

Müssen wir länger arbeiten?

– Von Aristoteles, Zeit-Diskursen und semantischen Räumen

„Müssen wir länger arbeiten?“ So lautete der Titel einer Diskussion anlässlich eines Frühschoppens der Kommende Dortmund am 23. Januar 2005. Die Leitfrage dieser Veranstaltung konnte als Reflex auf aktuelle Debatten um eine *Arbeitszeitverlängerung* gedeutet werden, hatte doch fast jahrzehntelang das Thema *Arbeitszeitverkürzung* die öffentlichen und privaten Diskussionen bestimmt, ja sogar handfeste reale Konsequenzen gezeitigt (z. B. die „35-Stunden-Woche“ u. a. m.). Wie kann man nun sozialwissenschaftlich mit dieser Frage umgehen? Sozialwissenschaftler haben ein zentrales Medium, mit dem sie die Phänomene dieser Welt untersuchen und analysieren können: das Medium Sprache. Welches Phänomen mit welchen Ableitungen steckt nun in dem in Frageform formulierten Satz „Müssen wir länger arbeiten?“ Wir möchten uns mit jedem Satzbestandteil einzeln auseinandersetzen, aber, wenn Sie erlauben, werden wir das 'Pferd von hinten aufzäumen', so liest sich wie folgt: arbeiten – länger – wir – müssen. Kryptisch, würden Sie einwenden? Vertrauen Sie uns! So beginnen wir mit dem ersten Begriff.

1. „Arbeiten“

Die alten Griechen überließen die *Arbeit* lieber den anderen, den Unfreien. Ihre Sklaven verrichteten für sie das, was anstrengend, lästig, aber nötig war. Der freie Bürger pflegte hingegen die Muße oder beeinflusste als Politiker die Geschicke der Stadt. Es gab also wichtigere, vor allem ehrenvollere Dinge als die Arbeit, mit der man sich nur die Hände schmutzig machte.

Platons Schüler Aristoteles verbannte die Arbeit deshalb an das untere Ende seiner vierstufigen Pyramide menschlicher Tätigkeiten. Von der Arbeit unterschied er zunächst das „Herstellen“, die Tätigkeiten des Handwerkers. Sie war für Aristoteles ein kreatives, planvolles, eher kunstvolles Tun. Neben Arbeit und Handwerk gehörte das politische Handeln zum Spektrum menschlicher Tätigkeiten. Ebenso die Philosophie als Synonym für Wissenschaft, für eine kontemplative, mit geistigen Angelegenheiten

beschäftigte Lebensform, die mit Arbeit, wie wir sie heute verstehen, rein gar nichts zu tun zu hatte.

Heute erscheint es uns so, als könnten wir das, was wir tun, erst dann wertschätzen, wenn wir es in Arbeit verwandelt haben. Der Wiener Philosoph Konrad Liessmann nennt dieses Phänomen die „Loborisierung menschlicher Tätigkeiten“. Wir arbeiten heute immer mehr, während die Zahl der Arbeitslosen weltweit steigt. Ein Widerspruch? Für Liessmann eher ein Widerspruch der Verhältnisse, in denen immer mehr Arbeit an Maschinen und Geräte delegiert wird, während die Arbeit als „Synonym für Leben“ gilt.

Schlenderte Aristoteles heute über unsere Marktplätze, in die Fabrikhallen, Geschäfte und Büros, es hätte ein ziemlich flaes Gefühl. Schnell würde er merken, warum: Seine Tätigkeitspyramide steht in unseren globalen, alle menschlichen Lebensbereiche unterwandernden Arbeitszusammenhang auf der Spitze. Und welcher alte Athener fühlte sich schon wohl – in einer Welt von lauter Sklaven?

Versucht man nun den Formwandel der Arbeit bis hin zur heutigen *Erwerbsarbeitsgesellschaft* soziologisch nachzuzeichnen, kann das durchaus gelingen: Arbeit hat sich im Laufe der Moderne als Vergesellschaftungsinstanz nicht nur etabliert, sondern institutionalisiert, hat also das Prinzip strukturbildender Regelmäßigkeit angenommen. Doch wie genau verlief der Formwandel? Galt also in vormodernen Gesellschaften Arbeit ursprünglich allein als schwere körperliche Arbeit (die grundsätzlich negativ bewertet wurde), so kann für das späte Mittelalter eine schleichende Ausweitung des Arbeitsbegriffs festgestellt werden: Arbeit war weniger schwere körperliche Tätigkeit, sondern sie umfasste zunehmend auch geistige Anstrengungen. Parallel dazu zeichnet sich eine sukzessive Relativierung der Gleichsetzung von Arbeit mit Zwang und Bestrafung ab (vgl. Bonß 1999, S. 145 ff.). Zwar bleibt Arbeit mühselig und in der Regel unfreiwillig, aber zugleich gewinnt ihre Interpretation als moralische Verpflichtung an Boden. Der aktiv arbeitende bürgerliche Mensch ist der bestimmte Typus, der sich über die Arbeits- und Leistungsorientierung definiert. Er emanzipiert sich zunehmend selbstbewusst vom feudalistischen Adel. Verkoppelt mit Kompetenz und Leistung ist Arbeit für ihn nicht Zwang und Bestrafung, sondern produktiv-aktive Naturaneignung, erfolgreiche Naturbeherrschung und Mittel zur Wertschöpfung (vgl. ebd.).

