

Krise oder Neuverteilung?

Zur Normalität des Normalarbeitstags

Tilla Siegel

Der Begriff „Normalarbeitstag“ lässt zunächst an Zeit denken – an die acht Stunden Erwerbsarbeit täglich in einer 40-Stunden-Woche, die während der 60er Jahre in den meisten europäischen Ländern zur Norm wurde. Er steht darüber hinaus für das, was insbesondere in Deutschland als ein normales Arbeitsverhältnis gilt, nämlich eine regelmäßige Standardvollarbeitszeit an einem festen Arbeitsplatz außerhalb der Wohnung in einem gesetzlich und vertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis. Mit ihm verbunden sind zwei weitere Normalitätsvorstellungen, zum einen die von einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie zwischen Ausbildung und Rente und zum anderen die Vorstellung, dass das Normalarbeitsverhältnis die ausschließliche Einkommensquelle von Individuen und Familien ist.

Seit einigen Jahren nun scheint die materiale Basis für die Normalität des Normalarbeitstags, also die Erwerbsarbeit, zu schwinden. Unter dem Titel „Wie wir arbeiten werden“ führte beispielsweise 1998 der Bericht an den *Club of Rome* dramatische Zahlen an: In den so genannten Entwicklungsländern leben knapp anderthalb Milliarden Menschen mangels Erwerbsarbeit in elender Armut und jährlich kommen 25 Millionen hinzu. 35 Millionen Arbeitslose gibt es in den Industrieländern, darunter mehr als 6 Millionen in Deutschland.¹ Mit moralischem Impetus plädiert der Bericht dafür, den gesellschaftlichen Status von Erwerbsarbeit grundsätzlich zu überdenken und neue Verteilungsmodi zu entwickeln. In national je unterschiedlichen Formen findet der Verteilungskampf um die Mangelware Erwerbsarbeit allerdings bereits seit Jahren statt – zuweilen ebenfalls mit moralischer Begleitmusik. Das Argument einer gerechteren Verteilung führten in Deutschland einige Gewerkschaften (allen voran die IG Metall in ihrer Kampagne für die 35-Stunden-Woche) ins Feld, als sie in den 80er Jahren für eine kürzere Arbeitswoche kämpften. Als Akt der Solidarität galt auch die Betriebsvereinbarung bei der Volkswagen AG, in der Anfang der 90er Jahre zur Sicherung von 30.000 Arbeitsplätzen die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich auf knapp 29 Stunden reduziert wurde.

¹ Vgl. Orio Giarini u. Patrick M. Liedke, *Wie wir arbeiten werden*. Der Neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998, 11, 15.

Während diese und ähnliche Maßnahmen auf eine Sicherung des Normalbeschäftigungsverhältnisses zielten, kam eben dieses gleichzeitig durch neue Formen privatwirtschaftlicher Arbeitskräftepolitik und durch staatliche Deregulierungsmaßnahmen unter direktem Beschuss. An Stelle einer kontinuierlichen Berufsbiografie scheint nun eine Art Springprozeption zwischen wechselnden Beschäftigungsverhältnissen, Erwerbslosigkeit und Selbstständigkeit zur Normalität zu werden, und die Aussichten schwinden, bis zum Ende der Erwerbsfähigkeit erwerbstätig sein zu können. Die Arbeitsmarktlage sowie öffentlich subventionierte Frühpensionierungsprogramme in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden führten dazu, dass die Erwerbsquote von Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren drastisch zurückging. Gegenüber den 60er Jahren sank sie bis Mitte der 90er Jahre in den Niederlanden um 38%, in Frankreich um 35% und in Großbritannien um 30%. In Deutschland sank sie von 1968 bis 1994 um 29%, und zwar bei den Männern von 83% auf 53%, bei den Frauen von 31% auf 28%. Zudem werden die täglichen Arbeitszeiten vielfältiger, Teilzeitbeschäftigung hat Konjunktur. In den Niederlanden, dem Beschäftigungswunderland, arbeiten 37% aller Beschäftigten in Teilzeitarbeit, davon sind 74% Frauen. In Großbritannien arbeiten 22% und in Deutschland 16% aller Beschäftigten in Teilzeitarbeit; auch in diesen beiden Ländern sind die meisten davon Frauen (86 beziehungsweise 87%). Gemessen an der statistischen Häufung von tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigter gibt es in Großbritannien keinen Normalarbeitstag mehr. Auch im Normalarbeitstagsmutterland Deutschland bleiben die einen, vor allem Frauen, auf Grund von Teilzeitarbeit und Kurzarbeit unter der Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, und nimmt bei höher qualifizierten Angestellten die Überstundenarbeit zu.²

Nun muss die Tatsache, dass Beschäftigungsverhältnisse, in denen der Normalarbeitstag Geltung hat, rarer werden, nicht gleichbedeutend damit sein, dass er in der Krise ist. Zum einen kamen noch nie alle erwerbstätigen Personen in den Genuss des Normalarbeitstags. Er galt zusammen mit der kontinuierlichen Berufsbiografie als Norm für Männer, nicht jedoch für Frauen. Zum anderen könnte man die Erosion des Normalarbeitstags in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit als ein normales, zeitlich begrenztes und im nächsten konjunkturellen Aufschwung reversibles Phänomen begreifen. Denn frühere ökonomische Krisen mit hoher Arbeitslosigkeit hatten der Normalität des Normalarbeitstags kaum Abbruch getan. Er und mit ihm das Normalbeschäftigungsverhältnis, für das er stand, blieben auch in Krisenzeiten die gesellschaftliche Messlatte, an der ‚unnormale‘ Beschäftigungsverhältnisse gemessen wurden. Auch und gerade in Krisenzeiten wurden wirtschaftspolitische Maßnahmen und Forderungen, ob nun von privatwirtschaftlicher, staatlicher oder gewerkschaftlicher Seite, damit legitimiert, dass sie zu einem wirtschaftlichen Aufschwung und *à la longue* zu einer Zunahme gesi-

