

Arbeit und Freizeit in der industriellen Gesellschaft

Ein seltsamer Widerspruch kennzeichnet unsere gesellschaftliche Situation: Wir haben mehr zeitsparende Maschinen und Produktionsmethoden und doch weniger Zeit als jemals zuvor in der Menschheitsgeschichte. Diese „Zeitnot“, an der die Menschen heute leiden, ist ein Teilaspekt der modernen Arbeitsfrage, die ebenfalls in der Geschichte nicht ihresgleichen hat. Technik und Arbeitsorganisation befinden sich heutzutage in einem Prozeß ständiger Umwälzung. Indem sie sich verwandelt, verändert die technisierte Arbeitsweise die Beziehungen der Menschen zueinander und zur Arbeit selbst. So sehr wir aber in der Rationalisierung der Arbeit vorankommen, so sehr hinken wir mit der rationalen Erfassung der Auswirkungen eben dieses Rationalisierungsprozesses auf Mensch und Gesellschaft hinterdrein. Es hat den Anschein, als ob wir, was die Produktivitätssteigerung angeht, ausgezeichnete Geschäfte machen, im menschlichen Bereich aber laufend mit erheblichen Verlusten arbeiten.

Einen Schlüssel zum Verständnis der modernen Arbeitsfrage liefern uns die Frühschriften von *Karl Marx*, für den die Arbeit mit fortschreitender Arbeitsteilung fragwürdig zu werden beginnt. Der entscheidende Wendepunkt ist die Trennung von Kopf- und Handarbeit. Damit wurde die Handarbeit „*entgeistet*“. „Je geistreicher die Arbeit, um so... geistloser und Naturknecht der Arbeiter¹⁾.“ Heute würde man sagen: Je rationeller die Produktionstechnik, um so weniger Geist, Geschick und Initiative verlangt sie vom Ausführenden. Sie beraubt den Arbeiter jeder freien Ausdrucksmöglichkeit und verurteilt ihn zur Ausfüllung einer eingegrenzten, sich stetig wiederholenden Teilverrichtung. Diesen Sachverhalt hat *Taylor* in -folgenden Worten bestätigt, die er einem Arbeiter auf eine Frage hin an den Kopf warf: „Sie sollen gar nicht denken! Fürs Denken werden andere bezahlt.“

Für die unmenschlichen Auswirkungen der industrialisierten Produktionsweise hat Marx die Begriffe „*entfremdete Arbeit*“ und „*Selbstentfremdung des Menschen*“ geprägt. Man mag zu der in dieser Begriffsbildung zum Ausdruck kommenden Philosophie stehen, wie man will: Das unbestreitbare Verdienst von Marx bleibt, die Fragwürdigkeit der industrialisierten Arbeit, im doppelten Sinne des Wortes, herausgestellt zu haben. Die von Marx geäußerte Kritik hat an Aktualität nichts eingebüßt. Damit erhebt sich die Frage: „Wenn durch die geschichtliche Entwicklung der Arbeit... das Arbeiten weithin oder gar überwiegend unhuman zu werden droht, was kann dann geschehen, um dieses Unheil abzuwenden?“ Kann der „*entfremdeten*“ Arbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit, durch längere Zeiten der Muße, ein Ausgleich entgegengestellt werden?

Fremdbestimmung

Prüfen wir zunächst die Frage, ob der Tatbestand der Fremdbestimmung der Arbeit auch heute noch gegeben ist. Nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung waren im Jahre 1950 über 75 vH der Erwerbstätigen der Bundesrepublik in unselbständiger Stellung beschäftigt. Infolge des Rückganges der Anzahl der handwerklichen Betriebe und der Zuwanderung aus Mitteldeutschland muß sich inzwischen der Anteil der Arbeitnehmer an den Erwerbstätigen noch merklich erhöht haben. In England und in den USA stellen die Arbeitnehmer gut 80 vH aller Erwerbstätigen.

Tagein tagaus, jahrein jahraus ist somit die große Mehrzahl der Erwerbspersonen heute gezwungen, in fremden Betrieben, unter fremder Anweisung, ihrem Broterwerb nachzugehen. Das gilt für den Angestellten im Büro ebenso wie für den Arbeiter in der Werkhalle. Der arbeitende Mensch ist wie ein Rädchen eingespannt in das Triebwerk

1) Karl Marx: Nationalökonomie und Philosophie, bearb. von Erich Thier, Köln und Berlin 1950, S. 144.