Es werden allerdings keineswegs alle Formen produktiv-aktiver Naturaneignung als Arbeit begriffen, sondern vor allem die bezahlten Tätigkeiten – eine Akzentsetzung, die dazu führt, dass sich die bürgerliche Arbeitsgesellschaft in einer spezifischen Form, nämlich der *Erwerbsarbeitsgesellschaft*, konstituiert (vgl. ebd.). In ihr wird Arbeit immer häufiger – jedoch niemals in Gänze – als 'Erwerbsarbeit' verstanden. Erwerbsarbeit meint Arbeit, die zur Herstellung von Gütern oder Erbringung von Leistungen zum Zweck des Tausches auf dem Markt dient, mit der man ein Einkommen erzielt, von der man lebt: sei es in abhängiger oder selbständiger Stellung oder in einer der vielen Zwischenstufen, sei es mit manueller oder nicht-manueller, mit mehr oder weniger qualifizierter Tätigkeit (vgl. Kocka 2000, S. 481). Somit spiegelt sich im „aufgeklärten“ Verständnis von Arbeit eine Dichotomie: Zum einen formuliert Hegel, dass es „das unendliche Recht des Subjekts [ist], daß es sich selbst in seiner Tätigkeit und Arbeit befriedigt“ (Hegel 1975 zit. nach Hahne 2001, S. 1) fühle, zum anderen hat z. B. Marcuse die Selbstentfremdung durch den Entäußerungsprozess in der Arbeit als zwangsläufig beschrieben: „In der Arbeit geht es immer zuerst um die Sache selbst und nicht um den Arbeitenden. (...) In der Arbeit wird der Mensch immer von seinem Selbstsein fort auf ein anderes verwiesen, ist er immer bei Anderem und für Andere.“ (Marcuse 1933 zit. nach Hahne ebd.)

In der industriellen Kultur heißt das Leitbild von Arbeiten ökonomisch abhängige, technisch und sozial hochgradig organisierte und in der Regel räumlich konzentrierte Erwerbsarbeit und darauf bezogene Motivierung und Interessenorientierung wirtschaftlich orientierten Handelns. Als Ausdruck der *Institutionalisierung von Erwerbsarbeit* kann u. E. die Herausbildung des (in erster Linie männlichen) „*Normalarbeitsverhältnisses*“ gelten, welches durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist: abhängige und unbefristete Vollzeitarbeits-Verträge; stabile Vergütung, betriebsförmige *Organisation* der Arbeit, möglichst *beim selben Arbeitgeber erwerbslebenslang* ausgeübt, je qualifizierter, um so besser, weitgehende Unkündbarkeit, generöse soziale Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit oder vorzeitigen Verrentung. Die Bedeutung von Erwerbsarbeit lässt sich nicht nur rechtlich und quantitativ-realer (über Statistiken geleisteter bezahlter Arbeitsstunden o. ä.) bestimmen, sondern Erwerbsarbeit ist auch kulturell-symbolisch besetzt, z. B. über einen geltenden gesellschaftlichen Status, Sozialprestige, Nationenvergleich in puncto Wirtschaftskraft bis hin zu unter-

schiedlichen Modalitäten der Identifizierung mit „Helden der Arbeit“ (vorwiegend in sozialistischen Ländern). Nicht-Erwerbsarbeit (z. B. Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von Verwandten oder „Schwarzarbeit“) ist andere Arbeit (vgl. Schmidt 1999, S. 12 f.).

Im oben skizzierten Sinne – so kann mit Baethge (1991) konstatiert werden – war die Erwerbsarbeit das Feld von *Vergesellschaftung* – als Sozialität herstellender Identitätsprozess – par excellence: Die arbeitenden Subjekte „erfahren“ Erwerbsarbeit als die zentrale Instanz, durch die sie ihre Identität und Subjektivität als Arbeitende herstellen und begreifen konnten. Dieser Umstand brachte in der Arbeiterbewegung nicht nur die politisch folgenreichste Assoziation für die Entwicklung von bürgerlicher Gesellschaft und Staat hervor, sondern ließ auch unterhalb der politischen Organisationsebene im Alltag eine Fülle sozialer Kommunikations- und Identitätsformen entstehen. Diese Feststellung führt zu einem Verständnis von Vergesellschaftung als „Ausdruck kommunikativen und interessenbezogenen Handelns von Individuen“ (Baethge 1991, S. 268), in dem die Individuen ihre soziale Identität als „Zugehörigkeit zur symbolischen Realität einer Gruppe“ (Habermas 1976 zit. nach ebd.) erfahren und zugleich manifestieren. Die objektive Basis dieser Vergesellschaftung bildet der Siegeszug der Lohnarbeit, die kapitalistische Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse unter dem Zepter der abstrakten Arbeit (Marx). Als subjektiver, identitätsstiftender Prozess vollzieht sich Vergesellschaftung unter den Bedingungen entfremdeter Arbeit vor allem als Protest aufgrund gemeinsamer Leiderfahrungen in der Arbeit. Dieser Protest der so entstandenen Arbeiterklasse manifestiert sich maßgeblich in Form von Gemeinschaftlichkeit herstellenden Kommunikationsformen im betrieblichen Alltag und unverwechselbaren Symbolen der Zusammengehörigkeit, die mit der Gegensätzlichkeit zu anderen Gesellschaftsgruppen zugleich das Gefühl der eigenen Stärke vermitteln (vgl. ebd.).

Zwischenfazit 1: Vielleicht verdichtet das Konzept der „Mischarbeit“ (vgl. Hildebrandt/Brandl 2002) am besten die vier Veränderungsschübe, die die bis dato institutionalisierte Erwerbsarbeitsgesellschaft zu erodieren scheinen. Die Hauptmerkmale sind: a) eine Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit mit Blick auf Ort, Zeit und Gegenstand (Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und Tätigkeiten); b) die Entgrenzung von Erwerbsarbeit (Versorgungs-, Gemeinschafts- und Eigenarbeit); c) die zunehmende Bedeutung der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben (Vermi-

schung von starren Zeitregimen und lockeren Zeitrhythmen, Verschiebung von Belastungen, Transfer von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen) und d) die nicht minder bedeutsamen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie (reflektierte Nutzung von Ressourcen, Innovationen von Produkt und Produktion, Abstimmung entlang von Stoffkreisläufen).

