nur ihren persönlichen „CO<sub>2</sub>-Ausstoß“ senken, sondern auch die Frauen, die heute noch weitgehend diese Arbeit leisten, entlasten und ihnen die Möglichkeit zur Erwerbsarbeit geben. Das wäre geschlechtergerecht.

Bliebe jedoch die Gesamtmenge und Art industrieller Erwerbsarbeit unverändert oder würde sie gar erhöht, wäre damit für die Ökologie nichts gewonnen. Der „CO<sub>2</sub>-Ausstoß“ der durch Frauen verursachten Tätigkeiten würde steigen – und wir stünden wieder am Anfang des Problems.

Deshalb geht es im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften um eine qualitativ veränderte Ökonomie, um die bewusste Einbeziehung der Natur in die ökonomische Betrachtung. Ein nachhaltiger Entwicklungsweg bedeutet, diese Veränderung bewusst vorzunehmen, d. h. die Nutzung der Produktivität der Natur und deren Wiederherstellung (Reproduktion) mit in die ökonomische Betrachtung zu integrieren. Dies bedeutet, Tätigkeiten der Reproduktion in die Betrachtung von Arbeitsprozessen einzubeziehen (Biesecker 2008, S. 60). Und dies bedeutet auch, die Reproduktion der menschlichen Arbeitskraft einzubeziehen – beides gehört zusammen, wenn es um Nachhaltigkeit geht.

Ein solcher zyklischer ökonomischer Prozess schließt die Phasen der natürlichen Produktion und der natürlichen Reduktion ein. Dabei geht es um sozial-ökologische Qualitäten von Arbeitsprozessen und Arbeitsprodukten. Es geht um Arbeitsprozesse, die in ihrem Verlauf und in ihrem Ergebnis das CO<sub>2</sub>-Halbierungsziel bis 2050 erreichbar machen (Biesecker, 2017). In einem solchen zyklischen Modell gibt es nach Biesecker vier Arten von Arbeit: Arbeiten der naturalen Produktion, Arbeiten für die Konsumtion und Organisation, Arbeiten für menschliche Lebensprozesse sowie Arbeiten, die den natürlichen Reduktionsprozess begleiten.

Daraus leitet sich eine andere Betrachtung der Arbeit ab, eine radikale Erweiterung des Begriffes der Arbeit. Dieses Ganze der Arbeit umfasst nun auch Arbeiten, die sich nicht in die klassische Erwerbsarbeit einordnen lassen (Biesecker 2008, S. 69).

Damit geht zwangsläufig einher, dass die klassische Erwerbsarbeit sich verkürzt:

„Wir haben keine Zeit mehr für so lange Erwerbsarbeitszeiten, denn wir haben so viel anderes zu tun! Wir können uns die langen Erwerbsarbeitszeiten nicht mehr leisten“ (Biesecker 2008, S. 57).

Doch zunächst zur Betrachtung der Entwicklung der Arbeitszeiten der letzten 30 Jahre sowie ihre genderbezogenen Verteilung.

### **3. Arbeitszeit – ein Blick auf die Entwicklung der letzten 30 Jahre**

Mitte der 1980er Jahre gelangte die Reduzierung der kollektiven Arbeitszeit an ein vorläufiges Ende. Zwar fand zunächst der Einstieg in die 35-Stunden-Woche in einzelnen Industriezweigen wie der Metall- und Druckindustrie statt. Langfristig scheiterte jedoch die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Durch die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten aufgrund von Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit verlängerten sich die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten faktisch wieder. Gleichzeitig nahm die Teilzeitarbeit zu (vgl. Holtrup & Spitzley 2008, S. 119). Im Zuge der Verbetrieblung der Arbeitszeitpolitik kam es auch zu einer Ausweitung von atypischen Arbeitszeiten wie Nacht- und Wochenendarbeit (vgl. Stöger 2015, S. 5).

In Folge dieser Entwicklungen verloren Forderungen der Gewerkschaften nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung an Bedeutung. Der von ihnen angestrebte positive Effekt einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung, der Abbau der Massenarbeitslosigkeit, wurde ebenso wenig erreicht, wie sich die Hoffnungen der Beschäftigten auf eine Reduzierung von Arbeitsstress erfüllten; durch Intensivierung und Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes in den Unternehmen wurden diese Effekte vielmehr konterkariert (vgl. Hickel 2008, S. 18). Beschäftigte, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, suchen heute oft nach individuellen Lösungen in Form von Teilzeitarbeit. Dies ist allerdings eine Option, die nach wie vor überwiegend Frauen wahrnehmen (vgl. Stöger 2015, S. 5).

