

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christoph Deutschmann, Gisela Dybowski-Johannson

Wirtschaftliche und soziale Determinanten der
Arbeitszeitpolitik

12. Jg./1979

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik – Zur Geschichte des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit

Christoph Deutschmann, Gisela Dybowski-Johannson*

Der Aufsatz stellt die Entwicklung der Arbeitszeit sowie die sozialpolitischen Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitfrage in Deutschland in der Zeit vor dem ersten Weltkrieg, in der Weimarer Republik und in den fünfziger und sechziger Jahren in der Bundesrepublik dar.

Die Entwicklung der Tages- und Wochenarbeitszeit wird sowohl unter dem Gesichtspunkt ihrer allgemeinen Veränderung als auch ihrer Differenzierung nach Branchen und Beschäftigungsgruppen skizziert, wobei das lückenhafte statistische Material allerdings häufig nur annähernde Angaben zuläßt. Darüber hinaus wird die Entstehung von Urlaubsregelungen behandelt.

Was die allgemeine Veränderung der Arbeitszeit angeht, so hat in der Periode von 1860 bis 1914 mit einer Reduzierung der Arbeitszeit von rd. 80 auf gut 55 Wochenstunden die weitaus deutlichste Arbeitszeitverkürzung in der Geschichte des Kapitalismus in Deutschland stattgefunden. Die wachsende Verallgemeinerung der Arbeitszeitbewegung seit 1890 bewirkte eine zunehmende Angleichung der bis dahin sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten in der Industrie. Die Arbeitszeitbewegung mündete 1918 in die generelle Verkürzung der Arbeitszeit (Durchsetzung des 8-Stunden-Tages). Als Folge des Kampfes der Unternehmer gegen den »schematischen Acht-Stunden-Tag« kam es allerdings Ende 1923 zu einer vorübergehenden Ausdehnung der Arbeitszeit; erst 1929 war der Acht-Stunden-Tag in der Industrie annähernd wiederhergestellt. In den fünfziger und sechziger Jahren wurde die Arbeitszeit in der Bundesrepublik erneut erheblich reduziert. Neben der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und der Einführung der Fünf-Tage-Woche kam in dieser Periode der Verlängerung des Urlaubs eine wesentliche Rolle zu.

Die Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitfrage werden von ihren wirtschaftlichen und sozialen Hintergründen in den einzelnen historischen Perioden her dargestellt. Für die Zeit vor dem ersten Weltkrieg wird dabei insbesondere auf die Bedeutung der Arbeitszeitfrage für die Entfaltung der Gewerkschaftsbewegung und auf die Zusammenhänge zwischen Qualifikation, Mechanisierung und Arbeitszeitverkürzung eingegangen. In der Darstellung der Auseinandersetzungen um den Acht-Stunden-Tag während der Weimarer Republik wird versucht, die Ursachen der Politisierung der Arbeitszeitfrage in dieser Periode herauszuarbeiten. Im Gegensatz dazu führten die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in den fünfziger und sechziger Jahren in der Bundesrepublik kaum zu größeren Konflikten, was von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der spezifischen sozialen Interessenlage der Arbeitnehmer in dieser Zeit her erklärt werden kann.

Gliederung

1. Einleitung
2. Arbeitszeitpolitik vor dem 1. Weltkrieg
 - 2.1 Die Entwicklung der Arbeitszeit
 - 2.2 Der Einfluß der Gewerkschaften
 - 2.3 Arbeitszeit, Veränderungen der Produktionstechnik und Arbeitsorganisation
3. Arbeitszeitpolitik in der Weimarer Republik
 - 3.1 Entwicklung der Arbeitszeit
 - 3.2 Der Kampf um den Acht-Stunden-Tag
4. Die Arbeitszeitfrage in den 50er und 60er Jahren
 - 4.1 Entwicklung der Arbeitszeit
 - 4.2 Die Durchsetzung der Fünf-Tage- und 40-Stunden-Woche

Literaturhinweise

1. Einleitung

In der gegenwärtigen, im Zusammenhang mit aktuellen Arbeitsmarktproblemen wieder verstärkt geführten Debatte über die Arbeitszeitfrage wird häufig nicht bedacht, daß die meisten der heute diskutierten Probleme in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion eine lange Vorgeschichte haben. Der seit der Entstehung der industriellen Produk-

tionsweise von der Arbeiterschaft geführte Kampf um die Verkürzung des Arbeitstages war in den letzten hundert Jahren immer wieder Anlaß für Debatten über Fragen wie die nach dem Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Beschäftigung und Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. Aus diesen historischen Erfahrungen kann auch heute noch manches gelernt werden.

Die historische Perspektive liegt, will man das Thema Arbeitszeitpolitik behandeln, jedoch auch noch von einem anderen Gesichtspunkt her nahe. Arbeitszeitpolitik ist stets *langfristig* orientierte und durchgesetzte Politik gewesen: Zwischen der Aufstellung der Forderung nach dem Acht-Stunden-Tag durch den ersten Kongreß der zweiten Sozialistischen Internationale 1889 und der Verwirklichung des Acht-Stunden-Tages in den meisten europäischen Ländern und in den USA nach dem ersten Weltkrieg lagen etwa dreißig Jahre. Die Vierzig-Stunden-Woche wurde schon während der Weltwirtschaftskrise vom ADGB gefordert; allgemein eingeführt wurde sie in Deutschland (und hier auch nur in der Bundesrepublik) aber erst Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre. Auch die heute von den Gewerkschaften aufgestellte Forderung nach der Fünfunddreißig-Stunden-Woche wird nicht innerhalb weniger Jahre verwirklicht werden können.

So zögernd und von Rückschlägen durchkreuzt die Verkürzung der Arbeitszeit sich in manchen historischen Perioden und in manchen Ländern gestaltete, so unaufhaltsam scheint sie sich in allen entwickelten Ländern durchgesetzt zu haben.

* Beide Autoren sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung in Frankfurt/M. Der Beitrag liegt in ihrer alleinigen Verantwortung.

Eine befriedigende theoretische Analyse der Dynamik und der wirtschaftlichen und sozialen Triebkräfte dieses Prozesses liegt bis heute noch nicht vor¹⁾.

Dabei muß wohl davon ausgegangen werden, daß wesentliche Voraussetzungen des Prozesses der Arbeitszeitverkürzung – sowohl der Verkürzung der täglichen Arbeitszeit als auch der Durchsetzung längerer arbeitsfreier Zeiten (Wochenende, Urlaub, Rentenalter) – in der rationalen Organisation und Technisierung des industriellen Produktionsprozesses, in der allgemeinen Tendenz zur »Rationalisierung« der gesellschaftlichen Verhältnisse begründet sind. Obwohl auch die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, wie im folgenden zu zeigen sein wird, stark von diesem Rationalitätsbegriff beeinflusst war, kann die Verkürzung der Arbeitszeit dennoch nicht als bloße Begleiterscheinung des kapitalistischen Rationalisierungsprozesses interpretiert werden; die Entfaltung sozialer und kultureller Lebensbedürfnisse sowie Interesse an materiellen Existenzsicherung der Arbeiterschaft gehen vielmehr ebenso bestimmend in sie ein. Das relative Gewicht, das diesen verschiedenen Momenten in unterschiedlichen historischen Konstellationen zukommt, prägt auch die Formen, in denen der Konflikt um die Arbeitszeit ausgetragen wird: So finden sich historische Perioden, in denen die Arbeitszeitfrage zum Symbol des Klassenkampfes schlechthin wurde, andere wiederum, in denen sich die Verkürzung der Arbeitszeit nahezu »reibunglos« im Kontext technischer und organisatorischer Umgestaltungsprozesse durchsetzte. Unter diesen leitenden Gesichtspunkten soll im folgenden die Geschichte der Arbeitszeitpolitik dargestellt werden.

Der Aufsatz gliedert sich in drei Abschnitte, in denen einzelne historische Perioden der Arbeitszeitpolitik -Arbeitszeitpolitik vor dem ersten Weltkrieg, in der Weimarer Republik und in den fünfziger und sechziger Jahren in Deutschland beziehungsweise in der Bundesrepublik – dargestellt werden. Die Arbeitszeitpolitik während der NS-Ära und des Zweiten Weltkrieges mußte aus Materialgründen weitgehend ausgeklammert bleiben. In jedem Abschnitt wird zunächst in relativ kursorischer Form auf die Entwicklung der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeiten eingegangen; im Anschluß daran werden die Arbeitszeitpolitik jeder Epoche maßgeblich prägenden wirtschaftlichen und sozialen Kräfte und Interessenkonstellationen dargestellt. Dabei soll auch auf die wichtigsten zeitgenössischen politischen und wissenschaftlichen Debatten um die Arbeitszeitfrage eingegangen werden.

Über die Entwicklung der Arbeitszeiten stehen vielfach nur begrenzt verlässliche Daten zur Verfügung. Alle Angaben bis 1923 stellen nur mehr oder weniger fundierte, aus exemplarischen und ad hoc durchgeführten Erhebungen gewonnene Schätzungen dar. Amtliche Statistiken bestehen erst ab 1924, sind allerdings weiter mit vielen Mängeln behaftet. So existieren bis Anfang der fünfziger Jahre keine Angaben, die eine exakte Trennung zwischen »Normalarbeitszeit« und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit (d. h. einschließlich Kurzarbeit und Überstunden) zulassen. Außerdem liegen erst für die letzten 20 Jahre fortlaufende Zeitreihen über die Jahresarbeitszeiten vor. Wir können uns daher im folgenden nur auf eine grobe Skizzierung der allgemeinen Entwicklungstenden-

zen der Arbeitszeit beschränken. Sie stützt sich für die Zeit bis vor dem Zweiten Weltkrieg im wesentlichen auf die Arbeiten von R. Meinen, J. Kuczinski und L. Preller²⁾. Für die fünfziger und sechziger Jahre dienen die Arbeit von H. U. Bach u. a.³⁾ und die Statistiken über die tariflichen Arbeitszeiten des WSI als Materialgrundlage.

2. Arbeitszeitpolitik vor dem 1. Weltkrieg

2.1 Die Entwicklung der Arbeitszeit

Die ersten Anfänge der Industrialisierung in Deutschland – etwa 1820 bis 1860 – waren wie in allen Ländern, in denen sich die industrielle Revolution durchsetzte, von einer Tendenz zur überlangen Ausdehnung der Arbeitszeiten geprägt. Schrittmacher der Arbeitszeitverlängerung waren die neu entstehenden, mit Dampfmaschinen betriebenen großen Fabrikbetriebe, die von billigen und unqualifizierten Arbeitskräften, oft sogar von Frauen und Kindern bedient werden konnten. Das Interesse an möglichst vorteilhafter Verwertung des in den Fabriken eingesetzten Maschinenparks, der Senkung der Kosten durch intensive Nutzung der Anlagen, trieb die Unternehmer zur ständigen Ausdehnung des Arbeitstages: der ununterbrochene Betrieb der Maschinen war das Ideal der Zeit. Die überlangen, physisch zermürenden Arbeitszeiten, das ständige Überangebot am Arbeitsmarkt, das Fehlen von Organisationstradition und Kampferfahrung der Arbeiter waren auf der anderen Seite wiederum Faktoren, die die Chancen für einen erfolgreichen Widerstand der Beschäftigten zunächst für lange Zeit auf ein Minimum herabdrückten. Beschleunigt wurde die Verlängerung des Arbeitstages darüber hinaus durch die Rückwirkungen der Konkurrenz der Maschinenarbeit auf das traditionelle Handwerk, das sich in dem aussichtslosen ökonomischen Existenzkampf nur durch eine noch stärkere Ausdehnung der Arbeitszeit noch für eine gewisse Zeit behaupten konnte. Entsprechend betrug die tägliche Arbeitszeit in dieser Zeit 14, teilweise sogar 16 Stunden; die Sonntagsarbeit und die Nachtarbeit wurde in vielen Branchen allgemein üblich. Auch für Kinder, die aufgrund der materiellen Notlage vielfach schon ab dem 6. Lebensjahr in der Fabrik arbeiten mußten, belief sich die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden und mehr, sie arbeiteten in der Regel ebenso lange wie die Erwachsenen.

Diskontinuierlicher als die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit verlief die Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit. Zwar dehnte sich auch diese im Zuge der Mechanisierung der Produktion, verbunden mit der Wiedereinführung der Sonn- und Feiertagsarbeit, stark aus, so daß Schätzungen von einer wöchentlichen Beschäftigungsdauer von 80 bis teilweise 85 Stunden ausgingen. Im allgemeinen bewirkte jedoch die übermäßige Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit eher eine wachsende Unregelmäßigkeit, denn eine effektive Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. So wurde am sogenannten ‚blauen Montag‘, an dem noch bis in die 70er Jahre des 19. Jahrhunderts festgehalten wurde, in einer Reihe von Gewerben überhaupt nicht gearbeitet, teils blieben die Arbeiter auch noch am Dienstag ihrer Arbeit fern, was die wöchentliche Arbeitszeit wiederum herabdrückte. Insgesamt stellt sich jedoch die Periode von 1820/1860 als Phase der Durchsetzung einer ersten extensiven Form des industriewirtschaftlichen Zeitregimes dar.

Eine Tendenzwende zeichnete sich erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ab. Mit der Durchsetzung der Industrialisierung auf breiter Front (etwa ab 1860) kehrte sich die Entwicklung der Arbeitszeit im Sinne einer spürbaren Verkürzung um. Von dieser Entwicklung ausgenommen blieben allerdings die Landwirtschaft und der gesamte Bereich der

¹⁾ Der vorliegende Aufsatz ist aus vorbereitenden Arbeiten für ein am „Institut für Sozialforschung“ in Frankfurt/Main geplantes historisch-analytisch angelegtes Projekt über das Arbeitszeitproblem entstanden, das sich mit diesen Fragen befassen soll.

²⁾ Meinen, R., Die Entwicklung der Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1820-1956, Münster, 1958. Kuczinski, J., Zur Geschichte der Lage der Arbeiter in Deutschland von 1900 bis 1917-18, Berlin (Ost), 1967. Preller, L., Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart 1949 (Reprint, Kronberg/Ts., 1979).

³⁾ Bach, H. U., Kohler, H., Reyher, L., Terjet, B., Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960-75, in: MittAB 1/1977.

