

Klaus Pickshaus (Gewerkschaftssekretär, IG Metall)

## **Thesen zum Forum „Arbeitszeitverkürzung – nur eine Erinnerung aus der Vergangenheit oder brauchen wir eine gesetzliche Höchstarbeitszeit?“**

Die Themenstellung des Forums enthält eine Zuspitzung auf die Frage der gesetzlichen Regulierung; notwendig wäre die Erweiterung der Fragestellung auf eine umfassende arbeitszeitpolitische Offensive, die notwendigerweise unterschiedliche Dimensionen enthält. In diesem Sinne sind die Thesen zu verstehen.

### **1. Zur historischen Dimension**

Die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche war Eckpunkt eines gewerkschaftlichen Gegenprojekts, in dem eine Antwort auf die gewachsene Intensität der Arbeit und die Abwehr der Schwächung der abhängig Beschäftigten durch die verfestigte Massenarbeitslosigkeit enthalten war. Eine Verallgemeinerung dieses Erfolgs auf gesetzlicher Ebene gelang zu keinem Zeitpunkt.

Das Kapital hat diese partielle Niederlage um die Arbeitszeitfrage nie akzeptiert und dringt seitdem auf eine Revision. Seit Mitte der 90er Jahre haben die Gewerkschaften die Hegemonie über die Zeitfrage gesellschaftlich und vor allem in den Betrieben verloren. Dies ist Ausdruck einer generellen Defensivsituation der Gewerkschaften.

Dennoch verlangt die steigende Produktivität weitere Arbeitszeitverkürzung: Dies geschieht entweder unkontrolliert und bruchstückhaft in Form von Massenarbeitslosigkeit, also Null-Stunden-Arbeitszeit für Millionen Menschen. Oder Arbeitszeitverkürzung erfolgt koordiniert und für alle, durch Tarifvertrag oder durch Gesetz. Das ist auch heute die Alternative.

Heutige Arbeitszeitpolitik stellt sich hauptsächlich dar als Restrukturierungsprojekt des Kapitals und der politischen Klasse hin zu einem „flexiblen, deregulierten Kapitalismus“. Die gegenwärtigen Konflikte um Arbeitszeitverlängerungen und eine noch weitergehende Flexibilisierung sind selbst Bestandteil der Auseinandersetzung um eine neue kapitalistische Betriebsweise bei anhaltender Massenarbeitslosigkeit. Arbeitszeit ist zudem weitgehend zur Manövriermasse bei den Standort(erpressungs)vereinbarungen geworden. Entgrenzung von Arbeitszeit und Leistung sind die Haupttrends, die die Erfordernisse des Marktes zu den Imperativen für die Arbeitsverausgabung machen. Damit wird eine neue Maßlosigkeit in der Arbeit gefördert, die alle noch vorhandenen tariflichen und gesetzlichen Begrenzungen überschreitet. Prototyp für dieses neue Arbeitszeit- und Leistungsregime ist die „Vertrauensarbeitszeit“ nach dem Motto „Macht was ihr wollt, aber seid profitabel“.

### **2. Zur aktuellen Lage**

Arbeitszeitverlängerung ist zu einer Roll-back-Strategie der gesamten politischen Klasse geworden, was neben den zunehmenden betrieblichen Abweichungen von der tariflichen 35-Stunden-Regelung u.a. die zurückliegenden Konflikte im öffentlichen Dienst 2006 und die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten belegen.

Mit dem Trend zur Arbeitszeitverlängerung in Deutschland wurden gleichzeitig die Schritte zur Arbeitszeitverkürzung vor allem in Frankreich torpediert. Nach dem Mikrozensus 2003 belaufen sich die faktischen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland auf 41 Stunden; nach der DIW-Auswertung auf Basis des SOEP von 2003 sogar auf 42,4 Stunden (dies schließt immer die geleisteten Überstunden ein). Damit liegt Deutschland im Mittelfeld der EU-15-Staaten. Vor allem Großbritannien und Griechenland haben noch längere Arbeitszeiten.

In Sachen betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung ist Deutschland sogar zu einem Vorreiter in Europa geworden: 84 % der deutschen Unternehmen praktizieren dies (EU-Durchschnitt: 70 %).

Allerdings stellt der neue DIW-Wochenbericht (April, 14/2007) auch fest: „Sehr lange Wochenarbeitszeiten von über 40 Stunden sind weder für eine Mehrheit von Frauen noch für Männer attraktiv.“ Die Kluft zwischen Arbeitszeitwünschen und tatsächlicher Arbeitszeit sei eklatant.