So sind Arbeitszeiten heute durch eine starke Polarisierung gekennzeichnet: Auf der einen Seite wurden sie in einigen Branchentarifverträgen verlängert, etwa in der Bauwirtschaft oder im Öffentlichen Dienst – und auch in denjenigen Branchen, in denen die tariflichen Arbeitszeiten unverändert blieben, arbeiten viele Vollzeiterwerbstätige aufgrund von Überstunden zum Teil deutlich länger, als es der Tarifvertrag vorsieht. Auf der anderen Seite nehmen kurze Arbeitszeiten, d. h. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, zu. Unternehmen nutzen spätestens seit den 1990er Jahren die Arbeitszeit verstärkt, um ihre Produktion an die Markterfordernisse anzupassen. Seitdem nehmen auch flexible Arbeitszeiten im Rahmen von (Jahres-)Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit etc. und Schichtarbeit zu (vgl. Seifert 2011, 38 ff.). Im Jahr 2010 arbeitete in Deutschland mehr als jeder zweite abhängig Beschäftigte auch in der Nacht, am Wochenende oder in Wechselschicht (vgl. Seifert 2011, S. 5).

Andererseits stufen acht von zehn Unternehmen in Deutschland mittlerweile Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig ein, ermittelte das Bundesfamilienministerium im „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“.

***Die Entwicklung der Arbeitszeiten hat eine eindeutige Genderspezifik. Vollzeitarbeit in Deutschland ist klar männlich geprägt.***

Eine Studie der Arbeitnehmerkammer aus dem Jahre 2017 zeigt auf, dass in Bremen knapp 90 Prozent der Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, ein großer Teil davon mit über 40 Stunden realer Arbeitszeit. Lediglich 46 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit (Schütz 2017).

Dies entspricht dem bundesweiten Trend. So wird aus einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2015 ersichtlich, dass fast jede zweite Frau, jedoch nur jeder zehnte Mann keiner Vollzeitbeschäftigung nachgeht. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in einem Minijob beschäftigt (Absenger 2019, S. 19).

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen auch, dass sich das „Gender Time Gap“ nach der Geburt eines Kindes noch erhöht: Männer arbeiten nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt mehr, Frauen wesentlich weniger. Interessant ist, dass Deutschland mit einem Gender Time Gap von acht Wochenarbeitsstunden sogar deutlich über dem EU-Durchschnitt von 5,7 Stunden liegt.

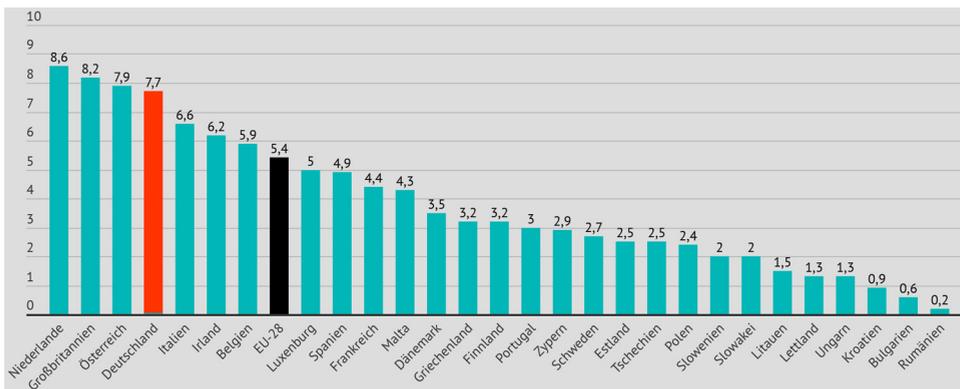


Abbildung 1: Gender Time Gap in der EU in Stunden, 2018 (Quelle: Eurostat (2019), Labour Force Survey)

Die durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitsplatzes liegt bei 41,3 Wochenstunden und damit weit über der tariflichen Regelung. Der Anteil von Männern mit Arbeitszeiten zwischen 31 und 39 Stunden nimmt seit 2003 stetig ab und liegt derzeit unter 25 Prozent. Frauen sind in Deutschland stark im unteren Teilzeitsegment unter 20 Stunden zu finden mit ca. 28 Prozent, der Bereich zwischen 31 und 39 Stunden liegt bei 33 Prozent. Dieses Bild zeigt sich bspw. in Frankreich anders, wo das Intervall zwischen 30 und 39 Stunden stärker vertreten ist und Frauen weniger im unteren Teilzeitsegment zu finden sind: 50 Prozent der Männer arbeiten in diesem Intervall und 45 Prozent der Frauen.