Heimarbeit. Während in der Landwirtschaft bis 1918 weiterhin ein durchschnittlicher Arbeitstag von 14 bis 16 Stunden die Regel war, dürften für die Heimarbeit unverändert hohe Arbeitszeiten (bis zu 18 Stunden pro Tag) sogar bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts vorgeherrscht haben⁴⁾. In der Industrie hingegen ging die durchschnittliche Arbeitszeit zunächst zögernd, seit Ende der 80er Jahre merklich zurück. Allerdings ist diese Bewegung wegen der unzureichenden Statistik nur in ihrer allgemeinen Tendenz faßbar. Einer genaueren Erfassung steht auch entgegen, daß sie nach Produktionszweigen, Berufsgruppen und Regionen sehr unterschiedlich verlief.

Was die allgemeine Entwicklung der täglichen Arbeitszeit in der Industrie anbelangt, verkürzte sich der Arbeitstag im Zeitraum von 1860-1870/1880 zunächst zögernd auf 12 Stunden, in den 80er Jahren allmählich auf 11 Stunden, wobei vereinzelt schon die 10stündige Arbeitszeit auftrat. Ungefähr im gleichen Umfang wie die tägliche Arbeitszeit ging in diesem Zeitraum die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von rund 80 Stunden (1860) auf 66 Stunden (Ende der 80er Jahre) zurück. Dabei wurde in den 70er Jahren vielfach die Sonntagsruhe wieder eingeführt, die sich Anfang der 80er Jahre mehr oder weniger allgemein in der Industrie durchsetzte. Diese Entwicklung verlief indessen weitgehend parallel zur Abschaffung des ‚blauen Montags‘ in den 70/80er Jahren, so daß sich beide Tendenzen ungefähr ausgeglichen haben dürften⁵⁾.

In den 90er Jahren läßt sich eine deutliche Tendenz zum 10-Stunden-Tag feststellen, der vor allem in den Großbetrieben und Großstädten eingeführt wurde und um 1900 im gesamten deutschen Raum zunehmende Verbreitung fand. Dabei hielt die Tendenz zur Verkürzung der Arbeitszeiten weiter an, so daß um 1910 die mittlere tägliche Beschäftigungsdauer allgemein nicht mehr als 10 Stunden betrug bzw. in größeren Betrieben und Städten zum Teil darunter lag. Im großen und ganzen blieb jedoch der 10-Stunden-Tag bis zum Ausbruch des 1. Weltkrieges bestimmend. Stärker als die tägliche Arbeitszeit verringerte sich indessen die Wochenarbeitszeit im Zeitraum von 1890 bis 1914. Die Sonntagsarbeit, die bis 1890 noch vereinzelt auftrat, wurde weitgehend – abgesehen von der kontinuierlich arbeitenden Betrieben und Teilen des Dienstleistungsgewerbes – eingestellt. Darüber hinaus wurde die Samstagarbeit seit 1891 für Arbeiterinnen gesetzlich auf 10 Stunden beschränkt. Gegen Ende des 19., Anfang des 20. Jahrhunderts breitete sich der Sonnabendfrühschluß mehr und mehr in der Industrie aus. Beeinflußt durch die englische Arbeitszeit⁶⁾ und begünstigt durch die gesetzliche Beschränkung der Samstagarbeit für Frauen gingen zahlreiche Betriebe, und zwar auch solche mit vorwiegend männlichen (qualifizierten) Beschäftigten (Maschinenindustrie, Metallverarbeitung) zur durchgehenden Arbeitszeit ohne Mittagspause über, so daß sich nach 1900 der Sonnabendfrühschluß bis hin zum freien Samstagnachmittag zunehmend ausbreitete. Seit 1910 war für die Arbeiterschaft in der Industrie der 8-Stunden-Tag am Samstag mit arbeitsfreiem Nachmittag allgemein vorherrschend. Entsprechend verringerte sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach 1891 von rund 65 Stunden auf 58-60 Stunden um 1906/1910 bis auf 54-60 Stunden um 1914.

⁴⁾ Kuczynski, J., a.a.O.

⁵⁾ Lediglich im Handwerk und handwerksähnlichen Betrieben wurde teilweise noch bis in die 90er Jahre am ‚blauen Montag‘ festgehalten.

⁶⁾ In England wurde sonnabends durchgehend von 6-14 Uhr ohne Mittagspause gearbeitet.

⁷⁾ Lemberger, H., Der Zehn-Stunden-Tag in den fabrikmäßigen Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie Österreichs: Berichterstattung der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz, Wien 1909.

Eine zusätzliche Verkürzung der Jahresarbeitszeit in Form eines jährlichen Erholungsurlaubs blieb dagegen bis zum ersten Weltkrieg für das Gros der Arbeiterschaft unbekannt. Allenfalls Teilgruppen der Arbeiterschaft, wie die Arbeiter in Staats- und Gemeindebetrieben und Teile der Arbeiter in Brauereien, Mühlen sowie im Druckereigewerbe konnten vor 1914 einen Urlaubsanspruch durchsetzen, der sich jedoch in der Regel auf kaum mehr als 3 Tage belief. Etwas anders sah die Situation bei den Beamten und Angestellten aus: seit 1870 existierten in Form von Sondergratifikationen Erholungsfreizeiten für Beamte; um 1901 hatten bereits 40 Prozent aller kaufmännischen Angestellten in der Industrie und fast 50 Prozent der in Banken und Versicherungen beschäftigten Angestellten mindestens 14 Tage Urlaub.

Dieser Überblick vermag indessen die durchschnittliche Arbeitszeitentwicklung bis zum ersten Weltkrieg nur allgemein wiederzugeben, während faktisch zwischen den einzelnen Branchen und teilweise auch zwischen verschiedenen Arbeiterschichten erhebliche Differenzen in der Dauer der Arbeit bestanden. Dies gilt, wenn auch nur bedingt, für die Zeit der ersten Anfänge des Industriekapitalismus, in der das unterschiedliche Anwachsen der Fabrikindustrie teilweise eine zunehmende Streuung in der Länge des Arbeitstages bewirkte, verstärkt jedoch für die Periode der allgemeinen Ausdehnung und Intensivierung der Industrialisierung in Deutschland (ab 1860). So zeichneten sich Produktionszweige wie das Druckereigewerbe oder der Steinkohlenbergbau – gemessen an der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit in der Industrie – schon sehr früh durch eine unterdurchschnittliche Länge der Arbeitszeit aus: im Druckereigewerbe hatte sich bereits 1850 der 10-Stunden-Tag bzw. die 60-Stunden-Woche durchgesetzt, im Steinkohlenbergbau bestand um 1860 allgemein eine 9stündige Schicht (einschließlich Ein- und Ausfahrzeiten). In Bereichen wie beispielsweise im Baugewerbe, der Metallherzeugung oder gar in der Textilindustrie dauerten dagegen extrem lange Arbeitszeiten noch bis in die 70er Jahre des 19. Jahrhunderts fort. Allerdings konnten die Maurer in den größeren Städten in den 70er Jahren den 11-Stunden-Tag durchsetzen, während in der Textilindustrie die Arbeitszeit bis Ende des 19. Jahrhunderts nur sehr zögernd abnahm. Wiederum in anderen Branchen (Chemische Industrie, Hüttenindustrie) blieb die Arbeitszeit bis 1880 weitgehend konstant (12-Stunden-Schicht); lediglich durch Regelung und Verlängerung von Pausen konnte hier eine Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt werden, so daß im Chemiebereich in den 80er Jahren, in der Stahlindustrie in den 90er Jahren faktisch eine Arbeitszeit von 10 Stunden bestanden hat. Insgesamt dürfte sich somit – bedingt durch den unterschiedlichen Zeitpunkt und das unterschiedliche Ausmaß von Arbeitszeitverkürzungen – die Tendenz zur Differenzierung der Arbeitszeiten nach Branchen und Berufsgruppen zwischen 1860 und 1890 eher verstärkt haben. Schätzungen zufolge betrug die Spanne zwischen den längsten und kürzesten Arbeitszeiten um 1890 in der Industrie 3-4 Tages- bzw. bis zu 18 Wochenstunden.

Darüber hinaus differierten die Arbeitszeiten zwischen städtischen und ländlichen Gebieten erheblich, wobei dieser Stadt-Land-Unterschied die Form eines Gefälles von Ost nach West annahm: Die Arbeitszeiten in ländlich geprägten Regionen, insbesondere in den allgemein noch ländlich geprägten deutschen Ostgebieten waren durchschnittlich 1-2 Stunden pro Tag länger als in den industriellen Ballungszentren. Diese Zusammenhänge bestätigten sich sowohl beim Vergleich zwischen regional unterschiedlich strukturierten und entwickelten Branchen als auch beim Vergleich innerhalb einer Branche, wie Lemberger⁷⁾ anhand einer Gegenüberstellung der Arbeitszeiten in der österreichischen Textilindustrie

in ländlich strukturierten Gebieten einerseits, in den Großstädten andererseits gezeigt hat.

In der Periode von 1880 bis zum ersten Weltkrieg nahm die Differenzierung der Arbeitszeiten indessen deutlich ab: Vor dem ersten Weltkrieg lag die Streubreite zwischen den längsten und den kürzesten Arbeitszeiten bei 1-2 Tages- und durchschnittlich 6, maximal 10 Wochenstunden. Dieser Prozeß der zunehmenden Angleichung der Arbeitsdauer ist zugleich Ausdruck und Resultat einer wachsenden Verallgemeinerung der Arbeitszeitbewegung. Entsprechend wiesen Branchen mit der ursprünglich längsten Arbeitszeit (Textilindustrie, Metallerzeugung) bis 1914 die stärkste, Branchen mit relativ kurzen Ausgangsarbeitszeiten (Bergbau, Chemische Industrie, Metallverarbeitung) die geringste Verkürzung der Arbeitszeit auf. Lediglich das Druckereigewerbe stellte in dieser Hinsicht eine Ausnahme dar. Obwohl sich dieser Produktionszweig von vornherein durch eine relativ kurze Arbeitszeit auszeichnete, war die Abnahmerate überproportional hoch, da sich im Druckereigewerbe schon in den Jahren vor dem ersten Weltkrieg die 52-Stunden-Woche durchgesetzt hat.

Insgesamt dürfte in der Periode von 1860 bis 1914 mit einer Reduzierung der Arbeitszeit von rund 80 auf gut 55 Wochenstunden die weitaus deutlichste Arbeitszeitverkürzung in der Geschichte des Kapitalismus in Deutschland stattgefunden haben, wobei die Bewegung zur Verkürzung der Arbeitszeit seit 1890 alle Bereiche erfaßte.

Dieser Prozeß stellt sich zunächst als Ergebnis erfolgreicher Kampfmaßnahmen dar, die vor allem in den Jahren nach 1890 (Fall des Sozialistengesetzes) sich entfaltenden Gewerkschaftsbewegung dar. Die gewerkschaftlichen Erfolge auf dem Gebiet der Arbeitszeit waren jedoch nicht voraussetzungslos. Die mit der Entfaltung der Industriegesellschaft einhergehende Veränderung der Produktionsbedingungen, die langfristigen Zyklen der wirtschaftlichen Entwicklung, die Veränderungen des Arbeitsmarktes bildeten wesentliche Rahmenbedingungen, die die gewerkschaftlichen Erfolge erst ermöglichten. Der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung ist von daher nicht allein auf gewerkschaftlichen Druck zurückzuführen, sondern war aufs Engste mit der Durchsetzung „rationaler“ industriegesellschaftlicher Technik und Arbeitsorganisation selbst verknüpft, die ihrerseits wiederum eine wichtige Entfaltungsbedingung der Gewerkschaften bildete. Im Gegensatz hierzu spielte der Einfluß der staatlichen Sozialgesetzgebung für die Entwicklung der allgemeinen Arbeitszeit nur eine sekundäre Rolle. Aktive staatliche Eingriffe beschränkten sich auf die Begrenzung der Frauen- und Kinderarbeit; in der Regel ging die Gesetzgebung den gegebenen Verhältnissen nicht voraus, sondern sanktionierte nur nachträglich in der Praxis schon verbreitete Regelungen.

2.2 Der Einfluß der Gewerkschaften

Der 1. Kongreß der „Zweiten Internationale“ in Paris 1889 hatte den 8-Stunden-Tag zu einer Hauptforderung der Arbeiterbewegung erklärt, zu deren Durchsetzung die Arbeiter alljährlich zum 1. Mai die Arbeit niederlegen und demonstrieren sollten. In dieser Zeit bildete nach dem Urteil der preußischen Gewerbeaufsichtsbeamten die „Verkürzung der Arbeitszeit unausgesetzt und in fast höherem Maße als die Erlangung hö-

⁸⁾ Meinen, R., a.a.O., S.26.

⁹⁾ Herkner, H., Artikel „Arbeitszeit“, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena 1923, Vierte Auflage.

¹⁰⁾ In den Kreisen der Unternehmer und der „gehobenen“ bürgerlichen Schichten war auch die Ansicht weit verbreitet, der Arbeiter könne mit seiner Freizeit ohnehin nichts anfangen und würde sie nur im Wirtshaus zubringen. So wurden die langen Arbeitszeiten geradezu zu einem ethischen Prinzip erhoben.

heren Lohnes das Streben aller Arbeiter“⁸⁾. Herkner⁹⁾ berichtet, daß die Streikreglements der Gewerkschaften einen Vorrang von Kämpfen um die Arbeitszeit gegenüber reinen Lohnkämpfen vorsahen. Für die Jahre 1890/91 beispielsweise notierte das Correspondenzblatt der Generalkommission der Freien Gewerkschaften 117 Angriffsstreiks für Arbeitszeitverkürzung, 10 Abwehrstreiks gegen von den Unternehmern angestrebte Arbeitszeitverlängerungen, dagegen nur 23 Angriffs- und 36 Abwehrstreiks für Lohnerhöhung bzw. gegen Lohnsenkung. Auch in den folgenden Jahren kam der Arbeitszeitfrage, gemessen an der Zahl der Arbeitskämpfe, in denen sie eine Rolle spielte, eine der Lohnfrage zumindest annähernd gleichwertige Bedeutung zu. Dabei ging es allerdings in der Mehrzahl der Kämpfe sowohl um die Arbeitszeit als auch um den Lohn, wie die folgende Übersicht über die Forderungen der Arbeiter bei Angriffsstreiks in den Jahren 1900 – 1914 zeigt:

Die Forderungen der Arbeiter bei Angriffsstreiks

Jahr	Verkürzung der Arbeitszeit	Lohnforderungen	Verkürzung der Arbeitszeit und Lohnforderungen
1900	16	204	240
1901	5	127	108
1902	1	185	60
1903	13	323	209
1904	24	480	303
1905	36	560	543
1906	53	919	832
1907	28	829	641
1908	12	400	177
1909	22	517	203
1910	23	724	522
1911	50	840	644
1912	39	785	572
1913	16	678	477
1914	6	466	217

Quelle: Gewerkschaftsstatistik des ADGB, nach WWI-Mitteilungen, Jg. 8, 1955, S. 4.

