



Daniel Behruzi/Fanny Zeise (Hrsg.)

**INDIVIDUELLE BEDÜRFNISSE,
KOLLEKTIVE AKTIONEN,
POLITISCHE ALTERNATIVEN**

BEITRÄGE ZUR NEUEN ARBEITS-
ZEITDEBATTE

INHALT

Einleitung	3
Sybille Stamm/Richard Detje Kämpfe um Zeit	5
Teil 1	
Umkämpfte Zeit: Tarifpolitische Erfolge, gesetzliche Deregulierung	11
Susanne Ferschl Schutzrechte verteidigen, Selbstbestimmung stärken	11
Bundesregierung und Arbeitgeber wollen das Arbeitszeitgesetz aufweichen	
Bernd Riexinger Arbeit, die zum Leben passt	15
Die Zeit ist reif für die «kurze Vollzeit»	
Jutta Krellmann Humanisierung 2.0	19
Überlange und entgrenzte Arbeit machen krank	
Reinhard Bispinck Tarifliche Arbeitszeitpolitik	22
Wahloptionen als neues Instrument der Arbeitszeitgestaltung	
Stephan Krull/Margareta Steinrücke 30 Stunden sind genug	33
Ein Plädoyer für kollektive Arbeitszeitverkürzung	
Teil 2	
IG Metall: Rückkehr der Arbeitszeitfrage	35
Daniel Behruzi Zurück in die Zukunft	35
Die IG Metall hat das Thema Arbeitszeit wieder auf die Agenda gesetzt	
Hilde Wagner Mehr Zeit zum Leben – in und außerhalb der Arbeit	40
Neue Arbeitszeitregelungen in der Metall- und Elektroindustrie	

«Wir wollen die 35-Stunden-Woche für alle»	48
Ein Gespräch mit Jan André, Leiter des IG-Metall-Vertrauenskörpers im VW-Werk Zwickau	
Stephan Krull	
Krise als Chance	51
Die Automobilindustrie steckt in einem Dilemma	
Teil 3	
ver.di: Arbeitszeit und Personalbemessung gehören zusammen	53
Volker Mörbe	
Streikfähigkeit entscheidet	53
ver.di diskutiert über Modelle zur Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst	
Daniel Behruzi	
Grenzen setzen	57
Krankenhausbeschäftigte streiten für mehr Personal und dafür, dass Freizeit auch freie Zeit ist	
Verzeichnis der Autor*innen	62

EINLEITUNG

Um das Thema Arbeitszeit ist es in den deutschen Gewerkschaften lange still gewesen. Zwar war in der Krise 2008/09 die vorübergehende und von den Beschäftigten größtenteils selbst finanzierte Arbeitszeitverkürzung von zentraler Bedeutung, um Massenentlassungen bei den Stammbeslegschaften weitgehend zu vermeiden – ein offensichtlicher Beleg dafür, dass Arbeitszeitverkürzung Beschäftigung sichert –, doch ging die anschließende Entwicklung in die entgegengesetzte Richtung: In den folgenden Boomjahren wurden Arbeits- und Betriebsnutzungszeiten ausgeweitet, haben die Unternehmen die Flexibilisierung einseitig zu ihren Gunsten vorangetrieben. Zudem berichten Beschäftigte aller Branchen davon, dass sich Arbeitsintensität und -belastung drastisch erhöht haben.

Höchste Zeit also, die Fragen nach der Länge und der Verteilung der Arbeitszeiten wieder anzugehen und eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive zu starten, für die Richard Detje, Sybille Stamm und Florian Wilde bereits 2014 in der von der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegebenen Broschüre «Kämpfe um Zeit» plädiert haben.

Die Gewerkschaften haben das Thema Arbeitszeit endlich wiederentdeckt und in die tarifpolitischen Auseinandersetzungen getragen, wie die Tarifabschlüsse bei der Bahn, in der Metallindustrie und anderswo dokumentieren. Gleichzeitig arbeiten Unternehmerverbände und (neo-)liberale Politiker*innen unter dem Vorwand der Digitalisierung an der Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes. Da die «Kämpfe um Zeit» also wieder entbrannt sind, steht in den Gewerkschaften und in der Linken eine neue Arbeitszeitdebatte an. Diese steckt allerdings noch in den Anfängen. Um sie zu befördern, versammelt die vorliegende Broschüre Beiträge über unterschiedliche Aspekte und aktuelle Entwicklungen.

Einen Blick zurück und nach vorn werfen zunächst Richard Detje und Sybille Stamm in ihrem einleitenden Beitrag. Sie umreißen die Lage, die Aufgaben und Leitplanken der neuen Arbeitszeitdebatte.

Im ersten Teil der Broschüre skizzieren Susanne Ferschl, Bernd Riexinger und Jutta Krellmann die politischen Konfliktlinien. Sie stellen den Forderungen nach weiterer gesetzlicher Deregulierung und Verlängerung der Arbeitszeiten Konzepte wie die der «kurzen Vollzeit» entgegen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Gesellschaft orientieren. Und sie zeigen, wie parlamentarische und öffentlichkeitswirksame Aktivitäten die gewerkschaftliche Bewegung in den Betrieben und in der Tarifpolitik unterstützen können.

Einen Überblick über die neueren tarifpolitischen Entwicklungen zum Thema Arbeitszeit gibt Reinhard Bispinck – insbesondere über die in diversen Tarifverträgen enthaltenen Wahloptionen zwischen Arbeitszeitverkürzung bzw. zusätzlichen freien Tagen und Entgelterhöhungen. Im Kontrast zu dieser Praxis argumentieren Stephan Krull und Margareta Steiner für die «klassische» Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung in Form einer 30-Stunden-Woche und beziehen sich dabei unter anderem auf Erfahrungen mit verkürzten Arbeitszeiten bei Volkswagen in den 1990er Jahren.

Im zweiten Teil diskutieren Daniel Behruzi und Hilde Wagner den Verlauf und das Ergebnis der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie 2018. Der Vertrauenskörperleiter des Volkswagen-Werks Zwickau, Jan Andrä, berichtet im Interview, warum die IG Metall die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland nach vielen Jahren wieder auf die Agenda gesetzt hat. Und Stephan Krull begründet, warum Arbeitszeitverkürzung eine zentrale ge-

werkschaftliche Antwort auf die strukturelle Krise der Automobilindustrie sein sollte.

Die Arbeitszeitdiskussion in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zeichnet Volker Mörbe im dritten Teil nach. Daniel Behruzi betont mit Bezug auf die Bewegung für mehr Personal und Entlastung im Krankenhaus den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit- und Leistungs politik. Arbeitszeitverkürzung könne angesichts der hohen Belastung hier nur in engem Zusammenhang mit der Durchset-

zung von Personalstandards zu einem mobilisierungsfähigen Thema gemacht werden, so seine These.

Die versammelten Beiträge beleuchten schlaglichtartig zentrale Aspekte der neuen Arbeitszeitdiskussion und sollen zur weiteren Debatte einladen. Denn die «Ökonomie der Zeit» ist wieder Thema. Gut so.

Daniel Behruzi und Fanny Zeise

Juni 2019

Sybille Stamm/Richard Detje

KÄMPFE UM ZEIT

«Je weniger Zeit die Gesellschaft bedarf, um Weizen, Vieh etc. zu produzieren, desto mehr Zeit gewinnt sie zu anderer Produktion, materieller oder geistiger. Wie bei einem einzelnen Individuum, hängt die Allseitigkeit ihrer Entwicklung, ihres Genusses und ihrer Tätigkeit von Zeitersparnis ab. Ökonomie der Zeit, darein löst sich schließlich alle Ökonomie auf.» (Karl Marx: Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie)

Kämpfe um die Verteilung und Regulierung von Arbeits- und Lebenszeit prägen die Arbeiterbewegung seit ihren Ursprüngen. Knapp zwei Jahrhunderte, von den 1830er Jahren bis heute, währt mittlerweile der Großkonflikt um den Acht-Stunden-Tag. Darin eingewoben sind unterschiedliche Phasen der Entspannung und Zuspitzung, von Defensive und Progress. Zu einer Verdichtung der Auseinandersetzungen kam es in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts mit den Kämpfen um das arbeitsfreie Wochenende, um Pausenregelungen und um die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie.

Doch nach diesem Zyklus verschwand das Thema Arbeitszeitverkürzung für nahezu zwei Jahrzehnte von der gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Agenda. In dieser bleiernen Zeit bestätigte sich die alte Erkenntnis der Arbeiterbewegung, dass Stillstand Rückschritt bedeutet. Aus dem tarifvertraglichen Anspruch auf kürzere Vollzeit wurde für einen Teil der Beschäftigten de facto erneute Arbeitszeitverlängerung, für andere kurze Teilzeitarbeit unterhalb eines Niveaus auskömmlicher Existenzsicherung – beides verpackt in ausufernde Flexibilisierungsforderungen zur Realisierung gesteigerter Renditeansprüche der Unternehmen. So entstand ein Flickenteppich entgrenzter, zerfaserter und fragmentierter Arbeitswelten.

Der «Heißhunger nach Mehrarbeit» (Marx) ist damit aufseiten des Kapitals nicht gestillt. 100 Jahre nach Einführung des Acht-Stunden-Tages in Deutschland haben Arbeitgeberverbände ihre Lobbytruppen erneut in Bewegung gesetzt, um diese Regelung im Arbeitszeitgesetz zu kippen (nachdem die öffentlichen Arbeitgeber bereits 2006 versucht hatten, die 40- oder gar 42-Stunden-Woche wieder einzuführen). Ein «grundlegendes Update des Arbeitszeitgesetzes» fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie «Experimentierspielräume» für tarifgebundene Betriebe (Der Spiegel, 4.4.2018). Die Begründung kommt «modernistisch» daher: In einer globalisierten Wirtschaft auf dem Sprung in die Welt der 4. industriellen Revolution vernetzter cyberphysischer Systeme (nach der Dampfmaschine und den Webstühlen, dem Fließband und dem Computer – man sieht: ein technologisch extrem enges Fortschrittsverständnis) sei Arbeitszeitbegrenzung «old fashioned», aus der Zeit gefallen.

Kein Stillstand

Fortschritt verzehrende Regression allerorten? Nein! Nach einem Vierteljahrhundert ist neue Bewegung in die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik gekommen. Über 680.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie beteiligten sich 2017 an einer Umfrage der IG Metall über ihre Arbeits- und Lebenszeitwünsche. Sie berichten von einer betrieblichen Realität, die durch «systematische Überlastung» (Kratzer 2016: 25 f.) in einem von massivem Kosten-, Rendite- und Termindruck charakterisierten Regime geprägt ist. Ihre Botschaft ist nicht fatalistisch, sondern nach vorn gerichtet: Die Beschäftigten sind nicht mehr bereit, sich mit einem entgrenzten, krank machenden System abzufinden. Auf die Kritik folgten Taten.

Ein Jahr später streikten 1,5 Millionen Metal­ler*innen für die Option auf mehr Zeitsou­veränität, kürzere Vollzeit, bessere Vereinbarkeit und Planbarkeit von Beruf und Familie, mehr Zeit für die Erziehung und Ausbildung der Kinder und die Pflege von Angehörigen; auch das Recht auf Teilzeit, verbunden mit dem Recht auf Rückkehr in einen Vollzeitjob, gehört dazu (siehe die Beiträge von Reinhard Bispinck und Hilde Wagner).

Was 1984 in den Streiks für die 35-Stunden-Woche mit der Losung «Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen» als neue Melodie der Frauen im Streik anklang, hat Früchte getragen. Das Neue ist, dass Zeit auch in den gewerkschaftlichen Kämpfen nicht nur als Arbeitszeit, sondern zugleich in ihrem lebensweltlichen Kontext wahrgenommen wird («Meine Zeit ist mein Leben»). Arbeit und Leben – beides ist im Blick. Das kommt auch in einer Studie der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zum Ausdruck, in der 95 Prozent von 13.000 befragten Medizinstudent*innen angeben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie das entscheidende Kriterium für die Wahl des Arbeitsplatzes sei (Ärzte-Zeitung online, 30.1.2019). Gegen ein entgrenztes Unternehmens- und Arbeitsregime werden gleichermaßen arbeitsinhaltliche wie lebensweltliche Interessen geltend gemacht. Die enorme Kluft zwischen dem erweiterten Zugriff auf die lebendige Arbeit auf der einen und den Zeitwünschen großer Teile der Beschäftigten auf der anderen Seite lässt einen arbeitszeitpolitischen Stillstand nicht mehr zu.

Zerklüftetes Arbeitszeitregime

Die heutigen «Kämpfe um Zeit» treffen den Kern eines finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregimes, dessen Verwertungsansprüche die des Realkapitals noch übertreffen (Bischoff 2014; Krüger 2015). Drei Tendenzen prägen das Zeitregime in den Betrieben und Verwaltungen: *Entstandardisierung*, wozu

auch der weit vorangetriebene Ausbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse gehört; *Ausdifferenzierung* in einem weiten Feld von deregulierter Überarbeit bis zu Modellen kurzer Teilzeit; *Flexibilisierung* zur weitestgehenden Anpassung der Arbeitsvolumina an Nachfrageschwankungen (Lehndorff 2017). Entstandardisierung hat zu einer Auflösung einheitlicher Zeitmuster und, darin eingewoben, zu einer Zunahme atypischer Arbeitszeiten geführt: Schichtarbeit, Nacharbeit, Wochenendarbeit. Ausdifferenzierung wird vorangetrieben durch verlängerte Betriebsnutzungs- und Öffnungszeiten, Arbeitszeitkonten- und Gleitzeitsysteme, Arbeit auf Abruf und Telearbeit. Dies geht einher mit sozialer Polarisierung bei der Verteilung und Lage der Arbeitszeiten: zwischen den Geschlechtern, zwischen beruflichen Qualifikationen, zwischen Stamm- und Randbelegschaften. 2,1 Milliarden Überstunden (2017), davon rund die Hälfte nicht bezahlt, verweisen darauf, in welchem Ausmaß tarifliche und gesetzliche Arbeitszeitregulierung entwertet ist.

Dieses zerklüftete Arbeitszeitregime ist funktional für eine Betriebsweise, die durch *Vermarktlichung* nicht nur im Verhältnis zwischen Betrieben und in deren Kundenbeziehungen, sondern maßgeblich auch durch Marktbeziehungen innerhalb des Unternehmens geprägt ist. An die Stelle direkter Anweisungen in einem kleinmaschigen Hierarchiesystem tritt *indirekte Steuerung*, vermittelt über Kennziffernsysteme, Budgetvorgaben, Zielvereinbarungen etc. (Sauer 2013). Damit verbunden ist eine Finalisierung der Leistungs­politik: Nicht eine festgelegte Arbeitsleistung pro Stunde, sondern das markt­bewertete Arbeitsergebnis ist der Maßstab. Daraus resultiert die gleichsam systemische Entgrenzung von Arbeitsleistung und Arbeitszeiten zum Zweck kürzerer Kapitaldurchlaufzeiten, geringerer Kapitalbindung, optimalen Auslastungsgraden, optimierten Wertschöpfungsketten und hoher externer und interner Flexibilität.

Die neuen Steuerungsformen sind ambivalent: Sie haben das Potenzial verstärkter (Selbst-)Ausbeutung, können allerdings auch selbstbestimmte Arbeitsorganisation mit mehr Zeitsouveränität befördern (Menz u. a. 2019). Ausschlaggebend ist letztlich die Ressourcenausstattung: finanziell, personell, zeitlich. Wie selbstorganisierte Arbeitszeiten, die zum Leben passen, im Rahmen agiler Methoden klappen können, zeigen Projekte bei BMW in München zur Reorganisation der Büroarbeit oder bei Volkswagen in Emden mit agiler Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb.

Transformationskrise

Vermarktlichung und indirekte Steuerung gibt es mittlerweile seit rund drei Jahrzehnten, doch der Kontext hat sich verändert. Geblieben sind die finanzmarktkapitalistische Rahmung und damit ein potenziertes Krisencharakter. Hinzu kommt ein mehrdimensionaler Transformationsprozess, in dem drei Entwicklungsprozesse dominieren: erstens eine neue Qualität der *Digitalisierung*, der informationellen Durchdringung und Steuerung von Produktion und Dienstleistungen unter dem Label Arbeit 4.0; zweitens eine räumliche Neuverteilung von Wertschöpfungsketten, die nicht mehr pauschal als Globalisierung, sondern eher als *Regionalisierung* (im Rahmen der Triade USA, Europa, differenziert nach West und Ost, sowie China und Südostasien) und damit verwoben auch mit protektionistischer Nationalisierung zu fassen ist; drittens *Dekarbonisierung* in einer Zeit, in der fossilistische Wachstumsregime nur auf die unabweisliche Gefahr der definitiven Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen aufrechtzuerhalten wären.

In ihrer kapitalistischen Formbestimmung handelt es sich bei der Digitalisierung um Rationalisierungsprozesse, die maßgeblich zur Kostensenkung und Profitsteigerung beitragen sollen. Als solche sind sie auf die Einsparung von Arbeitsplätzen bzw. intensivere Nut-

zung der verbleibenden lebendigen Arbeit ausgerichtet. Urban/Ehlscheid (2019: 113) beschreiben ein «Bad-Case-Szenario», in dem «das vielfach diskutierte Leitbild der *«agilen Unternehmensführung»* [...] wie kein anderes für eine Beschleunigung der Arbeitsvorgänge und einen umfassenden Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten» steht; Mitbestimmung, Arbeitnehmerrechte, regulierte Arbeits-, Arbeitszeit- und Leistungsbedingungen werden dabei als «vermeintliche Modernisierungs- und Wettbewerbs-Hürden ins Visier genommen» (ebd.: 114).

In der deutschen Exportökonomie dürften die Beschäftigungsprobleme durch die Regionalisierung des Weltmarktes wachsen; was heute noch hierzulande produziert wird, steht unter dem verstärkten Druck der Vor-Ort-Fertigung in den anderen Zentren der Triade. Beschäftigungspolitisch laufen diese Entwicklungsprozesse auf eine Transformationskrise hinaus. Allerdings können die Folgen der Transformation im gesellschaftlichen Arbeitskörper höchst disparat sein. Gegenwärtig spricht einiges dafür, dass von Dekarbonisierung überproportional klassische Fertigungsbereiche betroffen sein werden, wie beispielsweise der Antriebsstrang des Verbrennungsmotors beim Übergang zur E-Mobilität. Digitalisierung hingegen wirkt als Rationalisierungstreiber vor allem in den Sektoren Logistik und Wartung, in Büroberufen, aber auch im gesamten Pflege- und Gesundheitsbereich. Damit droht eine weitere Fragmentierung der Arbeitszeitregime, die weit in Stammelegschaften hineinwirkt.

Neue Leitplanken der Arbeitszeitdebatte

Einen neuen Anlauf in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik zu unternehmen erweist sich vor diesem Hintergrund als eine sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. Die Forderung nach allgemeiner Arbeitszeitverkürzung bündelte Mitte der 1980er Jahre

die Kämpfe um Zeit. Bereits damals ging es um Entlastung von verdichteter Arbeit, um mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sowie um Beschäftigungssicherung. Unter den skizzierten veränderten Bedingungen ist es fraglich, ob diese Bündelung heute mit einer neuen Maßzahl der Wochenarbeitszeit – 30 Stunden – gelingen kann: für Projektarbeit in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und weite Bereiche der Arbeitsvorbereitung über Service- und Dienstleistungsarbeiten bis hin zu Teilzeit, geringfügiger und temporärer Beschäftigung, in der Industrie ebenso wie in den privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereichen.

Richtig ist: Es gibt einen weitverbreiteten Wunsch nach kurzer Vollzeit. Doch um dahin zu kommen, müssen heute offenbar unterschiedliche Pfade gegangen werden. Neue «Leitplanken» und «Haltegriffe» (Lehndorff) sind erforderlich für unterschiedliche Problemlagen. Um nur wenige zu nennen:

- beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung und weitere Maßnahmen des Rationalisierungsschutzes für unterschiedlich betroffene Beschäftigtengruppen;
- breit angelegte Auf- und Umqualifizierungsmaßnahmen mit arbeitszeitverkürzenden Effekten für wegfallende und stark dezimierte Arbeitsbereiche im Transformationsprozess;
- Verknüpfung von Arbeitszeit und Leistungs politik auch unter dem Gesichtspunkt nicht nur des Gesundheitsschutzes, sondern auch der Humanisierung der Arbeit vor allem dort, wo steigende Produktivität mit wachsendem Arbeitsstress einhergeht;
- Entlastung von krank machenden atypischen Arbeitszeiten ebenso wie von körperlich schwer belastender oder repetitiver Arbeit, was im Zweifelsfall auch Automatisierung bedeuten kann;
- Zeitsouveränität und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, auch durch geschlechterdemokratische Neu- und Umverteilung

von Arbeitszeiten und Entlohnung zwischen den Geschlechtern;

- Neueinführung flexibler Altersübergangsregelungen, nachdem diese vonseiten des Gesetzgebers seit dem Beginn des Jahrhunderts nahezu vollständig gekappt worden waren.