2) Heinrich Weinstock, Arbeit und Bildung, Heidelberg 1954, S. 32, vgl. ferner K. Schayer, Arbeit, die nicht bildet, Der Gewerkschafter, Frankfurt 1955, Nr. 9/10, S. 16 f.

der Massenproduktion. Wann, was, wo und wie gearbeitet wird, bestimmt nicht er selbst, sondern die Eigengesetzlichkeit des Produktionsapparates bzw. deren Vollstrecker, der jeweilige Vorgesetzte.

Wie sehr selbst, ja gerade der Vorgesetzte im industriellen Unternehmen Gefangener des Betriebes ist, wird durch eine Vielzahl neuerer Zeugnisse bestätigt³). Der von der „Arbeitswut“ besessene Unternehmer wird seinerseits wieder zum Verhängnis für die ihm Untergebenen und macht die schicksalsbedingte Fremdbestimmung noch unerträglicher. Gewiß mögen Arbeitsrecht, Mitbestimmung und andere Maßnahmen Härten der Fremdbestimmung mindern. An dem Tatbestand selbst können sie nicht rütteln. Denn die Fremdbestimmung ist unvermeidliche Folge der modernen technischen Arbeitsorganisation. Die Auflehnung gegen die Freiheitsbeschränkung im Betrieb ist eine in ihrer Bedeutung kaum überschätzbare bewegende Kraft gewerkschaftlicher Organisation; so wie es der viel herumgekommene französische Arbeiter *Navel* erlebt hat: „In einer Fabrik, in der die Arbeiter organisiert sind und Solidarität herrscht, atmet es sich freier⁴).“

Einseitige, entseelte Arbeit

Wie steht es mit der „Entgeistung“ der technisierten Arbeit? Die Scheidung zwischen Kopf- und Handarbeit war nur der Beginn einer weit verzweigteren Zergliederung der Produktionsvorgänge. Inzwischen ist auch die Kopfarbeit selbst nach dem Prinzip der Fließbandarbeit immer mehr in schematische, monotone, spezialisierte Teilverrichtungen zerstückelt worden. Die technisierte geistige Büroarbeit im modernen Verwaltungsbetrieb ist nicht selten sogar noch geisttötender, da sie dem Angestellten ständig äußerste Konzentration abverlangt und ihm nicht erlaubt, mit den Gedanken seiner monotonen Arbeit zu entfliehen. Die Rationalisierung macht somit auch geistige Arbeit geistlos.

Der Produktionsprozeß wird heute mit Hilfe der „Arbeitsvorbereitung“ bis auf die kleinste Verrichtung in genialer Weise vorgeplant. Doch der einzelne Arbeitnehmer hat nur einen Bolzen in das Werkstück einzusetzen oder einzelne Ziffern in den Kontenrahmen einzutragen. Die Fabrikarbeit ist „maschiniert“ und der Mensch, der nur die in der Maschinenkette gelassene Lücke ausfüllt, fast zum Maschinenteil erniedrigt. Der in Serienproduktion erstellte Kraftwagen neuesten Typs stellt einen Triumph menschlichen Geistes dar. Aber der Arbeiter, der durch Anziehen von vier Schrauben an dessen Erzeugung beteiligt war, oder der Angestellte, dessen Beitrag in einigen routinemäßigen Buchungen bestand, haben keine unmittelbare Beziehung zu „ihrem“ Werkstück. Sie fühlen sich zu dieser Arbeit nicht „berufen“. Der Beruf ist zum Job geworden. Er wird lediglich zum Zweck des Geldverdienens ausgeübt. „Geld und Macht sind der einzige Zweck der Tätigkeit in der Fabrik⁵).“ Hieraus könnte doch allenfalls gefolgert werden, daß das Industriesystem den Menschentyp hervorbringt, den es braucht.