Die essentielle Rolle, die die Arbeitszeitfrage bei einer täglichen Arbeitsdauer von 12-14 Stunden und wöchentlichen Arbeitszeiten von 78 bis 80 Stunden, wie sie Anfang der 70er Jahre des 19. Jahrhunderts noch üblich waren, für die Arbeiterschaft spielen mußte, scheint zunächst evident. Die Verfügung über die Arbeitskraft durch den Beschäftiger schloß das Recht des Arbeitenden auf eine persönliche Sphäre, in der er seine sozialen, kulturellen und materiellen Bedürfnisse entfalten konnte, überhaupt aus und negierte damit ein grundlegendes Element seiner menschlichen Existenz¹⁰⁾. Solange das Dasein des Arbeiters sich aufgrund überlanger Arbeitszeiten und niedriger Löhne auf den täglichen Kampf um das physische Überleben reduzierte, konnte sich auch die gewerkschaftliche Organisation – die wiederum eine unentbehrliche Voraussetzung zur weiteren Verbesserung der Lage der Arbeiterschaft bildete – kaum entfalten. Die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten und nach Einführung eines „Normalarbeitstages“ – einer gesetzlich geregelten Obergrenze des Arbeitstages – hatte daher eine für die Entfaltung der Gewerkschaftsbewegung konstitutive Bedeutung. Sie war das Medium der Ausbreitung des gewerkschaftlichen Organisationsgedankens in der Arbeiterschaft selbst. Dies auch noch

aus einem anderen Grund: Marx hatte einen Zusammenhang zwischen überlangen Arbeitszeiten und dem Bestehen einer „industriellen Reservearmee“ formuliert¹¹⁾. Solange die durch die überlangen Arbeitszeiten bedingte Polarisierung der Arbeiterschaft in Beschäftigte und Arbeitslose fortdauer- te, mußten die Erfolgsaussichten gewerkschaftlicher Organi- sation und gewerkschaftlicher Kämpfe von vornherein eng begrenzt bleiben. Die Verkürzung der Arbeitszeit wurde da- her von der organisierten Arbeiterbewegung als ein Instru- ment begriffen, die vorhandenen Arbeitsgelegenheiten gleichmäßiger auf alle Arbeitssuchenden zu verteilen und da- mit die Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander zu redu- zieren. Auch in diesem Sinne ist die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten in der Logik des gewerkschaftlichen Organi- sationsgedankens selbst begründet.

Wie der gewerkschaftliche Organisationsgedanke konnte die Forderung nach kürzerer Arbeitszeit sich innerhalb der Ar- beiterschaft nur allmählich durchsetzen. Die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts der großen Industrie vom Lande und aus dem niedergehenden Handwerk zuströmenden Ar- beitermassen betrachteten ihr Schicksal zunächst weder als definitiv, noch konnten sie es als kollektives begreifen. Die Beschäftigungsverhältnisse waren unregelmäßig, unsicher und fluktuierend; viele hofften auf eine spätere Rückkehr auf das Land; die „traditionalistischen“ ländlichen Wertorien- tierungen und die sozialen Zusammenhänge mit der dörflichen Heimat blieben lange Zeit noch bestehen. Das scheinbar Vor- übergehende ihrer Existenz ließ die breiten Massen der unor- ganisierten und ihrer Lage noch wenig bewußten Arbeiter auch überlange Arbeitszeiten als unentbehrliche Verdienst- möglichkeit akzeptieren; Stearns berichtet, daß diese Schich- ten der Arbeiterschaft sich daher der Forderung nach Begren- zung des Arbeitstages bisweilen sogar widersetzt hätten („why not let us work as we wish?“¹²⁾). Ein eigenständiges „Arbeitszeitbewußtsein“, d. h. das organisierte Bestreben zur Verkürzung der Arbeitszeit existierte zunächst nur bei traditionsreichen Facharbeitergruppen wie den Druckern, Setzern, Tischlern oder Metallarbeitern; bei den anderen Ar- beiterschichten bildete es sich erst im Rahmen eines sich oft über mehrere Generationen erstreckenden industriellen So- zialisationsprozesses. Die Erkenntnis der Dauerhaftigkeit des proletarischen Lebensschicksals, die Bewegung für eine Ver- kürzung des Arbeitstages und die Ausbreitung der Gewerk- schaften gingen so Hand in Hand.

Die erheblichen Differenzen in der Länge der Tages- und Wochenarbeitszeit, die sich in der Zeit vor dem ersten Welt- krieg innerhalb der Industrie, noch stärker im Vergleich zwi- schen Industrie, Dienstleistungssektor und Landwirtschaft und zwischen ländlich und städtisch geprägten Regionen fest- stellen lassen, sind von daher wichtige Indikatoren der sozia- len Differenzierung der Arbeiterschaft.

Die gewerkschaftlichen Organisationsbestrebungen im 19. Jahrhundert gingen nicht von den am schlechtesten gestellten Schichten der Arbeiterklasse, den unqualifizierten Massenar- beitern, sondern in aller Regel von den hochqualifizierten und relativ gut bezahlten Facharbeitern aus; diese waren es auch, die sich am erfolgreichsten der Tendenz zur Verlängerung des

Arbeitstages widersetzen beziehungsweise am raschesten Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen konnten. So arbeiteten die Facharbeiter des polygraphischen Gewerbes (Drucker und Setzer) -die im 19. Jahrhundert bei weitem am stärksten gewerkschaftlich organisierte Gruppe -schon um 1850 kaum länger als täglich 10-11 Stunden; 1914 war fast überall der 9- Stunden-Tag bei verkürzter Samstagsarbeit erreicht, während sonst in der Industrie der 10-Stunden-Tag noch weit verbrei- tet war. Die privilegierte Stellung der Drucker und Setzer drückt sich darüber hinaus auch darin aus, daß sie die ersten waren, die – noch vor der Jahrhundertwende – das Recht auf regelmäßigen bezahlten Jahresurlaub durchsetzen konn- ten¹³⁾. Im Gegensatz dazu wies die Textilindustrie als Bran- che mit hohem Anteil von niedrig bezahlter und unqualifi- zierter Massenarbeit bis 1905 auch die längsten Arbeitszeiten auf. Das Gesetz „niedriger Lohn, lange Arbeitszeit“ wurde bereits zur damaligen Zeit von vielen Autoren beobachtet und z.T. auch ausführlicher empirisch zu untermauern ver- sucht¹⁴⁾.

Die Differenzen in der Länge der Arbeitszeiten *indizieren* nicht nur diese Unterschiede in der sozialen Stellung der ver- schiedenen Arbeiterschichten, sondern müssen auch als ein diese mit bedingender Faktor angesehen werden. So verbes- serten die relativ kurzen Arbeitszeiten der qualifizierten Ar- beiter sowohl ihre Arbeitsmarktlage – indem das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr »Köpfe« verteilt werden mußte -, als auch ihre lohnpolitischen Durchsetzungschancen, ihre gewerkschaftlichen Organisationsmöglichkeiten sowie ihre Chancen der individuellen beruflichen und allgemeinen Fort- bildung. Umgekehrt waren die überlangen Arbeitszeiten der Massenarbeiter ein wichtiger Faktor, der ihre ohnehin schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter verschlechter- te, ihre lohnpolitische Position schwächte und generell die ständige Gefahr weiteren sozialen Abstieges heraufbeschwor. Die Differenzierung der Arbeitszeiten implizierte insofern einen negativen „Rückkoppelungsmechanismus“, der die vorhandenen Segmentierungen des Arbeitsmarktes und der sozialen Lage der Arbeiterschaft weiter verstärkte. Auch von daher wird wiederum deutlich, wie wichtig es für die Ge- werkschaftsbewegung sein mußte, nicht nur kürzere, son- dern vor allem auch möglichst *einheitliche* Arbeitszeiten durchzusetzen, da ein kollektives Handeln der Arbeiterschaft als Klasse ein Mindestmaß an sozialer Homogenität voraus- setzt. Ausdruck dessen war die sozialistische Forderung nicht nur nach einem kürzeren, sondern nach dem „Normal- arbeitstag“.

2.3 Arbeitszeit, Veränderungen der Produktionstechnik und Arbeitsorganisation

Eine nähere Analyse der Arbeitszeitentwicklung muß von einer differenzierten Fassung des Begriffs der Arbeitszeit selbst ausgehen. „Arbeitszeit“ kann einmal verstanden werden im Sinne der zeitlichen Terminierung des unternehmerischen Rechtsanspruchs auf Verfügung über die Arbeitskraft; dieser formale Begriff der Arbeitszeit liegt auch den meisten Statisti- ken über die Entwicklung der „regelmäßigen“ täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten zugrunde. Hiervon ist jedoch die tatsächliche Arbeitszeit zu unterscheiden, d. h. zum einen die faktische Dichte und Intensität des Arbeitstages, zum an- deren die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage, d. h. die formale Gesamtarbeitszeit abzüglich der durch Krankheit, Absentismus u.a. „verlorenen“ Arbeitstage. Vieles spricht dafür, daß beide Begriffe der Arbeitszeit in der Frühzeit der industriellen Revolution oft extrem auseinanderfielen. Die überlange Ausdehnung des Arbeitstages hatte vom Stand- punkt der Unternehmer gerade die Funktion, die Arbeiter zu

¹¹⁾ „Die Überarbeit des beschäftigten Teils der Arbeiterklasse schwellt die Reihen ihrer Reserve, während umgekehrt der vermehrte Druck, den die letztere durch ihre Konkurrenz auf die erstere ausübt, diese zur Überarbeit und Unterwerfung unter die Diktate des Kapitals zwingt“ (MEW, Bd. 23, S.665).

¹²⁾ Stearns, P. N., *The Unskilled and Industrialization. A Transformation of Conscience*, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, Jg. XVI, 1976.

¹³⁾ Reulecke, J., *Vom blauen Montag zum Arbeiterurlaub, Vorgeschichte und Entstehung des Erholungsurlaubs für Arbeiter vor dem Ersten Weltkrieg*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 16. Bd. 1976.

¹⁴⁾ 2.B. Fränkel, H., *Die tägliche Arbeitszeit in Industrie und Landwirtschaft*, Leipzig 1882.

einem „disziplinierten“ und „regelmäßigen“ Arbeitsverhalten anzuhalten; die Arbeiter wiederum wehrten sich durch Krankfeiern, Absentismus und vielfältige Formen von passivem Widerstand, der Art etwa, wie sie Adolf Weber widergibt:

„... am Nachmittag ist die Ermattung nicht mehr so leicht zu überwinden, und der Arbeiter denkt schon daran, wie er sich nur auf einige Augenblicke aus dieser Tretmühle befreien kann. Dann geht er öfter als notwendig eine Notdurft verrichten, er wirft auch mal den Antriebsriemen herunter, oder er ölt die Maschine so oft, daß sie nahezu in Öl schwimmt. Dann hat er doch wieder Gelegenheit, das überschüssige Fett abzuwischen. Das treibt er so oft, bis es Feierabend ist.“ (Der Schlosser Pzybelsky in Levensteins Arbeiterbriefen)¹⁵⁾

Wo immer es möglich war, versuchten die Arbeiter, sich dem totalen, jedes Leben außerhalb der Arbeit ausschließenden Arbeitszwang zu entziehen. Dieser Widerstand beschränkte sich auch vor der Entfaltung der Gewerkschaftsbewegung nicht auf individuelle Formen, sondern hatte vielfach einen informell-kollektiven Charakter. Eine besondere Rolle spielte hierbei der auf alte Gesellentradition zurückgehende sogenannte „Blaue Montag“, der sich in Deutschland bis in die siebziger Jahre des 19. Jahrhunderts hinein erhielt: Die Arbeiter, die den Samstag und meist auch noch den Sonntag durchgearbeitet hatten, erschienen am Montag nicht zur Arbeit, sondern widmeten diesen Tag der Erholung und Vergnügungen aller Art.

Solange noch die handwerkliche Produktionsweise vorherrschte, hatten die Unternehmer faktisch wenige Möglichkeiten, das industriewirtschaftliche Zeitregime hinsichtlich Dauer, Pünktlichkeit und Intensität der Arbeit gegen die Arbeiter auch tatsächlich durchzusetzen. Dies änderte sich mit der Einführung der Dampfmaschine und des mechanischen Fabrikbetriebes, für den Regelmäßigkeit, Pünktlichkeit und Disziplin der Arbeit essentielle technische Funktionsbedingungen waren. Nun scheint es jedoch, daß die Durchsetzung dieser Disziplin niemals als ein völlig einseitiger Akt des Kapitals gegen die Arbeiter interpretiert werden kann. Wenn auch der „Blaue Montag“ mit zunehmender Mechanisierung der Produktion mehr und mehr verschwand und von den Unternehmern erbittert bekämpft wurde, konnten die beschriebenen informellen Widerstandsformen der Arbeiter niemals völlig überwunden werden. Auf der anderen Seite war die Entwicklung der Arbeitsanforderungen auf den ersten Stufen der Mechanisierung keineswegs allgemein durch eine Tendenz zur Dequalifizierung, sondern vielfach eher mit einer Höherqualifizierung verbunden¹⁶⁾. Dies gilt weniger für die spezifischen als für die „allgemeinen“ Qualifikationen des Arbeitsvermögens wie Genauigkeit, Zuverlässigkeit, technische Intelligenz usw. Wegen seiner Kostspieligkeit erforderte der wachsende Maschinenpark eine sorgsame Behandlung; das Risiko von Verlusten durch Unachtsamkeit oder Sabotagehandlungen der Arbeiter wuchs. All dies waren Faktoren, die eine völlig einseitige Aufoktroierung von Arbeitsdisziplin durch die Unternehmer ausschlossen; die Unternehmer waren umgekehrt, wenn auch in sehr unterschiedlichem Grade bei einzelnen Branchen und Arbeitsprozessen, von

dem Entgegenkommen, der Qualifikation und Arbeitswilligkeit der Arbeiter abhängig. In diesem Zusammenhang kam den Zugeständnissen der Unternehmer bei der Länge des Arbeitstages eine zentrale Bedeutung zu. Die Freizeit, die die Arbeiter sich durch mangelnde Arbeitsdisziplin während des Arbeitstages oder durch Verweigerung ganzer Arbeitstage ohnehin faktisch immer schon genommen hatten, mußte zumindest partiell von dem Unternehmer auch formell zugestanden werden, wobei diese Übereinkunft allerdings auf eine schärfere Akzentuierung der Trennung von Arbeitszeit und Freizeit hinauslief¹⁷⁾. Der Rhythmus von Arbeitszeit und freier Zeit, der unter den Bedingungen des nur formellen industriewirtschaftlichen Zeitregimes faktisch noch zu einem mehr oder weniger großen Grade durch die Arbeiter selbst bestimmt werden konnte, wurde nun in die allgemein von der kapitalistischen Produktionsweise ausgehende Tendenz zur Regelung und Mechanisierung einbezogen. So dürfte die Verringerung der faktischen Arbeitszeit weit geringer ausgefallen sein, als es die formellen Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit vermuten lassen; die ohnehin von den Arbeitern genommene freie Zeit wurde gleichsam nur kodifiziert und formalisiert, die verbleibende Arbeitszeit dafür aber um so stärker intensiviert und durchorganisiert.