Ebenso wie die Regulierung und die Kontrolle der Arbeitszeit durch das Nadelöhr individueller Ansprüche und Bedürfnisse gehen müssen, ist von den unterschiedlichen Zugängen und Problemlagen bei der Wiederaneignung der Zeit auszugehen. Neue gesellschaftliche Normierungen und Standards können – sollen sie mehr sein als eine formale Durchschnittsberechnung – nicht Voraussetzung, sondern nur Resultat der neuen Kämpfe um Zeit sein.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Entstandardisierung und Ausdifferenzierung der betrieblichen Zeitregime wirft erneut die Frage nach gesetzlichen Rahmenbedingungen auf, mit der strategischen Perspektive, die Konkurrenz und Kluft zwischen Zeitregelungen in Tarifverträgen und gesetzlichen Möglichkeiten zu verringern. Das Arbeitszeitgesetz lässt in Deutschland immer noch eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden bei einer Sechs-Tage-Woche zu. Eine Erhöhung auf zehn Stunden täglich ist möglich, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten acht Stunden täglich nicht überschritten werden. Das ist ein beständiger Anreiz für Arbeitgeber, Tarifflicht zu begehen. Ein neues Arbeitszeitgesetz mit einer Wochenarbeitszeitbegrenzung auf 40 Stunden steht auf der Agenda (siehe den Beitrag von Susanne Ferschl).

Die Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht im Deutschen Juristinnenbund hat 2016 eine Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz erarbeitet. Darin heißt es: «Der Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz kann [...] nicht einer Forderung nach

allgemeiner Verkürzung der Arbeitszeit in Richtung auf 30 Stunden entgegengehalten werden, vielmehr ergänzen sie sich [...]. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann aber das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeitregimes nicht ersetzen. Denn es ist unbestreitbar, dass auch eine kürzere Vollzeitarbeit nicht alle im Lebensverlauf auftretende Erfordernisse abweichender Arbeitszeiten abdecken kann.» (Kommission 2016) Eine Kombination von allgemeiner, gesetzlicher und tariflicher Arbeitszeitverkürzung und Wahlarbeitszeiten zeigt einen Weg auf, der Zeitsouveränität und Zeitwohlstand für Alle ermöglichen kann.

Gesamtgesellschaftliche Perspektive

Die Kämpfe um Zeit sollten nicht allein auf die Verteilung und Regulierung von Arbeitszeit zielen. Die Wiederaneignung der Zeit ist gleichermaßen ein arbeits- wie gesellschaftspolitisches Projekt. Wichtig ist, die gesamtgesellschaftliche Arbeit und Tätigkeit in den Blick zu nehmen, wie dies etwa in der «Vier-in-einem-Perspektive» (Haug 2008) projiziert ist. Es geht nicht nur um den Erhalt von Arbeitsplätzen und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern weit darüber hinaus um Zeit für menschliche Entwicklung, Fürsorge und Solidarität ebenso wie um Zeit für die Entfaltung partizipativer Demokratie. Die politische Kunst liegt in der Verknüpfung der vier Bereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, politische Arbeit und individuelle Entwicklung. «Keiner sollte ohne die anderen verfolgt werden, was eine Politik und zugleich eine Lebensgestaltung anzielt, die zu leben umfassend wäre, lebendig, sinnvoll, eingreifend und lustvoll genießend. Dies ist kein Nahziel, [...] doch kann es als Kompass dienen für Nahziele in der Politik, als Maßstab für unsere Forderungen, als Basis unserer Kritik, als Hoffnung, als konkrete Utopie, die alle Menschen einbezieht und in der endlich die Entwicklung jedes Einzelnen zur Voraussetzung für die Entwick-

lung aller werden kann.» (Ebd.: 23) Hieraus entwickelt sich nicht zuletzt eine Lebenskompetenz, die Arbeit, Lernen, Kunst, Kultur, Muße und Genuss in Einklang bringt.

Kämpfe um Zeit sind immer auch Teil von Klassenkämpfen, von Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit. Sie müssen von breiten gesellschaftlichen Bündnissen begleitet werden. Es gilt, Bündnisse zu knüpfen, um zumindest punktuell gesellschaftliche Hegemonie über die Zeitfrage zu erringen. Hauptakteur*innen werden Gewerkschafter*innen in Tarifikämpfen sein. So ist in allen Fragen der *Arbeitszeit* oder allgemeiner der Neuvermessung der Arbeitsgesellschaft die Debatte in Gewerkschaften und Betrieben ausschlaggebend.

Wahloptionen als gewerkschaftliche Solidarantwort?

Noch in den Kämpfen um die 35-Stunden-Woche und danach galt die alte gewerkschaftliche Forderung «Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich». In mehreren Tarifverträgen – bei der Telekom, in der Metall- und Elektroindustrie, der Chemischen Industrie, bei E.ON usw. – werden seit geraumer Zeit Wahloptionen «Geld oder mehr freie Zeit» angeboten; ver.di hat die Beschäftigten im öffentlichen Dienst befragt, in den nächsten Tarifrunden eine entsprechende Option zu verhandeln. Mit dieser Lösung ist neue Bewegung in die arbeitszeitpolitischen Debatten und Auseinandersetzungen gekommen; sie stellt aber zugleich eine Hypothek dar. Die zusätzliche freie Zeit wird zum Teil mit der Tarifierhöhung bezahlt. Dieses Optionenmodell stößt dort an Grenzen, wo zeitpolitische Not mit niedrigen Einkommen einhergeht. Das ist in größeren Teilen des Dienstleistungssektors, aber auch in industriellen Randbelegschaften der Fall. Zudem ist der negative, geschlechterpolitische Touch offenkundig. Sollte es sich bewahrheiten, dass in der Transformationskrise gerade jene Beschäftigten über-

proportional betroffen sind, die arbeits- wie entgeltpolitisch zu den schon immer zu kurz Gekommenen gehören, ist Arbeitszeitverkürzung mit nur geringem Teillohnausgleich ein Angebot zwischen Skylla und Charybdis. Das kann nicht die gewerkschaftliche Solidarantwort sein.

Eine überzeugende, alle Beschäftigtengruppen umfassende Solidarantwort, die zudem in der Lage ist, in die Gesellschaft in Richtung potenzieller Bündnispartner*innen auszustrahlen, ist erforderlich, um den Widerstand des Kapitals zu durchbrechen. Arbeitszeitfragen sind Grundsatzfragen, geht es doch um den Zugriff auf die lebendige Arbeit und damit um das «Geheimnis der Plusmacherei» (Marx) in der kapitalistischen Gesellschaft. Das gilt gleichermaßen für die Arbeitszeit als extensive und als intensive Größe, für die Länge des Arbeitstages und die Leistungsbedingungen. Die neue Beweglichkeit in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik ist ein erster Schritt des wieder aufgenommenen Kampfes um Zeitwohlstand, dem ein zweiter Schritt folgen muss: Neufestsetzung und Regulierung der Leistungsnormen im Sinne entdichteter, vor permanentem Stress geschützter Arbeit. Dabei geht es um definierte Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben. Das wird es nur mit erweiterter Mitbestimmung und direkter Partizipation der Beschäftigten bei der Personalbemessung in den Betrieben und deren Abteilungen geben. In dieser Perspektive geht es bei den Kämpfen um Zeit – wie verdeckt oder offen thematisiert auch immer – um die Veränderung von Systemzusammenhängen, von Herrschafts- und Machtpositionen.

«Inwieweit es den Gewerkschaften gelingt, eine arbeitskraftorientierte Zeitpolitik gegen die Zeitherrschaftsansprüche des Kapitals durchzusetzen, hängt auch von ihrer eigenen Konfliktbereitschaft ab. Dabei werden sie sich auch die Frage stellen müssen, wie sie sich im Widerstreit von Produktivitäts- und Wettbewerbslogik einerseits und menschengerech-

ter Arbeit [andererseits; d. V.] positionieren. Das kann nicht *für* die Betroffenen, sondern nur *mit* ihnen gelingen.» (Urban/Ehlscheid 2019: 120)

Literatur

Bischoff, Joachim (2014): Finanzgetriebener Kapitalismus. Entstehung, Krise, Entwicklungstendenzen, Hamburg.

Haug, Frigga (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, Hamburg.

Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht im Deutschen Juristinnenbund (2016): Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz, Berlin.

Kratzer, Nick (2016): Unternehmenskulturelle Aspekte des Umgangs mit Zeit- und Leistungsdruck, in: Badura, Bernhard u. a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2016, Heidelberg, S. 21–31.

Krüger, Stephan (2015): Entwicklung des deutschen Kapitalismus 1950–2013, Hamburg.

Lehndorff, Steffen (2017): Zeit zum Umdenken – Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitpolitik, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen: Jahrbuch Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt a. M., S. 81–91.

Marx, Karl (1974): Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie, Berlin.

Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2019): Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. Beschäftigtenautonomie im Kontext betrieblicher Strategien der Digitalisierung, in: Prokla 195, S. 181–200.

Sauer, Dieter (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hamburg.

Urban, Hans-Jürgen/Ehlscheid, Christoph (2019): Arbeitszeit und Leistung im Gegenwartskapitalismus – Ein Blick zurück nach vorn, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen: Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit, Frankfurt a. M., S. 104–122.

TEIL 1

UMKÄMPFTE ZEIT: TARIFPOLITISCHE ERFOLGE, GESETZLICHE DEREGULIERUNG

Susanne Ferschl

SCHUTZRECHTE VERTEIDIGEN, SELBSTBESTIMMUNG STÄRKEN

BUNDESREGIERUNG UND ARBEITGEBER WOLLEN DAS ARBEITSZEITGESETZ AUFWEICHEN

Der digitale Wandel eröffnet für Beschäftigte neue Möglichkeiten, ihre Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten selbstbestimmter zu gestalten. Zugleich bringt er eine «Ausdifferenzierung von Arbeitszeitstrukturen» (Schneider 2018: 33) mit sich, die eine Entgrenzung und Flexibilisierung im Interesse der Unternehmen und zulasten der Beschäftigten befördern. Wie werden diese gegensätzlichen Interessen und Ansprüche derzeit politisch verhandelt und welche Schlüsse können wir als Gewerkschafter*innen daraus für unsere Arbeit ziehen? Eines ist klar: Die Frage der Arbeitszeit wird zu einer der wichtigsten gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen der nächsten Jahre – und zugleich ein Gradmesser für die Stärke unserer Stimme in gesellschaftlichen Kämpfen.

Nahles «neuer sozialer Kompromiss»

Lange Zeit hat die Politik den digitalen Wandel lediglich als eine weitere Technisierung betrachtet und seine gesellschaftlichen sowie sozialpolitischen Umwälzungs- und Umverteilungspotenziale massiv unterschätzt – bis die damalige Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles im Frühjahr 2015 den sogenannten Dialogprozess Arbeit 4.0 startete. Auf Fachkonferenzen und Bürgerforen sollten die Gestaltungspotenziale des digitalen Wandels für die Arbeitswelt ausgelotet und konkrete

Vorschläge erarbeitet werden. Schon während dieses Prozesses warb Nahles erstmals öffentlich für einen «neuen sozialen Kompromiss», der im Kern «ein Kompromiss über Schutz, mehr Souveränität sowie nötige und erwünschte Flexibilität in der Arbeitswelt sein» (Nahles 2016: 2) sollte. Die SPD-Politikerin setzte dabei auf soziale Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft als Gegenentwurf zum kalifornischen Raubtierkapitalismus à la Google und Amazon. Um dieses Modell «Made in Germany» für die digitale Zukunft fit zu machen, sei die faire Verhandlung über Flexibilisierungsbedürfnisse und -potenziale von Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten unerlässlich.

Eine wesentliche Rolle spielt dabei das Arbeitszeitgesetz. Den Tarifpartnern soll künftig mittels Öffnungsklauseln ermöglicht werden, von gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten abzuweichen, um neue Arbeitsformen auszutesten. Scheiterte dieser Plan in der letzten Groko noch am Widerstand der Gewerkschaften, steht es jetzt offiziell im Koalitionsvertrag: «Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen

kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.» (CDU/CSU und SPD 2018: 52)

Die Umsetzung dieser Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes steht aktuell noch aus. In anderer Hinsicht wurden hingegen bereits Tatsachen geschaffen. Ideologisch fallen sie ebenfalls unter Nahles' Flexibilitätskompromiss und verdeutlichen, in welche Richtung die staatlich organisierte Aushandlung der gegensätzlichen Ansprüche ausschlägt. Da ist zum einen die Arbeitsstättenverordnung, die nach jahrelangem Gezerre Ende 2016 in Kraft trat – nachdem sich das Kanzleramt eingeschaltet und das Bundesarbeitsministerium dazu verdonnert hatte, die bereits abgestimmte Verordnung im Sinne der Arbeitgeberverbände erneut zu ändern. Dadurch sind Beschäftigte nun nicht mehr über den Arbeitgeber unfallversichert, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Die erkämpfte Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wird so gesetzlich beeinträchtigt, indem Betroffene sich selbst um ihre Versicherung kümmern müssen. Zum anderen wurde beim Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts im Mai 2017 das Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für Schwangere aufgeweicht. Künftig wird diese Arbeit erlaubt sein, wenn sich die Frauen «freiwillig» dafür entscheiden. Hier zeigt sich, wie abhängig Beschäftigte – unter dem Deckmantel des Eingehens auf ihre Flexibilitätsansprüche – vom Gesetzgeber in eine Lage gebracht werden, in der sie dem Willen des Arbeitgebers ausgeliefert sind.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie Schutzrechte zugunsten von Arbeitgebern geschliffen werden. Doch auch gesetzliche Verbes-

serungen mit Rechtsanspruch entpuppen sich als Luftnummern. Die seit Anfang 2019 geltende sogenannte Brückenteilzeit sollte als die gesetzliche Umsetzung des lange geforderten Rückkehrrechts von Teilzeit in Vollzeit Geschichte schreiben. Tatsächlich gilt sie allerdings aufgrund diverser Beschränkungen nur für einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten: In über 96 Prozent der Betriebe gilt dieser Rechtsanspruch von Rückkehr von Teilzeit in die Vollzeit nicht, zwei Drittel aller arbeitenden Mütter sind davon ausgeschlossen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) feiert dies als Erfolg: «Die Entscheidung über die Verteilung des Arbeitsvolumens bleibt in der Hand des Arbeitgebers.» (BDA 2019: 2)

Acht-Stunden-Tag demontiert

Nach der Festschreibung von Tariföffnungsklauseln im Regierungsprogramm gehen die Arbeitgeberverbände nun einen Schritt weiter und fordern die komplette Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit. Künftig soll es möglich sein, dass acht Stunden Arbeit nicht mehr in achteinhalb Stunden, sondern innerhalb eines größeren Zeitraums von beispielsweise 15 Stunden geleistet werden. Der Hotel- und Gaststättenverband startete dazu im März 2017 die Kampagne «Höchste Zeit für Wochenarbeitszeit», mit der er für eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit wirbt. Die Kampagne stellt den Acht-Stunden-Tag als starr und veraltet dar und als «Gefahr für die Gastfreundschaft» (DEHOGA 2017). Der Rat der «Wirtschaftsweisen» legte nach und beschwor den wirtschaftlichen Untergang, falls

der Acht-Stunden-Tag nicht bald falle. Welche Ziele dabei konkret verfolgt werden, verdeutlicht das BDA-Positionspapier «New Work» (BDA

Wer innerhalb des gesetzlichen Rahmens Verbesserungen durchsetzen will, muss sie tariflich aushandeln oder auf gute Betriebsvereinbarungen hoffen.

2018), in dem gefordert wird, die gesetzliche Höchstarbeitszeit ebenso wie Dokumentationspflichten aus dem Gesetz zu streichen. Einzige Haltelinien wären eine gesetzliche 48-Stunden-Woche sowie eine tägliche, reduzierte und nicht zusammenhängende Ruhezeit von neun Stunden (Piele/Piele 2017). Wer innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens Ver-

auf gesellschaftspolitischen Debatten, in denen wir sichtbar und überzeugend sein müssen. Diese entscheiden darüber, ob der Acht-Stunden-Tag als Norm entsorgt wird und ob Schutzrechte als veraltet angesehen und aufgeweicht werden. Dass wir dabei nicht nur gegen die Arbeitgeberverbände ankämpfen, zeigt ein Blick auf unsere europäischen Nach-

Die Aktivitäten auf tariflicher und betrieblicher Ebene fußen nicht zuletzt auf gesellschaftspolitischen Debatten, in denen wir sichtbar und überzeugend sein müssen.

besserungen durchsetzen will, muss sie tariflich aushandeln oder auf gute Betriebsvereinbarungen hoffen. Das wird angesichts eines gewerkschaftlichen Organisationsgrads von unter 20 Prozent und einer betrieblichen Interessenvertretung in nicht einmal jedem zehnten Betrieb schwierig.

Thema Arbeitszeit mobilisiert

Für linke Gewerkschafter*innen bietet der digitale Wandel die Möglichkeit, Verteilungsfragen neu zu stellen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit und die Frage, wann, wo und wie viel wir künftig arbeiten wollen. Derzeit ist viel in Bewegung und wir stehen mittendrin. Das Mobilisierungspotenzial ist enorm und wir konnten auf der tarifpolitischen Ebene schon deutliche Erfolge erzielen (siehe Beiträge von Reinhard Bispinck und Hilde Wagner). Die von den Gewerkschaften bei der Bahn, in der Metallindustrie und anderswo erkämpften Wahlmodelle sind ein echter Durchbruch für die Beschäftigten (Riexinger 2018). Ähnliches gilt für viele Betriebsvereinbarungen, die Arbeitszeiten konkret ausgestalten und helfen, an den Betrieb angepasste Lösungen zu finden (Massolle 2018).

Diese Aktivitäten sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene fußen auf einer gesetzlichen Grundlage und nicht zuletzt

barn, wo konservative und rechte Kräfte Umverteilung von rechts organisieren. Die rechte Regierung in Österreich hat die tägliche Ausweitung der Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden und wöchentlich auf bis zu 60 Stunden beschlossen; die ungarische Regierung drückte mehr Überstunden durch (Schneider 2018). Auch in Deutschland gibt es derartige Vorstellungen, zum Beispiel bei der AfD, die variable monatliche Höchstarbeitszeiten einführen will. Gleichwohl dürfen wir uns nicht beirren lassen und unsere Idee einer emanzipatorischen Umverteilung von links weiterhin verfolgen – auch wenn nicht wenige sie als «Robin-Hood-Rhetorik» (Nahles 2016: 9) lächerlich machen wollen.

Wir als Gewerkschafter*innen wollen alle Beschäftigten vertreten – egal ob es Ingenieure oder Paketbot*innen sind. Wir wollen durch eine Solidarisierung mit prekär Beschäftigten die gesellschaftliche Stimme im Kampf um unsere Schutzgesetze sein und uns für eine kürzere Vollzeit einsetzen. DIE LINKE fordert als einzige Partei eine gesetzliche Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden. Wir wollen die Zukunft gestalten – solidarisch und mitbestimmt. Wir wollen diskutieren, wie das Arbeitszeitgesetz als Schutzrecht auch im Zuge des digitalen Wandels Bestand haben und helfen kann, das Selbstbestimmungsrecht von Beschäftigten

zu fördern. Wir wollen dabei den gesetzlichen Rahmen für alle Beschäftigten verbessern, auch um die tarifliche Ausgestaltung zugunsten der Beschäftigten zu stärken. Lasst uns diesen Weg gemeinsam beschreiten.

Literatur

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018): New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit, unter: https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/23D-DAB5D5716F268C1258228003C5959/%24file/BDA_New_Work.pdf.

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2019): Arbeitgeber Aktuell, Januar 2019, unter: www.arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/3F-85742C3B5E8B69C125838B00561EAF/«file/Arbeitgeber_aktuell_1_2019-web.pdf.