2. „Länger“

Innerhalb dieses Teils der Frage, die den Titel dieses Beitrages darstellt, geht es um den Zusammenhang zwischen *Arbeit und Zeit*. Zeit – das meint sowohl Zeitwahrnehmung als auch Zeitumgang – scheint sich mit zunehmender Erosion des fordistischen Produktionsregimes in wirkmächtiger Weise als widersprüchlich darzustellen: Einerseits werden durch neue Arbeitsformen, die eher auf Prozessarbeit als auf Ergebnisarbeit setzen und damit neue Arbeitszeitmodelle transportieren (bspw. „Vertrauensarbeitszeit“ in Unternehmen), neue Modi gesetzt, durch die Zeit als Dimension der Regulierung und damit als Maß der Bemessung und Bewertung von Arbeit offensichtlich an Bedeutung verliert (vgl. Sauer 2002, S. 2). Andererseits scheint für das Individuum der Umgang mit Zeit im Privaten immer bedeutungsvoller zu werden: Das Zeit-Management seiner „Reproduktion“ – von Familie über Freunde und Hobbys bis hin zum adäquaten Abschätzen und Einhalten von Ernährungs-, Sport- und Schlafvorgaben – verlangen Fähigkeiten wie Stressresistenz sowie die Gabe, komplex und parallel denken und handeln zu können. Anderes Arbeiten bedingt also neues Zeitmanagement nicht nur im Bereich „Arbeit“, sondern auch im „Leben“ (vgl. Pkt. 1).

Zwei weitere Begriffe, die in der Arbeitszeitdebatte von Relevanz sind, heißen Dauerhaftigkeit und Kontinuität. Beide Begriffe fanden lange Zeit relativ stabil im so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ ihren Ausdruck: Das Normalarbeitsverhältnis meinte ein Leitbild eines einheitlichen Typs von Arbeitsverhältnis, das als dauerhaft kontinuierliches, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschütztes Vollzeitverhältnis beschrieben werden kann (vgl. Mückenberger 1989). Grundlage dafür war die Standardisierung wesentlicher Dimensionen der Beschäftigung: des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit (vgl. Beck 1986, S. 224). Das Normalarbeitsverhältnis bildete durch die implizierte Stabilität und Kontinuität (Vollzeitarbeit von der Ausbildung bis zur Rente) und durch die somit langfristig angelegte

soziale und materielle Absicherung die Grundlage für die Herausbildung der sogenannten Normalbiographie. Die wachsende Regulierung der Erwerbsverhältnisse und -verläufe bedingte eine zunehmende Standardisierung des Lebenslaufs (vgl. Osterland 1990).

Durch Deregulierungsmaßnahmen geriet das Gleichgewicht zwischen „normalem“ Arbeiten und „normalem“ Leben gegen Ende der 1970-er Jahre ins Wanken. Deregulierung schlug sich von daran nieder in zahlreichen arbeits- und sozialrechtlichen Neuerungen: in flexibleren Arbeitszeitregelungen (Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf etc.), Neuregelungen des Renteneintritts, verminderten Kündigungsschutz, der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge, der Abkehr von Flächentarifverträgen etc. (vgl. Mückenberger 1989; Osterland 1990). Durch Deregulierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen werden die Standardisierungen des Arbeitsrechts, des Arbeitsorts und der Arbeitszeit, also der drei wesentlichen Dimensionen des Normalarbeitsverhältnisses, aufgeweicht. In der Summe bewirken die Deregulierung und Rationalisierung der Arbeitswelt eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Die rechtlichen, räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit werden fließender (vgl. Beck 1986, S. 225).

Mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gingen zunächst eine deutliche *Arbeitszeitverkürzung* – und allgemein eine zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung – einher. Arbeitszeitverkürzung wird in zwei Linien diskutiert: Die Modelle betreffen zum einen die Lebensarbeitszeit, die etwa durch eine Staffelung der Arbeitszeiten beim Berufseinstieg oder beim Übergang in den Ruhestand insgesamt verkürzt werden soll. Zum anderen beziehen sich die Modelle der Verkürzung der Arbeitszeiten auf die Jahresarbeitszeit; es sollen zum Beispiel Blöcken der Beschäftigung erwerbsarbeitsfreie Perioden folgen (z. B. neun Monate Erwerbsarbeit, drei Monate erwerbsfrei). Eines der bekanntesten Modelle der Arbeitszeitverkürzung wurde bereits 1994 bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg in die Praxis umgesetzt: die Vier-Tage-Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde in Wolfsburg um 20 Prozent gegenüber der vorher geltenden „normalen“ Arbeitszeit gekürzt, wobei neben der Beschäftigungsgarantie ein nur partieller Lohnausgleich vereinbart wurde. Insgesamt ist nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit aller Arbeitnehmer im früheren Bundesgebiet von 44,6 Stunden 1960 auf 41,5 Stunden 1970 und schließlich auf 37,7

Stunden 1995 zurückgegangen. Marksteine dieser Entwicklung sind der Übergang zum freien Samstag und die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche. Dass sich die tarifliche Jahresarbeitszeit im alten Bundesgebiet von 1960 bis 1995 um ein Viertel reduziert hat, liegt über der Verkürzung der Wochenarbeitszeit hinaus auch an der Verdoppelung der Jahresurlaubstage (vgl. Schulze-Buschhoff 2000, S. 1).

Seit 2003 allerdings scheint der grundsätzliche Trend der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland wieder gebrochen zu sein: „Deutsche arbeiten wieder länger“ (o. V. 2005). *Arbeitszeitverlängerung* steht auf der Agenda. Laut Statistischem Bundesamt stieg bspw. die wöchentliche Arbeitszeit bei westdeutschen Männern von durchschnittlich 40 Stunden in 2003 auf 40,3 Stunden in 2004. Insgesamt, so das Institut für Arbeit und Technik in Gelsenkirchen (IAT), lägen die Deutschen bspw. in 2001 bei 40 Stunden wöchentliche Arbeitszeit exakt im EU-Durchschnitt; das Klagen darüber, dass die Deutschen zu wenig arbeiteten, sei also nicht gerechtfertigt (vgl. ebd.).