² Alle Angaben nach Gerhard Bosch, Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen, 6 (1998), 355, 357, 348.

cherter, weil standardisierter Beschäftigungsverhältnisse führen würden. So konflikthaft die Konstruktion des Normalbeschäftigungsverhältnisses und mit ihm des Normalarbeitstags in den Anfängen unseres Jahrhunderts verlaufen ist, so sehr waren sie, einmal zur gesellschaftlichen Norm geworden, Ausdruck eines historisch und kulturell spezifischen gesellschaftlichen Konsenses über den Modus der Erwerbsarbeit und ihrer Verteilung.

Solange dieser Konsens stabil war, operierte auch die Forschung über die Erwerbsarbeit auf relativ sicherem Boden. Sie konnte nämlich mit einiger Berechtigung unter der Annahme, alles andere bleibe gleich, ihre Aussagen über Neuverteilungen aus der Entwicklung materieller Bedingungen ableiten. So einfach ist es heute nicht mehr. Alles andere ist nicht mehr gleich, denn die Normalität des Normalarbeitstags und des Normalarbeitsverhältnisses ist heute nicht nur ökonomisch, sondern auch in der gesellschaftlichen Wertung in der Krise. Galten sie früher als Messlatte, an der sich eine ‚richtige‘ Ordnung der Erwerbsarbeit orientieren sollte, so steht heute eben diese Orientierungsgröße zur Debatte. Zusätzlich zu dem, was verteilt werden soll, muss sich die Forschung heute auch mit dem „wie“ befassen, also mit dem Wandel gesellschaftlicher Normen und Verteilungsregeln.

Die gesellschaftliche Bedeutung einer Norm hängt nicht zwangsläufig davon ab, in welchem Maße sie tatsächlich umgesetzt wird. Es genügt, wenn sie als eigentlich richtig gilt und alles andere als regulierungsbedürftig. Ähnlich hängt die Wirksamkeit eines gesellschaftlichen Konsenses nicht notwendig davon ab, wie viele Gruppierungen an seiner Herstellung beteiligt waren. Es genügt, wenn sich definitionsmächtige Gruppierungen auf ein Arrangement einigen und dafür eine breite öffentliche Akzeptanz herstellen können. Ein gesellschaftlicher Konsens kann, muss aber nicht, zur Normierung im Sinne eines Maßstabes werden, der für alle gelten soll. Allerdings hängt Normierung aufs Engste mit dem Postulat der Moderne zusammen, dass alle Menschen gleich seien. Die Kehrseite dieses universalistischen Postulats ist die Partikularisierung der Begründungen, weshalb eben doch nicht alle gleich sind. Am Beispiel der Rolle, die das Leistungsprinzip in unserem Jahrhundert spielt, lässt sich das illustrieren. Es suggeriert gleiche Chancen für alle, ohne Ansehen der Person: Wer was leistet, wird auch was. Gleichzeitig schiebt es in der Umkehrung denen die Schuld zu, die nichts werden konnten: Wer nichts ist, hat auch nichts geleistet. Nicht nur strukturelle Ursachen sozialer Ungleichheit werden dabei ausgeblendet, sondern auch das Element der Exklusion, das mit jeder Norm verbunden ist. Mit anderen Worten, die Abweichungen und nicht die Norm selber werden zum Problem.

Der Feststellung, dass dem Normalarbeitstag und dem Normalbeschäftigungsverhältnis ein gesellschaftlicher Konsens über den Modus von Erwerbsarbeit und ihrer Verteilung zu Grunde liegt, muss also hinzugefügt werden, dass die Stabilität dieses Konsenses auf Argumentationsmustern beruht, in denen Abweichungen partikular begründet werden. Diese Argumentationsmuster kennen wir heute noch: Frauen, so heißt es dann, wollten eben nur vorübergehend erwerbstätig sein; Arbeitslose hätten eben den falschen Beruf und seien nicht leistungs-

fähig oder überhaupt faul; Gastarbeiter seien nun mal, selbst wenn sie in ihrem Heimatland qualifizierte Berufe ausgeübt hatten, unqualifiziert und wollten ohnehin bei nächster Gelegenheit Deutschland wieder verlassen.

Nun haben sich aber die ‚Andersartigen‘ nicht immer so verhalten, wie mit diesen und ähnlichen Zuschreibungen unterstellt wird. Frauen haben in ihren Emanzipationsanstrengungen nicht nur um gleiche Rechte wie die der Männer auf dem Arbeitsmarkt gestritten, sie haben sich auch dem Erwerbsverhalten der Männer angeglichen. So genannte Gastarbeiter männlichen wie weiblichen Geschlechts haben in großer Zahl versucht, zumindest für ihre Kinder die Voraussetzungen für Chancengleichheit zu verbessern, und viele von ihnen sind nicht nach einem kurzen ‚Gastaufenthalt‘ in ihr Heimatland zurückgekehrt. Außerdem scheinen sich Wirtschafts- und Beschäftigungskonjunkturen nicht mehr programmgemäß zu entwickeln. Seit fast zwanzig Jahren zeigt sich, dass ein wirtschaftlicher Aufschwung durchaus mit einem hohen Sockel an Arbeitslosigkeit einhergehen kann – was wohl kaum an einer epidemischen Ausbreitung von Faulheit liegt.

Trotz alledem beweisen die alten partikularisierenden, sexistischen, rassistischen und häufig genug wissenschaftlich verbrämten Begründungen sozialer Ungleichheit eine beeindruckende Zählebigkeit. Allerdings verändert sich der Tenor des Diskurses über den Verteilungskampf. Das schlichte, individualisierende Argument: Wo gehobelt wird, fallen Späne, gewinnt sichtlich an Zugkraft. Denn das alte Versprechen, dass es allen gut ginge, wenn sie sich nur an die Norm anpassten, wird durch das unhinterfragte Sachzwangargument ergänzt, der Fortschritt könne nun mal nicht allen Erwerbsarbeit bieten. In dem Maße, wie derzeit politisch von dem alten Ziel der Vollbeschäftigung Abschied genommen wird, scheinen auch der Normalarbeitstag und das Normalarbeitsverhältnis ihre Funktion als Messlatte für eine ‚richtige‘ Ordnung der Erwerbsarbeit zu verlieren. Jedenfalls werden sie heute in politischen, ökonomischen und auch wissenschaftlichen Diskursen als lächerlich veraltetes Hindernis für wirtschaftliches Wachstum unter globalen Konkurrenzbedingungen dargestellt.

Diese Einstellung illustriert aufs eindrucksvollste ein Artikel zur Zukunft der Arbeit, der kürzlich in der Frauenzeitschrift *Brigitte* erschien. Knackig heißt es in der Überschrift: „Vollbeschäftigung? Schon abgeschminkt. Der klassische Acht-Stundentag? Ein Auslaufmodell. Das 40-jährige Dienstjubiläum? Auch vorbei.“ Der Artikel beginnt mit einem Rückblick in die seltsame Vergangenheit: „Fragen wir uns doch heute schon kopfschüttelnd: Weißt du noch – damals? Erinnerst du dich an das eherne Motto, das über jedem Lebenslauf stand? Eine Ausbildung! Ein Beruf! Eine Rente! Und weißt du noch? Als der Wecker klingelte um sechs, die Arbeit um acht begann und um vier der Feierabend. Vierzig Jahre lang derselbe Trott! Bezahlt wurde – weißt du’s noch? – die achtstündige körperliche Anwesenheit. Der Klönschnack und die Kaffeepause. Himmlische Zeiten! Himmlische Zeiten? Mal ehrlich, das war doch immer auch ein bisschen wie Knast.“ Es folgen fünf Argumente, die aktuelle Diskurse über Erwerbsarbeit exemplarisch vorführen und aus denen Ratschläge für die Leserinnen entwickelt werden.

Argument 1 erläutert mit Hinweis auf die Weber-Aufstände im 19. Jahrhundert, dass der Fortschritt nicht aufzuhalten sei: „Jeder Umbruch, das scheint ein Naturgesetz zu sein, fordert seine Opfer. Damals die Weber – heute wir. Auch wir werden die Entwicklung, die wir über die Schlagworte Rationalisierung und Globalisierung begriffen haben, nicht aufhalten.“ Argument 2 droht, es werde noch schlimmer kommen und insbesondere klassische Frauenberufe würden wegrationalisiert werden. Das betreffe 80% der Schreibkräfte, Datentypistinnen und Buchhalterinnen sowie 50% der Arzthelferinnen und Sekretärinnen. Argument 3 verweist auf die Erfolge anderer Länder. Sie hätten sich längst alter Hüte entledigt. Beispielsweise in Großbritannien habe man durch Deregulierung die galoppierende Arbeitslosigkeit in den Griff bekommen. Argument 4 ruft die Frauen dazu auf, wachsam zu sein und ihre Chance zu nutzen. Die liege in der Feminisierung der Arbeit, „was nichts anderes bedeutet, als dass Männer in Zukunft ihr Arbeitsleben so organisieren müssen, wie wir Frauen das schon immer getan haben: flexibel, kommunikativ, teamorientiert, fantasievoll“. Und schließlich die Warnung mit Argument 5: „Aber Vorsicht – nicht träumen. Wer den Sprung von Projekt zu Projekt nicht schafft, wer nicht selbstständig arbeiten kann, wem es nicht gelingt zu einer Kernmannschaft zu gehören, wer keine attraktive Marktlücke findet, wer das Zeug zum Freelancer, zum Selbstständigen, zum Selbstvermarkter nicht hat, der wird zu den Menschen gehören, die von schlecht bezahlten Dienstleistungen leben müssen.“³ Persönliche Fitness und nicht etwa ein Kampf um Rechte ist das, was dieser Artikel propagiert.