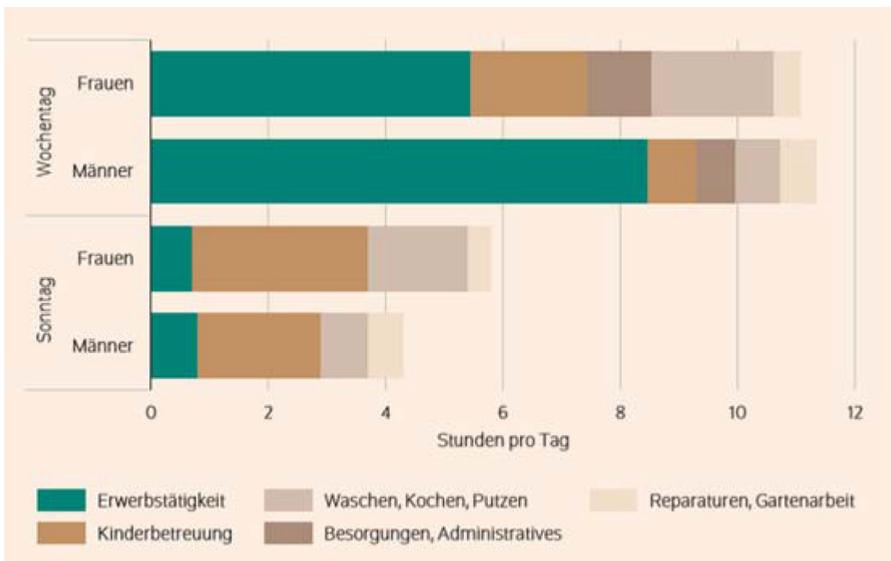
Viele Väter möchten heutzutage aber die ersten kostbaren Momente im Leben ihrer Neugeborenen miterleben und sich ganz auf die Familie konzentrieren. Ein Wertewandel weg von Karriere und Job, hin zu stärkerer Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deutlich spürbar, insbesondere bei der jüngeren Generation; er ist jedoch in der Arbeitswelt bislang nur bedingt angekommen. Auch die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen fördern, sieht man von einzelnen Gesetzgebungen wie etwa zur Brückenteilzeit ab, nach wie vor eine Vollzeitarbeit der Männer und eine ergänzende Teilzeitarbeit der Frauen.

Eine Studie im Auftrag der IG Metall (Allmendinger 2017) befragte Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitglieder zu ihren Arbeitszeitwünschen. Frauen

wünschen sich danach mehrheitlich, im Durchschnitt 29,5 Stunden zu arbeiten, bisher die sogenannte „lange Teilzeit“. Männer würden hingegen ein Stundenvolumen von 35,5 bevorzugen (Allmendinger et. al. 2017). Auch andere Befragungen zeigen, dass der Großteil der Frauen gern mehr Erwerbsarbeit verrichten würde und der Großteil der Männer weniger. *Besonders interessant ist: Die befragten Frauen sind klar für eine verkürzte Vollzeitwoche, die es ihnen und ihren Partnern ermöglichen könnte, gleichermaßen in das Berufsleben einzusteigen und das private Leben trotzdem nicht vernachlässigen zu müssen.*

Doch die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen fördern derzeit eine Vollzeitarbeit der Männer und eine ergänzende Teilzeitarbeit der Frauen.

Studien zeigen darüber hinaus, dass es nicht nur eine Diskrepanz der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen gibt, sondern auch eine der Zeiten für unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen. Der Großteil der Sorge- und Hausarbeit wird von Frauen erledigt. Sie verwenden fast sechs Stunden am Tag für unbezahlte Arbeit, Männer hingegen nur drei. Auch an Tagen mit wenig Zeitrestriktion durch Erwerbsarbeit ist die Zeitaufteilung für unbezahlte Arbeit ungleich.



Anmerkung: Altenpflege wurde nicht mit aufgenommen, da Fallzahlen und verwendete Stunden in verwendeten Sample sehr gering waren; es wurde die Welle v12 des SOEP verwendet, da in v33 keine Angaben für Sonntage enthalten sind; n = 2741.