Abgesehen von diesen eher quantitativen Betrachtungen der Arbeitszeitentwicklung kam in die bis dato festgefahrene Konstellation, dass die verschiedenen gesellschaftlichen Akteure aus – jeweils begründbaren – Interessen am Modell des Normalarbeitsverhältnis festhalten wollten, mit der Zuspitzung der Beschäftigungskrise der neunziger Jahre Bewegung in die starren Fronten: Zwei im Verlauf der Zeit von allen gesellschaftlichen Akteuren – mal mit mehr, mal mit weniger „Bauchschmerzen“ – zunehmend akzeptierte Zielvorstellungen, „Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich“, kamen auf die Agenda, kristallisierten sich aus einer Arbeitszeitperspektive als nahezu konkurrierend: Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in Form einer *Verlängerung der Arbeitszeiten* erhielten eine neue Dynamik. Darunter fallen zum Beispiel Anfang der neunziger Jahre laut gewordene Forderungen nach der Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche im Öffentlichen Dienst oder nach der Heraufsetzung des Rentenalters. Rinderspacher (2005) weist darauf hin, dass eine Hinwendung zu Arbeitszeitverlängerung nicht zuletzt auch durch Gewerkschaften forciert worden sei: Vergessen sei, dass erst vor wenigen Jahren anlässlich der geplanten Einführung des Modells „Fünftausend x Fünftausend“ des VW-Konzerns der Aufschlag der Verhandlungen mit der IG Metall mit der Forderung des Unternehmens nach Einführung einer 42-Stunden-Woche begann (vgl. Rinderspacher 2005). Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu verlängern, werden durch das neue Arbeitszeitgesetz, das im Juni 1994 in Kraft

getreten ist, erweitert (bspw. kann die werktägliche Arbeitszeit, die grundsätzlich acht Stunden beträgt, auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden stattfindet u. v. a. m.). Rinderspacher betont auch die zweite Variante, über längere Arbeitszeit zu sprechen: die generelle Verlängerung des Erwerbslebens vor dem Hintergrund einer ständig steigenden Lebenserwartung (vgl. ebd.). Dies allerdings, so der Autor weiter, würde eine Veränderung vieler Standards des Erwerbsverhaltens sowie eine völlige Überarbeitung gängiger Arbeits- und Zeitmuster in den modernen Arbeitsprozessen im Sinne einer tiefgreifenden Humanisierung der Arbeitswelt erfordern (vgl. ebd.). Die Idee, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, steht seitens der Politik schon lange auf der Agenda, was wiederum stets Anlass und Anreiz für weitere gesellschaftliche Akteursgruppen war, deutliche Kritik daran zu üben: Als Beispiel unter vielen seien hier die evangelische Kirche (Bischof Huber: „Und die Vorschläge, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, zielen tatsächlich allein auf Rentenkürzungen“ (Goertz 2004, S. 24)) oder der VdK (Präsident Hirrlinger: "Die Rentner sind nicht das Sparschwein der Nation." (Germis 2003)) genannt.

Zwischenfazit 2: Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen lassen sich beides als gängige Konzepte moderner Arbeitsorganisation beschreiben. Doch ebenso wie ihr tatsächlicher arbeitsorganisatorischer Einsatz verlaufen auch die Forderungen, jetzt oder später Arbeitszeit weiter zu verlängern oder zu verkürzen seitens der verschiedensten gesellschaftlichen Akteure wellenförmig. Die jeweiligen Wirkungen (z. B. erhöhter Arbeitsdruck bei Verkürzung u. a. oder Humanisierung der Arbeit bei Verlängerung u. a.) sind indes umstritten. Deshalb geraten auch eher zeitunabhängige Systeme (Vertrauensarbeitszeit, Zielvereinbarungen) vermehrt in den Blick, gleichwohl die Evidenz einer wie auch immer gearteten Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben nicht mehr zu übersehen ist. Entscheidend ist aber auch: welcher Arbeitnehmer ist überhaupt in der Lage, Einfluss auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit auszuüben? Und: Welche gesellschaftlichen Gruppen vertreten welche Interessen? Bei allem Bemühen um sachliche, „neutrale“, Argumente (pro oder contra Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung) darf die jeweilige interessengeleitete Autorenschaft (Unternehmen, Staat, Parteien, Gewerkschaften) mancher Konzepte und die dadurch begründeten normativen Legitimierungsabsichten nicht außer Acht gelassen werden (hierauf werden wir noch zurückkommen).

3. „Wir“

Die Frage nach dem „Wir“ ist eine, der sich Sozialwissenschaftler mit Vergnügen zuwenden: Sie impliziert, dass alle in einer Gesellschaft Arbeitenden gleichrangig zu fassen seien. Die Mär allgemeiner *sozialer Gleichheit* („Wir sind unseres Glückes eigener Schmied“, „alle Menschen sind gleich“, „die Freiheit der mündigen Bürger“ u. v. a. m.) wird als eine Art Gleichheitssemantik der Moderne beharrlich von verschiedensten gesellschaftlichen Akteuren – gepaart mit undifferenzierten kollektiven und korporativen Vereinheitlichungstendenzen („Wir Arbeitnehmer“; „Wir vom DGB“ oder „Wir Mitarbeiter der Firma XY“) – gepflegt. Analytisch und empirisch lässt sich allerdings einiges einwenden! Der Gleichheits- und Vereinheitlichungstopos lässt sich schnell widerlegen. Hierzu eignet sich in besonderem Maße das Beispiel „*Arbeitsmarkt*“: Kennzeichnet doch der Arbeitsmarkt den Hintergrund, vor dem Fragen, ob „wir“ länger arbeiten müssen, überhaupt sinnvoll gestellt werden können. Um die Besonderheiten des Marktes „Arbeitsmarkt“ zu charakterisieren, ist es zunächst sinnvoll, sich die klassischen Bedingungen eines *Marktes* vor Augen zu halten: homogene Güter, Markttransparenz, freier Zutritt/Austritt, Wettbewerb sowie Preis- und Mengen-Elastizität. Greift man sich nun bestimmte Charakteristika heraus, wird deutlich, dass es sich beim Arbeitsmarkt nicht um einen (theoretisch) „normalen“ Markt handelt: Im Gegensatz zu allen anderen „Waren“ auf „Gütermärkten“ tendiert nämlich das Arbeitskräfteangebot (Arbeitnehmerseite) dahin, bei sinkender Nachfrage (durch die Arbeitgeberseite) und bei dadurch bedingten sinkenden Preisen (Löhnen) zu *steigen*, weil unter diesen Bedingungen die Möglichkeit, *nicht* am Arbeitsmarkt teilzunehmen, ökonomisch zunehmend unpraktikabel wird (vgl. Offe/Hinrichs 1984, S. 63 f.). Diese Beziehung ist – „paradoxe(r)weise“ (vgl. ebd.) – invers, doch worin liegt das begründet? Arbeitnehmer können ihre Arbeitskraftmenge nicht variieren, um den Preis (den Lohn) zu erhöhen; Arbeitgeber dagegen können produktivitätssteigernde Rationalisierungsmaßnahmen ergreifen, d. h., sie können Arbeitskräfte entlassen. Darin liegt also eine erste Begründung, warum beim Arbeitsmarkt nicht normale markttheoretische Gesetzmäßigkeiten gelten. Dieser entscheidende erste Punkt der Inelastizität der Arbeitskraftmenge markiert die Grundeigenschaft des Arbeitsmarktes: er ist „*asymmetrisch*“, d. h., es kann also sehr wohl die Produktion (bei Nutzung des technischen Wandels) bei langfristig sinkendem Arbeitseinsatz pro Produktionseinheit aufrechterhalten werden, nicht aber der Lebensunterhalt bei langfristig sinkendem Einkommensniveau. Die Asymmetrie zwischen beiden Marktseiten beruht