Diesem Tauschmodell (freie Zeit gegen intensivere und diszipliniertere Arbeit) folgen die sozialpolitischen Initiativen einzelner Unternehmer zur Verkürzung der Arbeitszeit. Am bekanntesten sind die Experimente von Abbe in den Zeiss-Werken oder des Jalousiefabrikanten Freese in Berlin, die noch vor der Jahrhundertwende den 8-Stunden-Tag in ihren Fabriken gegen das Versprechen der Arbeiter zu intensiverer Arbeit einführten und damit Erfolg hatten. Aber auch in der gewerkschaftlichen Argumentation zur Arbeitszeitverkürzung, die ursprünglich von den Menschenrechten des Arbeiters ausgegangen war, trat dieses Tauschmodell mehr und mehr in den Vordergrund. Nur durch eine Verkürzung der Arbeitszeit könne, so hieß es, der Arbeiter auch „Arbeitsfreude“ und Leistungsbereitschaft entwickeln; die Arbeitszeitverkürzung komme daher letztlich auch dem Unternehmer zugute. An die Stelle der ursprünglichen politisch gerichteten Argumentation in der Arbeitszeitfrage trat so mehr und mehr eine Haltung, die immanent von den Prinzipien industriewirtschaftlicher Rationalität selbst her argumentierte.

Die Ansicht, daß die Verkürzung der Arbeitszeit gerade im wohlverstandenen Interesse der Unternehmer selbst liegen müsse, wurde in Deutschland schon sehr früh von Lujo Brentano propagiert. Im Jahr 1875 hatte Brentano eine kleine Schrift „Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung“¹⁸⁾ veröffentlicht, die in den folgenden Jahrzehnten großen Einfluß in der sozialpolitischen Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung gewann. Darin analysiert Brentano zunächst den Wandel vom „traditionellen“, auf Konservierung gegebener Lebensweisen gerichteten Lohnbewußtsein und Arbeitsverhalten der Arbeiter in zurückgebliebenen ländlichen Gebieten zu der auf steigende Bedürfnisbefriedigung und erweiterte Reproduktion der eigenen Arbeitskraft gerichteten Haltung des modernen Industriearbeiters. Eine ähnliche Veränderung muß Brentano zufolge auch im Hinblick auf die Einstellung der Arbeiter zur *Arbeitszeit* konstatiert werden. Die geläufige These von der Proportionalität von Arbeitszeit und Arbeitsleistung gelte nur für den traditional eingestellten Arbeiter, nicht dagegen für den auf Verbesserung seiner Lage ausgerichteten modernen Industriearbeiter. Für ihn gelte vielmehr, daß er bei Verringerung der Arbeitszeit nicht nur pro Stunde, sondern sogar häufig auch absolut mehr leiste als unter dem vorherigen langen Arbeitstag, wobei sich diese höhere Leistungsbereitschaft

¹⁵⁾ nach Weber, A., *Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit*, Tübingen 1921, S.357.

¹⁶⁾ Stearns, P. N., a.a.O.

¹⁷⁾ So verschwand der Brauch des „Blauen Montags“ in Deutschland erst, nachdem etwa ab 1870 mehr und mehr die Sonntagsruhe als reguläre Freizeit eingeführt wurde. In Großbritannien läßt sich die Einführung des geregelten freien Samstagnachmittags etwa seit Mitte des 19. Jahrhunderts als Kompensationsleistung gegen die von den Unternehmern geforderte Abkehr der Arbeiter vom „Blauen Montag“ interpretieren. Die Arbeiter machten dabei jedoch ein „schlechtes Geschäft“; sie verloren einen ganzen freien Tag, gewannen jedoch nur einen halben (D. Reid in: D. Puls u. A. 1979, S. 274f.).

¹⁸⁾ Brentano, L., *Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung*, Leipzig 1893.

wesentlich über den vorherrschenden Stücklohn vermittelte. Brentano belegt diese These mit den Arbeiten amerikanischer und angelsächsischer Autoren über die dortigen Erfahrungen mit der Verkürzung der Arbeitszeit.

Brentano räumt ein, daß die nach der Verkürzung der Arbeitszeit festgestellte Steigerung der Stundenleistung keineswegs immer den Rückgang des absoluten Ausstoßes kompensieren könne. Bisweilen habe diese Leistungssteigerung auch mit der durch die kürzere Arbeitszeit bedingten Steigerung der Arbeitsintensität nichts zu tun, sondern sei primär durch die Einführung neuer Produktionstechniken bedingt. Der Sinn einer Politik der Verkürzung der Arbeitszeiten sei aber gerade darin zu sehen, daß sie, verbunden mit steigenden Löhnen, die Unternehmer zu ständiger Weiterentwicklung arbeitssparender Techniken stimuliere. Die vollendetere Technik könne – wie Brentano ausführt – wiederum nur durch materiell gut situierte, arbeitswillige und intelligente Arbeiter bedient werden. Von daher betrachtet Brentano die Arbeitszeitverkürzung nicht nur als bloßes Nebenprodukt des ökonomischen Fortschritts, sondern im Gegenteil als ein aktives, die ökonomisch-technische Entwicklung selbst vorantreibendes Prinzip. Die ökonomische Zurückgebliebenheit Deutschlands hänge ursächlich mit dem starren sozialpolitischen Traditionalismus der deutschen Unternehmer zusam-

„Denn in der Tat rufen niedrige Löhne und lange Arbeitszeit Zustände hervor, aus denen, wenn man einmal drin ist, wie aus einem *circulus vitiosus*, herauszukommen sehr schwer ist. Denn solange die Arbeit billig ist, erscheint kein technischer Fortschritt angezeigt. Erst führen die Arbeitsbedingungen zur Beibehaltung einer schlechten Technik, auch wenn sie längst veraltet ist. Dann beruft man sich auf die Kapitalfixierungen, die in schlechten Produktionsprozessen stattgefunden haben, und den drohenden Ruin, um einer Besserung der Arbeitsbedingungen, die zu verbesserter Technik nötigen würden, zu entgehen¹⁹⁾.“

Die Zuspitzung des Konflikts um die Arbeitszeit erklärt sich nach Brentano zu einem wesentlichen Teil aus einem irrationalen Verhalten der Unternehmer wie der Arbeiterschaft auf „traditionale“ Einstellungen. Eine Regelung, wenn nicht Lösung des Konflikts wäre demnach in dem Ausmaß der Durchdringung der Gesellschaft durch Normen industriell-kapitalistischer Rationalität zu erwarten.

Die Thesen Brentanos wurden spätestens seit der Jahrhundertwende mehr und mehr zum Leitmotiv gewerkschaftlicher Argumentation zur Arbeitszeitfrage. Ähnlich wie in den Fragen des Leistungslohnes und der Rationalisierung²⁰⁾ dominierte damit in den Gewerkschaften an der Stelle des früheren politisch geprägten Antikapitalismus eine Haltung, die nur mehr gegen die rückschrittlichen, noch den traditionellen „Herr-im-Hause“-Standpunkt einnehmenden Teile des Unternehmertums und zugunsten des dynamischen und „fortschrittlichen“ Unternehmertums Partei nahm. Übersehen wurde dabei oft, daß man sich mit dieser Wendung in Widerspruch zu dem anderen traditionellen Begründungszusammenhang der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik – nämlich dem Ziel der solidarischen Verteilung der Arbeitsgelegenheiten – in Widerspruch setzte.

¹⁹⁾ ebd., 2. Aufl., S.53.

²⁰⁾ Schmiede, R., Schudlich, E., Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt 1976.

²¹⁾ Nach einer Erhebung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) betrug die Wochenarbeitszeit 1916 in 50 Prozent aller Rüstungsbetriebe und in 58 Prozent der ‚Friedensbetriebe‘ über 60 Stunden.

²²⁾ Nach einer Übersicht des ADGB über die Tarifverträge Ende 1919 war für rund 62 Prozent der Beschäftigten die 48 -Stunden-Woche, für rund 37 Prozent eine kürzere Arbeitszeit vereinbart.

3. Arbeitszeitpolitik in der Weimarer Republik

3.1 Entwicklung der Arbeitszeit

Bis zum I. Weltkrieg war die Arbeitszeitpolitik durch einen evolutionären, „organisch“ in die allgemeine wirtschaftliche und soziale Entwicklung eingebetteten Prozeß der Verkürzung der Arbeitszeiten charakterisiert. Diese Bewegung, die – vermittelt über anhaltende wirtschaftliche Aufschwüngen – in den letzten Jahrzehnten vor dem I. Weltkrieg zunehmend alle Bereiche erfaßte, fand mit Ausbruch des Krieges zunächst ihr Ende. Wenngleich für den Zeitraum 1914/1918 keine genauen quantitativen Aussagen über die Entwicklung der Arbeitszeit möglich sind, so führte jedoch die Aufhebung der Schutzbestimmungen für Arbeiterinnen und Jugendliche zusammen mit dem rasch zunehmenden Einsatz von Frauen in der Produktion zu einer erheblichen Ausdehnung der Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit. In den Rüstungsbetrieben, aber auch in der Lebensmittelerzeugung herrschten teilweise Arbeitszeiten von 12 Stunden, manchmal bis zu 16 Stunden vor²¹⁾.

Bedingt durch die Revolution 1918 schloß sich unmittelbar nach Kriegsende eine Periode der Arbeitszeitpolitik an (1918-1923), die durch eine Verschiebung gesellschaftlicher Machtpositionen zugunsten der Arbeiter geprägt war. Symbol dieser Politik war die Einführung des 8-Stunden-Tages, der durch Verordnung der Demobilmachungsbehörden im November 1918 für alle gewerblichen Arbeitnehmer obligatorisch gemacht wurde. Zwar konnte der achtstündige Normalarbeitstag zugunsten des freien Samstagmittages verlängert werden; diese Verlängerung durfte indessen nicht zu einer Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus führen. Ein entsprechender Erlaß für Angestellte im März 1919 rundete die Arbeitszeitregelung ab und stellte die Angestellten arbeitszeitlich den gewerblichen Arbeitern gleich. Da Überstundenleistungen auf ein Minimum beschränkt wurden und Abweichungen vom Achtstundentag nur in besonderen Notfällen und mit Genehmigung der Demobilmachungsämter zulässig waren, dürfte die effektive Arbeitszeit entsprechend bei 46-48 Wochenstunden gelegen haben²²⁾.

Ausgenommen von dieser Regelung waren der Bergbau, wo unter Tage in 7- bis 7½-stündigen Schichten gearbeitet wurde, sowie die Landwirtschaft, für die meist Vereinbarungen über Jahresarbeitszeiten existierten.

Gegenüber der Vorkriegsperiode bedeutete die Einführung des 8-Stunden-Tages bei einer entsprechenden Festlegung der Wochenarbeitszeit auf maximal 48 Stunden somit eine durchschnittliche Arbeitszeitverkürzung von mindestens 2 Tages- bzw. 6-12 Wochenstunden. Noch etwas stärker reduzierten sich infolge der tarifvertraglichen Durchsetzung von Urlaubsregelungen in den Nachkriegsjahren die Jahresarbeitszeiten. So existierten bereits 1920 für rund 82 Prozent aller von Tarifverträgen erfaßten Beschäftigten (1925 für rund 95 Prozent) Vereinbarungen, die den Arbeitern – in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer – durchschnittlich 3-6 Tage, den Angestellten 12-18 Tage Erholungsurlaub gewährten. Eine allgemeine gesetzliche Urlaubsregelung wurde jedoch erst lange nach Ende des 2. Weltkrieges (1963) eingeführt.

Wenngleich die 1918 durchgesetzte generelle Verkürzung der Arbeitszeiten im wesentlichen bis 1923 aufrechterhalten wurde, setzte mit der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage um 1920 die erste Kritik der Unternehmer am ‚schematischen‘ Achtstundentag ein. Diese verstärkte sich, als die Regierung 1921 einen Gesetzentwurf einbrachte, der den achtstündigen

Normalarbeitstag und die 48-Stunden-Woche – die bis dahin nur auf Vereinbarungen der Zentralarbeitsgemeinschaft und entsprechenden Verordnungen der Demobilisationsbehörden basierten – mit gewissen Einschränkungen zur gesetzlichen Norm erheben sollte. Im weiteren Verlauf der Entwicklung forcierte die Industrie ihren Kampf gegen die Arbeitszeitregelungen.