**Abbildung 2:** Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen (Quelle: SOEP v32 (2015), DIW Berlin (2019))

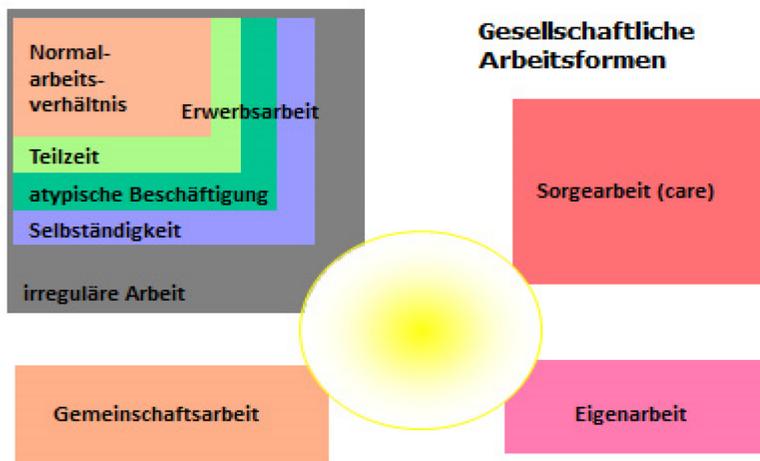
#### 4. Das Ganze der Arbeit und die Forderung der Arbeitszeitverkürzung

Unbezahlte Arbeit ist in unserer derzeitigen Wirtschaftsordnung gesellschaftlich und monetär nicht anerkannt. Als Arbeit wird ausschließlich bezahlte Tätigkeit der Produktion von Waren und Dienstleistungen verstanden. Anders ausgedrückt: Ar-

beit ist Erwerbsarbeit. Die in den Haushalten geleistete Arbeit, die Familien- und Sorgearbeit, gilt als Nicht-Arbeit und ist unbezahlt, ebenso wie die freiwillige Arbeit an der Gesellschaft, die gesellschaftliche Teilhabe sowie die Eigenarbeit – die Arbeit für sich selbst.

Das Modell der „Ganzen Arbeit“ bezieht alle Arten der Arbeit ein, auch die Nicht-Erwerbsarbeit und geht damit von einem erweiterten Arbeitsbegriff aus, der bezahlte und unbezahlte Arbeit umfasst.

Frigga Haug bezeichnet das als „Vier in einem Perspektive“. Ein solches Modell bedeutet einen Perspektivwechsel, bei dem es um Gerechtigkeit bei der Verteilung von Erwerbsarbeit, Sorge- und Familienarbeit, Gemeinschaftsarbeit/gesellschaftlicher Teilhabe sowie individueller Eigenarbeit geht. Dabei wird davon ausgegangen, dass wir nicht zu wenig Arbeit haben. Der Schein von zu wenig Arbeit verdankt sich der offiziellen Nichtwahrnehmung der meisten notwendigen Tätigkeiten in der Gesellschaft, weil sie keinen Profit bringen.



**Abbildung 3:** Die ganze Arbeit in verschiedenen Arbeitsformen/Gestaltung aller Formen der Arbeit (Quelle: Eigene Darstellung nach: Hans-Böckler Stiftung 2000. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie.)

Zur ganzen Arbeit gehören zum einen fast alle Arbeiten, die zwischenmenschlich geschehen und die wir als Reproduktionsarbeit zu bezeichnen pflegen. Diese werden meist unentgeltlich und von Frauen getan. Sie betreffen alle Fragen, wie wir miteinander umgehen, mit Kindern, mit Alten, mit Kranken, mit Freunden und geliebten Personen usw. Dazu gehören auch die natürlichen Bedingungen unseres Lebens, kurz, die Fragen der Ökologie, des nachhaltigen Wirtschaftens. Hinzukommen zweitens alle Tätigkeiten, die wir zur Entwicklung unserer menschlichen Fähigkeiten benötigen. Darin ist lebenslanges Lernen ebenso eingeschlossen wie die Entwicklung aller Sinne und der Kultur. Schließlich geht es uns als politische Wesen darum, wie wir unsere Gesellschaft gestalten wollen und müssen (Haug 2011).

Haug zeichnet eine Vision, die die vier bislang ungleich verteilten Bereiche in etwa zu gleichen Teilen in unserem tätigen Leben verteilt und nimmt eine rigorose Verkürzung der Erwerbsarbeit auf vier Stunden vor – dann käme ein etwa 16-stündiger Arbeitstag heraus. Dies aber nur dann, wenn alle Menschen sich in jedem der vier Bereiche betätigen: in der Erwerbsarbeit, in der Sorgearbeit um sich und andere, in der Entfaltung der in ihnen schlummernden Fähigkeiten, im politisch-gesellschaftlichen Engagement. Damit würde jeder Mensch in die Lage versetzt, sein Leben so einzurichten, dass er oder sie je vier Stunden in jedem dieser Bereiche pro Tag verbringt.