darauf, dass die Nachfrager sich leichter vom Angebot unabhängig machen und auf dieses verzichten können, als es umgekehrt der Fall ist (vgl. ebd., S. 52). Zusammengefasst: Der Markt, also auch der Arbeitsmarkt, ist im Kapitalismus seinem Wesen nach eine *Machtstruktur* (vgl. Kreckel 1983, S. 141). Er ist als ein System ökonomischer Beziehungen, das sich auf die relative Verhandlungsstärke verschiedener Gruppierungen von Individuen stützt, zu begreifen (vgl. ebd.). Der Arbeitsmarkt ist ein besonderer Markt, auf dem die Besitzer von Arbeitskraft um Arbeitsplatz und Einkommenschancen konkurrieren; er bildet eine zentrale Instanz zur Zuteilung von sozialen Positionen, Entfaltungsmöglichkeiten und gesellschaftlichem Status (vgl. Bonß/Ludwig-Mayhofer 2000, S. 109). So bilden sich auch verschiedene Arbeitsmarktsegmente heraus, die je nach Segment völlig andere Möglichkeiten der Einflussnahme auf Arbeitszeit bedingen: 1. Teilarbeitsmarkt: Markt für Jedermannsqualifikationen, 2. Teilarbeitsmarkt: Markt für fachliche Qualifikationen, 3. Teilarbeitsmarkt: Markt für Spezialqualifikationen (einschl. der betriebsspezifisch Qualifizierten). Erst vor diesem Hintergrund ist es möglich – und vielleicht könnte ja jede geneigte Leserin bzw. jeder geneigte Leser diese kleine kognitive Übung einmal vollziehen –, nicht alle in einer Gesellschaft Arbeitenden „in einen Topf“ zu werfen: In welchen Teilarbeitsmarkt, könnte sich eine Studentin fragen, gehöre also bspw. ihr Professor? Wie wäre er von der Forderung, „länger arbeiten“ zu sollen, betroffen? Weiter könnte sie fragen: „Und meine Mutter – als Teilzeitangestellte in einer Buchhandlung?“ – usw. usw. Schnell wird an diesem Beispiel natürlich deutlich, dass es sich bei der Einordnung von Beschäftigten in Teilarbeitsmärkte im Prinzip um Idealtypen handelt: Gesamt genommen lässt sich wahrscheinlich eine unendliche Palette von Randbedingungen aufzählen, die eine individuelle Position, Forderungen nach verlängerten Arbeitszeiten entgegen zu können (oder ihnen gar eher zu entsprechen?), beeinflussen können: Tarifverträge, Existenz von Betriebsräten (kleiner oder großer Betrieb), Betriebsratsunterstützung, gewerkschaftliche Mitgliedschaft, grundsätzliche gesellschaftliche Stellung (Arzt, Kaufmann oder Sozialarbeiter), die Zeitrelevanz je nach Tätigkeit (Pastor oder Fließbandarbeiter), direkte oder indirekte Kontrolle (Anwesenheitspflicht vs. Telearbeit) u. v. a. m.

Zwischenfazit 3:

Die Gleichheitssemantik der Moderne suggeriert Chancengleichheit und Vereinheitlichung im System der Arbeitsbeziehungen. Doch das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit, welches sich als Machtstruktur kennzeichnen lässt, be-

steht auch in modernen Arbeitsorganisationen fort und hat in Gestalt des Arbeitsmarktes eine wesentliche Konstituente. Die machtförmig geschaffenen und reproduzierten Arbeitsmarkt-Segmente spiegeln massive Qualifikations- und Chancenstrukturen, die letztlich auch ausschlaggebend für eine Zeitsouveränität der arbeitenden Subjekte sind. Hierbei dürfen jedoch spezifische Randbedingungen nicht übersehen werden.