1922 versuchte die süddeutsche Metallindustrie, den achtstündigen Arbeitstag unter Berufung auf die sechsstündige Samstagarbeit – die in Süddeutschland Tradition hatte – zu verlängern. Dieser Versuch, der einen zweimonatigen Streik der süddeutschen Metallarbeiter zur Folge hatte, scheiterte zwar insofern, als die tradierte Arbeitszeitregelung formell beibehalten wurde. Praktisch mußten die Gewerkschaften jedoch in größerem Umfang Überstunden zustimmen, was de facto einer Wiedereinführung der 48-Stunden-Woche gleichkam. Dieser Schritt stellte die Weichen für die weitere Entwicklung. Unter dem Druck der sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage und der wachsenden Pressionen der Unternehmer, Regierung und Öffentlichkeit stimmten die Gewerkschaften der Forderung der Unternehmer nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie der Einführung von Mehrarbeit in wachsendem Maße zu. Den endgültigen Durchbruch erzielte dabei die rheinisch-westfälische Schwerindustrie, die in einem hart geführten Arbeitskampf im Herbst 1923 die Rückkehr zur Vorkriegszeit (d. h. zur 12-Stunden-Schicht in der Eisen- und Stahlindustrie und zur 8½-stündigen Schicht im Bergbau) weitgehend durchsetzen konnte. Daß es den Unternehmern gelungen war, den gewerkschaftlichen Widerstand auf breiter Front zu brechen, zeigt die im Dezember 1923 erlassene Arbeitszeitordnung: Zwar blieben der 8-Stunden-Tag und die 48-Stunden-Woche im Grundsatz bestehen; im Sinne der Arbeitgeber wurde jedoch Mehrarbeit durch Tarifvertrag und ggf. durch behördliche Genehmigung mit einer Begrenzung auf 10 Stunden pro Woche zugelassen. Dadurch war die Möglichkeit einer erneuten Verlängerung der Arbeitszeiten in Form tarifvertraglicher Vereinbarungen oder durch Schlichtungsspruch gegeben.

Die Aufweichung der Arbeitszeitverordnung durch tarifvertragliche Regelungen bewirkte zunächst eine allgemeine Ausdehnung der Arbeitszeiten in der Industrie. Im Jahre 1924 expandierte die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf gut 50 Stunden. Noch stärker war die Expansion in einzelnen Branchen. So verlängerte sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der Textil- und der chemischen Industrie 1924 auf 53-54 Stunden; in der Eisen- und Stahlindustrie sowie in Teilen der metallverarbeitenden Industrie zeichnete sich sogar eine Rückkehr zur Vorkriegsarbeitszeit ab, d.h. Wiedereinführung der 58-60-Stunden-Woche und des Zweischichtensystems in der Eisen- und Stahlindustrie, 57-Stunden-Woche in der Metallverarbeitung. Weniger ausgeprägt als in den maschinenbestimmten Produktionsbereichen war die Verlängerung der Arbeitszeiten in arbeitsintensiven Zweigen (etwa dem Bergbaugewerbe) und in Bereichen der Konsumgüterproduktion (z. B. in der Holz- und Schuhindustrie), was u.a. mit der schlechteren konjunkturellen Lage dieser Branchen zusammenhing. Insgesamt zeigt jedoch eine entsprechende Erhebung des ADGB vom Mai 1924, daß bereits 55 Prozent der erfaßten Beschäftigten wieder mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiteten, davon 13 Prozent 54 Stunden und länger.

Bedingt durch relativ umfangreiche Rationalisierungsmaßnahmen in der Industrie einerseits und verstärkt einsetzende Arbeitskämpfe als Reaktion auf die Verlängerung der Arbeitszeit bei vermehrten Entlassungen und wachsender

Arbeitslosigkeit andererseits, kam es allerdings schon bald darauf zu einem Rückgang der Arbeitszeit. Wie aus einer Erhebung des ADGB November 1924 hervorgeht, hat sich der Anteil der erfaßten Beschäftigten, die über 48 Stunden in der Woche arbeiteten, gegenüber Mai 1924 bereits um rund 10 Prozent auf 45 Prozent (davon knapp 11 Prozent über 54 Stunden) verringert; eine Tendenz, die sich im weiteren Zeitverlauf verstärkt fortsetzte. Allerdings betraf diese Entwicklung vornehmlich die nichtkontinuierlich arbeitenden Industriezweige, während in der Schwerindustrie noch am Zweischichtsystem festgehalten wurde. Erst eine Verordnung des Reichsarbeitsministers im Januar 1925 sah in den Kokereien und Hochöfenwerken den Übergang zum Dreischichtsystem vor, der im Laufe des Jahres allmählich vollzogen wurde. Vor dem Hintergrund eines nach wie vor bestehenden erheblichen Umfangs von Mehrarbeit und Überstunden bei gleichzeitig anwachsender Arbeitslosigkeit in der Krise 1925/26 forderten die Gewerkschaften darüber hinaus im Herbst 1926 ein sofortiges ‚Notgesetz zur Wiederherstellung des 8-Stunden-Tages‘ als Mittel zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen. Am 14. 2. 1927 wurde ein solches Gesetz in abgeschwächter Form erlassen, das die Mehrarbeit von behördlichen Genehmigungen abhängig machte, vor allem aber die Einführung eines Überstundenzuschlags vorsah. Durch eine Reihe weiterer, im Jahre 1927 erlassener Verordnungen wurde ferner in den gesundheitsgefährdenden Produktionsbereichen der 8-Stunden-Tag wieder eingeführt und – wie bereits in den Kokereien und Hochöfenwerken – das Dreischichtsystem durchgesetzt. Im März 1929 folgte schließlich als letzte Verordnung ein entsprechender Erlaß für die Zementindustrie. Damit war einerseits die bereits vor dem 1. Weltkrieg erhobene Forderung nach Einführung des Dreischichtsystems faktisch durchgesetzt, andererseits bis 1929 wieder eine erhebliche Annäherung an den 8-Stunden-Tag erzielt worden.

Der verstärkte Anstieg der Kurzarbeit in der Weltwirtschaftskrise drückte die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie indessen stark herunter. Generell reflektiert die Reduktion der Arbeitszeit in den Jahren 1929/32 jedoch eher die schlechte Wirtschaftslage und das ansteigende Volumen der Kurzarbeit in der Depression, als eine ‚echte‘ Verkürzung: Nach durchschnittlich 46 Wochenstunden im Jahre 1929, 44,2 Stunden 1930 und 42,5 Stunden 1931, erreichte die Arbeitszeit 1932 mit durchschnittlich 41,5 Wochenstunden ihren tiefsten Stand.

Erst während des Faschismus stieg die Arbeitszeit allmählich wieder an und erfuhr infolge der Rüstungskonjunktur zu Beginn des 2. Weltkrieges einen erneuten Impuls zur Ausdehnung, so daß sie in den ersten Kriegsjahren den Stand von 1924 wieder erreichte. Dabei nahm die Streuung der Arbeitszeiten entsprechend der Auseinanderentwicklung der Produktion in den rüstungsrelevanten Bereichen einerseits und den konsumnahen Industriezweigen andererseits wieder zu: So wurde für die Textilindustrie Mitte der 30er Jahre durch Notverordnung die 40-Stunden-Woche festgesetzt, während in der chemischen, der Eisen- und Stahlindustrie und in der Metallverarbeitung durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von 50-60 Stunden vorherrschten. Die trotzdem geringen Durchschnittsarbeitszeiten sind wiederum als Ergebnis der Kurzarbeit zu betrachten, die infolge des Masseneinsatzes von (dienstverpflichteten) Frauen in der Produktion erheblich war und die Differenzierung in den Arbeitszeiten noch erhöht haben dürfte.

3.2 Der Kampf um den 8-Stunden-Tag

Vor allem die erste Hälfte der Zwanziger Jahre kann als eine Periode gekennzeichnet werden, in der die Arbeitszeitfrage in

weit höherem Grade als die Lohnpolitik das Zentrum der Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bildete. Die Zuspitzung der Konflikte um die Arbeitszeit erklärt sich daraus, daß sich auf der einen Seite für die Arbeiterschaft mit dem 8-Stunden-Tag essentielle soziale Interessen verbanden. Ebenso essentiell war für die Unternehmer die Notwendigkeit einer Produktivitätssteigerung, für deren Durchsetzung ihnen aber durch die strikte Arbeitszeitbegrenzung, in Verbindung mit der hartnäckigen Abwehr aller Maßnahmen der Intensivierung der Arbeit durch die Arbeiter auf betrieblicher Ebene, alle Wege versperrt waren.

Bei der Beurteilung der sozialpolitischen Funktion der Einführung des 8-Stunden-Tages in Deutschland 1918 muß vor allem berücksichtigt werden, daß damit nicht nur eine alte Forderung der Arbeiterbewegung verwirklicht war, sondern daß der abrupte Übergang zum 8-Stunden-Tag unter den gegebenen Bedingungen eine enorme beschäftigungspolitische Wirkung hatte. Die als Folge der Demobilisierung zu erwartende Massenarbeitslosigkeit wurde durch die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung eintretende „Arbeitsstreckung“ erheblich verringert. Dazu kam allerdings eine Regierungsverordnung, die die Möglichkeiten der Unternehmer, Arbeitskräfte zu entlassen, weitgehend aufhob. Besonders augenfällig war die „arbeitsstreckende“ Wirkung des 8-Stunden-Tages naturgemäß in den kontinuierlichen Betrieben, die von dem vor dem Krieg vorherrschenden Doppelschichtsystem von je 12 Stunden auf das Dreischichtsystem übergehen mußten, was in der Regel eine Personalaufstockung von etwa 50 Prozent erforderte. So stieg etwa die Beschäftigtenzahl in den Stahlwerken nach der Arbeitszeitverkürzung um 59 Prozent²³).

Die Verteilung der Arbeit auf eine größere Zahl von Arbeitskräften ging in den meisten Branchen mit einer erheblichen Produktivitätsminderung je Arbeiter einher. Auch dort, wo die Belegschaftsstärke proportional mit der Verkürzung der Arbeitszeit erhöht worden war, wurde zum Teil der vorherige Produktionsstand nicht erreicht. Die Ursachen dafür blieben zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden strittig: Während die Unternehmer primär die Arbeitszeitverkürzung für den Leistungsrückgang verantwortlich machten, verwiesen die Gewerkschaften vor allem auf Unterlassungen der Unternehmer bei der Gestaltung der Produktionsbedingungen: Rohstoff- und Materialmangel, veraltete und abgenutzte Maschinen, fehlende Erneuerungs- und Rationalisierungsinvestitionen. Statt konsequenter Rationalisierungsmaßnahmen zögten die Unternehmer eine Politik leichter und billiger Gewinnmaximierung durch Arbeitszeitverlängerung und Abwertung der Reichsmark vor²⁴).

Die Unternehmer propagierten ihren Standpunkt in einer 1924 veröffentlichten Denkschrift der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände²⁵). Darin kritisierten sie vor allem das Abrupte der Einführung des 8-Stunden-Tages, das ihnen keine Möglichkeit gelassen habe, den durch die Arbeitszeit-

Verkürzung bedingten Leistungsausfall durch produktions-technische Verbesserungen zu kompensieren. Um das Produktionsniveau zu halten oder wenigstens nicht zu stark sinken zu lassen, habe man erhebliche Neueinstellungen mit der Konsequenz entsprechender Produktionskostensteigerung vornehmen müssen. Angesichts der Reparationsverpflichtungen und der angespannten wirtschaftlichen Lage Deutschlands glaubten die Unternehmer, sich dies nicht länger ökonomisch leisten zu können. Auch für die nächste Zukunft stöße die Verbesserung des Maschinenparks wegen des Kapitalmangels auf erhebliche Schwierigkeiten. Im übrigen wurde die nach dem Kriege weit verbreitete leistungsfeindliche Grundeinstellung der Arbeiterschaft beklagt. Nicht nur weigerten die Arbeiter konsequent die Ableistung von Überstunden, sondern sträubten sich – entgegen den offiziellen gewerkschaftlichen Argumenten – gegen „technische Verbesserungen, . . . von denen sie Rückwirkungen auf eigene Bequemlichkeit und Beschäftigungsmöglichkeit befürchteten“ (S. 21). Schwierigkeiten bereite auch der allgemeine Facharbeitermangel; unter den im Kriege Gefallenen seien gerade überproportional viele Facharbeiter gewesen. Die ungelerten und betriebsfremden Arbeiter, die man an ihrer Stelle habe einstellen müssen, ließen es an der notwendigen Sorgfalt und Arbeitsdisziplin fehlen und seien für revolutionäre Umtriebe besonders empfänglich. Die Unternehmer verwarnten sich dagegen, daß ihnen im Rahmen der durch die Demobilisierungsverordnung und die gewerkschaftliche Politik erzwungene Arbeitsstreckung und Beschäftigungsausweitung faktisch sozialpolitische Aufgaben zugemutet würden:

„Zwingt die Wirtschaftslage zu einer Einschränkung der Betriebe, so kann allgemein ohne Vermehrung des Anteils unproduktiver Kosten am Produkt diese Einschränkung wirtschaftlich nur durch entsprechende Arbeiterentlassungen erreicht werden. Es muß deshalb grundsätzlich verlangt werden, daß die Frage der Arbeitszeitverlängerung von dieser den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung angehenden Frage losgelöst wird“ (S. 56).

Die Unternehmer forderten allerdings keine generelle Rückkehr zu dem vor dem Kriege geltenden 9- bis 10-Stunden-Tag. Ihre Kritik richtete sich nicht allein gegen die Arbeitszeitverkürzung als solche, sondern insbesondere auch gegen den „Schematismus“ des 8-Stunden-Tages, der ihnen die Möglichkeit nahm, die Dauer der Arbeitszeit flexibel an die wirtschaftlichen und branchenspezifischen Gegebenheiten anzupassen. Am stärksten war die Forderung nach Verlängerung der Arbeitszeit in Branchen mit stark prozeß- oder maschinengeprägtem Produktionsrhythmus (Textilindustrie, metallherzeugende Industrie, Teile der metallverarbeitenden Industrie), in denen sich aufgrund der technischen Gegebenheiten ein Ausgleich der Leistungsminderung durch höhere Arbeitsintensität kaum durchsetzen ließ. Dort, wo das Produktionstempo noch weiter zu beschleunigen war, sei – wie die Unternehmer argumentierten – vielleicht sogar die Beibehaltung des 8-Stunden-Tages diskutabel, sofern nämlich nachweislich bei einem achtstündigen Arbeitstag das Leistungsoptimum erbracht werden könne²⁶).