CDU/CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag 19. Legislaturperiode, Berlin.

DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2017): Höchste Zeit für Wochenarbeitszeit, unter: www.wochen-arbeitszeit.de/.

Massolle, Julia (2018): Meine Zeit, mein Leben. Gute Praxis in der Arbeitszeitgestaltung – Projekt zum Deutschen Betriebsrätepreis der Jahre 2012–2017, in: Mitbestimmungspraxis 18/2018, Düsseldorf.

Nahles, Andrea (2016): Ein neuer sozialer Kompromiss für das Zeitalter der digitalen Transformation, unter: www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/sozialer-kompromiss-papier-nahles.pdf.

Piele, Christian/Piele, Alexander (2017): Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen, Stuttgart.

Riexinger, Bernd (2018): Neue Klassenpolitik. Solidarität der Vielen statt Herrschaft der Wenigen, Hamburg.

Schneider, Roland (2018): Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor, Working Paper Hans-Böckler-Stiftung Nr. 91, September 2018, Düsseldorf.

Bernd Riexinger

ARBEIT, DIE ZUM LEBEN PASST DIE ZEIT IST REIF FÜR DIE «KURZE VOLLZEIT»

Arbeitsstress und Erschöpfung sind längst zu einem Thema geworden, das ganz unterschiedliche Beschäftigte verbindet – egal ob sie mit Pflegekittel, im Blaumann, mit Laptop oder Wischmopp arbeiten. Millionen Beschäftigte wünschen sich mehr Zeit für Familie, Freunde, Weiterbildung, für kulturelles und politisches Engagement.

Statt die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass alle gleichberechtigt an Erwerbs- und Familienarbeit teilnehmen können, konnte sich die Große Koalition nur auf vage Formelkompromisse verständigen. Der Dauerstress in der Arbeitswelt ist für die Bundesregierung offenbar kein drängendes Thema. Im Gegenteil: In Tarifverträgen sollen neue Abweichungsmöglichkeiten zur Verlängerung der Tagesarbeitszeiten geschaffen werden. Das ist eine wichtige Forderung der Unternehmensverbände, denn so würde Flexibilität weiter einseitig von den Unternehmen bestimmt.

Die Arbeitszeitfrage spielte in den vergangenen zwei Jahren in den Gewerkschaften wieder eine größere Rolle: In der Tarifrunde der IG Metall streikten 1,5 Millionen Beschäftigte für «Arbeitszeiten, die zum Leben passen». Auch die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie ver.di konnten Erfolge mit neuen Tarifregelungen verbuchen, die kürzere und selbstbestimmtere Arbeitszeiten ermöglichen.

Beim Kampf um die Arbeitszeit geht es um die Frage, in welche Richtung sich die Arbeitsgesellschaft entwickelt. Die Arbeitszeiten der Menschen sind in den letzten 20 Jahren massiv auseinandergedriftet. Viele Frauen in Minijobs oder unfreiwilliger Teilzeit arbeiten weniger, als sie eigentlich wünschen. Gleichzeitig arbeiten immer mehr Beschäftigte regelmäßig

länger als 48 Stunden, wie eine aktuelle Anfrage der Linksfraktion im Bundestag ergab. 2018 haben die Beschäftigten 2,1 Milliarden Überstunden gemacht, die Hälfte davon unbezahlt. Personalmangel und krank machen-der Dauerstress sind in vielen Bereichen, nicht nur in der Pflege und in den Kitas, zum Normalzustand geworden. Auch deshalb verkürzen immer mehr Menschen, nicht nur Frauen, ihre Arbeitszeit in Richtung 30-Stunden-Woche. Aber unter den bestehenden Bedingungen führt Teilzeit oft in die Altersarmut. Wer nur knapp über dem Mindestlohn verdient und steigende Mieten bezahlen muss, kann sich eine Arbeitszeitverkürzung oft nicht leisten. Etwa 40 bis 50 Prozent aller Beschäftigten kommen mit ihrem Lohn kaum über die Runden.

Ohne eine kollektive Bewegung für eine neue *gesellschaftliche* Regelung der Arbeitszeiten müssen alle nach individuellen Lösungen suchen, um genug zu verdienen, Arbeit und Leben mit Kindern zu vereinbaren oder mit dem Arbeitsstress umzugehen. Unter der Oberfläche gärt es, immer mehr Menschen wünschen sich andere Arbeitszeiten. Wenn die größte Industriegewerkschaft Schritte in Richtung der 30-Stunden-Woche mit Teillohnausgleich für Menschen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen durchsetzt, wenn Pflegekräfte für Entlastung streiken, dann sind das Signale, dass wir einen gesellschaftlichen Aufbruch brauchen: für Arbeit, die zum Leben passt.

Dauerstress stoppen - mehr Personal statt Überstunden!

Eine neue Arbeitszeitoffensive der Gewerkschaften und ihrer Bündnispartner ist dringend notwendig. Als LINKE haben wir das

Konzept eines «Neuen Normalarbeitsverhältnisses» entwickelt (Riexinger/Becker 2017) und in den vergangenen zwei Jahren in die gewerkschaftliche Diskussion eingebracht. Mit der Initiative «Arbeit, die zum Leben passt» wollen wir dafür an der Basis, in den Betrieben und bei den vielen Menschen, die eine gerechte Arbeitswelt und mehr Zeit zum Leben wünschen, Mitstreiter*innen gewinnen.

Zur «Arbeit, die zum Leben passt» gehören Löhne, die für ein gutes Leben reichen, sowie sichere und sozial abgesicherte Arbeit. Eine neue Arbeitszeitinitiative wird nur an Fahrt gewinnen, wenn wir sie mit dem Kampf um höhere Löhne (durch einen höheren Mindestlohn von mindestens zwölf Euro und flächendeckende Tarifverträge) verbinden und dem Dauerstress in der Arbeit den Kampf ansagen. Egal ob bei Amazon oder bei der Post, im Krankenhaus oder im Pflegeheim, im Büro oder in der Fabrik – fast alle machen die Erfahrung von erhöhtem Leistungsdruck und Dauerstress. Entscheidend ist, das Problem zu einem kollektiven und gesellschaftlichen zu machen.

Mehr Zeit zum Leben - mit der «kurzen Vollzeit»

Eine neue Arbeitszeitoffensive braucht eine mobilisierende Perspektive, die über Einzelforderungen und tarifliche Auseinandersetzungen hinausgeht bzw. diese verbinden kann. Es ist eine Frage der (Klassen-)Kämpfe um die Hegemonie, was in einer Gesellschaft als «selbstverständlich», als «normal» gilt, welche Vorstellungen von guter Arbeit und einem guten Leben sich gesellschaftlich verallgemeinern und durchsetzen. In der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung Mitte der 1980er Jahre, die als Teil eines Kulturkampfes geführt wurde, konnten die Gewerkschaften zum letzten Mal gesamtgesellschaftliche Debatten prägen und im Rahmen von Tarifaussinandersetzungen Perspektiven auf eine weiter reichende gesellschaftliche Transformation eröffnen. Allein schon das Logo mit der aufgehenden Sonne verbreitete gesellschaftlichen Optimismus. Umverteilung der Arbeit auf mehr Hände und Köpfe durch die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Dieses Projekt war von Anfang an mehr als eine klas-

Fast alle machen die Erfahrung von erhöhtem Leistungsdruck und Dauerstress. Entscheidend ist, das Problem zu einem kollektiven und gesellschaftlichen zu machen.

Arbeit darf nicht krank machen und menschliche Bedürfnisse müssen den Vorrang vor Profitinteressen haben. Daher braucht es dringend eine Anti-Stress-Verordnung, wie sie auch von verschiedenen Gewerkschaften gefordert wird. Alle Beschäftigten müssen zum Beispiel ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit bekommen. Die Arbeitsmenge muss so bemessen sein, dass sie in der vertraglichen Arbeitszeit geleistet werden kann. Das erfordert eine erweiterte Mitbestimmung der Betriebsräte und direkte Vetorechte für Beschäftigte gegen unzumutbare Arbeitsbelastungen.

sische tarifliche Auseinandersetzung. Es ging auch um ein neues Verhältnis von Arbeit und Leben, um emanzipatorische Zukunftsentwürfe im Zusammenleben der Geschlechter, um die Definition von Lebensqualität. «Zeitwohlstand» brachte auf den Begriff, dass mehr Zeit mehr Lebensqualität bedeutet.

Der Vorschlag einer «kurzen Vollzeit» greift die verschiedenen Aspekte der Arbeitszeitdiskussion auf und eröffnet eine «konkret utopische» Perspektive. Die Zeit ist längst reif für eine neue, kürzere Normalarbeitszeit, die zwischen 28 und 35 Stunden pro Woche für alle selbstbestimmter gestaltbar ist. Unser Vorschlag

einer «kurzen Vollzeit» umfasst unterschiedliche Säulen, die zugleich Forderungen für Einstiege sein können:

1) Die «kurze Vollzeit» zwischen 28 und 35 Stunden pro Woche soll zur gesetzlichen Regelarbeitszeit werden, zu einer Norm, an der sich gesetzliche Regelungen und Tarifverträge orientieren. Der öffentliche Sektor (unter anderem Gesundheits- und Bildungsberufe) sowie hoch produktive Bereiche wie die Metallindustrie könnten dabei zum Vorreiter werden und die kurze Vollzeit mit Lohn- und notwendigem Personalausgleich einführen. Das wollen wir durch eine gesellschaftliche Mobilisierung für eine neue gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit und staatlich geförderte Einstiege in die «kurze Vollzeit» für alle unterstützen.

2) Alle Beschäftigten müssen das Recht auf eine Mindeststundenzahl von 22 Stunden pro Woche im Arbeitsvertrag erhalten. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit soll von derzeit 48 auf 40 Stunden begrenzt werden.

3) Mit einem «*Wahlarbeitszeitgesetz*» und einer *Ausweitung der Mitbestimmung* sollen alle Beschäftigten das Recht erhalten, innerhalb eines Korridors von 22 bis 35 Wochenstunden ihre Arbeitszeit zu bestimmen, zeitweilig zu begrenzen und zu erhöhen. Alle Beschäftigten sollen Anspruch auf eine zeitweilige Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis maximal 50 Prozent der tariflichen Arbeitszeit oder auf eine Auszeit von einem Jahr (Sabbatical) haben. Die verkürzte Arbeitszeit gilt für minimal ein Jahr und maximal sechs Jahre mit garantiertem Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit. Weil kürzere Arbeit produktiver ist, muss es einen gesetzlich verpflichtenden Teillohnausgleich geben, der tariflich ausgestaltet werden soll. Die frei werdenden Stellenteile werden verpflichtend besetzt. Statt Zeitkonflikte weiter auf die Einzelnen zu verlagern, soll ein Wahlarbeitszeitgesetz mitbestimmte kollektive Lösungen durch «betrieb-

Weil kürzere Arbeit produktiver ist, muss es einen gesetzlich verpflichtenden Teillohnausgleich geben, der tariflich ausgestaltet werden soll.

liche Wahlarbeitszeitabkommen» fördern. Alle Unternehmen werden verpflichtet, mindestens alle zwei Jahre und vor jeder Tarifrunde einen «Arbeitszeit-Check» durchzuführen, also eine Befragung der Beschäftigten, welche Arbeitszeit sie sich wünschen. Fehlt es an einem betrieblichen Wahlarbeitszeitabkommen, werden die Anträge von Beschäftigten auf Veränderung der Arbeitszeit Bestandteil des Arbeitsvertrages.

4) Investieren in mehr Lebensqualität: Durch ein Investitionsprogramm in Höhe von 120 Milliarden Euro können zwei Millionen neue Arbeitsplätze in kurzer Vollzeit zwischen 28 und 35 Stunden in den Bereichen Bildung und Weiterbildung, Gesundheitsversorgung und Pflege, soziale Arbeit, Integration und öffentliche Dienstleistungen für lebenswerte, barrierefreie und ökologisch zukunftsfähige Kommunen sowie im sozial-ökologischen Umbau der Industrie geschaffen werden.

5) Soziale Absicherung für gerechte Verteilung der Arbeit, Familien- und Weiterbildungszeit: Lohnarbeit soll so geregelt werden, dass sie die Familien- und Sorgearbeit als gesellschaftlich notwendige Arbeit anerkennt und das Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten verwirklicht. Dazu braucht es einen teilweisen Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung im Rahmen von Familien-, Pflege- oder Weiterbildungszeit, der durch eine Abgabe von Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten und durch begrenzte staatliche Zuschüsse finanziert werden kann.

Gesellschaftliche Kampagne

Wir sollten auch heute die Auseinandersetzung konsequent als eine gesellschaftspolitische führen: In welcher Gesellschaft wollen

wir leben? Wie wollen wir arbeiten und leben? Der Konflikt um die Zeit dreht sich auch um die richtigen Weichenstellungen für die Zukunft: Durch die Digitalisierung, den Wandel der Dienstleistungen und den Übergang zu Elektromobilität werden viele Arbeitsplätze wegfallen. Führen diese Umbrüche zu mehr Arbeitslosigkeit und prekärer Arbeit? Oder nutzen wir die wachsende Produktivität, um Arbeit gerechter zu verteilen und endlich Wirtschaft und Arbeitswelt menschlicher zu gestalten?

Angesichts der sich verschärfenden Klimakrise bleibt nicht viel Zeit. Notwendig ist ein radikaler Umbau unserer Gesellschaft, der Wirtschaft und Infrastruktur.

Das bedeutet auch: eine andere Arbeitsgesellschaft und neue Lebensweisen, ein anderes Verhältnis von Arbeit, Konsum und gemeinsam gestalteter Zeit.

Klimagerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit werden nur zusammen funktionieren.

Die Alternative zu einem «grünen Kapitalismus» und zum neoliberalen Exportmodell mit wachsender sozialer Ungleichheit und autoritär abgesicherten Wohlstandsinseln lautet: den Wohlstand für die überwältigende Mehrheit der Menschen in Deutschland auf eine neue Grundlage stellen. Mit einem ökologischen Umbau der Industrie. Gerechte Übergänge statt Strukturwandel auf Kosten der Beschäftigten, mit Wirtschaftsdemokratie und Arbeitszeitverkürzung mit Einkommensgarantien. Mit massiven Investitionen in öffentlichen Reichtum, der allen zugutekommt, in Form kostenfreier Bildung, guter Gesundheitsversorgung und Pflege, bezahlbarer und ökologisch gebauter Wohnungen in genossenschaftlichem Eigentum, mit kostenfreiem öffentlichem Nahverkehr. Es geht auch dar-

Es geht auch darum, Reichtum, Arbeit und Zeit radikal umzuverteilen.

um, Reichtum, Arbeit und Zeit radikal umzuverteilen. So könnten Einstiege in ein neues Wohlstandsmodell aussehen, das mehr Lebensqualität, mehr Zeit zum Leben und sinnvolle Arbeit für alle ermöglicht, statt blindem Wachstum und Profitstreben zu folgen.

Wie die Durchsetzung des Mindestlohns zeigt, ist die Schaffung gesellschaftlicher Mehrheiten entscheidend. Dazu braucht es einen langen Atem, beharrliche Arbeit an breiten gesellschaftlichen Bündnissen und die Verknüpfung zivilgesellschaftlicher Aufklärung und Mobilisierung mit parlamentarischen Initiativen. Eine Herausforderung für die Zukunft besteht darin, betriebliche Auseinandersetzungen und Tarifpolitik um Arbeitszeitregelungen mit einer gesellschaftlichen Kampagne der Gewerkschaften und zivilge-

sellschaftlicher Bündnispartner aus sozialen Bewegungen und Parteien zu verbinden.

Die Perspektive der «kurzen Vollzeit» und die Einbettung in eine Initiative «Arbeit, die zum Leben passt» bieten eine gute Grundlage, um eine gesellschaftliche Debatte loszutreten und eine politische Kampagne aufzubauen. Träger einer politischen Initiative wären deshalb nicht nur die Gewerkschaften. Feministische Initiativen, Erwerbsloseninitiativen, Sozialverbände, Attac, kirchliche Initiativen und sogar Teile der SPD und der Grünen könnten dafür sorgen, dass sie große Wellen schlägt, wenn erst einmal der Stein ins Wasser geworfen wird.

Literatur

Riexinger, Bernd/Becker, Lia (2017): For the many, not the few: Gute Arbeit für alle! Vorschläge für ein neues Normalarbeitsverhältnis, Supplement Sozialismus 9/2017.

Jutta Krellmann

HUMANISIERUNG 2.0

ÜBERLANGE UND ENTGRENZTE ARBEIT MACHEN KRANK

Die Digitalisierung ist in aller Munde. Die Arbeitgeberlobby nutzt sie als Vorwand, um bestehende Arbeitsschutzgesetze infrage zu stellen. Wenn es nach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) geht, soll das Arbeitszeitgesetz aufgeweicht werden (siehe den Beitrag von Susanne Fersch). Das stellt eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten dar. Das Arbeitszeitgesetz gehört zu den Schutzgesetzen, die von der Gewerkschaftsbewegung erkämpft wurden. Es darf keinesfalls im Namen der Digitalisierung geopfert werden. Im Gegenteil: Es ist Zeit, erneut für eine humanere Arbeitswelt zu streiten. Das tun auch wir, die Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag. Unsere Position wird durch aktuelle Studien der Arbeitswissenschaft bestätigt, die zeigen, warum wir gerade in Zeiten der Digitalisierung gute Schutzgesetze brauchen.

Lange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit

Wer zu lange arbeitet, kann davon krank werden. Arbeitszeiten von mehr als acht oder, noch schlimmer, zehn Stunden schaden der Gesundheit (BAuA 2018). Lange Arbeitszeiten führen unter anderem zu Erschöpfung und Schlafstörungen (BAuA 2017a). Auch Rücken-, Nacken- und Kreuzbeschwerden, Herzbeschwerden, Magen-Darm-Beschwerden, Nervosität sowie Niedergeschlagenheit können zu den Folgen zählen. Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten sind auch unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance, sehen also Arbeit und Privatleben nicht im Gleichgewicht. Zudem erhöht sich nach sechs bis sieben Arbeitsstunden das Unfallrisiko deutlich, ebenso

dann, wenn wöchentlich mehr als 40 Stunden gearbeitet wird.

Längere Arbeitszeiten bedeuten kürzere Ruhezeiten. Denn der Tag hat nur 24 Stunden. Aber Ruhezeiten dienen nicht nur der Erholung. Außerhalb der Arbeitszeit muss man einkaufen, Termine erledigen, kochen, waschen und putzen – bevor man zur Ruhe kommen kann. Zudem pendeln immer mehr Beschäftigte zur Arbeit, auch in dieser Zeit ist von Erholung keine Spur. Vor diesem Hintergrund halten auch die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden für unverzichtbar (WD 2016).

Überstunden sind Alltag. Über die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland arbeitet wöchentlich länger, als im Arbeitsvertrag steht: im Schnitt knapp fünf Stunden. Insgesamt 2,13 Milliarden Überstunden leisteten Arbeitnehmer*innen im Jahr 2017, wie die Antwort der Bundesregierung (2018a) auf eine kleine Anfrage der Linksfraktion ergeben hat – der höchste Stand seit 2007. Auf überlange Arbeitszeiten – also 48 Wochenstunden und mehr – kommen immerhin 11,4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (Destatis 2017). Gründe dafür sind in der Regel, dass die Arbeit sonst nicht geschafft wird oder der Lohn zu niedrig ist.

Vorsicht bei Schichtarbeit

Entscheidend ist nicht nur, wie lange gearbeitet wird, sondern auch zu welchen Zeiten. Arbeit vor sieben und nach 19 Uhr spielt in immer mehr Betrieben eine Rolle. Früh morgens bis in die Nacht und am Wochenende: Arbeit rund um die Uhr breitet sich immer weiter aus (BAuA 2017a). Solche Arbeitszeiten sind besonders belastend, Betroffene leiden öfter

unter Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit, Niedergeschlagenheit und Erschöpfung.

Besonders folgenschwer ist Schichtdienst. Dazu gehört regelmäßige Arbeit am späten Abend, am frühen Morgen oder in der Nacht – und das oft im Wechsel. Dadurch werden die Menschen gezwungen, häufig ihren Biorhythmus zu wechseln. Das verursacht Stress, der auch als «sozialer Jetlag» bezeichnet wird, weil ähnliche Folgen auftreten wie bei Vielfliegern. Die Schlafqualität und das Herz-Kreislauf-System leiden. Stoffwechselstörungen und Bluthochdruck können die Folgen sein. Und weil sich das Immunsystem im Schlaf regeneriert, erhöhen mangelnder und schlechter Schlaf auch das generelle Krankheitsrisiko.