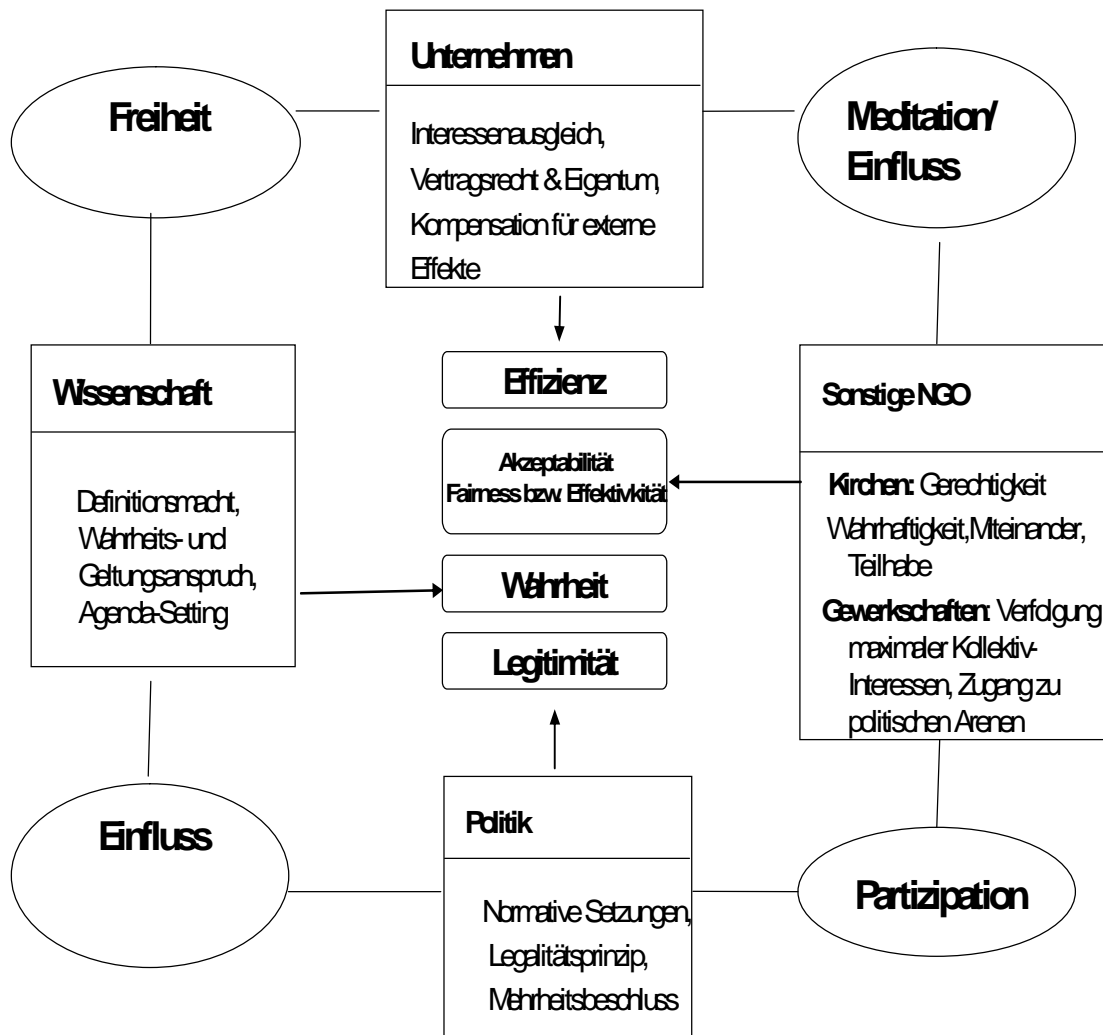
4. „Müssen“

Die Frage nach dem „Müssen“ ruft wahrscheinlich sehr schnell *normative Assoziationen* hervor. Das ist richtig und falsch zugleich! Richtig, weil natürlich mächtige Interessengruppen – eben je nach Interesse wie oben gezeigt – uns darzulegen versuchen, dass „wir“ „müssten“. Nachdem nun aber in Pkt. 3 ausgeführt wurde, dass das mit dem „Wir“ nicht so eindeutig und grob gesehen werden kann, sind wir der Ansicht, auch das „Müssen“ ist durchaus differenziert zu betrachten: nämlich entsprechend verschiedener gesellschaftlicher Akteure bzw. Akteursgruppen, die jeweils mittels unterschiedlicher Strategien und Praxen ihre Sichtweisen und Standpunkte zu legitimieren versuchen – warum also wer in welchem Kontext länger arbeiten müsse, nicht müsse oder gar eigentlich etwas ganz anderes müsse. Das lenkt den Blick darauf, dass sich im Anschluss an die Punkte 1. und 2. dieses Aufsatzes ein Akteursfeld bzw. Diskursfeld, nennen wir es *„Diskursfeld Arbeitszeit“*, identifizieren lässt, innerhalb dessen man die Funktionszusammenhänge, die Aktivitäten und Positionen der einzelnen Diskursteilnehmer auf diesem Feld beschreibt und analysiert. Gerade deshalb könnte die Aussage des „Müssens“ dann eben auch falsch sein, wenn man einen heute in den Sozialwissenschaften nicht unmodernen Ansatz zur Hilfe nimmt, der v. a. helfen kann, Diskurspraktiken in diskursiven Feldern zu analysieren: den Konstruktivismus Foucaults. Nun hebt sich Foucault deutlich ab von anderen Konstruktivisten wie etwa von Phänomenologen wie Berger/Luckmann oder Systemtheoretikern wie Luhmann. Ganz grob lässt sich Foucaults Grundanliegen wie folgt unerhört pauschal zusammenfassen: Die Dinge benötigen immer einen Beobachter, der über seine Perspektiven, seine Blicke, eine *Ordnung herstellt* – eben *konstruiert* (vgl. Reich 1998). Für Foucault „müssen“ die Subjekte gar nichts! Es geht ihm nicht um Normatives als Substanz, sondern um normative Wirkungen.

Wir haben uns entschieden, die „Falsch“-Variante weiter zu verfolgen: Uns geht es nicht um eine Darstellung der Möglichkeiten, die es geben könnte, für welche Akteursgruppen auch immer, sich Forderungen nach einer verlängerten Arbeitszeit zu entziehen bzw. sich gegen sie zu wehren. Das möchten wir getrost den jeweiligen Interessengruppen (z. B. Kirchen, Gewerkschaften u. a.) überlassen. Genauso wenig möchten wir uns einreihen in die Reihe der „Bewerter“, also diejenigen, die die Forderung nach „länger arbeiten“ als „richtig“ oder „falsch“ einstufen und dafür zumeist jeweils plausible Gründe vortragen. Dieser Prozess ist ja bereits in vollem Gange. Im Übrigen verstehen wir derartige Positionierungen auch nicht als unseren wissenschaftlichen Anspruch. Das, was wir tun können, ist beschreiben, erklären und analysieren. Wenn das Analysewissen den Akteursgruppen hilft, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, umso besser. Also, welche Akteure lassen sich im Diskursfeld „Arbeitszeit“ ausmachen? Welche Praxen bzgl. Erzeugung und Verlauf des Diskurses verwenden sie?