Haug formuliert dies nicht als Nahziel, nicht heute und hier durchsetzbar, doch könne es als Kompass dienen für die Bestimmung von Nahzielen in der Politik, als Maßstab für Forderungen und als Basis von Kritik, als konkrete Utopie, die alle Menschen einbezieht. Auch Niko Paech formuliert in seiner Vision der Postwachstumsgesellschaft eine Erwerbsarbeitszeit von vier Stunden täglich.

Als Schritte zur Umsetzung dieser konkreten Utopie sehe ich drei zentrale Ansatzpunkte.

Der eine ist die Umwertung. Derzeit blickt alles auf den Markt und auf die Arbeit, die als Erwerbsarbeit entlohnt wird. Alles außerhalb dieses Marktes gilt nicht als Arbeit. Es gibt eine Vielzahl von Tätigkeiten, die im Schatten der Erwerbsarbeit stehen, aber eigentlich zentral sind: Tätigkeiten für die Gesellschaft, Arbeit für die Natur. Die entscheidenden Arbeiten passieren aber außerhalb der Märkte. Menschen müssen versorgt werden. Ohne diese Sorgetätigkeiten können Menschen auf dem Markt keine Waren herstellen oder Dienstleistungen anbieten.

Ein zweiter Punkt ist ganz klar die Arbeitszeitverkürzung, die Verkürzung der klassischen Erwerbsarbeit. Wir brauchen mehr Zeit für Lebensprozesse, mehr Zeit für Pflege- und Sorgearbeit, mehr Zeit für die Natur. Zeitwohlstand kann nur durch die Verkürzung der klassischen Erwerbsarbeit erreicht werden. Die Notwendigkeit der Verkürzung der Erwerbsarbeit ist aus dieser Perspektive schlicht die Folge einer integrierten Betrachtung von Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit.

Das dritte ist Umverteilung, eine direkte Umverteilung zwischen Männern und Frauen. Wir brauchen einen Austausch, der dafür sorgt, dass sich jeder an den Sorgearbeiten beteiligt. Jeder ist früher oder später von Sorgearbeiten betroffen, also müssen auch Männer endlich Sorgearbeit leisten, die seit Jahrhunderten Frauen zugewiesen ist. Und um das zu tun, braucht es wiederum die Arbeitszeitverkürzung.

Eine Verkürzung der Vollzeitarbeit würde nicht nur mehr Geschlechtergerechtigkeit schaffen, sie würde auch die Perspektive verändern und andere Formen der Arbeit wie Sorgearbeit oder gesellschaftliche Teilhabe gegenüber der Erwerbsarbeit aufwerten. Bislang wird Sorgearbeit vor allem von Frauen geleistet, wird wie selbstverständlich nicht genügend oder gar nicht entlohnt und hat in der Regel entsprechend negative Auswirkungen auf zu erwartende individuelle Rentenansprüche.

Die Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung reichen von Modellen einer Teilzeitgesellschaft mit nicht mehr als 20 Stunden (Paech, Haug) bis hin zur kurzen Vollzeit für alle von 30 Stunden.

Ich schließe mich dem Modell der 30-Stunden-Woche an, wie sie ursprünglich von Helmut Spitzley, einst Professor für Arbeitswissenschaften der Universität Bremen, vorgeschlagen wurde und mittlerweile von etlichen NGOs wie Attac oder der Bremer Arbeitszeitinitiative vertreten wird. Interessanterweise entsprechen 28–30 Wochenstunden ziemlich genau den Arbeitszeitwünschen berufstätiger Eltern.

Die 30-Stunden-Woche ist ein Zwischenziel mit der Chance, politisch durchsetzungsfähig zu und finanzierbar zu werden. Das Ziel aus der Sicht der Nachhaltigkeit ist die Einbeziehung der Reproduktivität in die Arbeits- und Wirtschaftsprozesse und eine weitere Verkürzung der Erwerbsarbeit zugunsten der anderen Formen der Arbeit.

#### *Wie ist eine solche Forderung finanzierbar?*

Die Frage der Finanzierung ist wohl eine der größten Herausforderungen bei der Realisierung eines Modells der „kurzen Vollzeit für alle“. Neben der Umverteilung zukünftiger Produktivitätszuwächse (Stichwort: Digitalisierungsdividende) bestünde eine Möglichkeit darin, Mittel, die derzeit zur Finanzierung von Arbeitslosigkeit benötigt werden, zumindest teilweise einzubringen. Arbeitslosigkeit geht immer mit einer Belastung der öffentlichen Haushalte einher. Nach Berechnungen des Institutes für Arbeit und Wirtschaft liegen die geschätzten direkten und indirekten Kosten der Arbeitslosigkeit bei 70 Mrd. Euro (Hickel 2008, S. 32). Laut den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lagen die fiskalischen Kosten für Arbeitslosigkeit im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2011 etwas höher, bei etwa 74 Milliarden Euro im Jahr. Pro Arbeitslosen schwankten die Kosten in den einzelnen Jahren zwischen 17.100 und 19.200 Euro. Die Bundesagentur für Arbeit trug 2011 mit ca. einem Drittel (knapp 18 Milliarden Euro) den größten Teil der Kosten. Auf den Bund entfielen knapp 14 Milliarden und auf die Kommunen knapp 7 Milliarden Euro. Der Beitrag der Kranken- und Rentenversicherung lag bei etwa 4 bzw. 9 Milliarden Euro (vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2013, 81 ff.). Diese doch recht beträchtlichen Aufwendungen können mit einer Umverteilung der Erwerbsarbeit zu einem großen Teil eingespart werden.

Was den Lohnausgleich betrifft, so schlägt die Bremer Arbeitszeitinitiative vor, einen abgewogenen Lohnausgleich anzudenken, der die unteren Lohngruppen bis zu einem hundertprozentigen Ausgleich entlastet, aber bei den höheren Lohngruppen durchaus eine Mitfinanzierung vorsieht.

#### **5. Gewerkschaften als Schlüsselakteur:innen?**

Auch in den Gewerkschaften und bei den Beschäftigten gibt es mittlerweile eine erhöhte Sensibilität für die ökologischen und damit verbundenen sozialen Probleme. Zumindest in ihrem ökologisch sensiblen Spektrum scheint es zunehmend konsensfähig, dass es darum geht, „einen ressourceneffizienten und treibhausgasneutralen Entwicklungspfad zu finden und wirklich auch zu beschreiten, der der wachsenden Weltbevölkerung ein gutes Leben und eine gerechte Verteilung der Wohlstandsgewinne ermöglicht“, so der IG-Metall-Vizevorsitzende Wolfgang Lemb (vgl. Brand, S. 81). Auch hier ist von „gutem Leben“ die Rede, und interessant ist in

diesem Zusammenhang der Begriff der Ökologie der Arbeit. Er umfasst betriebliche, aber auch soziale und naturbedingte Aspekte der Verausgabung und Regeneration des menschlichen Arbeitsvermögens (Lemb, S.74). Dies schließt Strategien für gute Erwerbsarbeit mit ein, genauso wie die Frage des guten Lebens für alle – und steht im Kontext einer sozial-ökologischen Umbaustrategie.

„Es lag also nahe, das schon gut ausgearbeitete gewerkschaftliche Konzept ‘gute Arbeit’ nun in den Kontext einer weiter gefassten sozial-ökologischen Umbaustrategie zu stellen ... Gute Arbeit bedeutet also auch sinnvolle, befriedigende Arbeit, die nachhaltige Lebensstile fördert und sich in die Anforderungen sozialer und Naturverträglichkeit einordnet“ (Müller & Pickshaus 2019, S. 16).

Hans Jürgen Urban, Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes der IG Metall, sieht die Aufgabe der Gewerkschaften darin, in die Ökologiedebatte die sozialen und gesellschaftlichen Implikationen ihrer Erfahrungen einzubringen (Urban, S. 329). Aus seiner Sicht sind die Gewerkschaften mit drei Reproduktionskreisläufen konfrontiert, die Nachhaltigkeitskreisläufe werden müssen: die Reproduktion der Arbeitskraft, die Reproduktion der Gesellschaft und die Reproduktion der Natur. Letzteres sei für die Gewerkschaften „Terra incognita“. Dabei markiere das Schnittstellenfeld der drei Reproduktionskreisläufe das Kernterrain gewerkschaftlicher Arbeitsökologiepolitik. Auf der Mikroebene sei es ein Thema des einzelnen Subjekts und damit eine Dimension dessen, was wir aus anerkennungs- und resonanztheoretischer Sicht als das gute oder gelingende Leben bezeichnen (Urban 2018, S. 331). Für ein solches Leben spielt Zeitwohlstand eine zentrale Rolle.

„Die Arbeitszeitfrage ist wieder auf der politischen Agenda“, schreibt Klaus Dörre im Jahrbuch Gute Arbeit (Dörre 2019, S. 83).

Er bezieht sich dabei auf die Tarifverhandlungen der IG Metall im Jahre 2018, wo die Gewerkschaft nach Jahrzehnten des Stillstands in der Arbeitszeitfrage wieder die Forderung nach einer befristeten Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 28 Stunden als Option aufstellte.