Wenn flexible Arbeitszeiten, dann nur selbstbestimmt

Flexible Arbeitszeiten können durchaus positiv für Beschäftigte sein, in der betrieblichen Praxis sind sie es aber leider selten. Denn häufig entscheiden allein die Arbeitgeber darüber. Flexibel zu arbeiten bedeutet dann regelmäßige Überstunden, ungeplante Zusatzschichten oder kurzfristig angesetzte Arbeitszeitänderungen. Das wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, wie arbeitswissenschaftliche Studien zeigen. Ob Beschäftigte selbst über flexible Arbeitszeiten bestimmen oder nicht, ist «für die Gesundheit entscheidend». Am schlechtesten ist es, wenn flexible Arbeitszeiten von oben aufgedrückt werden. Denn «bedarfsbezogene [arbeitgeberbestimmte] Arbeitszeitvariabilität» geht «mit schlechterer psychischer Gesundheit» einher (BAuA 2017b). Mit anderen Worten: Werden

Arbeitszeiten nicht selbstbestimmt gestaltet, kann das krank machen.

Besser ist es, wenn Beschäftigte selbst Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit festlegen und bestimmen, wann sie sich freinehmen oder eine Pause machen. Diese Beschäftigten sind mit ihrer Work-Life-Balance zufriedener und schätzen ihre Gesundheit positiver ein. Aber auch hier ist Vorsicht geboten. Denn «unabhängig von den Rahmenbedingungen und der Motivlage der Beschäftigten» besteht eine «Belastungsgrenze, deren Überschreitung zu gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Risiken führt» (BAuA 2018). Flexible Arbeitszeiten erhöhen das Risiko, dass sich Beschäftigte selbst ausbeuten. Typisch für Selbstaussbeutung sind überlange Arbeitszeiten und Überlastung.

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gehört es auch, von zu Hause im Homeoffice zu arbeiten. Positiv daran ist der Wegfall von Pendelzeiten, was die Ruhezeiten erhöht. Negativ ist die drohende Entgrenzung der Arbeit. Bei wem sich Arbeit und Privatleben vermischen, der kann nicht richtig abschalten. Deshalb ist auch eine erweiterte Erreichbarkeit ein Problem (Strobel 2019). Durch neue technische Möglichkeiten können Arbeitgeber unreguliert auf Beschäftigte in ihrer Freizeit zugreifen. Der Anruf am Wochenende und die E-Mail am Abend machen vielen Menschen zu schaffen. Das kann ernstzunehmende Folgen haben. Wenn Erholung und Schlafqualität leiden, kann das zu gravierenden Gesundheitsfolgen führen, ähnlich wie bei Schichtarbeit. Dazu gehören auch psychische Erkrankungen wie Burnout und Depressionen (Strobel 2013). Schon heute führen psychische Erkrankungen zu Rekordwerten bei Ausfalltagen und Frühverren-

Schutzregelungen wie das Arbeitszeitgesetz sind wichtig und müssen nicht nur verteidigt, sondern ausgebaut werden. Ein neuer Anlauf für eine Humanisierung der Arbeitswelt ist überfällig.

tung. Untermauert wird dies durch eine Antwort der Bundesregierung (2018b) auf eine kleine Anfrage der Linksfraktion, der zufolge sich die Zahl der Krankschreibungen aufgrund psychischer Belastungen in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt hat.

Schutzgesetze verteidigen und ausbauen

Schutzregelungen wie das Arbeitszeitgesetz sind wichtig und müssen nicht nur verteidigt, sondern ausgebaut werden. Ein neuer Anlauf für eine Humanisierung der Arbeitswelt ist überfällig. Dazu gehört auch eine Anti-Stress-Verordnung. Der Ausweitung der Arbeitszeiten durch die Hintertür und der einseitigen Flexibilisierung muss ein Riegel vorgeschoben werden. Denn lange, entgrenzte und fremdbestimmte Arbeitszeiten machen krank. Eine überwältigende Mehrheit der Beschäftigten sieht das genauso. Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2017 haben sich 96 Prozent der Befragten für gesetzliche Grenzen bei der Arbeitszeit und für ein Recht auf Abschalten ausgesprochen. Doch gesetzliche Regelungen allein reichen nicht aus. Die Einhaltung geltenden Rechts in den Betrieben muss überwacht werden. Deshalb ist eine starke betriebliche Mitbestimmung so wichtig. Dies sind zwei Seiten einer Medaille. Allerdings werden weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Westdeutschland und nur ein Drittel in Ostdeutschland durch einen Betriebsrat vertreten (Bundesregierung 2018c), höchste Zeit, das zu ändern. Die Wahl von Betriebsräten muss erleichtert und die betriebliche Mitbestimmung gestärkt werden. Betriebs- und Personalräte haben über Fragen der Arbeitszeit, der Arbeitsmenge und der Personalbemessung mitzubestimmen. Als Fraktion DIE LINKE im Deutschen Bundestag kämpfen wir an der Seite der Beschäftigten für eine starke Mitbestimmung und mehr Arbeitszeitsouveränität.

Literatur

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017a): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017b): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung, Dortmund.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): Orts- und zeitflexibles Arbeiten, Dortmund.

Bundesregierung (2018a): Antwort auf die kleine Anfrage «Überstunden in Deutschland» der Fraktion DIE LINKE, Bundestags-Drucksache 19/05174.

Bundesregierung (2018b): Antwort auf die kleine Anfrage «Krankenstände in Deutschland» der Fraktion DIE LINKE, Bundestags-Drucksache 19/4332.

Bundesregierung (2018c): Antwort auf die kleine Anfrage «Mitbestimmung in Betrieben» der Fraktion DIE LINKE, Bundestags-Drucksache 19/3191.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2017): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, unter: www.destatis.de/Migration/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereQualitaetArbeit.html.

Strobel, Hannes (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis, iga-Report 23, unter: www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-23-teil-1/.

Strobel, Hannes (2019): Erreichbarkeit im Arbeitsleben. Aushandlungsprozesse in der Automobilindustrie, Wiesbaden.

WD – Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2016): Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht – WD 6-3000-086/16.

Reinhard Bispinck

TARIFLICHE ARBEITSZEITPOLITIK WAHLOPTIONEN ALS NEUES INSTRUMENT DER ARBEITSZEITGESTALTUNG

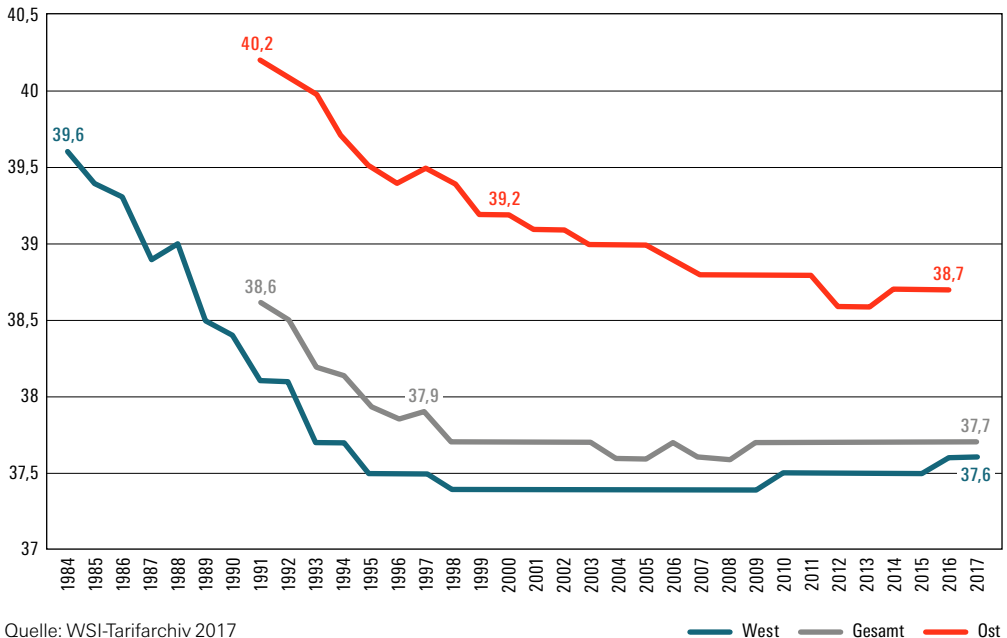
Die Tarifparteien haben in der Arbeitszeitpolitik in den vergangenen Jahren neue Akzente gesetzt. Zum einen haben sie in verschiedenen Tarifabschlüssen die Möglichkeit geschaffen, dass Beschäftigte zwischen Entgelterhöhung oder Arbeitszeitverkürzung wählen können. Zum andern haben sie den Spielraum für die selbstbestimmte Gestaltung von Dauer und Lage der individuellen Arbeitszeit vergrößert. Vor allem die Tarifabschlüsse bei der Deutschen Bahn 2016 und in der Metallindustrie 2018 haben große Resonanz gefunden, weil sie den gewandelten Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten stärker Rechnung tragen als bislang. Die

Reichweite und Ausgestaltung dieser und anderer neuer Tarifbestimmungen und ihre Einbettung in das bestehende Geflecht von tariflichen Arbeitszeitregelungen werden im Folgenden dargestellt.

Tarifliche Arbeitszeitbestimmungen

Die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen umfassen im Wesentlichen folgende Dimensionen und Regelungsbereiche: Dauer und Variation der regelmäßigen Arbeitszeit; Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit; Mehrarbeit; Teilzeit; besondere Arbeitszeitformen und Freistellungsregelungen.

Abbildung 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit in West- und Ostdeutschland 1984 bzw. 1991 bis 2017 in Stunden



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2017

Die Dauer der tariflichen Regelarbeitszeit ist in den meisten Branchen und Tarifbereichen seit Langem unverändert. Seit Mitte der 1990er Jahre beträgt sie in Westdeutschland durchschnittlich rund 37,6 Stunden. In Ostdeutschland beläuft sie sich seit rund zehn Jahren auf etwa 38,7 Stunden. In einzelnen Bereichen musste sogar eine Verlängerung der Arbeitszeit hingenommen werden (Bispinck u. a. 2017).

Hauptgegenstand der tariflichen Arbeitszeitpolitik war in der jüngeren Vergangenheit nicht die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit, sondern ihre Verteilung und Organisation nach betrieblichen Erfordernissen bzw. Interessen der Beschäftigten. Wie Tabelle 1 dokumentiert, ist die Regelungsdichte und -intensität sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 1).

Das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus Sicht betrieblicher Steuerungsinteressen ist seit geraumer Zeit sehr hoch. Dies gilt für verschiedene Dimensionen. Besonders große betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es bei Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. So bestehen in einigen Branchen tarifliche Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die Arbeitszeit dauerhaft verlängert oder verkürzt werden kann. In den meisten Tarifbereichen kann die regelmäßige Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeiträume und zulässigen Bandbreiten betragen in vielen Wirtschaftszweigen ein Jahr und länger. Dabei ergeben sich im Regelfall für die Betriebe kostengünstigere Regelungen, weil die auf diese Weise gesteigerte Grundflexibilität die zuschlagspflichtige Mehrarbeit reduziert bzw. eine generelle Verringerung der Belegschaftsstärke erlaubt.

Nach wie vor gibt es Tarifbereiche, in denen die Mehrarbeit keinen tariflichen Begrenzungen unterliegt. Überwiegend sind mehr oder minder weit gefasste Grenzen über die Festlegung von maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden oder von Höchstarbeitszeiten ge-

zogen. Der Freizeitausgleich für Mehrarbeit ist ein tarifpolitisches Stiefkind. Wenn überhaupt, ist er meist als unverbindliche Kann-Regelung verankert. Zwingende Freizeitabgeltung ist nach wie vor die seltene Ausnahme. Die Wochenendarbeit ist in den meisten Tarifbereichen grundsätzlich möglich. Nur in wenigen Bereichen ist sie per Tarifvertrag wirksam eingegrenzt. Die tariflich fixierten Mitbestimmungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen reichen in der Regel nicht aus, sie im Konfliktfall zu verhindern.

Bereits im Jahr 2000 kam der damalige Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Dieter Hundt, zu der Einschätzung: «Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bössartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt.» (Handelsblatt vom 20.4.2000) Das Flexi-Potenzial hat seitdem eher zu- als abgenommen.

Arbeitszeitoptionen der Beschäftigten

Flexiblere tarifliche Arbeitszeitoptionen für die Beschäftigten sind seit Langem Ziel der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, allerdings konnten sie in der Vergangenheit nur begrenzt und längst nicht in allen Branchen vereinbart werden, wie der folgende knappe Überblick zeigt (ausführlicher: Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016).

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Einen tariflichen Anspruch der Arbeitnehmer*innen auf Teilzeitarbeit haben die Gewerkschaften nur in Einzelfällen und auch dort nicht zwingend durchgesetzt. So heißt es beispielsweise in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, dass Teilzeitarbeit auf Wunsch der Arbeitnehmer*innen vereinbart werden kann, wenn dies betrieblich möglich ist. In der Eisen- und Stahlindustrie soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige

Tabelle 1: Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

Tarifbereich	Wochenarbeitszeit	Arbeitszeitkorridor/ Verlängerung	Ungleiche Arbeitszeitverteilung	
	in Stunden		Stunden/Woche	möglich (bis ... Std.)
Bankgewerbe	39		45/W.	6 Mon.
Bauhauptgewerbe Sommer/Winter	41/38 ¹⁾	–		
Chemie West/Ost	37,5/40	35–40 (West) 32–40 (Ost)	ja	12–36 Mon. ²⁾
Druck West/Ost	35/38	–	ja	mehrere Wochen
Einzelhandel NRW	37,5	–	ja	max. 52 W.
Hotels und Gaststätten Bayern	39	–	5–10/Tag 30–48/W.	12 Mon.
Landwirtschaft Bayern	2.088 (Jahr)		37–50/W.	52 W.
Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden	35	35–40 Quotenmodell: für 18/30/50 % d. AN; Volumenmodell: auf 35,9/36,5/37,5 im Betriebsdurchschnitt möglich	ja	6 Mon. (nach MTV) 12/24/27 Mon. (TV zur Beschäftigungssicherung)
Öffentlicher Dienst Gemeinden West/Ost	39/40	45		bis 12 Mon.
Papierverarbeitung Westf./Sachsen- Anhalt/Thüringen, Sachsen	35/37	–	Ja	78 W.
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	39/40 ³⁾	–	10/Tag 52/W./60/W. ³⁾	12 Mon. 6 Mon. (Kraftfahrer)

1) im Jahresdurchschnitt 40 Std.; 2) mehr als 12 Monate durch freiwillige BV;

3) Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie.

Begrenzung der Mehrarbeit	Maximale Arbeitszeit	Arbeitszeitkonto	Befristete Verkürzung	Freizeit-ausgleich
auf ... Stunden	in Stunden		auf ... Stunden	bei Mehrarbeit
	10/Tag 53/W.	Langzeitkonto max. 195 Std./Jahr	31	grundsätzlich; auch auf Langzeitkonto möglich
-	10/Tag	+150/-30 Std.	-	Ang.: möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. 2-wöchigem AZ-Ausgleich
	10/Tag	Langzeitkonto	-	grundsätzlich
-	-	-	30/33	möglich
-	-	-	-	auf AN-Wunsch
-	200/Mon.	bei flexiblen AZ-Modellen	-	auf AN-Wunsch
-	> 10/Tag (Ernte/Witterung)	-	-	möglich
10/W. 20/Mon.	50/Woche	flexibles AZ-Konto und Langzeitkonto möglich	nach TV Beschäftigungssicherung: 30 nach TV Kurzarbeit und Beschäftigung: 26 bis < 31,5; 28 bis < 35: für 10/12 % der AN des Betriebes 8 zusätzliche freie Tage für bestimmte Beschäftigtengruppen	bis 16 Std. möglich ab 16 Std. auf AN-Verlangen
-	-	möglich	-	auf AN-Wunsch
	10/Tag	möglich	30/32	möglich
-	10/Tag 208/Mon. (Kraftfahrer)	möglich	Arb.: möglich	im Ausgleichszeitraum

AN = Arbeitnehmer*innen; Ang. = Angestellte; Arb. = Arbeiter*innen; AZ = Arbeitszeit; BV = Betriebsvereinbarung; Mon. = Monat; MTV = Manteltarifvertrag; TV = Tarifvertrag; W. = Woche

wöchentliche Arbeitszeit zur Kindererziehung zu verkürzen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden. Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können den Wunsch nach Teilzeitarbeit äußern. Stehen dem dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, muss mit dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung gesucht werden. In der Druckindustrie kann für Vollzeitbeschäftigte für die Dauer von bis zu vier Jahren Teilzeitarbeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege von Familienangehörigen dies erfordern. Eine etwas weiter gefasste Regelung besteht in der Papier verarbeitenden Industrie: Dort können die Beschäftigten die Herabsetzung der Arbeitszeit für vier Jahre verlangen, wenn «persönliche Gründe» dies erfordern. Kindererziehung und Pflege von Angehörigen sind hier als Beispiele, aber nicht als ausschließliche Gründe genannt. In den Kommunen soll auf Antrag Teilzeit vereinbart werden für Arbeitnehmer*innen mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit

Die wenigen Tarifverträge, die bislang einen Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitarbeit regeln, stehen zumeist unter dem Vorbehalt, dass die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. In der chemischen Industrie muss der Arbeitgeber Beschäftigte, die einen Voll- bzw. Teilzeitarbeitsplatz wünschen und dies rechtzeitig mitgeteilt haben, bei oder vor der Ausschreibung einer geeigneten freien Stelle unterrichten. Im Bankgewerbe haben Beschäftigte, die Teilzeit anstreben, das Recht, über zu besetzende Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Dem Wunsch nach verändertem Arbeitszeitvolumen soll Rechnung getragen werden, wenn die arbeitsorganisatorischen und personellen Verhältnisse dies zulassen. Im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen sollen Teil-

zeitbeschäftigte bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit Vorrang berücksichtigt werden, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Auch in den Kommunen sollen nicht befristet beschäftigte Teilzeitkräfte bei der Besetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden.

Freistellungsregelungen

Unmittelbar an den (Arbeits-)Zeitinteressen der Beschäftigten orientiert sind tarifliche Freistellungsregelungen. Neben den traditionellen Freistellungen für in der Regel ein bis zwei Tage bei besonderen familiären Anlässen, zum Beispiel Eheschließung, Geburt, Umzug und Todesfall, gibt es auch darüber hinausgehende Regelungen. Sie betreffen beispielsweise Bildungsmaßnahmen, Pflege, Kinderbetreuung und Elternzeit, sind bislang aber keineswegs flächendeckend verbreitet.

Altersteilzeit und Demografierregelungen

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist auch Gegenstand der sogenannten Demografie-Tarifverträge, die sich mit dem Wandel der betrieblichen Belegschaftsstrukturen, insbesondere dem wachsenden Anteil älterer Beschäftigter, auseinandersetzen. In der Eisen- und Stahlindustrie vereinbarten die Tarifparteien 2006 erstmals in dieser Form für eine gesamte Branche einen «Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels». 2008 folgte die chemische Industrie und in den vergangenen Jahren wurden eine Reihe weiterer Demografie-Tarifverträge abgeschlossen, unter anderem in der Kautschukindustrie, der Kunststoffverarbeitung, dem öffentlichen Nahverkehr, der Deutsche Bahn und der Volkswagen AG. Die Rolle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird am Beispiel der chemischen Industrie besonders deutlich: Der finanzielle Kern des Vertrages besteht in der Einführung von (betrieblichen) Demografiefonds, die aktuell mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 750 Euro je Tarifbeschäftig-

tem gespeist werden. Die Mittel können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für fest definierte Zwecke verwendet werden. Dazu gehören unter anderem Langzeitkonten (Wertguthaben), Altersteilzeit, Teilrente, tarifliche Altersvorsorge und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Für Letzteres sieht der Tarifvertrag ein sogenanntes Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit) vor, das zum Beispiel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitpolitik ist (in Westdeutschland) ein Demografiekorridor vorgesehen, der befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zulässt, die individuell, für Arbeitnehmergruppen oder auch für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe vereinbart werden kann.

Während also die Demografie-Tarifverträge ein breites Spektrum auch arbeitszeitbezogener Regelungen enthalten, die den gesamten Lebenslauf im Blick haben (können), konzentrieren sich die klassischen Altersteilzeitarifverträge auf den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Sie regeln die Anspruchsgrundlagen und die materielle Ausstattung durch die Aufstockung des Entgeltes und der Rentenversicherungsbeiträge. Entsprechende Regelungen gibt es unter anderem in den Bereichen Bankgewerbe, Bauhauptgewerbe, chemische Industrie und Metallindustrie.

Neue Tarifregelungen mit Wahloptionen

Spätestens seit dem Tarifabschluss der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) bei der Deutschen Bahn AG von 2016 gibt es wieder eine größere Aufmerksamkeit für die tarifpolitischen Möglichkeiten der Arbeitszeitpolitik. Mit dem Konzept der Wahloption zwischen Entgelterhöhung, kürzerer Arbeitszeit oder mehr Urlaub formulierte die EVG einen hierzulande neuen tarifpolitischen Ansatz. Ein Jahr später vereinbarten die Tarifparteien in

der chemischen Industrie in Ostdeutschland ein «Potsdamer Modell», das neben einem Arbeitszeitkorridor auch individuelle Wahlarbeitszeiten vorsieht. Und im Frühjahr 2018 schließlich setzte die IG Metall mit einem Arbeitskampf das Recht auf reduzierte Vollzeit sowie zusätzliche freie Tage durch. Weitere Arbeitszeitregelungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten gab es bei der Deutschen Post, bei der Deutschen Telekom und in Bereichen des Nahverkehrs. Eine Verkürzung der tariflichen Regelarbeitszeit enthält nur der Abschluss in der chemischen Industrie Ost. Die Regelungen werden im Folgenden skizziert.

Deutsche Bahn AG 2016 und 2018

Die Gewerkschaft EVG hatte zur Vorbereitung der Tarifrunde bei der Deutschen Bahn AG im Sommer 2016 eine breit angelegte Mitgliederbefragung zu möglichen Zielen durchgeführt, an der sich über 15.000 Mitglieder beteiligten. Dabei kristallisierte sich heraus, dass sich die Mehrheit für Lohnerhöhungen und für mehr freie Zeit aussprach. Eine klare Priorität für eine bestimmte Variante der Arbeitszeitverkürzung gab es nicht: 40 Prozent votierten für mehr Urlaub, 36 Prozent für eine kürzere Arbeitszeit und 24 Prozent wollten von beidem etwas. Hohe Zustimmung fanden auch die betriebliche Altersversorgung und die Qualifizierung/Weiterbildung als Themen der Tarifrunde.

Daraufhin beschloss die EVG-Tarifkommission Forderungen im Gesamtvolumen von 7,0 Prozent, wovon 4,5 Prozent als Entgelterhöhung umgesetzt werden und weitere 2,5 Prozent zur individuellen Disposition der EVG-Mitglieder zur Verfügung stehen sollten (alternativ: sechs zusätzliche Urlaubstage, eine Stunde Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder eine weitere Entgelterhöhung). Das Verhandlungsergebnis sah dann unter anderem vor:

- Tariferhöhung um 2,5 Prozent ab April 2017;
- Stufenerhöhung um 2,62 Prozent ab Januar 2018 als Wahlmodell.

Für diese zweite Erhöhung konnten die Beschäftigten wählen zwischen mehr Geld und sechs zusätzlichen Urlaubstagen oder der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde (Müller 2018). Die praktische Umsetzung ergab folgendes Bild: Mit weit überwiegender Mehrheit (58,5 Prozent) wählten die Beschäftigten den zusätzlichen Urlaub, knapp 40 Prozent entschieden sich für die Entgelterhöhung und weniger als zwei Prozent bevorzugten die Arbeitszeitverkürzung. Damit wies das praktische Wahlverhalten deutlich von den ursprünglich geäußerten (Arbeitszeit-)Wünschen ab.

Ein genauerer Blick zeigt: Frauen wählten mit 65,6 Prozent deutlich häufiger die Urlaubsvariante als Männer mit 56,2 Prozent. Klare Unterschiede bestehen auch nach Regionen: Die westdeutschen Beschäftigten wählten die Entgelterhöhung mit 42 Prozent häufiger als ihre ostdeutschen Kolleg*innen (35 Prozent).

Tabelle 2: Wahloption bei der Deutschen Bahn AG 2018 (Anteile der Beschäftigten in %)

	Entgelterhöhung	Arbeitszeitabsenkung	Zusätzlicher Urlaub
Gesamt	39,8	1,7	58,5
Männer	42,0	1,8	56,2
Frauen	33,1	1,3	65,6
West	42,0	1,8	56,2
Ost	35,0	1,4	63,6

Quelle: EVG, eigene Berechnungen

Nach Angaben der EVG wurden aufgrund des Wahlmodells rund 3.000 Neueinstellungen erforderlich. Im Anschluss an den Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn konnte die Gewerkschaft in rund 40 weiteren Unternehmen dieses Wahlmodell ebenfalls vereinbaren.

In der Tarifrunde bei der Deutschen Bahn 2018 forderte die Gewerkschaft erneut, einen Teil der verlangten Entgelterhöhung von 7,5 Prozent mit einer Wahloption auszustatten. In einer zuvor durchgeführten Mitgliederbefragung hatten 45 Prozent der Teilnehmenden erklärt, sie würden sich bei einer erneuten Wahlmöglichkeit für mehr Geld entscheiden, 44 Prozent wollten lieber mehr Urlaub und elf Prozent stimmten für eine Arbeitszeitverkürzung. Nach kurzem, aber sehr wirkungsvollem Warnstreik erreichte die EVG im Dezember 2018 einen Abschluss, der unter anderem folgende Komponenten vorsah:

- 1.000 Euro Einmalzahlung;
- 3,5 Prozent Tarifierhöhung ab Juli 2019;
- 2,6 Prozent Stufenerhöhung ab Juli 2020.

Ab 2021 können die Beschäftigten wählen, ob sie statt der 2,6 Prozent Tarifierhöhung sechs Tage zusätzlichen Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde pro Woche in Anspruch nehmen möchten. In der Summe ergeben beide Abschlüsse dann eine Wahlmöglichkeit zwischen 5,2 Prozent mehr Entgelt, zwei Stunden kürzere Wochenarbeitszeit oder zwölf Tage mehr Urlaub. Und diese Wahl kann in regelmäßigen Abständen neu getroffen werden.

Chemische Industrie Ost 2017

In der Tarifrunde 2017 bildete in der ostdeutschen Chemieindustrie das Thema Arbeitszeit einen Schwerpunkt, wobei die Tarifparteien an frühere Vereinbarungen anknüpften. Bereits 2011 hatten sie sich auf einen Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung (LephA-TV) geeinigt. Statt einer generellen tariflichen Arbeitszeitreduzierung sah dieser eine lebensphasengerechte betriebliche Arbeitszeitentlastung vor. Die dazu erforderlichen Maßnahmen wurden mit Mitteln aus einem von den Arbeitgebern zunächst mit 2,5 Prozent der jährlichen Entgeltsumme gespeisten Fonds finanziert. 2017 forderte die IG Bergbau, Chemie, Energie die Verkürzung

der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden. Damit wäre inklusive des Volumens von 2011 ein Gleichstand mit dem Westen erreicht worden.

Die IG BCE und der Arbeitgeberverband Nordostchemie einigten sich schließlich auf ein «Potsdamer Modell», das ein Bündel von Arbeitszeitregelungen umfasst:

Korridormodell: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte kann sich in einer Bandbreite zwischen 32 und 40 Stunden bewegen. Sie wird in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt und kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile/Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausfallen. In betriebsratslosen Unternehmen ist die Zustimmung der Tarifparteien erforderlich.

Auffanglösung: Sie tritt in Kraft, wenn die Betriebsparteien, gegebenenfalls auch nach Hinzuziehung der Tarifparteien, keine Einigung erzielen. Die Regelung sieht in einem Fünfjahreszeitraum von 2019 bis 2023 eine dreistufige Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden vor.

Individuelle Wahlarbeitszeit: Sie kann ab 32 Stunden aufwärts auf Basis einer freiwilligen (!) Betriebsvereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern vereinbart werden. Sie gilt befristet ohne Nachwirkung, danach kehren die Betroffenen automatisch auf die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit zurück. Für die individuelle Wahlarbeitszeit gibt es keinen Rechtsanspruch.

Entgelt: Das tarifliche Monatsentgelt entspricht jeweils den in der Auffanglösung festgelegten Arbeitszeiten. Abweichungen von der betrieblichen Arbeitszeit führen zu entsprechenden Anpassungen des Entgelts.

Die tariflichen Regelungen leben naturgemäß von der betrieblichen Umsetzung. Die IG BCE konzentriert sich daher zurzeit vor allem auf eine intensive Schulung und Beratung der betrieblichen Interessenvertretungen (IG BCE 2018).

Metal- und Elektroindustrie 2018

Im Vorfeld der Tarifrunde 2018 hatte die IG Metall eine große Beschäftigtenumfrage durchgeführt, an der sich fast 700.000 Personen beteiligten (IG Metall 2017). Sie kam unter anderem zu dem Ergebnis, dass bei vielen Beschäftigten erhebliche Diskrepanzen zwischen der vertraglich vereinbarten, der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit bestehen. Die IG Metall machte daher die individuelle Zeitsouveränität zu einem Schwerpunkt der Tarifrunde. Sie forderte neben einer Entgelterhöhung unter anderem

- einen individuellen Anspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten und anschließendes Rückkehrrecht zum alten Arbeitszeitvolumen;
- einen Teilentgeltausgleich von 200 Euro pro Monat für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit mindestens um 3,5 Stunden pro Woche reduzieren und dies zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen nutzen;
- einen Teilentgeltausgleich von 750 Euro pro Jahr für Beschäftigte in Schichtarbeit oder mit anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, bei Reduzierung der Arbeitszeit.

Nach sechs Verhandlungsrunden und massiven Warnstreiks erzielten die Tarifparteien in Baden-Württemberg einen Pilotabschluss, der neben einer kräftigen Entgelterhöhung (4,3 Prozent und ein Festbetrag, der mit künftigen Tariferhöhungen weiter erhöht wird) auch die Einführung eines tariflichen Zusatzgeldes in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts enthielt (Zitzelsberger 2018). Hinzu kamen folgende Arbeitszeitregelungen:

Reduzierte Vollzeit: Einführung eines individuellen Anspruchs auf eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden («kurze Vollzeit») für sechs Monate bis zu 24 Monaten ab 2019, mit Rückkehrrecht in Vollzeit. Voraussetzung: mindestens zwei Jahre Betriebszugehörigkeit. Ablehnungsmöglichkeit durch

den Arbeitgeber bei mehr als zehn Prozent der Beschäftigten mit kurzer Vollzeit bzw. bei Beschäftigten mit Schlüsselqualifikationen ohne Ersatz.

Zusätzliche freie Tage: Wahlmöglichkeit: Statt des tariflichen Zusatzgeldes können ab 2019 Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren, mit pflegebedürftigen Angehörigen und in Schichtarbeit (3-Schicht, Nachtschicht bzw. Wechselschicht mit unterschiedlicher Anforderung an Betriebszugehörigkeit und Schichtarbeitsdauer) zusätzlich acht freie Tage wählen. Da das tarifliche Zusatzgeld umgerechnet lediglich sechs freien Tagen entspricht, konnte die IG Metall einen Teil-Entgeltausgleich realisieren.

Im Gegenzug wurden die Flexi-Regelungen für die Betriebe erweitert: Die bereits bestehende Möglichkeit, die Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden zu erhöhen, wurde von 18 auf 30 Prozent einer Belegschaft erhöht. In Betrieben mit einem hohen Anteil von hoch qualifizierten Fachkräften kann bislang die Arbeitszeit von maximal 50 Prozent der Belegschaft auf bis zu 40 Stunden erhöht werden. Diese Quote kann künftig unter bestimmten Voraussetzungen auch überschritten werden, etwa durch ein Volumenmodell, das Arbeitsverträge mit 40 Stunden Wochenarbeitszeit zulässt, bis die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit 35,9 Stunden pro Woche beträgt. Bei ausufernder Arbeitszeit hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht (zur Umsetzung des Tarifvertrags siehe den Beitrag von Hilde Wagner in dieser Broschüre).

Deutsche Post AG 2018

In der Tarifrunde 2018 forderte ver.di für die rund 130.000 Beschäftigten der Deutschen Post AG neben einer Entgelterhöhung von sechs Prozent für zwölf Monate eine tarifvertragliche Wahlmöglichkeit, wonach Beschäftigte einen Teil der zu vereinbarenden Tariferhöhung in freie Zeit umwandeln können. Dies knüpfte unmittelbar an das bei der Deutschen

Bahn AG vereinbarte Wahlmodell an und baute ebenfalls auf einer Mitgliederbefragung. Im Ergebnis vereinbarten die Tarifparteien im März 2018 unter anderem Tariferhöhungen von 3,0 und 2,1 Prozent zum 1. Oktober 2018 und 1. Oktober 2019 sowie die Einführung einer Wahloption in Form einer Entlastungszeit. Diese Entlastungszeit kann erstmals für das Jahr 2019 beansprucht werden. Sie hat für die Tariferhöhung von 3,0 Prozent ein Volumen von 60,27 Stunden. Das entspricht bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden einem Anspruch auf 7,8 Arbeitstage. Mit der weiteren Tariferhöhung zum Oktober 2019 um 2,1 Prozent kann stattdessen eine Entlastungszeit von 42,19 Std. (= 5,5 Arbeitstage) beansprucht werden. Ab dem Jahr 2020 kann mit den beiden Wahloptionen zusammen eine Entlastungszeit von insgesamt 102,46 Stunden bzw. 13,3 Arbeitstagen beansprucht werden (ver.di 2018; Reuter 2018) (siehe Abbildung 2).

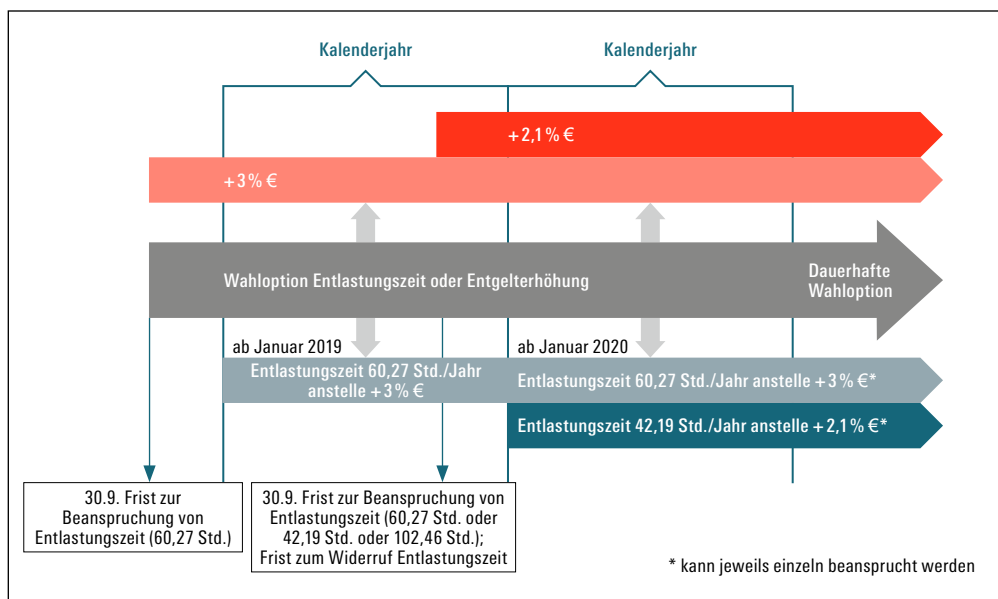
Die Wahl der Entlastungszeit gilt jeweils für ein Jahr. Wenn sie nicht mehr beansprucht wird, steigt das Monatsgrundentgelt um den Prozentsatz der umgewandelten Tariferhöhung an. Diese Tarifregelung schafft nach Auffassung von ver.di im Vergleich zu allen anderen bestehenden Tarifverträgen den höchsten Anspruch auf zusätzliche Freistellung durch Entlastungszeit.

Weitere Vereinbarungen mit Wahloptionen wurden 2018 für die Geschäftseinheit Connected Mobility Solutions der Robert Bosch GmbH, für einzelne Bereiche des öffentlichen Nahverkehrs sowie für die Deutsche Telekom vereinbart.

Fazit

Die tarifliche Arbeitszeitpolitik hat in den vergangenen Jahren an Dynamik gewonnen. Die Gewerkschaften konzentrierten sich überwiegend darauf, die Arbeitszeitoptionen einzelner Beschäftigtengruppen zu verbessern. Instrumente, Umsetzungswege, Rechtsverbindlich-

Abbildung 2:
Mehr Geld oder mehr Freizeit – Wahlmodell bei der Deutschen Post AG



Quelle: ver.di

keit, Finanzierung und Reichweite fielen dabei sehr unterschiedlich aus.

Die *Demografie-Tarifverträge* stehen für einen Typus, der eine *arbeitgeberfinanzierte Fondslösung* als Basis für die Realisierung gruppenspezifischer und individueller Arbeitszeitmaßnahmen nutzt. Das Spektrum der Nutzungsmöglichkeiten ist weit gefächert und schließt auch monetäre Maßnahmen ein.

Zeitanprüche ausgewählter Beschäftigtengruppen mit besonderer gesicherter Anspruchsgrundlage sind ein zweiter Regelungstyp, für den prototypisch der Metallabschluss von 2018 steht. Ihr Vorteil ist die klare Erkennbarkeit der Arbeitszeioptionen; Voraussetzung ist die präzise Abgrenzung der Zielgruppen.

Die Regelung von *Wahloptionen zwischen Entgelterhöhung und Arbeitszeitverkürzung* als dritter Regelungstyp schafft Entscheidungsmöglichkeiten und Flexibilität für *alle*

Beschäftigten. Ein weiterer Vorteil besteht in der Rückholbarkeit bzw. Veränderbarkeit der Entscheidung.

Die *Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit* ist – wenngleich selten – manchmal auch Gegenstand der Tarifpolitik, wie das Beispiel der chemischen Industrie in Ostdeutschland belegt. Auch in der ostdeutschen Metallindustrie wird derzeit darüber verhandelt (siehe Interview mit Jan Andrä in dieser Broschüre).

Die Umsetzung kollektiver Regelungen setzt zumeist Betriebsvereinbarungen und gelegentlich auch die Einbeziehung der Tarifparteien voraus. Die Ausgestaltung der individuellen Ansprüche reicht von festen Rechtsansprüchen bis zur weitgehend autonomen Entscheidung durch die Betriebe. Bei fast allen Vereinbarungen von Arbeitszeioptionen der Beschäftigten wurden Gegenleistungen durch erweiterte Flexi-Spielräume für die Betriebe erbracht.

Eine stärkere Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung und Leistungsregulierung erscheint dringend vonnöten.

Aus der empirischen Forschung wissen wir allerdings: Wo positive Tarifregelungen zur Arbeitszeitgestaltung bestehen, ist deren praktische Umsetzung auf betrieblicher Ebene nicht garantiert (Klenner/Lott 2016). Insbesondere eine stärkere Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung und Leistungsregulierung erscheint dringend vonnöten, um problematische Risiken und Nebenwirkungen zu vermeiden.

Der Vorteil aller tariflichen Regelungen ist, dass sie im konkreten Handlungsfeld der Tarifparteien liegen. Sie sind damit der Mobilisierung und Kraftentfaltung der Gewerkschaften auf betrieblicher und Branchenebene zugänglich. Die Tarifrunde 2018 in der Metallindustrie hat in beeindruckender Weise gezeigt, welche positiven Möglichkeiten die tarifautonome Gestaltung bietet. Allerdings muss man auch die Kehrseite sehen: Von einer flächendeckenden und branchenübergreifenden tariflichen Regulierung von Arbeitszeitoptionen, die den verschiedenen Zeitinteressen der Beschäftigten Rechnung tragen, kann keine Rede sein. Wenn es nicht wenigstens teilweise zu einer Verallgemeinerung auf gesetzlicher Basis kommt, bleibt es auf absehbare Zeit bei einem löchrigen Flickenteppich tariflicher Regelungen. Das Gesetz zur «Brückenteilzeit» ist sicherlich in vieler Hinsicht zu kritisieren, aber es zeigt, in welche Richtung hier zu denken ist.