Diese Feststellungen mögen ein wenig spitz formuliert sein, sie haben aber im großen und ganzen Geltung. Völlig vorbei am wirklichen Sachverhalt gehen jedoch folgende voreilig aus Ergebnissen von Meinungsforschungen gezogenen Schlußfolgerungen. Man befragt Arbeitnehmer danach, ob sie mit ihrer Arbeit zufrieden seien, und erhält überraschend viele positive Antworten. Dann heißt es: „Die angebliche Unzufriedenheit des Arbeiters mit seinem Schicksal stellt sich im Lichte dieser Befragung mehr oder minder als Chimäre heraus⁶).“ Als geradezu zynisch mutet die Äußerung von *Henry Ford* an,

3) Vgl. Jürgen Eide und Kurt Gauger, *Angina temporis — Zeitnot, die Krankheit unserer Tage*, Düsseldorf 1955; Aug. Knorr, *Ist die Krankheit „Ich habe keine Zeit“ heilbar?* Hamb. 1955; Landesbischof Lilje: *Die geistesgeschichtlichen Hintergründe für die Welt der Arbeit*, in „Die Kirche und die Welt der Arbeit“. Witten 1955 und Otto Kraemer „Mut zur Muße“, Vortragsreihe des Deutschen Industrieinstituts vom 31. Oktober 1955.

4) Georges Navel, *Travaux*, Paris 1945, zitiert nach G. Friedmann „Zukunft der Arbeit“, Köln 1953, S. 52.

5) Vgl. Georges Friedmann „Zukunft der Arbeit“, Bund-Verlag, Köln 1953, S. 211 ff.; Ernst Michel, *Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt*, Frankfurt 1953, S. 230 f.; Hans Freyer, *Theorie des gegenwärtigen Zeitalters*, Stuttgart 1955, S. 31 f., S. 79 f.

6) Kroeber-Keneth: *Menschenführung — Menschenkunde*, Düsseldorf 1953, S. 54.

daß der „Durchschnittsarbeiter“ sich eine Arbeit wünscht, „bei der er sich weder körperlich noch vor allem geistig anzustrengen braucht“⁷⁾.

Grundsätzlich ist zu all den Untersuchungen und Beobachtungen über die „Zufriedenheit“ mit der Arbeit zu sagen, daß die subjektiven Aussagen allein überhaupt keinen brauchbaren Maßstab für die menschliche oder ethische Bewertung einer Arbeitsverrichtung abgeben können. Auf die Dauer wird sich nahezu jeder Arbeiter mit der ihm zugewiesenen Arbeit aussöhnen, mag sie auch noch so stumpfsinnig sein; und sei es auch nur deshalb, weil er sonst an sich selbst und seinem Leben verzweifeln müßte. Diese Resignation sollte aber für den noch wachen Beobachter eher ein Alarmsignal denn ein Anlaß zur Beruhigung sein. Niemand, der mit den Arbeitsbedingungen im industriellen Betrieb vertraut ist, kann ernsthaft in Abrede stellen, daß die Verrichtung der vorherrschenden eingegrenzten Arbeitsaufgaben eintönig, freudlos und sinnleert ist. Hier ein Zeugnis aus der langjährigen Erfahrung eines französischen Arbeiters: „Die Langleweiligkeit, der Überdruß und der Zustand innerer Leere und Dürre sind die wahren Übel des Menschen ... Millionen moderner Roboter in der Serienproduktion und am Fließband leiden mehr oder weniger geduldig unter dem Überdruß“⁸⁾. Diese latente Unzufriedenheit ist auch letzter Erklärungsgrund für immer wieder hervorbrechende Protesthandlungen der Arbeitnehmerschaft, vor denen der geruhssame Bürger ratlos dasteht. Vielleicht hat der „Fall Westfalenhütte“ — die Wahl eines Betriebsrates mit kommunistischer Mehrheit in einem großen Betrieb, der hinsichtlich Entlohnung und betrieblicher Sozialleistungen eine Spitzenstellung einnimmt — wenigstens die gesunde Schockwirkung gehabt, der Öffentlichkeit vor Augen zu führen, daß in unserer Arbeitswelt einiges nicht stimmt.

Neuerdings wird viel von einer „*Requalifizierung*“ der technisierten Arbeit gesprochen. Auf weite Sicht gesehen mag da „etwas dran“ sein. Meist ist aber bei solchen Behauptungen der Wunsch der Vater des Gedankens. Richtig ist allerdings, daß ungelernete Arbeitsverrichtungen zunehmend von angelernten Tätigkeiten verdrängt werden. Die Anlernzeit für derartig „qualifizierte“ Arbeiten schwankt in der Regel zwischen einem Tag und zwei Wochen. Nach *Georges Friedmann* ist in den Fordwerken in den USA der Anteil der Hilfsarbeiter, die in weniger als zwei Wochen angelernt werden können, gegenüber den Schätzungen vom Ende der zwanziger Jahre nicht gesunken. „Sie stellen 75 vH, teilweise 80 vH der Belegschaften der Produktionsabteilungen. Die Zahl der Facharbeiter mit einer methodischen und vollständigen Berufsausbildung ... ist sehr gering; sie zeigt keine Tendenz zum Ansteigen“⁹⁾.