Kritik am „schematischen 8-Stunden-Tag“ kam auch von wissenschaftlicher Seite. So unterstützte Diehl²⁷) die unternehmerische Position, indem er sich gegen die leistungswirtschaftliche Begründung des 8-Stunden-Tages wandte. In einer Kritik an der damals vorliegenden empirischen Forschungsliteratur über die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Arbeitsintensität wies er nach, daß ein allgemeines Gesetz, nach dem mit abnehmender Dauer des Arbeitstages die Arbeitsintensität steige, nicht existiere. Die Untersuchungen, die dies behaupteten – er erwähnte insbesondere die Thesen von Abbe und v. Buch – gingen von einem einseitigen

²³) Knackfuß, K., Die Arbeitszeit-Frage in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie. Ihre Entwicklung und produktionstechnische Bedeutung, Köln 1927. Schönfeld, H., Kritische Studien zum wirtschaftlichen Problem des Zwei- und Dreischichtensystems in Hochofenbetrieben, Jena 1926.

²⁴) vor allem: Hertz, P., Seidel, R., Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung: Tatsachen über die sozialpolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung des 8-Stunden-Tages in Deutschland und im Auslande, 2. unveränd. Auflage, Berlin 1923.

²⁵) Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg), Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Eine Denkschrift (Fotokopie), Berlin (dat. 1924).

²⁶) Zu den Vertretern letzterer Argumentation gehörte etwa der Industrielle Bosch, der über Erfahrungen im eigenen Betrieb berichtete, nach denen längerfristig in einem neunstündigen Arbeitstag nicht mehr gearbeitet werde als während acht Stunden; der 8-Stunden-Tag sei daher in der Firma Bosch schon lange vor dem Krieg eingeführt worden. Voraussetzung für eine solche Arbeitszeitregelung sei allerdings das Bestehen des Stücklohnsystems. Vgl. Wolf, W., Der 8-Stunden-Tag, Seine Geschichte und die Erfahrungen mit seiner gesetzlichen Einführung in Deutschland, Berlin 1926.

²⁷) Diehl, K., Arbeitsintensität und 8-Stunden-Tag, Jena 1923.

physiologischen Arbeitsbegriff aus, der die sozialpsychologischen und subjektiven Momente der Arbeit, den Arbeitswillen, vernachlässigt. Eine streng objektive Analyse der Entwicklung der Arbeitsintensität und der Ermüdung im Verlauf des Arbeitstages sei gar nicht möglich, da diese stark von jenen subjektiven Momenten sowie der Art der Betriebsorganisation abhingen, die aber naturgemäß von Betrieb zu Betrieb und von Arbeiter zu Arbeiter stark variierten. Diehl warf den Vertretern der leistungswirtschaftlichen Begründung des 8-Stunden-Tages ferner vor, die Bedeutung unterschiedlicher Lohnsysteme (Zeitlohn oder Stücklohn) und unterschiedlicher Stufen der Mechanisierung (Handarbeit oder Maschinenarbeit) zu übersehen. Im Zusammenhang mit dem letzteren Problem wies er die Behauptung zurück, auch in stark mechanisierten Produktionsprozessen seien im allgemeinen noch weitere Steigerungen der Arbeitsintensität – nämlich durch Übergang zur Mehrmaschinenbedienung – möglich:

„Auch die neuesten Erfahrungen über die Arbeitszeitverkürzung haben ergeben, daß bei den automatischen Maschinen der Ausfall an Arbeitszeit kaum einzuholen ist. Das zeigt sich sogar innerhalb einzelner großer Industriezweige z.B. der Textilindustrie, wo in den Branchen, wo automatische Maschinen überwiegen, die Arbeitszeitverkürzung nicht eingeholt wurde, während dies bei den nicht-automatischen Maschinen der Fall war“ (S. 21).

Zu dieser Kritik existierte im gewerkschaftlichen Lager keine geschlossene Gegenargumentation. In zwei den gewerkschaftlichen Standpunkt zum Arbeitszeitproblem vertretenden Veröffentlichungen – den Analysen von Wolf (1925) und Hertz/Seidel (1923) – wurde zunächst rundweg bestritten, daß der 8-Stunden-Tag zu Leistungsminderungen geführt habe. Wolf und Hertz/Seidel führten eine große Zahl von Erfahrungsberichten aus Betrieben der verschiedensten Branchen und Regionen an, in denen von einer Produktivitätssteigerung nach der Einführung des 8-Stunden-Tages die Rede war. Dabei hoben sie vor allem die gestiegene Arbeitsintensität als wichtigsten Faktor der Produktivitätssteigerung hervor; dies bewiese sich vor allem an einer Reihe von Fällen, in denen bei der unveränderten, veralteten, noch aus der Vorkriegszeit stammenden Ausrüstung die Produktion dennoch das Vorkriegsniveau übertroffen habe. Hertz/Seidel gingen soweit zu behaupten, daß im Grunde nicht das Kapital, sondern die Arbeiterschaft die an einer Steigerung der Produktion und Produktivität wirklich interessierte Kraft sei. Anders als bei den früheren Unternehmergenerationen sei die Psychologie des modernen Unternehmers nicht mehr auf die wirkliche Entfaltung der Produktivkräfte, sondern auf Spekulation, Luxus und Genußsucht gerichtet:

„Das Warenerzeugen ist dem Unternehmer nicht mehr die Hauptsache, an der Weiterbildung seines Betriebes hat er nur mittelbares Interesse. Ausgaben für technische und organisatorische Durchbildung der Produktion sind ihm verhaßt, er will nur verdienen“²⁸⁾.

Im Gegensatz dazu sei das Ziel für den Sozialisten

„die Entwicklung der Produktionskräfte, die höhere Entwicklung der Volkswirtschaft“²⁹⁾.

Trotz ihrer sehr optimistischen Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Arbeiter konnten Wolf und Hertz/Seidel die Tatsache des erheblichen Produktionsrückgangs selbst nicht leugnen. Zur Erklärung verwiesen sie jedoch auf die Unterlassung von Erneuerungsinvesti-

tionen durch die Unternehmer, auf den Rohstoffmangel (insbesondere der Verringerung der Kohlebasis infolge der Gebietsabtretungen im Westen und im Osten), sowie auf den Arbeitskräfteverlust infolge des Krieges.

Die Argumentation von Hertz/Seidel befand sich jedoch in zu offensichtlichem Widerspruch zur Stimmungslage und den Interessen der gewerkschaftlichen Basis, um auch nur im gewerkschaftlichen Lager widerspruchlos akzeptiert werden zu können. Es war nur zu deutlich, daß die Arbeiter in der Nachkriegs- und Inflationszeit bei der teilweise extremen Verschlechterung der Ernährungslage und der allgemeinen Lebensverhältnisse den von Hertz/Seidel unterstellten Leistungswillen nicht an den Tag legten. Der harte Widerstand der Arbeiter und vieler Betriebsräte gegen Akkordlohn und Arbeitsintensivierung -in der ersten Zeit nach der Revolution wurde in weiten Bereichen der deutschen Industrie der Leistungslohn überhaupt abgeschafft und Zeitlohn eingeführt³⁰⁾ – deutet vielmehr darauf hin, daß die Verteidigung des 8-Stunden-Tages mit einer entschlossenen leistungspolitischen Abwehrhaltung gekoppelt war, die sich gegen die Verschärfung des Arbeitstempos richtete und damit die Arbeitsplätze sichern sollte. Diese Abwehrhaltung ging einher mit der in den Erfahrungen von Krieg und Revolution begründeten politischen Mobilisierung der Arbeiterschaft gegen die Kapitalherrschaft:

„die vor dem Kriege übliche Arbeitsdisziplinen lockerte sich stark, die Politik drang beherrschend in das Betriebsleben ein, das Anschwellen der Inflation und die damit auf die Spitze getriebene Sorge um die tägliche materielle Existenz steigerten die Auflösung des Betriebslebens außerordentlich“³¹⁾.

Hinter der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitfrage verbarg sich von daher mehr als nur das technisch-wirtschaftliche Problem der Leistungsoptimierung: Die unternehmerische Forderung nach Verlängerung des Arbeitstages symbolisierte nur den generellen Anspruch der „Wirtschaft“, Herrschaft und Disziplin im Betrieb wiederherzustellen. Umgekehrt ging es den Arbeitern darum, ihre in der Revolutionszeit erungene partielle Kontrolle über die Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten. Dieser Zuspitzung war die offizielle, sozialdemokratisch geführte Gewerkschaftsbewegung weder politisch noch theoretisch gewachsen. Innerhalb des ADGB stieß die von Hertz/Seidel vertretene leistungswirtschaftliche Begründung des 8-Stunden-Tages selbst auf Kritik: so etwa durch Kranold³²⁾, der die leistungspolitische Problematik des 8-Stunden-Tages noch für „ungeklärt“ hielt und sich daher allein auf eine „sozialpolitische“ Begründung des 8-Stunden-Tages beschränken wollte – eine Formel, die unter den gegebenen politischen Umständen jedoch nur recht defensiv wirken mußte. Eine Gruppe um den sozialdemokratischen Reichstagsabgeordneten Max Schippel trat darüber hinaus offen für eine Suspendierung des 8-Stunden-Tages ein.

Brentano, der sich ebenfalls in den Anfangsjahren der Weimarer Republik mehrmals über das Arbeitszeitproblem äußerte, hielt zwar an der Verteidigung des 8-Stunden-Tages fest. Er verzichtete jedoch ebenfalls auf Versuche, den 8-Stunden-Tag mit Belegen über eine höhere Intensität der Arbeit zu rechtfertigen. Den Sinn der Beibehaltung des 8-Stunden-Tages sah er vielmehr darin, die Unternehmer zu konsequenter Durchführung von arbeitssparenden Rationalisierungsmaßnahmen zu zwingen³³⁾.

Die mit der „Stabilisierung“ 1923/24 verbundene Durchsetzung der Unternehmerlinie in der Arbeitszeitfrage war zugleich mit umfangreichen Entlassungen verbunden; besonders ausgeprägt wiederum in den kontinuierlich arbeitenden Betrieben, in denen die Rückkehr zum Zweischichtsystem die

²⁸⁾ Hertz, P., Seidel, R., a.a.O., S. 148.

²⁹⁾ ebd. S. 155.

³⁰⁾ Schmiede, R., Schudlich, E., a.a.O.

³¹⁾ Preller, L., a.a.O.

³²⁾ Kranold, A., Das Problem des 8-Stunden-Tages, Eine systematische Analyse, Jena 1925.

³³⁾ Brentano, L., Der Ansturm gegen den 8-Stunden-Tag, Berlin 1923.

Entlassung von meist einem Drittel der Beschäftigten zur Folge hatte³⁴). Preller spricht von einer großen „Säuberungsaktion“ unter den Belegschaften, die damals stattgefunden habe. Die rechtliche Basis dieser Maßnahmen war das Auslaufen der Demobilmachungseinschränkungen für Arbeitszeit und Entlassungen Ende 1923.

Auch in der mit der Stabilisierung von 1924 eingeleiteten Periode der „Rationalisierung“ der deutschen Wirtschaft dauerte der Kampf um die Arbeitszeit fort. Dabei gelang es den Gewerkschaften, wie oben schon ausgeführt, die Verkürzung der Arbeitszeit und die Annäherung an den 8-Stunden-Tag und die 48-Stunden-Woche wieder durchzusetzen. Bei dem Abbau der Überstunden kam, wie Preller hervorhebt, dem durch das Arbeitszeitnotgesetz der Regierung von 1927 eingeführten Überstundenzuschlag Bedeutung zu, der offenbar als ökonomisches Sanktionsmittel gegen die Überarbeit wirkte. Eine noch wichtigere Rolle für den Abbau der Überarbeit dürfte aber die parallel ablaufende Rationalisierungsbewegung des deutschen Kapitels gespielt haben, deren Produktivitätserfolge die Unternehmer in der Arbeitszeitfrage konzessionsfähiger machten. Mit Hilfe der Rationalisierung gelang es auch, den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Beschäftigung weitgehend aufzuheben: Trotz der tendenziellen Arbeitszeitverkürzung und der günstigen Konjunkturentwicklung stieg die Zahl der Arbeitslosen an und verharrte in der zweiten Hälfte der Zwanziger Jahre auf einem Niveau zwischen einer und zwei Millionen.

Der weitere Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit in der Weltwirtschaftskrise führte zu erneuten öffentlichen Diskussionen über die Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit³⁵). Der ADGB forderte die Einführung der allgemeinen gesetzlichen 40-Stunden-Woche, verbunden mit einem Zwang, Arbeitslose einzustellen. Eine Notverordnung vom 5. Juni 1931 ermächtigte die Regierung, mit Zustimmung des Reichsrats für einzelne Gewerbe oder Gruppen von Arbeitern die Arbeitszeit auf 40 Stunden herabzusetzen und Mehrarbeit von behördlicher Genehmigung abhängig zu machen, verbunden allerdings mit einer Ermächtigung, die Löhne unter das tarifvertraglich festgelegte Niveau zu senken. In Gemeindebetrieben sowie in einer Reihe von Betrieben der chemischen Industrie, dem Baugewerbe, der Zigaretten- und der Stein- und Erdindustrie wurde die 40-Stunden-Woche auch tatsächlich eingeführt. Durch die Arbeitszeitverkürzung gelang es – wie eine Dokumentation des Internationalen Arbeitsamtes gezeigt hat – in Deutschland wie in anderen Ländern in manchen Betrieben, den Beschäftigungsstand zu halten und sogar auszuweiten. In allen diesen Fällen mußten die Belegschaften aber – wenn auch nicht immer völlig proportionale – Lohn- und Gehaltskürzungen hinnehmen, und dies, nachdem die Verdienste ohnehin schon aufgrund einer Notverordnung der Regierung im Dezember 1931 um 10 Prozent gesenkt worden waren. Zu einem solchen Opfer waren die Gewerkschaften in der Mehrzahl jedoch nicht bereit:

„Als größtes Hindernis aber erwies sich die Lohn- und Gehaltsregelung. Der ursprüngliche Vorschlag, insbesondere des ADGB, die durch Einstellung von Arbeitslosen ersparten Unterstützungsmittel zum Lohnausgleich zu verwenden, stieß angesichts der Finanzkrise der Arbeitslosenversicherung auf stärkste Widerstände. Ein ganzer

oder teilweiser Lohnausgleich – etwa derart, daß Unternehmer und Arbeitnehmer den Lohnausfall je zur Hälfte übernehmen – scheiterte an der Gegnerschaft der Unternehmer, die solche Opfer während der Wirtschaftskrise glaubten nicht bringen zu können. Aber auch die Arbeiter, besonders aber die Angestellten, fanden sich zum vollen Verzicht auf den Lohn- und Gehaltsunterschied nicht bereit, sie wiesen auf ihr Opfer einer allgemeinen Einkommensenkung in diesen Jahren hin. So fiel auch der Appell der Gewerkschaften an die Solidarität der Arbeitenden mit den Arbeitslosen nicht auf fruchtbaren Boden³⁶).“

Anders als 1918, als es auch gelungen war, den Lohnausgleich für die auf acht Stunden verkürzte Arbeitszeit durchzusetzen, hatten die Auseinandersetzungen über die Arbeitszeitfrage in der Weltwirtschaftskrise keine solidarisierende Wirkung innerhalb der Arbeiterschaft, sondern verschärften eher die Polarisierung zwischen „Arbeitsplatzbesitzern“ und Erwerbslosen. All dies bildete einen wesentlichen Hintergrund der politischen Niederlage der Arbeiterbewegung von 1933.