Der Tarifabschluss werde nicht nur von Gewerkschaftsmitgliedern als großer Erfolg empfunden – die Frage sei, ob sich dieser Erfolg ausbauen lasse und die Mitglieder weitergehende Forderungen, die Arbeitszeitfrage betreffend, mittragen (Dörre 2019, S. 84).

Ich meine ja – gerade angesichts von Digitalisierung und der Notwendigkeit eines sozial-ökologischen Umbaus ist es eine Chance für gewerkschaftliche Politik. Arbeitszeitverkürzung wäre gerade dann interessant, wenn es gelänge, die frei werdende Arbeitszeit umzuverteilen, das gesellschaftliche Arbeitsvolumen damit gerechter zu verteilen und einer möglichen Reaktion der Unternehmerseite in Gestalt von Arbeitsintensivierung vorzubeugen.

Dann wäre Arbeitszeitverkürzung auch ein Mittel, um den Gegensatz von Sicherung der Arbeitsplätze contra Umweltschutz in den Debatten und Kämpfen um den sozial-ökologischen Strukturwandel zu entschärfen.

Norbert Reuter, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung der ver.di-Bundesverwaltung, spricht ebenfalls von einem Comeback der Arbeitszeitfrage. Die Anerkennung vorhandener Grenzen des Wachstums bei gleichzeitig abnehmendem Nutzen bzw. Sinn einer weiter steigenden Produktion von Gütern erfordere es, die Bedingungen und Inhalte von Wohlstand in einem demokratischen Prozess zu definieren und Wege dorthin zu beschreiben. Die Arbeitszeitfrage komme aus zwei Gründen wieder auf die Agenda: die nach wie vor bestehende hohe Arbeitslosigkeit und die gleichzeitig vorhandenen Wünsche der Beschäftigten nach Entlastung bei der Arbeit (Reuter 2017, S. 231). Schwierigkeiten sieht er in der Umsetzung:

„Auch wenn eine intelligente Arbeitszeitpolitik sich als Königsweg darstellt, um wirtschaftliche Entwicklung, wachsende Produktivität, ökologische Anforderung und Lebensqualität der Beschäftigten zu versöhnen, setzt sie sich nicht im Selbstlauf durch“ (Reuter 2017, S. 235).

Hans-Jürgen Urban betont, dass die Gewerkschaften sich als Schlüsselakteur:innen in allen Reproduktionssphären positionieren und bewähren müssen. Dabei sei es wichtig, neue Allianzen zu bilden – insbesondere mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen.

Sind die Gewerkschaften dafür gut aufgestellt? Sind sie überhaupt noch in der Lage, die sich gegenwärtig vollziehenden Veränderungen von Arbeitswelt und Gesellschaft zu meistern? Können sie wieder zu einer Kraft werden, die über eine bloße Verteidigung mittelbarer sozioökonomischer Interessen von Lohnabhängigen hinaus emanzipatorische Anliegen zu fordern in der Lage ist? (vgl. Dörre 2019, S. 38)

Ein blinder Fleck der Gewerkschaften scheint es zu sein, dass sie Lebens- und Produktionsweise nicht miteinander verzahnen. Oft sind sie zu stark in jenen aktuellen institutionellen Rahmen eingebunden, der ihnen ihre Macht gibt und verbleiben häufig im Modus des Co-Managements. Fragen individueller und gesellschaftlicher Handlungsspielräume werden tendenziell reduziert auf Verhandlungsmacht, Arbeitsbedingungen und Einkommen (vgl. Brand 2019, S. 87 f.).

Es gibt aber eine progressive Richtung innerhalb der Gewerkschaften, die Mitgliederpartizipation ausbaut und ihr politisches Mandat nutzt, um den sozial-ökologischen Umbau zu forcieren (vgl. Dörre 39).

Die Arbeitszeitfrage kann für die Gewerkschaften zu einer gesellschaftlichen Gestaltungschance werden, wenn sie diese als solche erkennen und in ihre tarifpolitischen Auseinandersetzungen integrieren. Ökologische Fragestellung sind für sie oft Neuland, arbeitspolitische hingegen nicht. Ein Engagement in der Arbeitszeitpolitik, das in den Gesamtrahmen der sozial-ökologischen Transformation gestellt wird, birgt die Chance, gesellschaftspolitische Gestaltungsmacht zurückzugewinnen und neue Allianzen mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen zu bilden. Damit könnte es ihnen gelingen, zu wichtigen Akteur:innen im Nachhaltigkeitsdiskurs zu werden und sogar zu Protagonisten zu avancieren.