Bemerkenswert ist der hier zitierte *Brigitte*-Artikel nicht nur, weil er Ergebnisse wissenschaftlicher Studien und den Tenor aktueller Rationalisierungs- und Globalisierungsdiskurse wiedergibt, sondern auch, weil er die gesellschaftspolitische Demontage des Normalarbeitstags zum Ausdruck bringt. Zum Verständnis davon, wie folgenschwer diese Demontage sein kann, bedarf es einer Rückschau auf den Aufstieg des Normalarbeitstags zur Normalität. Der Normalarbeitstag ist aus den Kämpfen um die Kontrolle über die Zeit, in der Lohnarbeit geleistet wird, hervorgegangen. Er ist zugleich in seiner heutigen Form Kind des „Fordismus“, also der gesellschaftlichen Epoche von Beginn dieses Jahrhunderts bis zu ihrer Blütezeit in den 50er/60er Jahren, deren Niedergang wir seit nunmehr über 20 Jahren erleben. Das Signum dieser Epoche war ein bestimmtes Leitbild industrieller Rationalisierung: nämlich die standardisierte Massenproduktion. Richtig rationalisieren hieß, Vergeudung sowie Vergeudung verursachende Störungen und Friktionen systematisch zu reduzieren. Das zentrale Mittel war die Kontrolle über den Produktionsprozess und über die mit ihm verbundenen Menschen und Märkte. Mit diesem Muster industrieller Rationalisierung war eine spezifische Vorstellung von der ‚richtigen‘ Ordnung der Gesellschaft verbunden, eine Vorstellung, der sich im Übrigen nicht nur die Unternehmen verschrieben hatten.⁴ Alles, aber auch alles wollte man in

3 Brigitte, 11 (1998), 126–130.

4 Vgl. zum folgenden Tilla Siegel, Das ist nur rational – ein Essay zur Logik der sozialen Rationalisierung, in: Dagmar Reese, u. a. Hg., Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozeß, Frankfurt a. M. 1993, 363–396.

den regulierenden Griff bekommen, alle sollten sich den Rationalisierungsgedanken als ‚richtige‘, ‚rationale‘ Norm menschlichen Handelns zu Eigen machen. So propagierte beispielsweise die deutsche Rationalisierungsbewegung der 20er/30er Jahre die „vernunftgemäße Gestaltung“, also die Rationalisierung, nicht nur im Unternehmen und – unter anderem – im Haushalt, sondern auch „in der Volkswirtschaft und in der Weltwirtschaft“.⁵

Man war sich also bereits in den Anfängen des Fordismus der wirtschaftlichen Einbindung in den Weltmarkt bewusst. Die Ordnung der Gesellschaft aber wurde stets national gedacht. In der Nation ließ man es sich etwas kosten, durch betriebliche und staatliche Sozialleistungen die Lebensbedingungen und Lebensweisen der Menschen rationalisierungsgerecht zu gestalten und dabei eben auch Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und zu standardisieren. Allerdings waren diese Ordnungsvorstellungen immer auch mit der, nicht selten gewaltsamen Exklusion ‚Andersartiger‘ verbunden, und zwar nicht nur an den nationalen Grenzen, sondern auch in der Nation selber. Ferner gehörte zum fordistischen Rationalisierungs- und Gesellschaftsbild auch eine spezifische Vorstellung von der richtigen Ordnung des Geschlechterverhältnisses. Das Normalbeschäftigungsverhältnis einschließlich der kontinuierlichen Berufsbiografie war den Männern zugeordnet. Die Frauen sollten sich, vom Mann ökonomisch abhängig, in der modernen Kleinfamilie auf die Reproduktion eines gesunden Volkes und der rationalisierten Arbeitskraft konzentrieren. Diese Kleinfamilie, deren Einkommensquelle sich ausschließlich aus der Erwerbstätigkeit des Hausherrn und nicht etwa aus Arbeiten anderer Familienmitglieder speist, war wohlgerneht eine Richtigkeitsvorstellung, die die Wirklichkeit zwar prägte, deshalb aber keineswegs immer allgemeine Wirklichkeit war. Dass diese Diskrepanz nicht nur einem *time lag*, sondern der Rationalisierung selber zugeschrieben werden kann, zeigt Carola Sachse am Beispiel des Unternehmens Siemens, das dem Rationalisierungsgedanken durchaus verschrieben war. Es propagierte die Kleinfamilie als rationalisierungsgerechte Norm für alle. Gleichzeitig aber waren immer und in beträchtlichem Umfang (Kosten sparende) Frauenarbeitsplätze im gewerblichen Bereich wie im Angestelltenbereich des Unternehmens eingeplant. Zudem sah die konkrete betriebliche Sozialpolitik nur für die ‚betriebswichtigen‘ (männlichen) Beschäftigten die Normalfamilie vor.⁶ Für Großbritannien zeigt Raymond Pahl, dass vielfältige Quellen des Familieneinkommens empirisch gesehen eher das Normale waren und dass das Normalarbeitsverhältnis erst in den 60er Jahren für einen signifikanten Teil der Bevölkerung Gültigkeit bekam, um bereits nach weiteren gut zehn Jahren mit der Krise des Fordismus wieder unter Beschuss zu kommen.⁷

5 Geleitwort, in: Handbuch der Rationalisierung, hg. vom Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit, Berlin 1932.

6 Vgl. Carola Sachse, Betriebliche Sozialpolitik als Familienpolitik in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus. (Mit einer Fallstudie über die Firma Siemens, Berlin), Hamburg 1987.