Literatur

Bispinck, Reinhard (2018): Die Rückkehr der Arbeitszeit auf die tarifpolitische Agenda, Präsentation auf der WSI-Tariftagung,

10.11.12.2018, unter: www.boeckler.de/pdf/v_2018_12_10_reinhard_bispinck.pdf.

Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2017): WSI Arbeitszeitkalendar 2017, Tarifdaten aus 25 Wirtschaftszweigen, Düsseldorf.

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer?, Düsseldorf.

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (2016): EVG setzt innovativen Tarifvertrag mit Wahlmodell durch. Mehr als fünf Prozent Lohnerhöhung im Volumen, Meldung vom 12.12.2018, unter: www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-setzt-innovativen-tarifvertrag-mit-wahlmodell-durch-mehr-als-5-prozent-lohnerhoe-hung-im-volumen.

IG Bergbau, Chemie, Energie (2018): Das Potsdamer Modell, Magazin, August 2018.

IG Metall (2017): Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a. M.

Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf – Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, Kurzfassung der Ergebnisse, Düsseldorf.

Müller, Andreas (2018): EVG-Tarifabschluss – Wahlmodell 2018, Präsentation auf der WSI-Tariftagung, 10./11.12.2018, unter: www.boeckler.de/pdf/v_2018_12_10_andreas_mueller.pdf.

Reuter, Norbert (2018): Neue tarifliche Arbeitszeitmodelle bei ver.di, Präsentation auf der WSI-Tariftagung, 10./11.12.2018, unter: www.boeckler.de/pdf/v_2018_12_10_norbert_reuter.pdf.

Ver.di (2018): Tarifabschluss Deutsche Post AG – Fragen zur neuen Entlastungszeit, in: bewegen 4/2018.

Zitzelsberger, Roman (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie, in: WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 326–330.

Stephan Krull/Margareta Steinrücke

30 STUNDEN SIND GENUG

EIN PLÄDOYER FÜR KOLLEKTIVE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die Gewerkschaften sind in der arbeitszeitpolitischen Defensive. Der langjährige Verzicht auf die Forderung nach Reduzierung der Wochenarbeitszeit hatte ausufernde Arbeitszeiten und Kontrollverluste für Beschäftigte, Gewerkschaften und Betriebsräte zur Folge. Zusätzliche freie Tage – Feiertage, Verfügungs- oder Urlaubstage – sind gut, aber ebenso wenig eine Alternative zur 30-Stunden-Woche wie die Tarifvereinbarung der IG Metall vom Frühjahr 2018 (für einen Überblick über die jüngsten Tarifabschlüsse zu Arbeitszeiten siehe den Beitrag von Reinhard Bispinck).

Die Umweltkrise verlangt kategorisch nach einer Veränderung der kapitalistischen Art zu produzieren und zu leben. Als Beispiele seien die Werbe- und Rüstungsindustrie genannt, die nichts Nützliches herstellen, aber wertvolle Ressourcen verschlingen und Schadstoffe verursachen. Wie jede kapitalistische Produktion unterliegen auch diese Branchen einem unbedingten Wachstumszwang. Doch es wachsen nur der unnötige Ressourcenverbrauch und die Vergiftung von Luft und Erde. Auf der einen Seite besteht daher die Notwendigkeit, diese Bereiche zu schrumpfen. Auf der anderen Seite gilt es, bestimmte Bereiche der Volkswirtschaft auszubauen und weiterzuentwickeln – zum Beispiel Gesundheit, Bildung, öffentlicher Verkehr, Wohnungsbau, Verbraucherberatung und Umweltschutz.

Vor diesem Hintergrund führt an einer radikalen und allgemeinen Arbeitszeitverkürzung kein Weg vorbei. Der Verzicht auf den notwendigen Kampf um die Zeit führt zu wachsender Massenerwerbslosigkeit und Prekarisierung

sowie zur Schwächung der Gewerkschaften. Eine mögliche Arbeitszeitverkürzung auf 15 bis 20 Stunden pro Woche, wie von Keynes (1930) für unsere Zeit prognostiziert, scheint gesellschaftlich und ökonomisch in einem Schritt nicht umsetzbar. Der nächste Schritt ist die 30-Stunden- oder Vier-Tage-Woche.

Es ist in unserem Land keine ökonomische Frage, ob eine solche Arbeitszeitverkürzung möglich ist – es ist eine Machtfrage. Und es ist eine Verteilungsfrage. In Deutschland gibt es immer noch sehr viel Geld zu verteilen, dafür

wären Vermögensabgaben, Erbschaftsteuer, Lastenausgleich und ähnlich bewährte staatliche Maßnahmen anzuwenden. Im Gegenzug gibt es unschätzbaren Reichtum zu gewinnen: den Zeitwohlstand. Bei einem Groß-

versuch mit 100.000 Beschäftigten mit der 28,8-Stunden-Woche bei VW zwischen 1993 und 2006 hat sich herausgestellt, dass das Glück und die Zufriedenheit der Menschen in dem Maße wachsen, wie die Zeit für Erwerbsarbeit verringert wird (Hilscher/Hildebrandt 1999; Jürgens/Reinecke 1998).

Die Erfahrungen bei Volkswagen haben zudem gezeigt, dass eine differenzierte Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung nach den Bedürfnissen der Beschäftigten möglich ist. Damals gab es über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle – aber alle Beschäftigten hatten letztlich eine 28,8-Stunden-Woche (Peters 1994). VW konnte den daraus resultierenden Aufwand in der Personaleinsatzplanung bereits in den 1990er Jahren bewältigen. Heute sind die technischen Möglichkeiten ungleich größer.

Es ist in unserem Land keine ökonomische Frage, ob eine 30-Stunden-Woche möglich ist - es ist eine Machtfrage.

Dass die individuellen Situationen und Bedürfnisse der Menschen im Erwerbsleben unterschiedlich sind, heißt nicht, dass keine gemeinsame Forderung gestellt werden kann. Es gibt auch jetzt eine Stimmung für kollektive Arbeitszeitverkürzung – nicht nur im Osten. Das zeigen die Erfahrungen in der Stahlindustrie und bei der Bahn ebenso wie die Beschäftigtenbefragungen der IG Metall, wonach sich zwei von drei Beschäftigten eine regelmäßige Arbeitszeit von 35 Wochenstunden und weniger wünschen. Das Konzept der «kurzen Vollzeit» ist darauf eine Antwort (siehe den Beitrag von Bernd Riexinger in dieser Broschüre). Selbst wenn Gewerkschaften, linke Parteien und soziale Bewegungen keine Arbeitszeitverkürzung fordern: Die Arbeitgeber machen kollektive und individuelle Arbeitszeitverlängerung zum Thema und erreichen sie auch – durch Erpressung von Betriebsräten und Gewerkschaften, ganz ohne deren Zustimmung oder mithilfe gesetzlicher Änderungen.

Fazit: Die Auseinandersetzung um die Zeit ist unvermeidlich. Wer dem Kampf ausweicht, hat ihn aufgegeben und verloren. Es ist Zeit für den nächsten Schritt: die 30-Stunden-Woche und kurze Vollzeit für alle.

Literatur

Hilscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.

Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen – Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW-AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin.

Keynes, John Maynard (1930): Economic Possibilities for Our Grandchildren, London.

Peters, Jürgen (1994): Modellwechsel – die IG Metall und die Viertagewoche bei VW, Göttingen.

TEIL 2

IG METALL: RÜCKKEHR DER ARBEITSZEITFRAGE

Daniel Behruzi

ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT

DIE IG METALL HAT DAS THEMA ARBEITSZEIT WIEDER AUF DIE AGENDA GESETZT

Die Verkürzung der Arbeitszeiten war in den vergangenen 15 Jahren geradezu mit einem Tabu belegt. Forderungen, dieses Thema wieder auf die tarifpolitische Agenda zu setzen, kamen zwar auf Gewerkschaftstagen immer mal wieder zur Sprache, fanden aber wenig Anklang. Das galt auch und gerade für die IG Metall, die in der deutschen Gewerkschaftsbewegung traditionell als Trendsetter und Tariflokomotive fungiert.

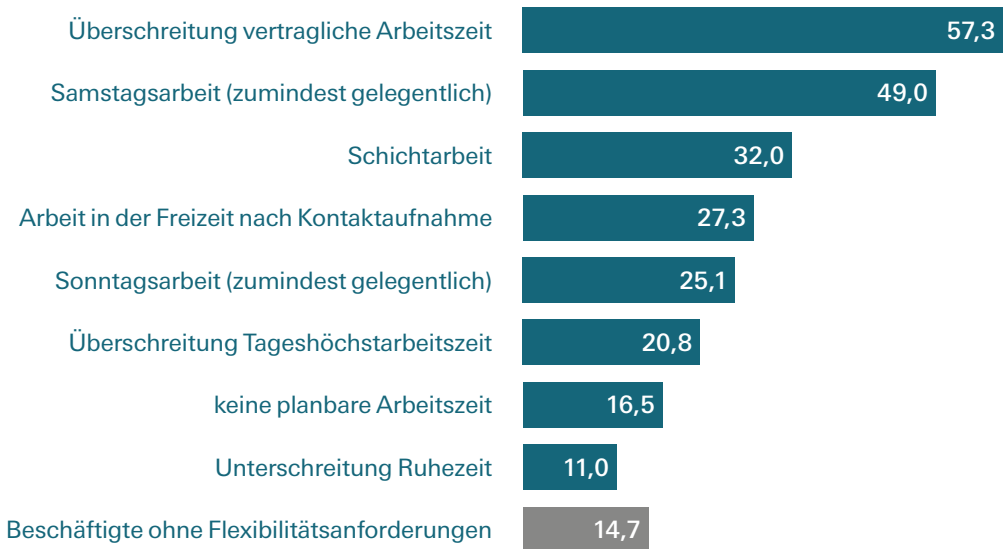
Als eine Ursache hierfür kann die krachende Niederlage im Ostmetallerstreik 2003 gelten. Lediglich in der Stahlindustrie konnte die IG Metall dort einen Stufenplan zur Verkürzung auf 35 Wochenstunden durchsetzen. In den Metall- und Elektrobetrieben brach sie den Streik nach vier Wochen ergebnislos ab. Statt einer Aufarbeitung folgte ein interner Machtkampf, der das öffentliche Ansehen von Europas größter Industriegewerkschaft zusätzlich ramponierte. Bis heute wird über die Gründe der Niederlage kaum gesprochen. Zu diesen zählten neben einer mangelnden Vorbereitung und der Fehleinschätzung gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse auch das Agieren westdeutscher Gesamtbetriebsräte, die den Streikenden zum Teil öffentlich in den Rücken fielen. Es dauerte Jahre und brauchte einen Generationswechsel, bis sich die IG Metall im Osten von diesem Desaster erholte.

Doch auch im Westen war Arbeitszeitverkürzung ein zwar emotional sehr besetztes, aber schwieriges Thema. Denn viele Beschäftigte erlebten die zwischen 1984 und 1995 schritt-

weise umgesetzte 35-Stunden-Woche vor allem als Arbeitsverdichtung. In weniger Zeit sollte dieselbe oder noch mehr Arbeit geschafft werden. Zugleich setzte mit der Einführung der 35-Stunden-Woche ein Prozess der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ein – aus Sicht der Gewerkschaftssekretäre Reinhold Riebl und Michael Braun «ein Lehrstück für nicht beabsichtigte Nebenwirkungen tarifpolitischer Projekte» (Riebl/Braun 2017).

Wenn nichts passiert, passiert nicht nichts

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wagte es die IG Metall lange nicht, die Arbeitszeiten zum tarifpolitischen Thema zu machen. Doch wenn die Gewerkschaften nichts tun, bedeutet das nicht, dass sich nichts verändert. Im Gegenteil: Sukzessive weiteten die Unternehmen die Betriebsnutzungszeiten aus – stets begründet mit der Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Mittlerweile muss jeder zweite Beschäftigte gelegentlich oder regelmäßig samstags arbeiten, sonntags jeder vierte. Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2017 werden mehr als 27 Prozent der Kolleg*innen in ihrer Freizeit kontaktiert und aufgefordert, zur Arbeit zu kommen. 16,5 Prozent haben überhaupt keine planbaren Arbeitszeiten. Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten werden in elf Prozent der Fälle nicht eingehalten, die tägliche Höchstarbeitszeit bei jedem fünften Beschäftigten überschritten (Hofmann u. a. 2019).

Abbildung 3: Flexibilität der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie*

* Anteile der Beschäftigten, die die genannte Flexibilitätsanforderung erfüllen (in %)

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Doch die Arbeitszeiten werden nicht nur (einseitig) flexibler, sie werden auch länger. Die Kluft zwischen tatsächlichen und tariflich vereinbarten Arbeitszeiten hat deutlich zugenommen – ein kontinuierlicher Prozess, lediglich kurz unterbrochen durch den konjunkturellen Einbruch 2008/09 (Franz/Lehndorff 2012). Bei der Befragung im Jahr 2017 gaben gut 57 Prozent der Beschäftigten an, länger zu arbeiten als vertraglich vereinbart.

Den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten – das haben beide Beschäftigtenbefragungen der IG Metall eindrücklich gezeigt – läuft diese Entwicklung entgegen. Sie wollen zum einen mehr Arbeitszeitouveränität. Zum anderen ist auch der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten weitverbreitet. So liegt die Wunsch-arbeitszeit für 48 Prozent der Befragten bei 35 Wochenstunden, knapp 17 Prozent wollen zwischen 21 und 34 Stunden arbeiten (IG Metall Vorstand 2017).

Harte Auseinandersetzung, aber kein Großkonflikt

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse entschied sich die IG Metall schließlich dafür, ihre tarifpolitische Abstinenz in Sachen Arbeitszeit zu beenden, und läutete mit dem Gewerkschaftstag 2015 eine neue Arbeitszeitkampagne ein. Sie vermied es allerdings, einen gesellschaftlichen Großkonflikt wie in den 1980er Jahren heraufzubeschwören. Denn erstens verzichtete sie in der Tarifrunde 2018 auf die Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung. Zweitens verlangte die IG Metall keinen vollen Lohnausgleich für verkürzte Arbeitszeiten, sondern lediglich einen Entgeltzuschuss für besondere Beschäftigtengruppen: Schichtarbeiter*innen sollten bei individueller Arbeitszeitverkürzung 750 Euro im Jahr erhalten, Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen einen Zuschuss von 200 Euro. Anders

als in der Vergangenheit sollten die Beschäftigten die Arbeitszeitverkürzung also weitgehend selbst finanzieren. Und drittens stellte die IG Metall keine verbindliche Forderung zum Personalausgleich oder zu erweiterten Mitbestimmungsrechten bei der Leistungsbemessung auf, obwohl diese bei den Diskussionen im Vorfeld durchaus eine Rolle gespielt hatten.

Trotz dieser Einschränkungen war angesichts der auch auf Arbeitgeberseite enorm aufgeladenen Thematik klar, dass die Forderungen nur in einem harten Konflikt durchsetzbar sein würden. Die Unternehmen wollten und wollen schließlich das Gegenteil: die Ausweitung und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten in ihrem Sinne – auch auf gesetzlicher Ebene (siehe den Beitrag von Susanne Ferschl). Die IG Metall bereitete sich auf den unausweichlichen Konflikt systematisch und langfristig vor. Beim Gewerkschaftstag 2015 führte sie eine neue Eskalationsstufe zwischen Warn- und Erzwingungsstreik ein: Insbesondere in Tarifrunden mit qualitativen Forderungen sollte die Gewerkschaft mit 24-Stunden-Streiks in einzelnen Betrieben den Druck auf die Unternehmerseite erhöhen können, und zwar bundesweit, nicht nur in einzelnen Pilotbezirken.

Anders als mit Warnstreiks, die nur wenige Stunden dauern, kann die IG Metall so spürbaren ökonomischen Druck ausüben. Denn angesichts der Just-in-time-Fertigung und der engen Taktung haben schon kurze Arbeitsunterbrechungen gravierende Auswirkungen. Diese gestiegene Produktionsmacht nutzt die IG Metall mit dem neuen Instrument, das flexibel eingesetzt werden kann und für das keine Urabstimmung nötig ist. Dies relativiert die gängige These, dass neue Produktionsmethoden und die verstärkte (internationale) Arbeitsteilung einseitig eine Schwächung der organisierten Arbeitnehmerschaft bedeuten.

«Power-Streiks» bringen den Durchbruch

Welchen Druck die Gewerkschaft durch den Einsatz dieser neuen Kampfmethodik entwickeln kann, hat sie in der Tarifaueinandersetzung 2018 eindrücklich gezeigt. Nach zwei kurzen Warnstreikwellen legte die IG Metall zwischen dem 31. Januar und dem 2. Februar die Produktion in insgesamt 280 Betrieben einen Tag lang still. Für die rund 500.000 Beteiligten – etwa eine Million Beschäftigte hatten zuvor bereits an den Warnstreiks teilgenommen – waren diese «Power-Streiks» eine neue

Die IG Metall hat seit vielen Jahren keine Streiks mehr durchgeführt, bei denen die Produktionsmacht der Beschäftigten derart sichtbar wurde.

und motivierende Erfahrung. Schließlich hat die IG Metall seit vielen Jahren keine Streiks mehr durchgeführt, bei denen die Produktionsmacht der Beschäftigten derart sichtbar wurde.

Die Unternehmer reagierten hilflos. Sie drohten zunächst mit rechtlichen Schritten und brachten dafür eine eher skurrile Begründung vor: Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung für bestimmte Beschäftigtengruppen sei diskriminierend und rechtswidrig, weil Teilzeitbeschäftigte davon nicht profitieren könnten. Für diese Position ließen sie ein über 100 Seiten langes Rechtsgutachten erstellen, das die IG Metall mit einer eigenen juristischen Expertise konterte. Von den 280 Betrieben, an denen ganztägige Streiks stattfanden, versuchten letztlich nur zwei, eine einstweilige Verfügung gegen den Ausstand zu erwirken – ohne Erfolg. Auch die Klagen auf Schadensersatz, die die regionalen Unternehmerverbände stellten, verliefen im Sand.

Dass die Unternehmen das erste Mal seit Ende der 1970er Jahre laut darüber nachdachten, gegen einen Streik der IG Metall vor Ge-

richt zu ziehen, dokumentiert ihre Panik. Angesichts der Hochkonjunktur wollten sie die ganztägigen Streiks unbedingt vermeiden, denn die Kapazitätsauslastung der Metallbetriebe lag bei fast 90 Prozent – dem höchsten Wert seit 2008. Jeder Streiktag bedeutete unmittelbare Umsatz- und Gewinneinbußen, die nur schwer wieder aufgeholt werden konnten. Aus Gewerkschaftssicht stellt sich die Frage, ob in dieser Situation nicht sogar noch mehr drin gewesen wäre. Jedenfalls schwenkten wenige Tage nach den «Power-Streiks» die Arbeitgeber auf einen Kompromisskurs um und akzeptierten am 6. Februar 2018 einen Pilotabschluss in Baden-Württemberg, der in der Folge bundesweit übertragen wurde.

Das Tarifergebnis: Licht, aber auch Schatten

Die Tarifvereinbarung beinhaltet bei einer Laufzeit von 27 Monaten unter anderem eine Entgelterhöhung um 4,3 Prozent ab April 2018 sowie ab Juli 2019 die Einführung eines jährlichen tariflichen Zusatzentgeltes von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens sowie eines Zusatzbetrags von 400 Euro. Letzterer ist zwar tarifdynamisch, kann aber in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden. Spannend, aber kompliziert sind auch die Regelungen zur Arbeitszeit: Vollzeitbeschäftigte mit mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten einen individuellen Anspruch auf Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren. Die Arbeitgeber können dies unter bestimmten Umständen ablehnen. Beschäftigte mit Kindern bis zu acht (gefordert waren 14) Jahren, pflegebedürftigen Angehörigen oder in belastenden Arbeitszeitsystemen wie Schichtarbeit können das tarifliche Zusatzgeld in acht zusätzliche freie Tage umwandeln. Das sind zwei Tage mehr als es dem rechnerischen Gegenwert der Zusatzzahlung entsprechen würde, für diese Beschäftigten-

gruppe gibt es also eine Art Teillohnausgleich. Ansonsten wird die Arbeitszeitverkürzung von den Beschäftigten selbst bezahlt.