Unseres Erachtens lassen sich im Wesentlichen vier *Haupt-Akteure* (vielleicht auch: Akteurs-Systeme) und ihre jeweiligen Interessen bzw. Legitimationsgrundlagen ausmachen: Unternehmen, Wissenschaft, Politik und sonstige Non Governmental Organizations (NGO´s), also Nicht-Regierungsorganisationen. Diese kennzeichnen, wie in folgender Grafik dargestellt, das „Diskursfeld Arbeitszeit“:

Akteure, Interessen und Legitimationen innerhalb des Arbeitszeit-Diskurses



Quelle: Renn 2004; Abänderungen: T. Matys

Die vier Rechtecke außen kennzeichnen die Hauptakteure des Arbeitszeitdiskurses und ihre jeweiligen Interessen. Die Pfeile, die auf Kästchen in der Mitte des Schaubildes zeigen, weisen den jeweiligen Akteursgruppen ihre „Kern-Legitimität“ zu: der Politik „Legitimität“, der Wissenschaft „Wahrheit“ usw. Die oval-artigen Kreise stellen so etwas wie „semantische Räume“ dar, innerhalb derer sich die Akteursgruppen bewegen und ihre Beziehungen zueinander benennen, strukturieren und abgrenzen.

Ein semantischer Raum ist so etwas wie ein die jeweiligen Akteure anleitender Code, ein implizites Sprachmuster, das sie kennen, an das sie glauben und welches sie je nach situativem Kontext aktualisieren bzw. konkretisieren. Zum Beispiel streben die NGO's Partizipation an den Entscheidungen des Systems Politik und die Politik weiß dies und reagiert darauf: Fordert bspw. eine politische Partei die Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre (wie Union und SPD in den Koalitionsverhandlungen 2005), bringt also ein weiteres Mal „länger arbeiten“ auf die Agenda, geschieht das in vollem Bewusstsein, dass das ohne Berücksichtigung der Partizipationsbestrebungen der Kirchen und Gewerkschaften nicht gelingen wird – will man doch wiedergewählt werden, und dazu leistet das Kennen und Anerkennen von anderen gesellschaftlichen Gruppen (deren Klientels ja das besagte Wahlvolk bildet) einen wichtigen Beitrag dazu. Oftmals werden komplexe Beziehungen ausgelöst: Fordern bspw. die Kirchen nach Bekanntgabe der Vorhaben der Parteien bzgl. der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, dass diese Maßnahmen allein auf Rentenkürzungen zielten (vgl. Goertz 2004), ist ein dritter Akteur in Spiel gekommen, der jeweils wieder Erwartungen weckt, Anforderungen erfüllt – und dies stets in auch in Wechselwirkung mit den anderen Akteuren. Nicht ausgeschlossen ist zudem natürlich, dass mehrere gesellschaftliche Akteure sich parallel in verschiedenen semantischen Räumen bewegen (insofern kann das Schema als idealisiert gelten): Nicht nur Kirchen und Gewerkschaften bemühen sich um Partizipation, auch die Bereiche Wissenschaft und Unternehmen tun dies. Auch der „Einfluss“-Raum gilt direkt oder indirekt für jede Akteursgruppe. Die semantischen Räume an den obigen Stellen so verortet bilden den jeweils stärksten Bezugspunkt zwischen den Beziehungen der einzelnen Akteursgruppen ab.

Natürlich könnte noch eine Menge angeschlossen werden, z. B. stellen Netzwerktheorie, Arena-Theorie, Organisationstheorie oder Systemtheorie, die ja im Prinzip auch in obigem Schema bereits drinsteckt, aber auch die breite Debatte um Korporatismus in Deutschland wichtige „Werkzeuge“ dar, den Arbeitszeit-Diskurs in Deutschland zu analysieren. Auch geben wir gerne zu, dass die Foucault'sche Diskursanalyse sich eignet und hier nur ganz voluntaristisch und eklezistisch in heuristischer Weise gestreift wurde. Aus Platzgründen wollen wir aber darauf verzichten und lieber ein Gesamtfazit ziehen, innerhalb dessen wir auch gerne auf Aristoteles zurückkommen wollen:

Gesamtfazit: Die Frage „Müssen wir länger arbeiten?“ kann in ihrer mutmaßlich harmlosen Frageart nur mit Verve analysiert werden. Zunächst einmal sind die empirischen Fakten zur Kenntnis zu nehmen, die den Hintergrund zur Beantwortung dieser Frage bilden, welche da sind: Erosion des von Normalarbeitsverhältnissen geprägten Erwerbsarbeitsparadigmas, ein wellenförmiges Auf und Ab von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverlängerung – und dies sowohl als Forderung als auch realiter –, hoch heterogene Teilarbeitsmärkte und damit verbundene ausdifferenzierte Gruppen von Beschäftigten, die von der Forderung, länger zu arbeiten, allesamt höchst unterschiedlich betroffen sind. Das Diskursfeld „Arbeitszeit“ konstituiert ein Beziehungsgeflecht verschiedener am Diskurs beteiligter Akteursgruppen (vorwiegend beispielhaft Unternehmen, Wissenschaft, Politik und sonstige Nicht-Regierungsorganisationen). Jede dieser Akteursgruppen verfolgt begründete Interessen und berücksichtigt eigene Leitcodes wie Fairness, Legitimität, Wahrheit oder Effizienz und hat zwecks Einhaltung dieser Leitcodes innerhalb von semantischen Räumen die jeweiligen Interessen und Motive der anderen Akteure zu kennen und anzuerkennen. Vielleicht ist unser Modell ja etwas abstrakt und anspruchsvoll, ja fast kunstvoll – wir bitten nicht um Entschuldigung, denn war das nicht gerade Aristoteles’ Auffassung, was denn „Arbeit“ eigentlich sei?