7 Vgl. Raymond E. Pahl, Divisions of Labour, Oxford 1984.

Doch wie gesagt, die gesellschaftliche Bedeutung einer Norm hängt nicht zwangsläufig davon ab, in welchem Maße und wie lange sie tatsächlich umgesetzt wird. Festzuhalten bleibt, dass das Normalbeschäftigungsverhältnis und die Normalfamilie als rational galten, weil sie der Rationalisierungsgerechten Sicherung des Arbeitsfriedens und der Ordnung der Geschlechter dienen sollten. Nicht allein, aber gerade auch die Rationalisierung setzte jedoch Mechanismen in Gang, die diese beiden Normalitäten heute irrational erscheinen lassen. Einer davon resultierte aus der Form, in der in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg der Arbeitsfrieden hergestellt werden sollte. Gemeint ist der Fortschrittspakt zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, in dem die Gewerkschaften den technisch-organisatorischen Wandel nicht nur duldeten, sondern auch förderten und als Gegenleistung die regulierte Teilhabe der Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt beanspruchten. In diesem Zusammenhang wurde ab Mitte der 70er Jahre von gewerkschaftlicher Seite, insbesondere durch die Kampagne der IG Metall für die 35-Stunden-Woche, der Normalarbeitstag neu thematisiert. Die damit eröffnete Diskussion kulminierte in den frühen 90er Jahren in einer allgemeinen Debatte über die Verkürzung der Arbeitszeit. Anfangs spielte der Gedanke der Humanisierung der Arbeit eine große Rolle. Die Beschäftigten sollten am Produktivitätszuwachs nicht nur über wachsende Einkommen, sondern auch über mehr Freizeit teilhaben. Später überwog das Argument, durch eine Verkürzung der Arbeitszeit werde die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitslosigkeit wenn schon nicht zu beseitigen, so doch zu reduzieren. Die gewerkschaftliche Attacke auf den Achtstundentag beziehungsweise auf die 40-Stunden-Woche hatte keineswegs die Demontage des Normalbeschäftigungsverhältnisses zum Ziel. Die allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit sollte ganz im Gegenteil dazu dienen, die Standardisierung von Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsvertrag als Normalität zu retten.

Paradoxerweise führte das geschlechterpolitische Konstrukt des Fordismus – der Mann verdient die Brötchen, die Frau schmiert sie – selber zu einer Entwicklung, in der die in ihm unterstellten Normalitäten fragwürdig wurden. Dieses Konstrukt war von Anfang an in sich widersprüchlich. Frauen wurden durchaus auch als billige und flexibel nutzbare Arbeitskräfte ins Kalkül der industriellen Rationalisierung einbezogen. Zudem sollten auch sie sich den Rationalisierungsgedanken zu Eigen machen, im Erwerbsleben ebenso wie im Haushalt, in der Aufzucht der Kinder, in der Sexualität. Nicht zuletzt aber suggeriert der Rationalisierungsgedanke als abstrakte und scheinbar geschlechtsunspezifische Handlungsanweisung auch für Frauen das Recht auf soziale Gleichheit. Gerade hier setzten die Frauenbewegung und in deren Gefolge die Frauenforschung seit den 70er Jahren an, als sie den Normalarbeitstag und mit ihm das Normalarbeitsverhältnis als ein gesellschaftliches Konstrukt, in dem sich Geschlechterungleichheit verbarg, entschlüsselten.⁸ Feministische Argumente fanden auch Eingang

8 Vgl. dazu Christel Eckart, Die verleugneten Voraussetzungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ und ihre Wiederkehr in weiblichen Berufsbiographien, in: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt a. M., 3 (1993), 40–57.

in die gewerkschaftliche Debatte um die Arbeitszeitverkürzung. So betonte etwa Ingrid Kurz-Scherf in der Diskussion über die arbeitsmarktpolitischen Vor- und Nachteile von Verkürzungen der Lebensarbeitszeit, der Jahres-, Monats-, Wochen- oder Tagesarbeitszeit, nur eine allgemeine Verkürzung der Tagesarbeitszeit, beispielsweise auf sechs Stunden, eröffne die Möglichkeit, dass Männer und Frauen zu einer neuen Arbeitsteilung im privaten Bereich finden können. Das wiederum verbessere die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.⁹

Die heftigsten Attacken auf den Normalarbeitstag und auf das Normalarbeitsverhältnis kommen heute jedoch von den Rationalisierungsexperten, also gerade aus dem Lager, das ursprünglich ganz wesentlich an deren Konstitution zur gesellschaftlichen Norm mitgewirkt hatte. Der Normalarbeitstag und das Normalbeschäftigungsverhältnis gelten jetzt als geradezu vorsintflutliche, ja irrationale Institutionen. Wenngleich dieser Meinungsumschwung gern so dargestellt wird, als seien die neuen Rationalisierungsexperten einfach klüger als die alten, ist er letztlich Folge des Grundprinzips der Rationalisierung, Vergeudung zu reduzieren.¹⁰ Es macht nämlich auch vor dem Aufwand nicht Halt, der einstmals der Rationalisierung dienen sollte. Die alten Rationalisierungsleitbilder zielten auf Stabilität, weil durch Instabilität Störungen und durch diese wiederum Kosten verursacht werden. So sollten beispielsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse sowie Lager für Vor-, Zwischen- und Endprodukte den Produktionsprozess gegen Störungen seitens der Märkte und der Menschen abfedern. Andererseits aber ist Rationalisierung auf beständige Veränderung – auch ihrer Umwelt – angelegt, und macht damit einmal hergestellte Stabilitäten als kosten-trächtige Hemmnisse sichtbar. So entwickelte sich mit dem Rationalisierungsprozess das organisatorische und technologische *know-how* für einen neuen Umgang mit Instabilität. Dies sei anhand einiger der neuen Begrifflichkeiten illustriert.¹¹

Nicht Stabilität, sondern Flexibilität, nämlich die schnelle Reaktion auf quantitative und qualitative Marktschwankungen, ist nunmehr zum Schlüsselbegriff der neuen Rationalisierungsleitbilder geworden. Heute gelten Lagerhaltungskosten als unnötige Vergeudung. Der so genannten „Schlanken Produktion“ mit ihrer Null-Lager-, Null-Puffer-Maxime steht der Normalarbeitstag, in dem die werktägliche Stundenzahl festgezurr ist, wie ein Betonklotz im Wege. Entstandardisierung der Arbeitszeiten ist angesagt. Die Belegschaften sollen die Püffe, die der Markt austeilt, durch Überstunden, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, Kurzarbeit, Abfeiern von Überstunden *et cetera* abfangen. Wer da beispielsweise aus familiären Gründen nicht mitspielen kann oder will,

9 Vgl. Ingrid Kurz-Scherf u. Gisela Breil, *Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Studentag*, Hamburg 1987.