4. Die Arbeitszeitfrage in den 50er und 60er Jahren

4.1 Entwicklung der Arbeitszeit

Sieht man von der Phase der Zerrüttung der Wirtschaft nach dem 2. Weltkrieg ab, die infolge der Zerstörung des Verkehrs-Systems und der sich verschlechternden Ernährungslage der Bevölkerung durch eine ähnlich kontingente Situation hinsichtlich der Arbeitszeitfrage charakterisiert war wie die Weltwirtschaftskrise 1929/32, so ging die Rekonsolidierung der Wirtschaft nach der Währungsreform 1948 zunächst mit einer erheblichen Verlängerung der Arbeitszeit einher. 1954/55 hatte die durchschnittliche Arbeitszeit mit 48½ Wochenstunden ungefähr den Stand unmittelbar vor Ausbruch des 2. Weltkrieges bzw. der zweiten Hälfte der 20er Jahre erreicht.

Seit Mitte der 50er Jahre wurde die durchschnittliche Arbeitszeit indessen wieder deutlich reduziert. Diese Reduktion ging – ähnlich wie in der Periode vor dem 1. Weltkrieg – mit hohen Wachstumsraten, verstärkten Rationalisierungsmaßnahmen und einer Ausdehnung des Arbeitsvolumens in der Industrie durch stark ansteigende Beschäftigung einher. Während 1956 rund 96 Prozent aller Arbeiter eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 45 und mehr Stunden hatten, lag der Schwerpunkt 1960 bereits bei 44-45 Stunden, 1965 zwischen 41-42 Wochenstunden und 1970 bei weniger als 41 Stunden. Binnen einer Periode von 15 Jahren hat sich die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit somit von gut 47 Stunden im Jahre 1956 auf 40,7 Stunden im Jahre 1970 verkürzt. Allerdings wird seit Mitte der 50er Jahre eine – in der Tendenz steigende – Divergenz zwischen der tariflich vereinbarten und der tatsächlichen Entwicklung der Arbeitszeit sichtbar. Wie aus vorliegenden statistischen Angaben hervorgeht, lag die durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit mit 45,3 Stunden im Jahre 1960 gut eine Stunde über der tariflich vereinbarten Zeit, 1965 belief sich die Divergenz (durchschnittlich bezahlte Wochenstunden: 44,3) bereits auf rund 2 Stunden, 1970 schließlich überschritt die tatsächliche Arbeitszeit mit 44 Stunden um mehr als 3 Wochenstunden die tarifvertraglichen Zeiten. Mit einem Rückgang von knapp 48 Stunden im Jahre 1956 auf durchschnittlich 44 Stunden im Jahre 1970 fiel die Arbeitszeitverkürzung bei den tatsächlichen (bezahlten) Wochenstunden somit deutlich geringer aus als bei den tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten.

Über die Entwicklung der täglichen Arbeitszeit liegen keine statistischen Zeitreihen vor. Wie jedoch einzelnen Untersuchungen zu entnehmen ist, dürfte die tägliche Arbeitszeit – im Gegensatz zum allgemeinen Rückgang der Wochenarbeits-

³⁴) Knackfuß, K., a.a.O.

³⁵) Diese Debatte ist ausführlich in einem Aufsatz von B. Mettelsiefen (1978) wiedergegeben worden; wir können daher hier auf nähere Darlegungen verzichten.

³⁶) Preller, L., a.a.O., S.474. Vgl. auch: Internationales Arbeitsamt (ILO), Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933.

zeit – einen diskontinuierlichen Verlauf genommen haben³⁷⁾. So gingen eine ganze Reihe von Betrieben/Branchen im Zuge der Arbeitszeitverkürzung in der zweiten Hälfte der 50er Jahre (Einführung der 45-Stunden-Woche) von der Sechs- auf die Fünf-Tage-Woche über, was vielfach eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit mit sich brachte. In anderen Betrieben/Branchen, die weiterhin an einer Sechs-Tage-Woche festhielten, hat sich demgegenüber die tägliche Arbeitszeit in den 50er Jahren kaum verändert, da die Reduzierung der Wochenarbeitszeit in erster Linie zu einer Verringerung der Samstagsarbeit führte. Die weitere Reduzierung der tariflichen Wochenarbeitszeiten in den 60er Jahren wurde allerdings vielfach durch eine Zunahme der Mehrarbeit (1970 lag die Zahl der Überstunden pro Woche mit rund 4 fast doppelt so hoch wie 1960 mit gut 2 Wochenstunden, wobei das Ausmaß der Mehrarbeitsstunden der Männer das der Frauen deutlich überstieg) kompensiert. Aufgrund dieser beiden Effekte – Übergang zur Fünf-Tage-Woche, Anstieg der Mehrarbeit – dürfte sich die tägliche Arbeitszeit zwischen 1956 und 1970 nur geringfügig verkürzt haben, teilweise sogar angestiegen sein, so daß die durchschnittliche Arbeitsdauer im gesamten Zeitraum kaum wesentlich weniger als 9 Stunden betragen hat.

Die Jahresarbeitszeit hat sich dagegen aufgrund der sukzessiven Ausdehnung der Urlaubsdauer noch etwas stärker verringert als die Wochenarbeitszeit. Während die durchschnittliche Urlaubszeit in der ersten Hälfte der 50er Jahre noch bei 2 Wochen lag, belief sich der jährliche Urlaub 1960 bereits auf 3 Wochen, Ende der 60er Jahre schließlich auf 4 Wochen. Neben diesen tariflichen Vereinbarungen wurde im Januar 1963 durch ein bundeseinheitliches Gesetz für alle Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft die Mindestdauer des Urlaubs auf 3 Wochen im Jahr festgelegt.

Ferner gewann die Teilzeitarbeit in diesem Zeitraum verstärkt an Bedeutung. Dies betrifft vor allem die starke Ausdehnung der Teilzeitarbeit bei den Frauen (von 1960 bis Anfang der 70er Jahre stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von rund 6 Prozent auf über 20 Prozent an), während der Umfang der Teilzeitarbeit bei den Männern auf sehr niedrigem Niveau (1960 lag der entsprechende Anteil bei den Männern bei 0,6 Prozent) praktisch stagnierte. Bezieht man diesen Teilzeiteffekt bei der Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit mit ein, dann verringerte die Teilzeitbeschäftigung die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten 1970 um 126 Stunden, oder anders ausgedrückt: die Gesamtarbeitszeit der Frauen (Arbeitsvolumen) ist allein durch den Teilzeiteffekt um knapp 7 Prozent (1970) gesunken.

Insgesamt unterscheidet sich die Form der Arbeitszeitverkürzung in diesem Zeitraum somit deutlich von den vorangegangenen Perioden: Während die tägliche Arbeitszeit nur geringfügig zurückgegangen ist bzw. aufgrund des wachsenden Umfangs der Mehrheit teilweise sogar gestiegen sein dürfte, nahmen die Verringerung der Wochenarbeitszeit mit der Durchsetzung des freien Samstags (oder eines Ersatztages) und die Reduzierung der Jahresarbeitszeit durch die deutliche Urlaubsverlängerung einen hohen Stellenwert ein. Darüber

hinaus bildete sich durch die Ausweitung der Teilzeitarbeit der Frauen eine neue Kategorie von Arbeitsplätzen mit erheblich niedrigeren durchschnittlichen Tages- und Wochenarbeitszeiten heraus.

Parallel zu diesen Entwicklungstendenzen traten in den 50er und 60er Jahren in zunehmendem Maße personenbezogene Differenzierungsmerkmale der Arbeitszeit in den Vordergrund. Dabei spielte die Differenzierung zwischen Männern und Frauen, wie sich an der wachsenden Ausdehnung der Teilzeitarbeit bei den weiblichen Beschäftigten einerseits, dem überproportionalen Anstieg der Mehrarbeit bei den männlichen Beschäftigten andererseits zeigt, eine wesentliche Rolle. Mendius³⁸⁾ zufolge sind diese Entwicklungen im Zusammenhang mit unternehmerischen Flexibilitätsstrategien zu sehen, d. h. dem Interesse der Unternehmen an variablem Einsatz des verfügbaren Arbeitsvolumens, um sich schnell und möglichst ohne Friktionen an Veränderungen der Nachfrage anpassen zu können. Die tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen haben sich dagegen im Zeitablauf zunehmend angeglichen: mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Verkehrs- und Nachrichtenübermittlungsbereich differierten die Arbeitszeiten zwischen den einzelnen Zweigen Ende der 60er Jahre nur noch minimal.

4.2 Die Durchsetzung der Fünf-Tage- und 40-Stunden-Woche

Im Mittelpunkt der Arbeitszeitpolitik der 50er und 60er Jahre stand die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten, ohne daß praktisch eine wirksame gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeiten existierte. Zwar galt für die Tages- und Wochenarbeitszeiten immer noch die Arbeitszeitordnung vom April 1938, nach der der 8-Stunden-Tag als Regelarbeitszeit zu betrachten war. Aufgrund von „Tarifordnungen“ (Tarifverträgen) konnte jedoch die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden. Allein die Urlaubsfrage wurde Anfang der 60er Jahre (Januar 1963) in Form der Festlegung einer Mindestdauer für alle Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft auf 3 Wochen pro Jahr gesetzlich geregelt. Mit Ausnahme der Teilzeitarbeit, die bislang keinerlei institutioneller Regelung unterliegt, beruhten die Arbeitszeitverkürzungen in dieser Periode mithin ausschließlich auf tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Vorrangiges Ziel der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik in dieser Periode war die bereits im DGB-Grundsatzprogramm von 1952 proklamierte stufenweise Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und Einführung der Fünf-Tage-Woche. Einen ersten Schritt in diese Richtung erzielte die IG Metall mit dem sogenannten „Bremer Abkommen“ vom 1. 10. 1956, das für die Metallindustrie eine Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich vorsah³⁹⁾. Dieses Abkommen war der Auftakt für eine umfangreiche Bewegung in fast allen Bereichen der Wirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung. Auch hinsichtlich der weiteren, etappenweisen Verkürzung der Arbeitszeiten kam der IG Metall eine tarifpolitische Vorreiterrolle zu, der entsprechende tarifvertragliche Vereinbarungen in anderen Bereichen mit Verzögerungen folgten. So wurde im sogenannten „Sodener-Abkommen“ über die Arbeitszeitregelung in der metallverarbeitenden Industrie vereinbart, ab 1. Januar 1959 die Arbeitszeit auf 44 Stunden pro Woche herabzusetzen. Das Abkommen von Bad Homburg im Juli 1960 legte schließlich einen Stufenplan zur Einführung der 40-Stunden-Woche fest, der eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 42,5 Stunden ab 1. Januar 1962, auf 41,25 Stunden ab 1. Januar 1964 und die Einführung der 40-Stunden-Woche ab 1. Juli 1965 vorsah.

³⁷⁾ Vgl. dazu auch *Arbeitszeit und Produktivität – Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher Forschungsinstitute*, 4 Bände, Berlin 1958–62. Nach einer Mikrozensusserhebung des Statistischen Bundesamtes vom Oktober 1959 belief sich der Anteil der Betriebe, die die Fünf-Tage-Woche eingeführt hatten, an der Gesamtzahl der Betriebe der jeweiligen Branche auf:

Steinkohlen-, Bergbau- und Zigarettenindustrie	100 vH
Eisen- und Metallerzeugung, Metallverarbeitung	63 vH
Verarbeitende Industrie	57 vH
Bau- und Bauhilfsgewerbe	57 vH
Insgesamt arbeiteten nach Schätzung des Bundeswirtschaftsministeriums rund 10–10,5 Millionen Beschäftigte in der Fünf-Tage-Woche.	

³⁸⁾ Mendius, H. G., *Arbeitszeit und Arbeitsmarkt*, in: WSI-Mitteilungen, 4, 1978.

³⁹⁾ Vgl. auch Bergmann, J., Jacobi, O., Müller-Jentsch, W., *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Bd. 1, Frankfurt/Köln 1975.

Die ersten beiden Etappen der stufenweisen Verkürzung wurden auch in den vereinbarten zeitlichen Fristen realisiert, der Übergang zur 40-Stunden-Woche hingegen wegen der Priorität von Lohnerhöhungen bzw. unter dem Eindruck der Rezession 1966 zweimal – durch das 1. und 2. Erbacher Abkommen 1964 und 1966 – verschoben.

Ab 1. Januar 1967 trat schließlich die 40-Stunden-Woche in der Metallindustrie in Kraft und setzte sich in der darauffolgenden Zeit auch in den anderen Bereichen der Industrie durch. Neben der Verkürzung der Wochenarbeitszeiten und Einführung eines freien Samstags richteten sich weitere Forderungen der Gewerkschaft auf die sukzessive Verlängerung des Jahresurlaubs.