Mag auch die Zahl der technisch vorgebildeten Angestellten ansteigen, so ändert das doch nichts daran, daß jede Art der industrialisierten Arbeit den Menschen in höchst *einseitiger* Weise in Anspruch nimmt. „Der Prozeß der Spezialisierung des gesamten Lebens schreitet unaufhörlich fort und ist durch nichts aufzuhalten“¹⁰⁾. In einem von westdeutschen Wissenschaftlern und Praktikern im Jahre 1952 erstatteten Gutachten wird zu dieser Entwicklung ausgeführt: „Die Berufe spalten sich immer mehr auf und werden zahlreicher. Der Inhalt der einzelnen Berufe wird aber immer enger und dürftiger“¹¹⁾.

Verapparatur

Die moderne Soziologie spricht von einer „*Versachlichung*“ der zwischenmenschlichen Beziehungen im Industriebetrieb. Man könnte diesen Tatbestand auch als „*Entpersönlichung*“ bezeichnen. Damit ist folgendes gemeint. Mit der Verlagerung der Produktion

7) H. Ford „Mein Leben und Werk“

8) Georges Navel, Travaux, Paris 1945; zitiert bei G. Friedmann a.a.O., S. 48.

9) G. Friedmann a.a.O., S. 124.

10) Erwin Krause, Industrielle Berufsausbildung, Stuttgart 1955.

11) Gutachten zur Berufsausbildung der deutschen Jugend, erstattet vom Ausschuß für Berufserziehung i. A. der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Deutschen Bundesrepublik, Bielefeld 1952; zitiert nach „Wert und Unwert der Berufe“, Fachberichte der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Düsseldorf, Februar 1956, S. 6.

in den industriellen Betrieb wird die Einheit von Lebens- und Arbeitsraum aufgelöst. Im Familien- und Kleinbetrieb bestimmen familiäre und personhafte Beziehungen die gesamte Zusammenarbeit. Im Großbetrieb herrscht in einseitiger Weise der nackte Produktionszweck. Persönliche Kontakte werden durch technische ersetzt¹²). Die versachlichte Arbeitsteilung, die Organisation, wird zur vermittelnden Instanz¹³). Auf Schritt und Tritt stellen sich Maschinen und Apparate zwischen die zusammenarbeitenden Menschen. Die Entscheidungen werden oft anonym „vom grünen Tisch“ gefällt. Im Auge hat man dabei nicht den Menschen Meier, Müller oder Schulze, sondern die Funktion, die der einzelne in der Produktionskette ausfüllt.

Diese Verapparatur macht den Produktionshergang unübersichtlich und unverständlich. Deshalb ist es dem Arbeitnehmer häufig nicht möglich, der von ihm ausgeführten Teilverrichtung einen über den bloßen Geldverdienst hinausgehenden Sinn abzugewinnen. Zudem erschwert es der gegebene institutionelle Rahmen, sich die betrieblichen Ziele zu den eigenen zu machen¹⁴).

Es sei zugestanden, daß die getroffenen Feststellungen nicht schlechthin verallgemeinert werden dürfen. Glücklicherweise gibt es Ausnahmen. Wir können uns sogar mit einiger Berechtigung der Hoffnung hingeben, daß im Zuge fortschreitender Automatisierung die Bedeutung der eintönigen Arbeitsverrichtungen wieder abnimmt. Auch sollte man sich vor einer Idealisierung der Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit hüten. Noch mehr hüten sollte man sich aber vor einem „Auf-die-leichte-Schulter-Nehmen“ der heutigen Arbeitsfrage. Der Segen der Arbeit mag von jeher mit dem Fluch der Mühsal behaftet gewesen sein. Aber heute sehen wir uns der unabweislichen Tatsache gegenüber, daß der Fluch der Arbeit den Segen verschlingt. Der Mehrzahl der heutigen Arbeitnehmer bietet die industrialisierte Arbeit nicht mehr die Möglichkeit, die Bestätigung ihrer selbst zu erlangen. „Die meisten Arbeiter und Arbeiterinnen sind zu ständig wiederholten und auf wenige Handgriffe beschränkten Arbeiten verurteilt, die für sie keinen Sinn und keine Bedeutung haben¹⁵).“ Solche Arbeit wird eingestandener- und uneingestandenermaßen nur als drückende, in stumpfer Passivität erduldet Belastung erlebt. Zu mechanischem, sinnentleertem Tun entartet, hat die in Teilfunktionen zersplitterte technisierte Arbeit aufgehört, den Menschen zu bilden.