Hierzu auch schon Bielenski u.a. (2002): „Die Arbeitszeitwünsche sind insgesamt homogener als die tatsächlichen Arbeitszeiten. Wer besonders lange arbeitet, möchte eher kürzer arbeiten, wer besonders kurz arbeitet, möchte eher länger arbeiten. Insgesamt zeichnet sich der Wunsch ab, kürzer zu arbeiten – im gesamteuropäischen Durchschnitt wollen die abhängig Beschäftigten knapp vier Stunden weniger arbeiten als derzeit üblich.“

Mit anderen Worten: „Die Wünsche der Beschäftigten weisen in Richtung eines neuen Arbeitszeitstandards, der im Bereich (heutiger) kurzer Vollzeit oder langer Teilzeit liegt.“ (A. Wagner 2004)

### **3. Wie aus der Defensive herauskommen?**

Eine neue arbeitszeitpolitische Kampagne wird mehrere Aufgaben zu lösen haben:

Erstens und vor allem wird sie koordiniert Widerstandslinien gegen jede Arbeitszeitverlängerung und Lohnsenkung in den Betrieben aufbauen müssen.

Zweitens wird sie mit einem integrierten Konzept versuchen müssen, die Hegemonie über die Arbeitszeitfrage in den Betrieben und in der Gesellschaft zurück zu gewinnen. Dabei können politische und gesetzliche Initiativen eine wichtige Unterstützung bieten.

Drittens wird dies voraussetzen, die Arbeitszeitfrage als einen Bestandteil eines umfassenden arbeitspolitischen Konzeptes von Guter Arbeit („der Arbeit wieder ein gesundes Maß geben“) zu entwickeln, das auch Leistungsregulierung und Arbeitsgestaltung einschließt.

Und viertens erfordert heutige Arbeitszeitpolitik einen Konsens, der auch Geschlechterdemokratie berücksichtigt und Fragen der Mitbestimmung über die Lage und Verteilung, die Planung der Arbeitszeit und Fragen der Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf stärker in den Mittelpunkt rückt. Angesichts des stark gewachsenen Bedürfnisses einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeit ist ein Abschied vom Monopol des Modells einer lebenslangen, gleich verteilten und standardisierten Arbeitszeit als allgemeinverbindliche Normalität angesagt. Dies schließt auch die Suche nach optionalen abgesicherten Ausstiegsmöglichkeiten aus der Erwerbsarbeit (Kindererziehung, Fortbildung, Pflegezeit usw.) ein.

#### **4. Den Weg zur Arbeitszeitverkürzung neu erschließen!**

Unmittelbar ergeben sich unterschiedliche Handlungsdimensionen:

(1) *Generelle Arbeitszeitverlängerung verhindern*: Die vordringliche Aufgabe in den kommenden Jahren wird sein, eine generelle Arbeitszeitverlängerung zu verhindern. Die Maßzahl ist und bleibt die 35-Stunden-Woche. Dies kann nur dann erfolgreich sein, wenn es gelingt, in den betrieblichen Abwehrkämpfen um Arbeitsplätze, Standorte und Tarifstandards ein höheres Maß an koordiniertem Vorgehen zu erreichen.

(2) *Begrenzung der tatsächlichen Arbeitszeiten*: Die Arbeit braucht wieder ein gesundes Maß. Der 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche gewinnen erneut als Höchst-arbeitszeitgrenzen an Aktualität. In der Metall- und Elektroindustrie ist die Diskrepanz zwischen tariflichen und realen Arbeitszeiten mittlerweile am größten. Das unterstreicht den Handlungsbedarf. Dabei ist bei allen Befragungen sichtbar, dass für länger arbeitende Beschäftigte die fixierten niedrigeren Regelarbeitszeiten wichtige Referenzpunkte bleiben. Angesichts ausufernder Arbeitszeiten („Arbeiten ohne Ende“) und Belastungen durch Schichtarbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen haben gesundheits- und arbeitswissenschaftliche Essentials für eine gesundheitsverträgliche Arbeitszeitgestaltung wieder stärker an Bedeutung gewonnen. Sie können systematischer als bisher in betriebspolitischen Aktionen genutzt werden (vgl. Arbeitszeit-TÜV und Schichtplan-Ergonomie des IG Metall-Projekts Gute Arbeit).

(3) *Arbeitszeit- und Leistungs politik in einem Verständnis von guter Arbeit als Einheit denken*: Leistungsdruck spielt bei den Arbeitszeiten eine dominierende Rolle, da die leistungspolitischen Rahmenbedingungen die Beschäftigten veranlassen, permanent ihre Arbeitszeiten auszudehnen. Umgekehrt ist die Definition eines Pensums im Rahmen einer Leistungszielvereinbarung nur sinnvoll, wenn auch die Grenzen der Arbeitszeit berücksichtigt wurden. Gerade der Umgang mit einer zunehmend marktgesteuerten Arbeits- und Arbeitszeitorganisation (z.B. „Vertrauensarbeitszeit“) gehört nach wie vor zu den schwierigsten Herausforderungen.