10 Vgl. Tilla Siegel, *Schlank und flexibel in die Zukunft. Überlegungen zum Verhältnis von industrieller Rationalisierung und gesellschaftlichem Umbruch*, in: Brigitte Aulenbacher u. Tilla Siegel Hg., *Diese Welt wird völlig anders sein. Denkmuster der Rationalisierung*, Pfaffenweiler 1995, 175–195.

11 Zu einem systematischen Vergleich der Leitbilder in fordistischen und neueren Rationalisierungsmustern siehe Benjamin Coriat, Taylor, Ford und Ohno: Neuere Entwicklungen in der Analyse des Ohnismus, in: Bruno Cattero u. a. Hg., *Zwischen Schweden und Japan. Lean Production aus europäischer Sicht*, Münster 1995, 9–47.

hat schlechte Karten im Arbeitsmarktpoker. Auch das so genannte *outsourcing* soll die Flexibilität erhöhen. Gemeint ist die Ausgliederung beispielsweise von Kantinen und Reinigungsdiensten ebenso wie die von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und Teilen der Produktion. Für die betroffenen Arbeitskräfte heißt das, dass sie sich in Niedrigtarifbereichen mit deregulierten, prekären Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden, oder aber auf der Arbeitssuche, weil Beschäftigte in anderen Betrieben des In- und Auslandes ihre Arbeit übernommen haben.

Radikal wird das Ziel der Flexibilisierung mit dem Begriff „atmende Belegschaften“ formuliert. Damit ist gemeint, dass die Unternehmen ihre Belegschaften je nach Arbeitskräftebedarf ein- und ausatmen können sollen. Wer vor allem ein- und ausgeatmet werden soll, lässt sich mühelos ausdenken. Es sind zusätzlich zu denjenigen, die schon traditionell zu den Randbelegschaften gehörten, nun zunehmend auch diejenigen, die früher sichere Anwärter auf die Stammbeslegschaft waren. Letztlich, so das Postulat, müsse jede und jeder damit rechnen, ab und zu ausgeatmet zu werden, daher seien alle dazu aufgerufen, sich auf ein „lebenslanges Lernen“ einzustellen, denn nur so hätten sie die Chance, auch wieder eingeatmet zu werden.

Diese und andere Beispiele ließen sich nun ähnlich wie in dem zitierten *Brigitte*-Artikel daraufhin durchdeklinieren, welche Folgen die neuen Anforderungen der Rationalisierung für Personen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher ethnischer Zuschreibung, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Qualifikation *et cetera* haben. Allerdings bleibt ein solches Vorgehen allzu sehr in der Logik der Rationalisierung verfangen und lässt nur partikuläre Lösungsvorschläge zu. Das liegt an dem Einzweckdenken, das dem Grundprinzip der Rationalisierung, Vergeudung von Zeit, Arbeit und Material zu reduzieren, immanent ist. Grundsätzlich kann zwischen Vergeudung und notwendigem Aufwand nur unterschieden werden, wenn der Zweck des Handelns genau definiert ist. Wenn ich beispielsweise bade, nur um sauber zu werden, ist alle Zeit, die über das Einseifen und Abspülen hinausgeht, sowie der im Vergleich zum Duschen höhere Wasserverbrauch vergeudet. Bade ich aber auch, weil es so schön ist, die Muskeln zu entspannen und ein wenig zu träumen, dann ist es schwer, zwischen notwendigem Aufwand und überflüssiger Vergeudung zu unterscheiden. Mit anderen Worten: Der Rationalisierungsgedanke setzt erstens ausschließlich zweckrationales Handeln voraus und blendet alle anderen Orientierungen menschlichen Handelns aus. Er setzt zweitens die strikte Separierung und Hierarchisierung der Zwecke voraus, denn wie gesagt, was Vergeudung ist, lässt sich nur in Bezug auf einen eindeutig definierten Zweck bestimmen. Da drittens am Rationalisierungsprozess in der Regel viele Menschen beteiligt sind, deren individuelle Handlungsziele nach der Priorität des übergeordneten Zwecks ständig aufs Neue als vorrangig, nachrangig oder gar irrational klassifiziert werden müssen, ist Rationalisierung ein sozialer Prozess, in dem Menschen zwangsläufig hierarchisiert werden.¹²

12 Vgl. die Einleitung von Tilla Siegel zu dem von ihr herausgegebenen Heft mit dem Themenschwerpunkt „Social Rationalization“, in: *Journal of Political Economy*, 24, 4 (1994/95), 7ff.