Arbeitsfrage und Freizeitfrage

Was können wir zur Lösung dieser durch die moderne Arbeitsfrage bedingten menschlichen Probleme tun? Wir müssen uns hier mit dem Aufwerfen dieser überaus bedeutsamen Frage begnügen. Sie sollte sehr ernst genommen und von vielen Seiten angepackt werden. Ob es eine echte „Lösung“ überhaupt gibt, müssen wir offenlassen. Beschränken wir uns auf die Beantwortung der eingangs gestellten Frage: Kann eine Vermehrung der Freizeit den böartigen Auswirkungen der industrialisierten Arbeitsweise entgegenwirken?

Bei erstem Zusehen scheinen wir in einem hoffnungslosen Dilemma zu landen. Zwischen Arbeit und Freizeit besteht ein unlöslicher Zusammenhang. Einer sinnentleerten Arbeit entspricht eine sinnentleerte Freizeit¹⁶). „Wer stumpfsinnig seinen Achtstundentag abarbeitet, der kann ja gar nicht anders, als auch seine Freizeit mit der Geistlosigkeit von Amüsierbetrieb totschlagen¹⁷).“

Betrachten wir aber einmal das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit genauer. Wir erkennen dann bald, daß eine Beziehung zwischen der Art der Freizeitverwendung und

12) Das gilt übrigens nicht nur für die Arbeitswelt, sondern auch für den gesamten Bereich des öffentlichen Lebens, angefangen von Behörden bis zu den verschiedensten Verbänden; Kirche und Gewerkschaft nicht ausgenommen.

13) Vgl. H. Schelsky, *Soziologie*, Düsseldorf—Köln 1955, S. 157 f.; ferner Heinz Kluth in „Die 40-StundenWoche“, Darmstadt 1955, S. 29 f.

14) Vgl. Norbert Plewa, *Ein wirtschaftsorganisatorischer Versuch des Ständigen Ausschusses für Selbsthilfe*, Archiv f. öffentl. u. freigemeinwirtschaftl. Unternehmen, Göttingen 1954, 4, S. 357 f.

15) Georges Friedmann a.a.O., S. 218.

16) Vgl. Walter Dirks, *Der DGB fordert die 40-Stunden-Woche*, Frankfurter Hefte, Oktober 1955.

17) Heinrich Weinstock, *Arbeit und Bildung* a.a.O., S. 103.

der Länge der Arbeitszeit besteht. Wenn der Arbeitnehmer, ob Hilfsarbeiter oder leitender Angestellter, nach mehr als zehnstündiger Abwesenheit — Arbeitspause und Wegezeiten eingerechnet — nach Hause zurückkehrt, sinkt er zunächst einmal völlig ausgepumpt in den Sessel. Er wechselt mit „Muttern“ und den „Gören“ ein paar Worte und nimmt sich dann eine Zeitung zur Hand. Anschließend verbringt er die verbleibenden wenigen Stunden vielleicht im Kino, etwas Spannendes, Aufpeitschendes muß es sein oder etwas fürs Gemüt. Das Ganze bezeichnet der Wissenschaftler als „passive Erholung“.

Kann man eigentlich etwas anderes erwarten? Die verbleibende Freizeit reicht gerade hin, um den angespannten Körper und Geist zu befähigen, sich am folgenden Werktag erneut zu verausgaben. Da der Mensch aber nun einmal ein mit Geist und Seele begabtes Wesen ist, sucht er die Erlebnisarmut des Werktages durch vorgegaukelte Erlebnisse in der Traumfabrik Kino oder auf dem Sportplatz zu übertünchen. Soweit ist die Freizeit nicht viel mehr als Entspannung und Ablenkung, *lediglich eine Arbeitspause außerhalb des Betriebes*. Die eigentliche Freizeit beginnt erst nach der Pause. Aktive Erholung erfordert Spannkraft. Daher ist die Frage am Platze: Reicht die heute bei 48stündiger wöchentlicher Arbeitszeit dem Menschen verbleibende Freizeit aus, um mehr als eine „Pause“ zu sein? Nein! Erst das verlängerte Wochenende gibt dem arbeitenden Menschen von heute überhaupt hinreichende Möglichkeiten, in ihm schlummernde bessere Fähigkeiten und Neigungen zur Entfaltung zu bringen.