Auf das Ergebnis gab es in den Betrieben und in der Öffentlichkeit viel positive Resonanz, aber auch Kritik. Linke Gewerkschafter*innen monieren, dass es sich nicht um eine kollektive Arbeitszeitverkürzung handelt. Vor allem verweisen sie auf die Möglichkeit der Unternehmen, individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Arbeitszeitverlängerung bei anderen Beschäftigten zu kompensieren. Bislang konnte für 18 Prozent einer Belegschaft die 40-Stunden-Woche vereinbart werden. Für Betriebe mit Fachkräftemangel liegt diese Grenze nun bei 30, in Betrieben mit vielen Hochqualifizierten bei 50 Prozent. Zudem können Betriebe in ein sogenanntes Volumenmodell wechseln, bei dem die individuellen Arbeitszeiten so lange auf bis zu 40 Stunden erhöht werden können, bis die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit 35,9 Stunden pro Woche erreicht.

Noch ist unklar, wie stark die Unternehmen von diesen Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung Gebrauch machen (zur Umsetzung des Tarifergebnisses siehe den Beitrag von Hilde Wagner). Bei fehlender Handlungs- und Konfliktfähigkeit der Betriebsräte könnte der Tarifabschluss sogar zu einer Ausweitung des Beschäftigungsvolumens bei gleicher Beschäftigtenzahl, also zur Netto-Verlängerung von Arbeitszeiten führen. Insbesondere angesichts der herannahenden Krise könnte es manchen betrieblichen Interessenvertretungen schwerfallen, das zu verhindern.

Die Marburger Politologin Ingrid Kurz-Scherf (2018) weist darauf hin, dass die kompensatorische Arbeitszeitverlängerung – anders als die individuelle Verkürzung – nicht auf zwei Jahre befristet ist. Sie sieht zudem die Gefahr, dass das Modell der IG Metall «die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen sowohl hinsichtlich ihrer (durchschnittlichen) Arbeitszeiten als auch der Entgelte ausweiten wird».

Es gilt, Arbeitszeitverkürzung mit der Frage der Reichtums- und Einkommensverteilung zu verknüpfen.

Die feministische Autorin Gisela Notz (2018) betont ebenfalls: «Die Gefahr, dass Familienväter länger arbeiten und Mütter und pflegende Töchter die Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen, kann nicht übersehen werden.»

Eine wichtige Leerstelle der Vereinbarung ist, dass keine Elemente zur Verhinderung von Leistungsverdichtung darin enthalten sind. Diese ist aber – auch das ist ein Ergebnis der Beschäftigtenbefragungen – für viele Kolleg*innen ein zentrales Problem. Ein Blick auf den Krankenhausesektor zeigt, dass es mit tarifpolitischen Mitteln angegangen werden kann (siehe den Beitrag von Daniel Behruzi zur Bewegung für Entlastung im Krankenhaus).

Offen bleibt, welche langfristige Wirkung die Tarifvereinbarung von 2018 in der Metallindustrie entfalten wird. Positiv ist in jedem Fall, dass Arbeitszeitfragen kein Tabu mehr sind. Weiter gehende Diskussionen sind jetzt möglich, sowohl in der Auseinandersetzung mit den Attacken auf politischer Ebene als auch in Fragen der Tarifpolitik. Hier sollte auch über kollektive Arbeitszeitverkürzung wieder verstärkt nachgedacht werden. Dies könnte eine (von mehreren) strategischen Antworten der Gewerkschaften auf Prozesse der Digitalisierung und der technologischen Transformation sein, wo diese in größerem Umfang

Arbeitsplätze infrage stellen. Als kurzfristiges Instrument zur Überbrückung einer akuten Krisensituation hat sich Arbeitszeitverkürzung 2008/09 eindrücklich bewährt – wenn auch vor allem von den Beschäftigten mit entsprechendem Lohnverlust selbst bezahlt.

Letzteres sollten die Gewerkschaften nicht als gegeben hinnehmen. Es gilt, Arbeitszeitverkürzung mit der Frage der Reichtums- und Einkommensverteilung zu verknüpfen. Beim Tausch Arbeitszeit gegen Geld kann es eine offensive Arbeitszeitpolitik auf Dauer jedenfalls nicht belassen. Das wäre deutlich zu kurz gesprungen.

Literatur

Franz, Christine/Lehndorff, Steffen (2012): Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie, Frankfurt a. M.

Hofmann, Jörg/Schaumburg, Stefan/Smolenski, Tanja (Hrsg.) (2019): Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, Bielefeld.

IG Metall Vorstand (2017): Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a. M.

Kurz-Scherf, Ingrid (2018): Ein neues Kapitel?, in: Express 3/2018, S. 1–3.

Notz, Gisela (2018): Ein Schritt in die richtige Richtung? Der Tarifabschluss der IG Metall verfestigt die geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung, in: Sozialistische Zeitung 3/2018.

Riebl, Reinhold/Braun, Michael (2017): Über «Kurze Vollzeit» zur Arbeitszeitverlängerung?, in: Sozialismus 9/2017, S. 50–52.

Hilde Wagner

MEHR ZEIT ZUM LEBEN – IN UND AUSSERHALB DER ARBEIT

NEUE ARBEITSZEITREGELUNGEN IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik feiert ein Comeback. Nach Jahrzehnten, in denen nur begrenzte arbeitszeitpolitische Schritte möglich waren, ist es den Gewerkschaften gelungen, Arbeitszeit wieder zu einem entscheidenden Handlungsfeld zu machen. Mit ihrer Arbeitszeitkampagne und der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2018 hat auch die IG Metall den Einstieg in eine neue Arbeitszeitpolitik vollzogen. Den Beschäftigten stehen nun – neben mehr Entgelt – auch neue individuelle Arbeitszeitrechte zur Verfügung und damit erweiterte Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten selbst zu steuern und zu bestimmen.

Im Kern stehen zwei neue Modelle zur Wahl: Erstens gibt es die Möglichkeit für *verkürzte Vollzeit*. Alle Vollzeitbeschäftigten haben ab 2019 den Anspruch, ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu verkürzen, mit dem Recht, später auf ihre ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren. Die verkürzte Vollzeit ist für mindestens sechs und höchstens 24 Monate möglich. Danach können sich die Beschäftigten zwischen einer erneuten verkürzten Vollzeit und der alten Arbeitszeit entscheiden. Das Entgelt verkürzt sich proportional.

Zweitens haben die Beschäftigten die *Option*, das «Tarifliche Zusatzgeld» (27,5 Prozent eines Monatsentgelts ab 2019) in Zeit statt in Geld zu nehmen. Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können diese neue jährliche Einmalzahlung in Form von acht zusätzlichen freien

Tagen nehmen. Rein rechnerisch entsprechen den 27,5 Prozent lediglich sechs Tage. Die IG Metall hat durchgesetzt, dass der Arbeitgeber zwei freie Tage dazugibt.

Dem Abschluss ging ein langer Diskussions- und Vorbereitungsprozess in der IG Metall voraus sowie eine der härtesten Tarifrunden seit Jahren. Die Arbeitgeber haben sich bis zum Schluss quergestellt. Nur durch den Druck von Warnstreiks mit 1,5 Millionen Beteiligten, davon 500.000 Beteiligte an ganztägigen Warnstreiks, konnten sie zum Einlenken bewegt werden.

Tarifergebnis trifft die Bedürfnisse der Beschäftigten

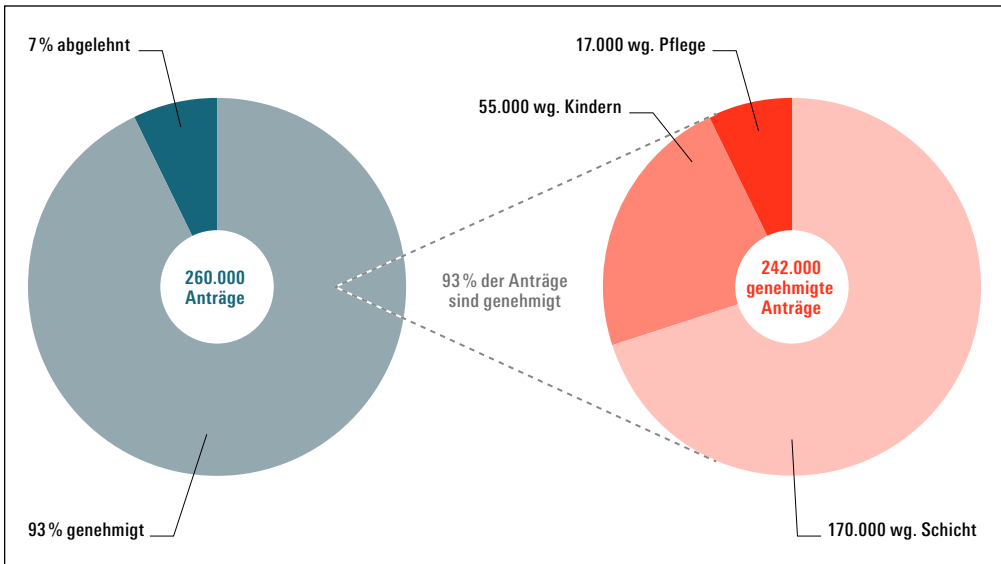
Die Inanspruchnahme der neuen Wahloptionen zeigt: Die Ergebnisse dieser Tarifbewegung entsprechen in hohem Maße den Bedürfnissen der Beschäftigten. Insbesondere die zusätzlichen freien Tage stoßen auf ein enormes Interesse. Nach ersten Rückmeldungen aus 2.600 Betrieben (Januar 2019) haben sich 260.000 Beschäftigte,

die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, entschieden, die acht zusätzlichen freien Tage statt mehr Geld in Anspruch zu nehmen.

Die meisten Anträge auf die acht freien Tage (170.000) wurden von Beschäftigten in Schichtarbeit gestellt, 55.000 stammen von Beschäftigten, die Kinder betreuen, und 17.000 Anträge von Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Bis Mitte Januar 2019 wur-

**Zusätzliche freie
Tage stoßen auf ein
enormes Interesse.**

Abbildung 4: Anträge von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie auf zusätzliche freie Tage



Quelle: IG Metall (Rückmeldungen aus 2.600 Betrieben bis Januar 2019)

den 242.000 Anträge genehmigt – das sind 93 Prozent aller Anträge.

Viel klarer hätte die Botschaft nicht ausfallen können: Die Beschäftigten möchten mehr Zeit zum Leben und sie möchten gesund bleiben. Dass die meisten Anträge Schichtbeschäftigte gestellt haben, verweist auf die hohen Belastungen, denen sie ausgesetzt sind. Zusätzliche freie Tage bieten Raum für Erholung und damit auch einen Ausgleich für überdurchschnittliche Belastungen. Sie schaffen Freiräume im Alltagsleben. Eltern können sich mehr um ihre Kinder kümmern, Beschäftigte können sich ihren Angehörigen widmen, die Pflege brauchen.

Das Interesse an dem Modell der verkürzten Vollzeit ist mit bislang bekannten etwas mehr als 4.000 Anträgen (Januar 2019) deutlich geringer. Das mag unter anderem daran liegen, dass mit diesem Modell eine proportionale Einbuße beim regelmäßigen Monatsentgelt verbunden ist.

Bemerkenswert ist, dass sich die Arbeitgeber nach anfänglichem Getöse und einer perfiden Gegenkampagne ihrer Verbände bei der Bewilligung der Anträge tatsächlich nur in wenigen Fällen quergestellt haben. Mit Slogans wie «Freie Tage statt Einmalzahlung? Auch eine Frage der Kollegialität» und der Ankündigung, besser: Androhung, jede Freistellung müsse von «einem gleich qualifizierten Mitarbeiter durch längere Arbeitszeiten ausgeglichen werden», andernfalls müsse der Antrag abgelehnt werden, wollten die Verbände eine Entsolidarisierung der Belegschaften erreichen. Offensichtlich haben sie dabei sowohl ihre eigene Basis als auch die konsequente Haltung der Betriebsräte und Vertrauensleute falsch eingeschätzt. Dem hohen Bedürfnis nach mehr eigenbestimmter Zeit konnten die Arbeitgeber nichts entgegenzusetzen.

Die hohe Zustimmung und breite Nutzung der neuen Arbeitszeitrechte bestätigen die Schwerpunktsetzungen der Arbeitszeitkam-

pagne der IG Metall. Erinnert sei daran, dass nach dem arbeitszeitpolitischen Erfolg der 1980er Jahre mit dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche, die in der Umsetzung bis in die 1990er Jahre hineinreichte und mit der ein Großteil der Arbeitgeber bis heute ihren Frieden nicht gemacht hat (Frankfurter Allgemeine Zeitung 20.3.2019), sich in den letzten Jahrzehnten in den Betrieben das Blatt immer stärker wendete. Einseitige Flexibilitätsanforderungen der Betriebe nahmen zu. Die gewerkschaftliche Gestaltungsmacht und die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten drohen gänzlich unter die Räder zu geraten.

Autonomie und solidarisches Handeln sind kein Gegensatz.

Der steigende Handlungsbedarf äußerte sich in einer zunehmenden Anzahl an Anträgen auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall 2007, 2011 und 2015, die eine arbeitszeitpolitische Initiative einforderten. Nach einer ersten großen Beschäftigtenbefragung 2013 beschloss die IG Metall 2015 den Start einer neuen Arbeitszeitkampagne. Diese zielte darauf ab, die arbeitszeitpolitische Handlungsfähigkeit und Handlungshoheit zugunsten der Beschäftigten zu verschieben bzw. diese wieder zu erlangen und auszubauen. Im Ergebnis einer weiteren Beschäftigtenbefragung 2017 mit 680.000 Rückmeldungen von Mitgliedern und Nichtmitgliedern kristallisierten sich die anzugehenden Schwerpunkte klar heraus: mehr Einfluss auf die alltägliche und lebensphasenbezogene Arbeitszeit, bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Arbeit sowie Arbeitszeiten, die gesundheitsförderlich sind. Aus der Befragung ergab sich zudem der klare Auftrag, das Handlungsfeld Arbeitszeit mit diesen Schwerpunkten auf die Agenda der bevorstehenden Tariffbewegung zu setzen.

Die beeindruckend hohe Beteiligung an der Tarifauseinandersetzung, die große Zustimmung zu den Ergebnissen sowie die breite Nutzung der neuen Arbeitszeitrechte bestätigten die vorgenommenen strategischen Weichenstellungen.

Vielfältige Interessen solidarisch bündeln

Ohne Berücksichtigung der Vielfalt an Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünschen ist eine nachhaltig erfolgreiche Arbeitszeitkampagne heute nicht mehr möglich. Andererseits müssen Interessenlagen gebündelt werden, um eine breite, solidarische Bewegung zu schaffen. Die Suche nach verbindenden Inhalten und Forderungen bei heterogenen Ausgangslagen bestimmte deshalb zahlreiche Debatten, nicht zuletzt in Tarifkommissionen und Betrieben. Mit den Schwerpunktsetzungen auf mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit sowie Entlastung für Schichtbeschäftigte konnten diese beiden Pole in einer erfolgreichen Bewegung zusammengefügt werden. Lediglich die Forderung nach Teilentgeltausgleich bei verkürzter Vollzeit für Schichtarbeiter*innen, Kindererziehung und Pflege konnte die IG Metall gegen den massiven Widerstand der Arbeitgeber nicht durchsetzen.

Individuelle Wahloptionen und kollektive Rechte

Bereits die Anlage der Arbeitszeitkampagne mit dem Motto «Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken» signalisierte, dass die individuellen Interessen der Beschäftigten, ihre veränderten Ansprüche an Arbeit und Leben, eine bedeutende Rolle spielen sollten. Unumstritten war dies nicht. Die Aufwertung der individuellen Ebene schließt zunächst ein, die individuellen Präferenzen der Beschäftigten zu erfassen (wie mit den Beschäftigtenbefragungen geschehen), um diese dann im gesamten Willensbildungsprozess, bei den Forderungen

gen, den Regelungen sowie deren Umsetzung im Betrieb zu berücksichtigen. Die tariflichen und betrieblichen Regelungen dürfen dabei die Spielräume individueller Autonomie nicht einschränken, sondern müssen ihnen ein Fundament bieten. Umgekehrt kann sich Autonomie auch bezogen auf Arbeitszeit nur voll entfalten, wenn die Beschäftigten auf verbindliche Anspruchs- und Verfügungsrechte zurückgreifen können. Das Verhältnis von individuellen Interessen und kollektiver Interessenvertretung musste und muss also neu justiert werden. Autonomie und solidarisches Handeln sind dabei kein Gegensatz – sie bedingen einander.

Wettbewerbsdynamik und Konfliktbereitschaft

Die ständigen Umwälzungen in den Betrieben aufgrund der seit Jahrzehnten steigenden Wettbewerbsdynamik, der Vermarktlichung und Flexibilisierung sind für die Beschäftigten mit einer zunehmenden Maßlosigkeit in Arbeit und Leistung verbunden. Stärker als jemals zuvor befinden sich die Beschäftigten in einem System permanenter Bewährung. Selbst in festen Arbeitsverhältnissen steigt die Unsicherheit, Arbeitszeiten ufern aus, das Verhältnis von Arbeit und Leben gerät oftmals aus den Fugen. In dieser Situation wird die Revitalisierung gewerkschaftlicher Arbeits(zeit)politik und qualitativer Tarifpolitik immer wichtiger, um drohender Entsolidarisierung entgegenzuwirken und neue Perspektiven zu eröffnen.

Dass dafür in den Betrieben und Belegschaften ein fruchtbarer Boden vorhanden ist, hat nicht zuletzt die Begeisterung und enorm hohe Beteiligung an den Warnstreiks, insbesondere auch an den ganztägigen Warnstreiks 2018, gezeigt. Wird für Forderungen gekämpft, die das tägliche Arbeiten und Leben oder die existenziellen Lebensverhältnisse bestimmen, ist auch unter den Bedingungen zugespitzter Konkurrenz Mobilisierung möglich. Dass Arbeitszeitforderungen in der Regel nicht ohne Konflikte mit den Arbeitgebern durch-

gesetzt werden können, gehört zum gesättigten Erfahrungsschatz der Gewerkschaften. Die IG Metall bereitete sich deshalb auch im Vorfeld dieser Arbeitszeitauseinandersetzung frühzeitig und vorsorglich auf eine mögliche Verweigerungshaltung der Arbeitgeber und ihrer Verbände durch die Entwicklung eines neuen, zusätzlichen Eskalationsinstrumentes vor – des erwähnten 24-Stunden-Warnstreiks. Dies war entscheidend, denn die Arbeitgeber flüchteten sich – weil sie den Rückhalt der Forderungen in den Belegschaften und in der Öffentlichkeit offenbar falsch einschätzten – in juristische und prozessuale Attacken und behielten ihre Blockadehaltung bis zum Schluss bei. Ohne konsequente Konfliktbereitschaft im Verlauf der Tarifrunde bis hin zur ersten Phase der betrieblichen Umsetzung, der Phase der Antragstellung, wären die beschriebenen Ergebnisse nicht zu erreichen gewesen.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dieser Auseinandersetzung um Arbeitszeit gilt es, in der Phase der betrieblichen Umsetzung der Tarifergebnisse zu nutzen. Jetzt kommt es entscheidend darauf an, *wie* die neuen Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis gelebt werden. Bei der Umsetzung der neuen Regelungen wird sich zeigen, inwieweit es den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen gelingt, die Potenziale größerer Selbstbestimmung und höherer Zeitautonomie in der betrieblichen Praxis und im Alltagsleben zu realisieren.

Handlungsfähigkeit ausbauen - demokratisches Gegenprogramm entwerfen - Arbeitszeitkampagne fortsetzen

Mit den neuen Regelungen für mehr Zeitautonomie und ihrer Umsetzung ist eine große Chance verbunden: Sie setzen einen starken Impuls, um in die Auseinandersetzung um die Rahmenbedingungen der Arbeit einzusteigen.

gen. Ihre Wirkung geht damit weit über das Feld der Arbeitszeit hinaus. Um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Ansprüche auf reduzierte Arbeitszeiten für möglichst viele Beschäftigte nach dem Motto «Wer will, der kann» (vorausgesetzt, die vereinbarten Bedingungen sind vorhanden) verwirklicht wer-

Neue Regelungen für mehr Zeitautonomie setzen einen starken Impuls für eine Auseinandersetzung um die Rahmenbedingungen der Arbeit.

den können, sind IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute aufgefordert, sich neu und verstärkt um Fragen der Kapazitäts- und Personalplanung sowie der Leistungs politik zu kümmern. Dies ist entscheidend, damit die verkürzte Arbeitszeit der einen nicht zu Leistungsverdichtung oder überlangen Arbeitszeit bei den anderen führt. Dafür sind die bestehenden Rechte aus Tarifverträgen und dem Betriebsverfassungsgesetz (insbes. § 92 BetrVG Informations- und Mitwirkungsrechte bei der Personalplanung, § 106 Abs. 2 Information über den Wirtschaftsausschuss und § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Arbeitszeit) zu nutzen und – soweit diese Rechte nicht ausreichen – ist auf ihre Erweiterung hinzuwirken. Bereits im Vorfeld der letzten Bundestagswahl hat die IG Metall gefordert, die Mitbestimmung bei der Personalbemessung auszubauen und gesetzlich zu regeln.