Das Einzweckdenken der Rationalisierung bedingt auch die ihr eigene strategische Blindheit. Es geht nämlich nicht um die Reduktion von Vergeudung schlechthin. Vielmehr wird nur die Vergeudung ins Auge gefasst, die Kosten in dem zu rationalisierenden Bereich verursacht, nicht jedoch die Vergeudung, die auf andere Bereiche verlagert wird, es sei denn, diese wirkt wiederum kostenverursachend auf den rationalisierenden Bereich zurück. Das gilt für die physischen und psychischen Beeinträchtigungen der Arbeitskräfte durch rationalisierte Arbeitsprozesse ebenso wie für die Zerstörung natürlicher Ressourcen. Beides ist vom Standpunkt der industriellen Rationalisierung keine Vergeudung, solange sie nicht als Kosten in Form von Umweltschutzauflagen, Boykottaktionen oder dysfunktionalen Arbeitskräften zurückkommt.

Grundsätzlich also partikularisiert der Rationalisierungsgedanke menschliches Handeln. Gleichzeitig aber beinhaltet er einen universalistischen Anspruch. Denn sein Prinzip, mit weniger mehr zu erreichen, ist ein abstrakter Komparativ, der aus sich heraus keine räumlichen und zeitlichen Grenzen kennt. In dem Maße wie dieses Prinzip in unserem Jahrhundert zur gesellschaftlichen Norm ‚natürlich richtigen‘ Handelns schlechthin erhoben wurde, scheint das heute auch in der Wissenschaft verbreitete Vorgehen nur konsequent, Aussagen über die Restrukturierung der Erwerbsarbeit und ihre Neuverteilung allein aus dem Rationalisierungsgeschehen abzuleiten. Und mehr noch: Da dieses Prinzip suggeriert, dass nur eine Handlungsorientierung, nämlich die zweckrationale, rational ist, scheint auch die Annahme ganz logisch, durch Rationalisierung verursachte Probleme seien nur durch noch mehr Rationalisierung zu bewältigen. Sie sind es aber nicht. Der Rationalisierungsgedanke verspricht Gleichheit und produziert notwendig Ungleichheit. Er verspricht Stabilität, wenn sich endlich alle ‚rational‘ verhalten, aber er produziert durch das ihm immanente Fahnden nach Vergeudung beständig Instabilität. Was heute als rational gilt, wird morgen zu teuer, also irrational sein. Die Rationalisierung muss also die Hoffnungen immer wieder zunichte machen, die sie selber weckt.

Ein Verharren in der Rationalisierungslogik lässt vergessen, dass außer dem zweckrational bestimmten Handeln noch andere Orientierungen des Handelns in gesellschaftliche Entwicklungen eingehen. Diese Orientierungen sind in den Sozialwissenschaften mit unterschiedlichen Begriffen belegt worden. Max Weber etwa spricht vom wertrational, traditional oder affektiv bestimmten Handeln, Jürgen Habermas vom kommunikativen Handeln oder aber Carol Gilligan von der Moral der Fürsorge. Diese Begriffe seien, ohne auf die Auseinandersetzungen um sie einzugehen, hier nur genannt, um an zweierlei Bekanntes und dennoch immer wieder Vergessenes zu erinnern. Zum einen suggeriert der Rationalisierungsgedanke zwar, dass es nur eine, die zweckrationale Orientierung des Handelns gäbe. Der konkrete Rationalisierungsprozess jedoch ist immer ein sozialer Prozess, in dem sich unterschiedliche Orientierungen des Handelns verbinden und verbinden müssen. Denn im Rationalisierungsprozess kommen Menschen zusammen, deren Interessen nicht identisch mit dem ‚Betriebszweck‘ sind und erst im kollektiven Handeln vereinbar gemacht werden müssen. Zudem geben diese Menschen ihre Gefühle, ihr Bedürfnis nach Anerkennung, Kom-

munikation, Kreativität, ihr Wissen und ihre Erfahrungen sowie ihre Normen und Wertvorstellungen nicht einfach am Werktor ab. Es wäre auch nicht gut für den Betrieb, wenn sie es täten. Mögen Rationalisierungsexperten seit Frederick Taylor gemeint haben, alles liefe bestens, wenn sich nur alle genau an die Vorschriften hielten, so war doch der ‚Dienst nach Vorschrift‘ eine der effizientesten Waffen klandestiner Streiks. Daher auch die unablässigen Versuche in der Geschichte der Rationalisierung, in wechselnden Varianten eine, modern gesprochen, Unternehmenskultur herzustellen, die genau das fördern soll, was unter rein zweckrationalen Gesichtspunkten irrational erscheint, zum Beispiel die affektive Identifikation mit dem Unternehmen, der Abteilung, dem Team sowie die Bereitschaft, jenseits des persönlichen ökonomischen Kalküls zu kooperieren und Wissen und Erfahrung zu teilen und so auch auf informellem Wege Rationalisierungsfehler und -folgen auszugleichen. Rationalisierung ist also in sich durchaus widersprüchlich. Sie suggeriert, dass es nur einen vernünftigen Zweck gäbe und nur zweckrationales Handeln vernünftig wäre. Als sozialer Prozess basiert sie aber gleichzeitig auf Elementen kooperativen und kommunikativen Handelns, aus deren Sicht wiederum rein zweckrationales Handeln unvernünftig ist.

Mit diesem Widerspruch sei zum Zweiten daran erinnert, dass der Rationalisierungsprozess nicht identisch ist mit gesellschaftlicher Entwicklung schlechthin. Er prägt sie zwar, speist sich aber auch aus ihr. Wenngleich also der Normalarbeitstag in einer bestimmten Rationalisierungsepoche konstruiert wurde, sind in der aktuellen gesellschaftspolitischen Debatte über ihn Fragen der Neuverteilung enthalten, die weit über schlichte Rationalisierungsprobleme hinausgehen. Es sind Fragen, in denen zum Ausdruck kommt, dass bislang als selbstverständlich erachtete Grundsätze gesellschaftlicher Reproduktion erneut zur Debatte stehen. In diesem Zusammenhang ist auch die Forschung aufgefordert, ihre herkömmlichen Kategorien, Perspektiven und Grundannahmen zu überdenken und als das zu begreifen, was sie sind – nämlich historisch spezifische gesellschaftliche Konstrukte. Die relative Verknappung marktorientierter Erwerbsarbeit könnte beispielsweise Anlass sein, darüber zu reflektieren, welchen Stellenwert diese Art der Tätigkeit in der gesellschaftlichen Reproduktion hat und haben sollte. Die Geschlechterforschung hat dies seit Jahren getan. Auch in dem eingangs zitierten Bericht an den *Club of Rome* wird diese Frage, wenngleich auf andere Art, gestellt.

Gesellschaftliche Reproduktion stellt sich über soziale Beziehungen her. Deren Veränderungen lassen sich nicht einfach aus einer Sachzwanglogik ableiten, sondern müssen aus der Perspektive der Lebensentwürfe der Handelnden erschlossen werden. Was das bedeutet, sei abschließend am Beispiel zweier neuerer amerikanischer Studien erläutert.

Judith Staceys Buch *Brave New Families*¹³ gibt allen Anlass, sich zu fragen, inwiefern die ‚Normalfamilie‘ noch als normative Orientierung in

13 Judith Stacey, *Brave New Families. Stories of Domestic Upheaval in Late 20th Century America*, New York 1995.

das Handeln der Menschen einght. Auf der Grundlage ihrer empirischen Untersuchungen ließen sich ‚postmoderne‘ familiale Beziehungen etwa so beschreiben: Frau X lebt mit dem neuen Partner Y zusammen und erhält von Ex-Ehemann X finanzielle Unterstützung für sich und die gemeinsamen Kinder. Herr Y wiederum unterstützt Ex-Ehefrau Y und die Kinder finanziell. Frau Y aber lebt mit Herrn Z zusammen, der wiederum lässt Ex-Ehefrau Z mit Tochter finanziell im Stich. Frau Z ist erwerbstätig, manchmal greifen ihr ihre Eltern finanziell unter die Arme. Tochter Z wird im Betriebskindergarten betreut und ernährt. Das Paar X/Y kann sich, da beide erwerbstätig sind, eine Frau aus Haiti als Kindermädchen und Haushaltshilfe leisten, deren Kinder werden wiederum in Haiti von den Großeltern versorgt. Dieses Netzwerk ließe sich auch hinsichtlich der sozialen Kontakte zwischen allen Beteiligten fortspinnen. Die Frage ist: Wo endet dieses ‚familiale‘ Netzwerk? Es endet jedenfalls nicht an der Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Privatarbeit, ja, nicht einmal zwangsläufig an den nationalen Grenzen.

Die Frage, welche Art sozialer Beziehungen die Handelnden im Erwerbs- und im Privatleben zu gestalten suchen, wirft Arlie Hochschild in ihrem neuesten Buch *The Time Bind*¹⁴ auf. Sie ist in einem Unternehmen mit fortschrittlicher Unternehmenskultur der Frage nachgegangen, weshalb von dem Angebot familienfreundlicher Zeitarrangements sogar von Beschäftigten mit Familie so wenig Gebrauch gemacht wurde. Arlie Hochschild befragte höhere Angestellte, mittlere Angestellte und Arbeiter/innen und begleitete sie während des ganzen Tagesablaufs, also auch in der so genannten Freizeit. Als Ergebnis stellte sie eine seltsame Umkehrung der herkömmlichen Vorstellungen über Erwerbs- und Privatleben fest: Männliche wie weibliche Beschäftigte flüchten aus ihrem durchrationalisierten Familienleben mit seiner Zeitverdichtung und Kommunikationsarmut und suchen und finden am Arbeitsplatz familienähnliche Kommunikationsstrukturen, einschließlich des „Klönchnacks“.

Diese Beispiele aus den Vereinigten Staaten dienen hier nicht als Beweis. Sie sollen lediglich dazu anregen, anlässlich der aktuellen Verteilungsfrage, in der Formen und Institutionen gesellschaftlicher Reproduktion (re)strukturiert werden, einige der herkömmlichen Kategorien und Grundannahmen über die Orientierungen menschlichen Handelns neu zu überdenken. Zur Debatte steht derzeit nicht lediglich eine Neuverteilung der Erwerbsarbeit „wie gehabt“. Zur Debatte steht vielmehr sehr grundsätzlich der Stellenwert, der der Erwerbsarbeit in der gesellschaftlichen Reproduktion zugesprochen wurde und in Zukunft zugesprochen werden soll. Zur Debatte steht ferner die herkömmliche Unterstellung, dass der Haushalt mit dem Netzwerk familialer Beziehungen gleichzusetzen sei. Und zur Debatte steht schließlich die dualistische Kategorisierung, in der der Betrieb als alleiniger Ort strategischen beziehungsweise einer Sachzwanglogik unterworfenen Handelns und der Entfremdung gilt, und das Private als Ort der freien Zeit und des kommunikativen Handelns.

14 Arlie R. Hochschild, *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York 1997.