Wohl ist die Verlängerung der Freizeit nur eine Chance, keine sichere Gewähr dafür, daß die Freizeit auch sinnvoll verwendet wird. Sinnerfüllte Freizeitbeschäftigung anzuregen und zu fördern ist und bleibt eine verantwortliche Aufgabe.

Es ist erstaunlich, welche Energie schon heute viele Arbeitnehmer nach langer anstrengender Arbeit aufbringen, um durch aktive Freizeitbeschäftigung ihr Leben zu bereichern. Sei es die Betätigung in Sport-, Gesang- oder Wandervereinen, in Abendkursen zur beruflichen Fortbildung oder die Beschäftigung mit den verschiedenartigsten Steckenpferden. In der „Lustarbeit“ sucht der Arbeitnehmer den Ausgleich für die einseitige „Mußarbeit“¹⁸⁾. Daß bei Verkürzung der Arbeitszeit breiteste Kreise der Arbeitnehmer diesen Weg einschlagen, beweist die nach Einführung der 40-Stunden-Woche in Amerika sich ausbreitende „Mach-es-selbst-Bewegung“. Handwerkliche Fertigkeiten und Künste, deren berufsmäßige Ausübung längst aufgegeben worden sind, feiern in der Freizeit Auferstehung.

Die Gefahr des Versumpfens in der Arbeit

Wollen die Arbeiter weniger arbeiten? „60 Stunden wöchentliche Arbeitszeit garantiert!“ Diese Aufschrift an Baustellen dient nicht etwa der Abschreckung, sondern der Anwerbung von Arbeitern. Das Überstundenschieben ist zu einer weitverbreiteten Unsitte geworden. Gewiß nicht aus lauter Arbeitsfreude! Man will mehr verdienen. Wir befinden uns in der Tat in einem Teufelszirkel: Der Unternehmer setzt einen kostspieligen Reklameapparat in Bewegung, um die Verbraucher zum Kauf seiner Erzeugnisse zu veranlassen. Massenproduktion verlangt Massenabsatz. Vertreter werden dem Arbeiter ins Haus geschickt, und Anschaffungen, die seine Verhältnisse übersteigen, werden ihm mittels Ratenzahlungen schmackhaft gemacht. Diese müssen nun abgestottert werden. Daher die Neigung zum Überstundenschieben, daher erneute Steigerung der Produktion... und erneute Bemühungen, den Absatz zu steigern. So dreht sich die Mühle weiter.

Das ist die eine Seite der Sache. Und hier die andere. Der Mensch braucht *gesellschaftliche Anerkennung* wie der Fisch das Wasser. Die technisierte Arbeit läßt dem Geltungsbedürfnis wenig Spielraum. Daher drückt sich das Bestreben nach gesellschaftlicher Anerkennung heute vor allem in der *zur Schau gestellten Lebenshaltung* aus. Der

18) Vgl. Gottlieb Duttweiler, Arbeitszeitverkürzung schafft Raum für den Menschen, in Haller—Kroebel—Seischab, „Die 40-Stunden-Woche“, Darmstadt 1955, S. 134 f.

tadellose Anzug, das knatternde Motorrad, der Rundfunk- und Fernsehapparat (neuestes Modell) müssen dazu herhalten, das Geltungsbedürfnis zu befriedigen, das im beruflichen und außerberuflichen Lebenskreis zu kurz kommt. Die herkömmlichen Vorstellungen einer standesgemäßen Lebenshaltung, die früher den Bedarf in Grenzen hielten, sind längst dahingeschwunden¹⁹⁾.