Trotz der sozialgeschichtlichen Relevanz der erzielten Arbeitszeitverkürzungen ist es jedoch in dieser Periode nicht zu einer Politisierung der Arbeitszeitfrage gekommen. Selbst die Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 45 Stunden im Jahre 1956/57, die die erste lineare, d. h. für zwei Drittel der Industriebetriebe der Bundesrepublik Deutschland gleichzeitig eingeführte und einheitliche Arbeitszeitverkürzung seit Einführung des 8-Stunden-Tages im Jahr 1918 bedeutete, verlief im großen und ganzen konfliktfrei. Dies ist zu einem großen Teil auf die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in diesem Zeitraum zurückzuführen. So traf die Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden im Jahre 1956 zunächst mit einer vorübergehenden konjunkturellen Abschwächung zusammen. Als Folge des Rückgangs der Nachfrage standen die Betriebe nicht mehr unter dem Zwang, Überstunden zu leisten, wie in den Jahren der starken Expansion 1954/55. Ferner wurde sowohl durch die Arbeitszeitverkürzungen als auch durch die konjunkturelle Lage eine beschleunigte Rationalisierung der Produktion erzwungen, was den Rückgang der Investitionsneigung ebenfalls bremste. Aufgrund der durch konjunkturelle Abschwächung und Arbeitszeitverkürzung geförderten Rationalisierungsbestrebungen der westdeutschen Wirtschaft erfolgte somit zwischen 1956-58 trotz konjunktureller Abschwächung keine Abnahme der Investitionen, sondern eine geringe Zunahme. War der Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzungen im Jahre 1956/57 daher insofern günstig, als alle ihre Wirkungen antizyklisch waren, so haben die Arbeitszeitverkürzungen darüber hinaus den Prozeß der Rationalisierungsinvestitionen erheblich beschleunigt. Wie entsprechende Untersuchungen des IFO-Institutes und DIW Ende der 50er Jahre belegen, ergab sich daher in den meisten Betrieben/Branchen trotz Reduzierung der Arbeitszeit eine erhebliche Steigerung der Arbeitsproduktivität, die wiederum am stärksten im verarbeitenden Gewerbe ausfiel. Dieses Ergebnis ist -den genannten Untersuchungen zufolge -in erster Linie auf eine überproportionale Steigerung der Kapitalintensität zurückzuführen, die auch nach Abklingen der ersten Welle der Arbeitszeitverkürzungen in weitaus stärkerem Maße als vor 1956 anhielt. Zugleich bewirkten die forcierten Rationalisierungsmaßnahmen eine Ausdehnung der Produktionskapazitäten, mit der die Belebung von Konjunktur und Nachfrage Ende der 50er Jahre eingeholt werden konnte.

Die durch Rationalisierungen beschleunigten Produktivitätsfortschritte sowie die günstige wirtschaftliche Lage in der ersten Hälfte der 60er Jahre erlaubten weitere Konzessionen der Unternehmer in Fragen der Arbeitszeitverkürzung, ohne damit die Wachstumsentwicklung und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der westdeutschen Wirtschaft zu ge-

fährden. Erleichtert wurden diese Konzessionen auch durch die von den Gewerkschaften zugestandene allmähliche, stufenweise Form der Arbeitszeitverkürzung, die von den Unternehmern akzeptiert werden konnte, weil sie sich der technischen und ökonomischen Entwicklung der Wirtschaft besser anpaßte und Arbeitszeitverluste somit leichter aufgefangen werden konnten⁴⁰). Schließlich bot die wachsende Aufweichung der Arbeitszeitverordnungen durch tarifvertragliche Regelungen sowie das Fehlen einer wirksamen gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeiten den Unternehmern praktisch die Handhabe, die Arbeitszeitverkürzungen in den 60er Jahren in weiten Bereichen durch entsprechende Ausdehnung der Mehrarbeit zu kompensieren, so daß die tarifvertragliche Entwicklung durch die ansteigende Tendenz der Überstunden zwischen 1960 und 1970 partiell neutralisiert wurde. Den Interessen der Unternehmer an einem variablen Einsatz des verfügbaren Arbeitsvolumens kam in diesem Zusammenhang zugleich der wachsende Umfang der Teilzeitarbeit (seit 1960) entgegen, die – da überhaupt nicht tarifvertraglich geregelt – es den Unternehmern schnell und ohne große Friktionen erlaubte, die Beschäftigung den Veränderungen von Produktion und Nachfrage anzupassen.

Was die Motive der Beschäftigten anbetrifft, so ist in dieser Periode eine deutliche Interessensverschiebung von der Verkürzung des Arbeitstages auf die Verkürzung der Arbeitswoche und die Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit feststellbar. Wie eine von der Sozialforschungsstelle Dortmund Anfang der 60er Jahre durchgeführte Untersuchung über die Einstellung von Betriebsbelegschaften zu Arbeitszeitverkürzungen zeigt, sprach sich eine Mehrzahl der Belegschaften – auf die Alternative zwischen kürzeren täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten angesprochen – für ein längeres freies Wochenende aus. Die Ursachen für das gestiegene Interesse an einer kürzeren Arbeitswoche dürften einmal im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktentwicklung in den 50er und 60er Jahren zu sehen sein. Vor allem die wachsende Wiedereingliederung von verheirateten Frauen in den Erwerbsprozeß erforderte in zunehmendem Maße die Ausdehnung arbeitsfreier Zeiten am Wochenende, um den Verpflichtungen in Haushalt und Familie nachkommen zu können. Andererseits dürfte vor dem Hintergrund des relativ niedrigen Lohnniveaus in den 50er Jahren der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit eine wesentliche Rolle unter dem Aspekt der Eröffnung zusätzlicher Verdienstmöglichkeiten zugekommen sein. In diese Richtung weisen auch die Ergebnisse der Dortmunder Studie: Die Frage nach der Verwendung der Freizeit bei einer weiteren Einschränkung der Arbeitszeit wurde von mehr als der Hälfte der Befragten direkt oder indirekt mit dem Hinweis auf zusätzliche andere Verdienstmöglichkeiten (Aufnahme einer Nebenbeschäftigung, Zweitjob, Reparaturleistungen bei Nachbarn, Aushilfe auf dem Lande etc.) beantwortet.

Damit soll nicht behauptet werden, daß der gesamte Zueggewinn an Freizeit in dieser Periode der Ausweitung der Nebenerwerbstätigkeit gegolten hat. Ausgegangen werden kann vielmehr davon, daß mit der zunehmenden Verkürzung der Arbeitswoche und der Verlängerung des Urlaubs Freizeitinteressen in den 50er und 60er Jahren an Gewicht gewonnen haben. Davon zeugen zum einen die wachsende Ausdehnung des Marktes der Freizeitindustrien, zum anderen der breitere Raum, den das Problem der sinnvollen Verwendung und Gestaltung der arbeitsfreien Zeit in der öffentlichen Diskussion seit Mitte der 50er Jahre einnimmt (vgl. Habermas 1959, Arbeitszeit und Freizeit, Abhandlungen der Nürnberger Hochschulwoche 1961). Daß die Ausdehnung der arbeitsfreien Zeiten jedoch wenig mit einem tatsächlichen Zuwachs

⁴⁰) Vgl. Arbeitszeit und Produktivität, Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher Forschungsinstitute, III. Band: Betriebssoziologische Untersuchungen, durchgeführt von der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster (Sachbearbeiter: Prof. Dr. Otto Neuloh), Berlin 1962.

an individuell disponibler Zeit im Sinne von Müßiggang und des Gewinns an „bürgerlichen Freiheiten“ (Habermas) zu tun hat, macht gerade die Diskussion um die sinnvolle Verwendung der Freizeit deutlich. Zwar treten Aspekte der physischen Reproduktion der Arbeitskraft – wie im 19. und frühen 20. Jahrhundert – zunehmend in den Hintergrund. Sowohl der Umfang der Freizeit als auch das Freizeitverhalten selbst bleiben jedoch weiterhin in starkem Maße von der Arbeitssphäre bestimmt, wie die kompensatorischen Formen, die das Freizeitverhalten als negatives Komplement zur Arbeit annimmt, zeigen: „Je mehr sich das Freizeitverhalten mit dem objektiven Schein der Freiheit schmückt und vorgibt, die Versagungen der Berufssphäre aufzuheben oder deren Belastungen abzuleiten, um so mehr bleibt es in Wahrheit den Bedürfnissen der Berufsarbeit verhaftet“ (Habermas 1959).

Mit diesen Hinweisen auf die Hintergründe der Durchsetzung der Fünf-Tage- und Vierzig-Stunden-Woche soll der vorliegende Beitrag abgeschlossen werden. Es war nicht unsere Absicht, die Bedingungen der gegenwärtigen Versuche der Gewerkschaften, eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit durchzusetzen, näher zu untersuchen. Vieles deutet darauf hin, daß diese Versuche von völlig anderen Prämissen ausgehen als die Arbeitszeitpolitik der fünfziger und sechziger Jahre: Die verringerten wirtschaftlichen Wachstumsraten, die erneute Priorität des Beschäftigungsproblems, die erheblich vorangetriebene Intensivierung, Rationalisierung und Automatisierung des Arbeitsprozesses, die die Spielräume für eine Kompensation kürzerer durch dichtere Arbeitszeiten vermutlich in weiten Bereichen der Industrie stark eingeeengt hat; schließlich die Anzeichen für eine verstärkte Bevorzugung freier Zeit gegenüber weiteren Reallohnzuwächsen durch die Beschäftigten. Sollte die Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche zum Leitmotiv einer neuen Epoche der Arbeitszeitpolitik werden, so wäre diese Epoche zweifellos mit neuen –den Problemen der fünfziger und sechziger Jahre nicht vergleichbaren – sozialpolitischen Konflikten konfrontiert, die sich heute noch kaum genauer absehen lassen.

Literaturhinweise

Arbeitszeit und Freizeit – Abhandlungen der Nürnberger Hochschulwoche 1961, Berlin 1961

Arbeitszeit und Produktivität – Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher Forschungsinstitute, 4 Bände, Berlin 1958-1962.

I. Band: Branchen- und betriebswirtschaftliche Untersuchungen, durchgeführt vom Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München (Sachbearbeiter: Edgar Wolf).

Teil A: Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Industrie im Dezember 1956, Berlin 1958;

Teil B: Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Untersuchungen im ersten Halbjahr 1958, Berlin 1960.

II. Band: Ganztägige Arbeitsablaufuntersuchungen an 200 Arbeitsplätzen, durchgeführt vom Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie, Dortmund (Sachbearbeiter: Prof. Dr. Otto Graf), Berlin 1959.

III. Band: Betriebssoziologische Untersuchungen, durchgeführt von der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster (Sachbearbeiter: Prof. Dr. Otto Neuloh), Berlin 1962.

IV. Band: Volkswirtschaftliche Untersuchungen, durchgeführt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (Sachbearbeiter: Dr. Rolf Krengel), Berlin 1962.

Bach, H. U., Kohler, H., Key her, L., Terriet, B., Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960-75, in: MittAB 1/1977.

Bergmann, J., Jacobi, O., Müller-Jentsch, W., Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 1, Frankfurt/Köln 1975.

Boiler, H., Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt, Jena 1932.

Brentano, L., Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, zweite Auflage, Leipzig 1893.

Brentano, L., Arbeitslohn und Arbeitszeit nach dem Kriege, Jena 1919.

Brentano, L., Der Ansturm gegen den 8-Stunden-Tag, Berlin 1923.

Cohn, G., Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit im Deutschen Reich, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik Nr.6, 1883,

Diehl, K., Arbeitsintensität und 8-Stunden-Tag, Jena 1923.

Feldmann, G. D., die Weimarer Republik zwischen Sozial- und Wirtschaftsstaat, in: Archiv für Sozialgeschichte, Bonn 1978, Bd. XVIII.

Fränkel, H., Die tägliche Arbeitszeit in Industrie und Landwirtschaft, Leipzig 1882.

Freese, H., Die konstitutionelle Fabrik, Jena 1909, 4. Aufl. Jena 1922.

Habermas, J., Soziologische Notizen zum Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit, in: Konkrete Vernunft – Festschrift für E. Rothacker, Bonn 1958.

Heimann, E., Die Problematik der Arbeitszeitfrage, in: Schmollers Jahrbuch 1926;

ders.: Theorie des 8-Stunden-Tages, in: Soziale Praxis Nr.37/38, 1923.

Herker, H., Artikel „Arbeitszeit“, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena 1923, Vierte Auflage.

Hertz, P., Seidel, R., Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung: Tatsachen über die sozialpolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung des 8-Stunden-Tages in Deutschland und im Auslande, 2. unveränd. Auflage, Berlin 1923.

Internationales Arbeitsamt (ILO), Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Genf 1933.

Knackfuß, K., Die Arbeitszeit-Frage in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie. Ihre Entwicklung und produktionstechnische Bedeutung, Köln 1927.

Kranold, A., Das Problem des 8-Stunden-Tages, Eine systematische Analyse, Jena 1925.

Kuczynski, J., Darstellung der Lage der Arbeiter in Deutschland von 1900 bis 1917-18, Berlin (Ost), 1967.

Lemberger, H., Der 10-Stunden-Tag in den fabrikmäßigen Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie Österreichs: Berichterstattung der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz, Wien 1909.

Lipmann, O., Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1924.

Meinen, R., Die Entwicklung der Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1820-1956, Münster 1958.

Mettelsiefen, B., Arbeitszeitverkürzung: eine Kontroverse ohne Ende? In WSI-Mitteilungen, 5/1978.

Mendius, H. G., Arbeitszeit und Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen, 4, 1978.

Preller, L., Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart 1949 (Reprint, Kronberg/Ts., 1978).

Reid, D. A., Der Kampf gegen den „Blauen Montag“ 1766 bis 1876, in: Puls, D., Thompson, E. P., Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jh., Frankfurt 1978.

Reulecke, J., Vom blauen Montag zum Arbeiterurlaub, Vorgeschichte und Entstehung des Erholungsurlaubs für Arbeiter vor dem Ersten Weltkrieg, in: Archiv für Sozialgeschichte 16. Bd. 1976.

Schmiede, R., Schudlich, E., Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt 1976.

Schönfeld, H., Kritische Studien zum wirtschaftlichen Problem des Zwei- und Dreischichtensystems in Hochofenbetrieben, Jena 1926.

Stearns, P. N., The Unskilled and Industrialization. A Transformation of Conscionsness, in: Archiv für Sozialgeschichte, Jg.XVI, 1976.

Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Eine Denkschrift, Berlin (dat. 1924).

Wolff, W., Der 8-Stunden-Tag, Seine Geschichte und die Erfahrungen mit seiner gesetzlichen Einführung in Deutschland, Berlin 1926.

Weber, A., Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1921.