(4) *Erfolgreiche „Grenzziehung“ nur mit aktivem Einsatz der Beschäftigten*: Ohne aktiven Einsatz der Beschäftigten für ihr gesundes Maß an Arbeitszeit läuft jede Arbeitszeitpolitik ins Leere. „Den Beschäftigten selbst wird künftig eine aktive – wenn nicht die entscheidende – Rolle bei der Realisierung vereinbarter Arbeitszeitregulierung zukommen. Weil das so ist, bedarf es zunächst einer breiten Debatte über konsensfähige Leitbilder der Arbeitszeitregulierung. Nur wenn sich die Beschäftigten mit den Regelungen identifizieren, werden sie ihnen auch Geltung verschaffen.“ (A. Wagner 2004) Damit ist auch das Verhältnis von Regulierung und betriebspolitischem Handeln neu zu bestimmen – eine große Herausforderung für eine Interessenvertretung, die weitgehend bisher durch stellvertretendes Handeln geprägt ist.

#### **5. Integrierter Strategieansatz auch in der Arbeitszeitpolitik**

Da die arbeitszeitpolitische Defensive Bestandteil einer umfassenden gewerkschaftlichen Defensive in der Betriebs-, Tarif- und Sozialpolitik ist, erfordern Ansätze, aus der Defensive heraus zu kommen, ein integratives Vorgehen, das alle Handlungsdimensionen einschließt.

In der IG Metall gibt es seit mehreren Jahren eine Strategiedebatte, die sowohl eine Reduzierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf die Kernfelder der Betriebs- und Tarifpolitik als auch ein Ausspielen gegenüber der Gesellschafts- und Sozialpolitik vermeiden will. Angesagt ist ein integrativer Strategie- und Handlungsansatz. M.a.W.: Die Erschließung neuer betriebs- und tarifpolitischer Handlungsansätze in der Arbeitszeitpolitik ist zwingend durch sozial- und gesellschaftspolitische Schritte zu flankieren.

Auf einige Ansätze sei hingewiesen:

– Die Debatte um Höchstgrenzen der Arbeitszeit kann insbesondere in der Auseinandersetzung um die EU-Arbeitszeitrichtlinie offensiv aufgegriffen werden. Dies beinhaltet auch Schlussfolgerungen für das Arbeitszeitgesetz. Das ausgezeichnete Material der Vereinten Europäischen Linken/Nordische Grüne Linke „Arbeiten bis zum Umfallen? Der Angriff auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie“ fordert einen neuen EU-Arbeitszeitstandard: „Die maximale Wochenarbeitszeit ist in einem ersten Schritt nach oben drastisch zu begrenzen (z.B. auf 42 Wochenstunden).“

– Soll mit Arbeitszeitverkürzung ein Abbau von Arbeitslosigkeit erreicht werden (ohne Arbeitsverkürzung auf die Beschäftigungsdimension zu reduzieren), ist dies erstens durch eine andere staatliche Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu begleiten – allein schon um den Druck auf die Belegschaften zu verringern – und gleichzeitig zu diskutieren, ob eine Ziel-Mittel-Umkehr angesagt wäre, die als anvisiertes Ziel zu allererst das Volumen des Beschäftigungsaufbaus definiert und als Mittel die Wege der Arbeitszeitverkürzung optional anbietet (Verkürzung der Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit usw.). Das Hauptziel wäre auf jeden Fall ein zwingender Beschäftigungsaufbau.

– Wenn künftig eine optionale Arbeitszeitpolitik an Gewicht erhält, steigt der Bedarf an einer umfassenden sozial- und gesellschaftspolitischen Flankierung, da angesichts der heutigen Struktur der sozialen Sicherungssysteme kürzere Wochen- und Lebensarbeitszeiten sowie Teilzeit und gewollte Arbeitsunterbrechungen mit oftmals erheblichen sozialen Notlagen verknüpft sind. Die Realisierung solcher Optionen setzt zudem den Wiederaufbau einer entsprechenden gesellschaftlichen Infrastruktur voraus (z.B. Kindererziehung, Pflegetätigkeit und Ausbildung).

Auf all diesen Feldern kann eine Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften und der Linken Vorstöße unternehmen. Entscheidend für einen Erfolg wird die Verknüpfung der Initiativen im betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Bereich sein.

Verwendete Literatur:

H. Bielenski, G. Bosch, A. Wagner (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern, Frankfurt/New York

A. Wagner (2004): Im Rückwärtsgang zur 40-Stunden-Woche. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten und wie man sie in Übereinstimmung bringen kann. Quelle: [www.wissentransfer.info](http://www.wissentransfer.info), Ordner: Arbeitszeit

Weitere Informationen: [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit)