



STRUKTURWANDEL
DES EIGENTUMS

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Institut für Soziologie
AB Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie

Gegenwärtige Arbeitszeittrends und gewerkschaftliche Machtressourcen

—

Panel: Machtressourcen und Kampf um Arbeitszeit

Steffen Liebig (FSU Jena)

Gewerkschaften und Machtressourcen in der großen Transformation

Jena, 29/30.04.2022

Gliederung

1. Unvollständiger Rückblick – Stand der Dinge

1.1 Strukturentwicklungen

1.2 Maßgebliche Arbeitszeittrends

1.3 Heterogene Arbeitszeiten

2. Neue Arbeitszeitinstrumente

2.1 Arbeitszeit-Tarifmodelle

2.2 Politische Einordnung

3. Machtressourcen: Arbeitszeiten und Bündnispolitik

3.1 Chancen

3.2 Grenzen

4. Ausblick: Arbeitszeitpolitik in der Transformation

1. Unvollständiger Rückblick – Stand der Dinge

1.1 Strukturentwicklungen

- Stagnierendes Arbeitsvolumen
- Steigende (Frauen-)Erwerbsquote
- Steigende (Frauen-)Teilzeitquote
- Nachlassende Tarifbindung

1. Unvollständiger Rückblick – Stand der Dinge

»Es sind lauter neue Entwicklungen. Auf den Punkt gebracht kannst du eigentlich sagen: Arbeitszeiten sind flexibler, länger und ungesünder geworden.« (VI_IGM)

1.2 Maßgebliche Arbeitszeittrends

- Bis 1990: moderat abnehmende Arbeitszeiten (allg. AZV; mehr Urlaub; weniger Überstunden); danach: Verkürzung nur im Durchschnitt (mehr Teilzeit); ab 2000: teilweise Verlängerung Vollzeit
- (fremdbestimmte) Flexibilisierung
- Entgrenzung
- Intensivierung

1. Unvollständiger Rückblick – Stand der Dinge

1.3 Heterogene Arbeitszeiten

- Große Vielfalt an Arbeitszeitarrangements
- (Über-)Lange Vollzeit und kurze Teilzeit bilden ungutes Paar
- Schutzfunktionen des Normalarbeitsverhältnisses werden unterlaufen
- Einheitliche Verkürzungsperspektive durch unterschiedliche Arbeitszeiten (Teilzeit) blockiert
- Herausforderung: Verbindende Forderung!

2. Neue Arbeitszeitinstrumente

»In letzter Zeit steigt die Bedeutung von Arbeitszeitfragen wieder, aber nicht so wie es in der Vergangenheit war.« (III_ver.di)

2.1 Arbeitszeit-Tarifmodelle

- Wahlmodelle
- Lebensverlaufsmodelle
- selbstbestimmte Flexibilität

2. Neue Arbeitszeitinstrumente

2.1 Politische Einordnung

- Allgemeine Arbeitszeitverkürzung blockiert – zusätzlich droht Intensivierung; stattdessen:
- Kollektive Regeln – individuelle Ausgestaltung: Einheitliche Forderung trotz heterogener Ausgangslage – ein Modell, viele Optionen
- Lebensverlaufsmodelle „politisieren weiten Arbeitsbegriff“ (Dörre): Vereinbarkeit bei hoher Erwerbsquote
- Ganze freie Tage = harte arbeitszeitpolitische Währung, effektiv gegen Entgrenzung

3. Machtressourcen: Arbeitszeiten und Bündnispolitik

3.1 Chancen:

- Re-Vitalisierung anhand der Arbeitszeitpolitik
- Oftmals erstaunlich hohe Zeitpräferenz (Wahlverhalten)
- Arbeitszeitpolitik als Bündnispolitik

3.2 Grenzen:

- Verteilungsneutrale Wahlmodelle haben ihren Preis – und geraten in Konflikt mit Preissteigerungen (Inflation)
- Arbeitszeitumverteilung von Vollzeit- zu Teilstellen ist anspruchsvoll, bisherige Instrumente leisten dies kaum

4. Ausblick: Arbeitszeitpolitik in der Transformation

- Fraglich ob Wahlmodelle über eine Übergangszeit hinaus wirkmächtig werden können
- Notwendigkeit weitergehender Instrumente, auch wieder allgemeine Arbeitszeitverkürzung, um sozial-ökologischen Strukturwandel zu moderieren
- Vollbeschäftigung via Wirtschaftswachstum nicht möglich oder wünschenswert
- Begrenzungen der (Branchen-)Tarifpolitik
- Tarifliche und politische Misch-Modelle, bspw. „Transformationskurzarbeitsgeld“ (IG Metall)

Danke für die
Aufmerksamkeit!

Steffen Liebig (2021):
*Arbeitszeitverkürzung als
Konvergenzpunkt?*

*Sozial-ökologische Arbeitskonzepte,
Wachstumskritik und gewerkschaftliche
Tarifpolitik.* Frankfurt/M: Campus. (400 S.)