Doch auch der Staat als politischer Akteur soll hier nicht unerwähnt bleiben. Arbeitszeitfragen werden nicht nur über Tarifpolitik geregelt, sondern auch über das

Arbeitszeitgesetz. Von SPD-Seite gab es bereits mehrere Vorstöße im Hinblick auf eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, insbesondere, was die Familienphase angeht.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die Politik durchaus handlungsfähig ist und entscheidende Weichenstellungen vornehmen kann. Wichtig ist jetzt, dass wir nach der Krise nicht einfach zum business as usual zurückkehren und die politischen Akteur:innen den Mut haben, neue Wege zu gehen. Klimakrise und sozial-ökologischer Umbau werden uns weiter herausfordern und politische Gestaltungsmacht einfordern!

## Literaturverzeichnis

- Absenger N., Ahlers E. u. a. (2019). *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik*. WSI Report 19.
- Allmendinger J. & Haarbrücker, J. (2017). *Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017*, Berlin: WZB Discussion Paper.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2013). *Memorandum 2013. Umverteilen – Alternativen der Wirtschaftspolitik*. Köln: PapyRossa Verlags GmbH.
- Biesecker, A. (2008). Kürzer arbeiten – besser für die Umwelt. In B. Zimpelmann & H. Endl (Hrsg.), *Zeit ist Geld* (S. 55–76). Hamburg: VSA.
- Biesecker, A. (2017). *Degrowth und Arbeitszeit. Welche Potentiale stecken in einer konsequenten Umverteilung der Arbeitszeit?* Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript. Bremen.
- Brand, U. (2019). In der Wachstumsfalle. Die Gewerkschaften und der Klimawandel. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 7/2019, 79–88.
- Deutscher Bundestag (2013). *Schlussbericht der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“*. Drucksache 17/13300.
- Dörre, K. (2019). Die Gewerkschaften – progressive Akteure einer Nachhaltigkeitsrevolution? *Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft*, spw 4, 38–46.
- Dörre, K. (2019). Weniger arbeiten, besser leben, Grundzeit für alle – eine Zukunftsperspektive gewerkschaftlicher Politik. In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit*, Ausgabe 2019, Frankfurt: Bund-Verlag.
- Grunwald, A. & Kopfmüller, J. (2006). *Nachhaltigkeit*. Frankfurt: Campus.
- Hans-Böckler-Stiftung (2000). *Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie*. Düsseldorf.
- Haug, F. (2011). *Blog Postwachstum*. Verfügbar unter <https://www.postwachstum.de/die-vier-in-einem-perspektive-eine-utopie-von-frauen-die-eine-utopie-fur-alle-ist-20110828> [07.06.2020].
- Hickel, R. (2008). Kürzer arbeiten – besser für die Volkswirtschaft. In B. Zimpelmann & H. Endl (Hrsg.), *Zeit ist Geld* (S. 17–36). Hamburg: VSA.

- Holtrup, A. & Spitzley H. (2008). Kürzer arbeiten – besser für alle. In B. Zimpelmann & H. Endl (Hrsg.), *Zeit ist Geld* (S. 111–135). Hamburg: VSA.
- Jensen, A. (2011). *Wir steigern das Bruttosozialglück*. Freiburg: Herder.
- Lemb, W. (2018). Perspektiven einer nachhaltigen Industriepolitik. In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018 (S. 74–84). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Luks, F. (2002). *Nachhaltigkeit*. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.
- Mezzadri, A. (2010). Globalisation, Localisation and the state in the Indian garment industry. *International review of Sociology* 20(3), 491–511.
- Müller, N., Pickshaus, K., Reusch, J. u. a. (2018). Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau. In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018 (S. 15–34). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Paech, N. (2012). *Befreiung vom Überfluss. Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie*. München: oekom.
- Reuter, N. (2017): Wohlstand heute – das Comeback der Arbeitszeitfrage. In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018 (S. 224–236). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Seifert, H. (2011). Arbeitszeit. Schaffen ohne Grenzen. *Böckler Impuls*, Heft 17.
- Schütz, H. (2017). *Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Beschäftigtenbefragung*. Bremen.
- Stöger, U., Böhle, F., Huchler, N. u. a. (2015). *Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise*. München: ISF München.
- Urban, H. J. (2018). Ökologie der Arbeit. Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik? In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018 (S. 329–349). Frankfurt: Bund-Verlag.

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Gender Time Gap in der EU in Stunden, 2018 .....	163
Abb. 2	Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen ....	164
Abb. 3	Die ganze Arbeit in verschiedenen Arbeitsformen/Gestaltung aller Formen der Arbeit .....	165