Hiergegen ist nichts einzuwenden, sofern die Aufwendungen in einem angemessenen Verhältnis zum Einkommen stehen. Das aber ist gerade häufig nicht der Fall. Man lebt über seine Verhältnisse. Die fehlenden Beträge versucht man durch Mehrarbeit hereinzubekommen. Zu spät stellt sich dann heraus, daß die vorübergehende Hebung des Lebensstandards mit dem Raubbau an der Gesundheit zu teuer bezahlt wurde.

Wir predigen weder Bescheidenheit noch Enthaltensamkeit, etwa nach dem Motto „Margarine statt Butter“ oder gar „Kanonen statt Butter“. Der Arbeitnehmer soll an den süßen Früchten der Massenproduktion ebenso teilhaben, wie er ihre bitteren tagtäglich auszukosten hat. Der Arbeiter, der am Fließband in der Automobilfabrik steht, hat ein ebenso gutes Anrecht darauf, ein Motorrad oder einen in seinem Werk erstellten Wagen zu besitzen wie der Kapitalgeber. Wie könnte er auch seiner Arbeit auf die Dauer einen Sinn abgewinnen, wenn man ihm dieses Recht verwehrt? Aber er sollte sich dafür nicht abrackern müssen. Der Arbeiter sollte nachdrücklicher den ihm zukommenden Anteil am Ergebnis seiner Hände Arbeit verlangen. Leider verbleibt ihm keine Zeit dafür, wenn er mit Überstunden eingedeckt ist. Dann erhält er trotz aller Betriebsamkeit nicht mehr, sondern weniger, als bei tatkräftigem gewerkschaftlichem Einsatz herauspringen würde.

Der Kampf für die Einführung der 40-Stunden-Woche ist die wirksamste Waffe gegen das Überstundenunwesen. Ist der Arbeitnehmer erst einmal in den Genuß des verlängerten Wochenendes gekommen, so wird er die zwei freien Tage in der Woche nicht mehr missen wollen. Nicht die Ableistung von überlangen Arbeitszeiten, die die Gesundheit unterhöheln und die Menschen in der Arbeit versumpfen lassen, sondern die Einführung der 40-Stunden-Woche bewirkt einen gehobenen Lebensstandard.

Das menschliche Grundanliegen der Arbeitszeitverkürzung

Der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit“, sagt *Alfred Weber*, „ist in Wahrheit ein Kampf um ein Vollmenschentum, das die Arbeiterschaft sich gegenüber den Entseelungstendenzen der Arbeit zu retten versucht hat²⁰⁾.“

Es gilt, der einseitigen Beanspruchung durch die mechanisierte Teilarbeit den Ausgleich entgegenzustellen. „Die Vergrößerung der Freizeit durch ständige Verkürzung der Arbeitszeit, . . . die Verlagerung des sozialen Selbstbewußtseins und der innerlichen Lebenserfüllung in Tätigkeiten außerhalb des Berufs und der Arbeit. . . sind die sozialen Kompensationen für den menschlich und sozial unergiebigsten Charakter vieler technisierter Arbeitsformen²¹⁾.“ Diesen Ausgleich kann der Mensch finden in sinnvoller Freizeitbeschäftigung und in ruhigen, der Selbstbesinnung gewidmeten Stunden der Muße.

Die Hinausverlagerung der Arbeit aus dem Heim in den fremden Betrieb hat die Möglichkeit des Zusammenseins der Familie auf die arbeitsfreie Zeit beschränkt. Darum ist hinreichende Freizeit heute auch *Voraussetzung für ein gesundes Familienleben*²²⁾. Wo selbstbestimmtes Tun nur noch in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, bedeutet ein Mehr an Freizeit für den arbeitenden Menschen *ein Mehr an eigenbestimmtem Leben, ein Mehr an Freiheit*. Ist die Vermehrung der Freizeit auch kein Allheilmittel für die aufgezeigten Übel, so leistet sie doch einen gewaltigen Beitrag zur Humanisierung der industriellen Arbeitswelt.

19) Vgl. Heinz Kluth, Die 40-Stunden-Woche, a.a.O., S. 38 f.

20) Alfred Weber, Mensch und Gesellschaft; in Das Weltbild unserer Zeit, Nürnberg 1954.

21) H. Sdaelsky, Soziologie a.a.O., S. 177/178.

22) Vgl. die Abhandlung des Verfassers: Arbeitszeitverkürzung im Streite der Meinungen (mit ausführlichen Literaturhinweisen zur Frage der 40-Stunden-Woche), Fachberichte der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Dez. 1955, S. 1 f.