Literatur:

- BAETHGE, M.:** *Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung.* In: Baethge, M./Wilkens, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen 2001, S. 23 - 44
- BAETHGE, M.:** *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit.* In: Zapf, W. (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Frankfurt am Main/New York 1991, S. 260 - 278
- BECK, U.:** *Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt?* In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main 2000, S. 7 - 66
- BECK, U.:** *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt am Main 1986
- BECKENBACH, N. / TREEK, W. v. (HRSG.):** *Umbrüche der gesellschaftlichen Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9.* Göttingen 1993
- BERGER, P. L. / LUCKMANN, T.:** *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie.* Frankfurt am Main 1980
- BONß, W.:** *Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften.* In: Schmidt, G. (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin 1999, S. 145 - 175
- BONß, W. / LUDWIG-MAYERHOFER, W.:** *Arbeitsmarkt.* In: Allmendinger, J./Ludwig-Mayerhofer, W.: Soziologie des Sozialstaats, München 2000, S. 109 - 144
- BRANDT, G.:** *Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung. Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus. Aufsätze 1971 - 1987.* Frankfurt am Main 1990
- CONZE, W.:** *Arbeit.* In: Brunner, O. et al. (Hrsg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache, Bd. 1., Stuttgart 1972, S. 154 - 215
- FOUCAULT, M.:** *Die Ordnung des Diskurses.* München 1977
- GERMIS, C.:** *Gegen die Alten geht gar nichts.* In: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 24.08.2003, S. 6
- GOERTZ, H.:** *Solidarität braucht etwas Übung [Die Sozialethik wurde stark von Laien geprägt. Bischof Wolfgang Huber erinnert an einen der wichtigsten – Der Unternehmer Friedrich Karrenberg initiierte vor 50 Jahren ein politisches wie theologisches Standardwerk: Das Evangelische Soziallexikon].* In: Rheinischer Merkur Nr. 49 vom 02.12.2004, S. 24
- HAHNE, A.:** *Zur Bedeutung der Arbeit in der Marktwirtschaft.* In: <http://www.erichfromm.de/lib2/hahne01.html>, 2001
- HILDEBRANDT, E. / BRANDL, S.:** *Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit.* Reihe "Soziologie und Ökologie", Band 8. Opladen 2002
- JÄGER, W.:** *Reorganisation von Arbeit.* Ein Überblick zu aktuellen Entwicklungen. Opladen und Wiesbaden 1999
- KNORR-CETINA, K.:** *Spielarten des Konstruktivismus.* Einige Notizen und Anmerkungen. In: Soziale Welt 40, S. 86 - 96
- KOCKA, J. / OFFE, C. (HRSG.):** *Geschichte und Zukunft der Arbeit.* Frankfurt am Main 2000
- KRECKEL, R.:** *Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung.* In: Ders.: (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Göttingen 1983, S. 137 - 162
- MARX, K.:** *Das Kapital.* Kritik der politischen Ökonomie, Band 1, MEW Bd. 23. Berlin 1979

- MARX, K.:** *Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses*. Frankfurt am Main 1970
- MATYS, T.:** *Macht, Kontrolle und Entscheidungen in Organisationen*. Eine Einführung in organisationale Mikro-, Meso- und Makropolitik [Studienbrief für die Fern-Universität Hagen, 2 Teile], Hagen 2005
- MATYS, T.:** *Organisation von Erwerbsarbeit im Umbruch – Auswirkungen auf die Anforderungen der Beschäftigten und deren Subjektstrukturen*. In: <http://orgsoz.uni-wuppertal.de>, Wuppertal 2003
- MÜCKENBERGER, U.:** *Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“*. In: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 4/1989, S. 211 - 223
- OFFE, C. / HINRICHS, K.:** *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: Primäres und sekundäres Machtgefälle*. In: Offe, C.: „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt 1984, S. 44 - 86
- OSTERLAND, M.:** „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, P. A., Hradil, S. (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Göttingen 1990, S. 351 -363
- o. V.:** *Deutsche arbeiten wieder länger*. In: http://www.fr-aktuell.de/fr_home/starseite/?cnt=651571
- REICH, K.:** *Die Ordnung der Blicke*. Perspektiven des interaktionistischen Konstruktivismus. 2 Bde., Neuwied 1998
- RENN, O.:** *Partizipation in der Zivilgesellschaft*. Das Modell „Planungszelle“ [Folien anlässlich der Konferenz „Die Befreiung der Politik zu langfristigen Denken“ der Forschungsstelle für Bürgerbeteiligung & Planungsverfahren der Bergischen Universität Wuppertal am 26. und 27. Mai in Berlin 2004], Stuttgart 2004 (unveröffentlicht)
- RINDERSPACHER, J. P.:** *Altes und Neues über Arbeitszeitverlängerungen* [bisher unveröffentlichtes Manuskript des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD Hannover] Hannover Januar 2005
- SCHMIDT, G. (HRSG.):** *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft*. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin 1999
- TÜRK, K.:** *„Die Organisation der Welt“*. Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft. Opladen 1995
- SAUER, D.:** „Vertrauensarbeitszeit“ und der Umbruch in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit. Beitrag zum tarifpolitischen Workshop von Verdi zum Thema „Vertrauensarbeitszeit“ am 11. Juli 2002 in Berlin. In: <http://www.isf-muenchen.de/pdf/verdi.pdf>, 2002
- SEIFERT, H. (HRSG.):** *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main/New York 2005
- SCHULZE-BUSCHOFF, K.:** *Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland*. Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B14-15/2000 - http://www.bpb.de/publikationen/F9KY5E,1,0,Die_Flexibilisierung_der_Arbeitszeiten_in_der_Bundesrepublik_Deutschland.html, 2000

Die Autoren:

Dipl.-Sozialwissenschaftler *Thomas Matys*, Wissenschaftliche Hilfskraft an der Bergischen Universität Wuppertal (Professur für Soziologie, insbesondere Soziologie der Organisation, Prof. Dr. K. Türk) und an der FernUniversität Hagen (Institut für Soziologie, Arbeitsbereich Arbeit und Gesellschaft, Prof. Dr. W. Jäger) Kontakt: matys@uni-wuppertal.de.

Prof. Dr. *Wieland Jäger*, Institut für Soziologie, Arbeitsbereich Arbeit und Gesellschaft an der FernUniversität Hagen, Kontakt: Wieland.Jaeger@FernUni-Hagen.de.