Im Zusammenhang mit der notwendigen Verknüpfung individueller Arbeitszeitverkürzung mit Personalplanung und -bemessung sollte auch deren Verknüpfung mit Leistungs politik neu zum strategischen gewerkschaftlichen Projekt werden. Dass Arbeitszeit- und Leistungs politik zwei Seiten einer Medaille sind, ist schon seit geraumer Zeit bekannt. Auch dieses Handlungsfeld, das angesichts der

fortschreitenden Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit und der starken Zunahme stressbedingter Erkrankungen bereits zu lange brachliegt, wird durch die Umsetzung der Arbeitszeitregelungen neu aufgerufen. Weniger als ein Viertel der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie arbeitet noch im Leistungsentgelt, in dem das individuelle Leistungsmaß und die Leistungsbedingungen durch den Betriebsrat mitbestimmt werden. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten arbeiten inzwischen im Zeitentgelt und damit in Bereichen ohne Mitbestimmung über die Leistungsbedingungen. Daran haben auch die im Zusammenhang mit dem Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) erweiterten tariflichen Regelungen zum mitbestimmten Leistungsentgelt nichts geändert. Die Aufgabe einer neuen – die Leistungsentgeltsysteme ergänzenden – Leistungs politik erhält durch die Umsetzung der Arbeitszeitergebnisse deutlichen Rückenwind. Voraussetzung für erfolgreiche Schritte einer neuen mitbestimmten Leistungs politik, etwa über den Weg der Personalbemessung, ist allerdings eine hohe Konfliktbereitschaft, denn beide Bereiche gehören zu den Tabuthemen der Arbeitgeber.

Anhaltende Fortschritte in der Arbeitszeit politik wie in der Personalplanungs-, Personalbemessungs- und Leistungs politik werden nur dann zu erzielen sein, wenn in den Betrieben noch mehr auf die Beteiligung der Beschäftigten und Mitglieder gesetzt wird. Die tariflichen Regelungen wirken dabei in mehrfacher Hinsicht als Instrument «aktivierender Regulierung» (Lehndorff 2019: 41). Klare tarifliche Ansprüche und Regelungen stärken die Verhandlungsposition der betrieblichen Akteure. Befriedigende und tragfähige Lösungen der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb wird es nur dann geben, wenn die Beschäftigten in die betriebliche Gestaltung einbezogen und ihre unterschiedlichen Interessen berücksichtigt werden. Beschäftigte, die sich engagiert für bessere Arbeitszeiten und gute Leistungs-

bedingungen einsetzen, stärken rückwirkend die betriebliche und gewerkschaftliche Handlungs- und Konfliktfähigkeit und damit auch die Basis für weitere erfolgreiche gewerkschaftliche Politik im Betrieb und darüber hinaus.

Schon seit Jahren wird den Beschäftigten in vielen Bereichen mehr Eigenverantwortung in der Arbeit zugestanden oder abverlangt. Hinzu kommt jetzt die Möglichkeit, Arbeitszeiten auf Basis kollektiver Regelungen stärker selbst zu bestimmen. Beides muss zukünftig insgesamt mit einem Mehr an Einflussnahme einhergehen – auch und gerade bezogen auf die Rahmenbedingungen der Arbeit. Ohne größere Entscheidungsbefugnisse bezüglich der Determinanten der Arbeit (vorhandenes Personal, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Technikeinsatz, Leistung, Terminierungen und nicht zuletzt in Kennziffern umgesetzte Renditeerwartungen etc.) wird es keine nachhaltig gute Arbeit und auch keine nachhaltige Umkehr bei der Entgrenzung der Arbeitszeit geben. Wie von der IG Metall ebenfalls bereits 2017 gefordert, wären *Beteiligungzeiten* im Sinne eines Anspruchs auf Zeit für regelmäßige Teamgespräche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen (inklusive etwa der Arbeitszeiteinteilung und der Ermittlung von Qualifikationsbedarfen) in diesem Zusammenhang ein hilfreicher konkreter Schritt. Durch die bevorstehende Transformation der Industrie und der Industriearbeit mit all ihren Facetten und weitreichenden Umbrüchen in den Betrieben werden sich die Tätigkeiten vieler Beschäftigter in relativ kurzer Zeit massiv verändern. Wie viele gänzlich «wegrationalisiert» werden, hängt von den Entwicklungspfaden ab, die beschritten werden, und

wird noch unterschiedlich eingeschätzt. Dass ein einschneidender Umbau in den Belegschaftsstrukturen bevorsteht, ist allerdings unstrittig. Klar ist auch, dass es angesichts der zu erwartenden Veränderungen notwendig werden wird, über bewährte Schutzmaßnahmen hinaus neue zu entwickeln und diese durchzusetzen oder einzufordern – wie zum Beispiel das von der IG Metall geforderte Transformations-Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus ist auf die Entwicklungsrichtung und die Spielregeln der Veränderungen selbst Einfluss zu nehmen. Auch aus diesem Grund braucht es nicht weniger Regulierung und Mitbestimmung, sondern deren Erweiterung in mehrfacher Hinsicht. Dies bezieht sich sowohl auf die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte in aktuell wichtigen Handlungsfeldern (wie der Qualifizierung, der Personalplanung und -bemessung etc.) als auch prinzipiell auf ihre Erweiterung nach «oben» und «unten».

In der früheren Mitbestimmungsdebatte wurde bereits festgehalten, dass es neben der durchgesetzten Mitbestimmung auf der Ebene der Betriebe (über Betriebsräte) und der Unternehmenspolitik (über die Vertretung im Aufsichtsrat) «weder [...] eine wirtschaftliche Mitbestimmung oberhalb der Unternehmen, noch eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz [gibt]. Die Mitbestimmung gleicht deshalb einem Haus ohne Dach und Fundament» (Kißler u. a. 2011: 49). Angesichts der sich bereits abzeichnenden und zu erwartenden Veränderungen wird die Aufgabe, der institutionellen Mitbestimmung zu beidem, zu einem Dach und zu einem Fundament, zu verhelfen, aktueller denn je. Es geht nicht zuletzt um ein *ergänzendes Programm*

Ohne größere Entscheidungsbefugnisse bezüglich der Determinanten der Arbeit wird es keine nachhaltig gute Arbeit und auch keine nachhaltige Umkehr bei der Entgrenzung der Arbeitszeit geben.

demokratischer Beteiligung auf all diesen genannten Ebenen.

Dies sind Konturen eines Gegenprogramms zum Vorgehen der Arbeitgeber, die – unter dem Deckmantel der Digitalisierung und unterstützt von Teilen der Politik – die strukturellen Veränderungen für eine Aushöhlung und Verschlechterung der Arbeitnehmerschutzrechte auch in der heutigen Arbeitszeitgesetzgebung zu nutzen versuchen. Eine solche Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes weist die IG Metall gemeinsam mit den anderen Einzelgewerkschaften zurück.

Der Arbeitszeitkonflikt in der Metall- und Elektroindustrie hat gezeigt: Mit engagierten und konfliktbereiten Belegschaften im Rücken lässt sich gesellschaftliche, tarifpolitische und betriebliche Handlungsfähigkeit und Gestaltungskraft ausbauen. Die IG Metall wird zunächst auf dem Gewerkschaftstag 2019 eine Zwischenbilanz der bisherigen Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelungen ziehen sowie in

den kommenden zwei Jahren die weitere Umsetzung evaluieren. Zu entscheiden wird sein, ob und wie der Weg für mehr Zeitsouveränität fortgesetzt werden kann. Dazu gehört beispielsweise auch die Frage, ob Verbesserungen, die in einzelnen Betrieben aktuell erzielt werden – wie die Ausdehnung der Anspruchsgrundlage für die tarifliche Freistellungszeit auf alle Teilzeitkräfte oder auf alle Beschäftigten im Betrieb – verallgemeinert werden können. Bereits heute ist klar, dass die Arbeitszeitkampagne fortgeführt und weitere arbeitszeitpolitische Schritte angegangen werden müssen. Dazu gehören:

- die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie an das Westniveau;
- die Angleichung der Arbeitszeit in den weiteren Branchen, in denen die 35-Stunden-Woche noch nicht verankert ist;

- tarifliche Rahmenregelungen über Arbeitszeitkonten, die die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken und der Beschäftigungssicherung dienen (Wagner/Wick 2018), auch in Tarifgebieten, in denen bisher keine Vereinbarungen hierzu durchgesetzt werden konnten;
- als Basis die Aktivierung der gewerkschaftlichen Arbeitszeit-, Personal- und Leistungs politik im Betrieb;
- und nicht zuletzt werden Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung immer wichtiger werden und damit die Frage, wie die vorhandene Arbeit und das Arbeitsvolumen im Verlauf der Transformation und bei nachlassender Konjunktur verteilt werden kann.

Um der sich verbreitenden Ohnmacht der Menschen entgegenzuwirken, ist der Kampf um Zeitautonomie zentral als Gegenbewegung zur Ökonomisierung des Lebens.

Gerade in Zeiten zunehmender Unsicherheiten existiert eine tiefe Sehnsucht nach mehr Einfluss auf die Bedingungen des eigenen Lebens und der eigenen Arbeit. Wie sich gezeigt hat, gehört hierzu auch der Wunsch nach mehr Verfügungsrechten über die Arbeitszeit – mehr Selbstbestimmung anstatt Fremdbestimmung. Werden Ansprüche hierauf erkämpft und umgesetzt, stellen sich wesentliche Fragen der Entscheidung über die Rahmenbedingungen von Arbeit in neuer Weise. Die damit verknüpften Aufgaben anzugehen wird nicht ohne Konfliktbereitschaft, voraussichtlich auch nicht ohne Kampfbereitschaft möglich sein. Die kollektive Kraft dafür entsteht im Betrieb – die Handlungs- und Lösungsfelder gehen allerdings weit darüber hinaus. Gewerkschaftliche Handlungsmacht ist in der betrieblichen Praxis und der Tarifpolitik gefordert, aber auch als gewichtige Stimme

in der Wirtschafts-, Industrie-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie in der Öffentlichkeit. Es geht darum, das Arbeiten in den Unternehmen zu demokratisieren, auch um der sich verbreitenden Ohnmacht der Menschen entgegenzuwirken. Ein Baustein ist der weitere Kampf um Zeitautonomie als zentraler Gegenbewegung zur Ökonomisierung des Lebens. Den bisherigen Schritten in Richtung «Mehr Zeit zum Leben!» müssen weitere folgen.

Literatur

IG Metall Vorstand/IG Metall Bezirke (Hrsg.) (2018): Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Neue Ansprüche für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie, Broschüren, o. O.

Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Schneider, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.

Lehndorff, Steffen (2019): Erste Schritte auf einem langen Weg: Kurze Vollzeit als Element eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: Ludwig, Carmen/Simon, Hendrik/Wagner, Alexander (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un)begrenzte Solidarität, Münster, S. 32–46.

Meine, Hartmut/Schumann, Dirk/Wagner, Hilde (Hrsg.) (2018): Handbuch Arbeitszeit. Manteltarifverträge im Betrieb, Frankfurt a. M.

Wagner, Hilde/Wick, Gerhard (2018): Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten, in: Meine, Hartmut/Schumann, Dirk/Wagner, Hilde (Hrsg.): Handbuch Arbeitszeit, Frankfurt a. M., S. 159–205.

«WIR WOLLEN DIE 35-STUNDEN-WOCHE FÜR ALLE»

EIN GESPRÄCH MIT JAN ANDRÄ, LEITER DES IG-METALL-VERTRAUENSKÖRPERS IM VW-WERK ZWICKAU

Nach dem verlorenen Arbeitskampf 2003 war die Arbeitszeitverkürzung in Ostdeutschland lange kein Thema mehr. Wie wird die damalige Auseinandersetzung unter ostdeutschen Metallerrinnen und Metallern im Rückblick bilanziert?

Unterschiedlich. Gerade für die älteren Kolleginnen und Kollegen ist diese Niederlage noch nicht aufgearbeitet. Da sind noch viele Fragen offen. Ich selbst war damals 21. Für mich waren das vier tolle Wochen, bei denen wir von einem Betrieb zum anderen gefahren sind, um die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Bei VW in Zwickau war ohnehin klar: Das Werk steht, die Tore sind zu. Für uns war das also eine sichere Sache. Umso überraschender war dann an dem besagten Sonntagabend die Nachricht vom Streikabbruch. Plötzlich war alles wieder bei null. Wir hatten nichts gewonnen. Danach war das Thema tatsächlich viele Jahre tot. Man durfte das Wort 35-Stunden-Woche kaum noch in den Mund nehmen. Aber ab 2010 gab es einige Leute, die gesagt haben: Wir müssen dieses Thema wieder aufgreifen.

Auch in der IG Metall hat es während des Arbeitskampfs und danach heftige Auseinandersetzungen gegeben. Wie war das für euch?

Wir haben damals von allen Seiten auf die Fresse bekommen. Da haben Bürgermeister der umliegenden Gemeinden vor dem Volkswagen-Werk demonstriert, weil es infolge des Streiks bei den Zulieferbetrieben ringsum zu kalten Aussperrungen kam. Es wurde in der Öffentlichkeit richtig gegen uns mobil gemacht. Ein Problem war, dass es damals nur als Ost-Thema gesehen wurde. Das ist

heute anders. Wir erfahren eine große Solidarität aus den Großbetrieben im Westen, deren Betriebsratsvorsitzende sich mit unserem Anliegen solidarisieren. Aber auch Kollegen in kleineren und mittleren Betrieben solidarisieren sich.

Wie kam es dazu, dass die 35-Stunden-Woche doch wieder zum Thema geworden ist?

Einige wenige Leute im Betrieb haben gesagt: Ja, wir sind damals auf die Fresse geflogen, doch das kann es nicht gewesen sein. 2012 haben wir das Thema bei der Bundesvertrauensleutekonferenz der IG Metall in Willingen platziert. Dort haben wir vor allem die Frage der Gerechtigkeit aufgeworfen – auch innerhalb der IG Metall. In der Belegschaft haben wir ebenfalls viele Diskussionen geführt. Wir haben irgendwann angefangen, die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr nach Arbeitszeitverkürzung zu fragen, sondern danach, was sie von mehr Freizeit halten. Wir haben auch klargemacht: Die IG Metall kann nur den tariflichen Rahmen stecken. Die Leute müssen selbst entscheiden, was sie mit der zusätzlichen freien Zeit anfangen.

Wie empfinden es die Beschäftigten, dass sie auch fast drei Jahrzehnte nach der deutschen Einheit länger arbeiten müssen als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland?

Das ist bei uns das entscheidende Thema: Wollen wir aufs Berufsleben gerechnet drei Jahre länger arbeiten müssen? Was den Lohn angeht, sind wir zumindest bei Volkswagen annähernd mit dem Westen gleich-

gestellt. Doch wir müssen für dasselbe Geld drei Stunden pro Woche länger arbeiten. Das kann man gerade den jungen Kolleginnen und Kollegen gar nicht mehr erklären. Diejenigen, die 2003, nach dem Streik, geboren sind, fangen heute ihre Ausbildung an. Die kennen das gar nicht mehr und können nicht verstehen, wieso sie schlechter behandelt werden.

Das ist im Osten auch eine gesellschaftspolitische Diskussion. Nach der Wende ist hier vieles kaputtgegangen. Es geht nicht darum, das zu beklagen. Das ist einfach eine Tatsache. Man kann jetzt darüber jammern. Oder man kann etwas dagegen tun. Ich habe mich für Letzteres entschieden.

Heißt das, es sind eher die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die auf Veränderung drängen?

Ich würde das gar nicht mal speziell einer bestimmten Altersgruppe zuordnen. Die Jüngeren fragen natürlich: Warum ist das so? Viele Ältere sagen: Die Arbeit hat sich verdichtet, wir brauchen mehr Erholung oder wollen vielleicht früher in Rente gehen. Manche würden womöglich sogar auf Geld verzichten, um weniger arbeiten zu können. Es ist für uns aber klar: Wir wollen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Wir wollen die Benachteiligung gegenüber dem Westen bei der Arbeitszeit nicht gegen eine Benachteiligung beim Lohn austauschen.

Die Leistungsverdichtung der vergangenen Jahre ist also auch eine Motivation, die Arbeitszeitverkürzung wieder anzupacken?

Aufgrund der Mitbestimmung darf der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz bei VW nur bis zu 95 Prozent auslasten. Trotzdem ist es so, dass sich Arbeiten verändert haben. Auch wenn die Tätigkeiten im Team rotieren, ist es dennoch oft monotone Arbeit. Gerade ältere

Kolleginnen und Kollegen im Schichtsystem brauchen mehr Erholung. Und vor allem die Jüngeren sehen es so, dass mehr Freizeit mehr Lebensqualität bedeutet. Sie wollen nach der Arbeit auch mal den Kopf freibekommen. Von erholten und motivierten Beschäftigten würden übrigens auch die Arbeitgeber profitieren.

Beim Thema Belastung hat man immer zuerst die Produktion im Kopf. Auch und gerade bei den Angestellten ist aber eine starke Arbeitsverdichtung festzustellen. Das ist auch ein Problem mit Blick auf die Arbeitszeitverkürzung. Die Kolleginnen und Kollegen sagen, sie schaffen in den 38 Wochenstunden gerade so ihre Arbeit. Wenn sie mal eine Woche Urlaub haben, müssen sie das Liegendebliebene nacharbeiten. Es ist aber nicht Sinn und Zweck von Arbeitszeitverkürzung, dass man dieselbe Arbeit in kürzerer Zeit schaffen muss.

Was ist die Schlussfolgerung daraus?

Wenn die Arbeitszeit verkürzt wird, muss auch das Arbeitsvolumen verringert werden. Was ich auch von den Kolleginnen und Kollegen im Westen höre: Die Gewerkschaften haben es bei der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in den 1980er Jahren verpasst, das frei werdende Arbeitsvolumen durch zusätzliche Einstellungen abzufedern.

Wie wird das bei euch jetzt diskutiert?

Diese Frage kommt in Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen automatisch auf: Wie soll die 35-Stunden-Woche konkret umgesetzt werden und wie ist die Arbeit dann zu schaffen? Gerade in der jetzigen Zeit muss es angesichts von Digitalisierung und Transformation darum gehen, mit Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Das ist mein Anspruch als IG-Metaller. Aber natürlich gibt es da auch noch eine Gegenseite, die das wahrscheinlich etwas anders sieht.

Dass Beschäftigte mehr Freizeit haben wollen, ist das eine. Etwas anderes ist es, sich selbst dafür einzusetzen. Wie schätzt du die Bereitschaft dazu ein?

Es ist immer ein Schritt, vom Gesprochenen zum Handeln zu kommen. Wir haben im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen gerade eine Fotokampagne gestartet, unter dem Motto «35 – Jetzt ist Deine Zeit! – Dein Gesicht für die 35-Stunden-Woche». Es bedarf manchmal schon einiger Diskussionen, um die Leute dazu zu bewegen, ein Bild von sich hochzuladen und so Position zu beziehen. In einige ostdeutschen Betrieben steckt die Diskussion über die 35-Stunden-Woche noch in den Anfängen. Die schauen auch darauf, was die großen Betriebe machen. Gerade in Sachsen haben wir da ja einige – mit Volkswagen, BMW, Porsche. Wir gehen gerne vorneweg. Aber das allein wird nicht reichen. Es wird den Einsatz aller Belegschaften brauchen, um etwas Vernünftiges auf die Beine zu stellen.

Warum ist die 35-Stunden-Woche im Osten ein Thema für die gesamte IG Metall?

Abgesehen von der Frage, dass die Gleichbehandlung von Beschäftigten in Ost und West eine Frage der Gerechtigkeit ist. Es ist auch im Interesse der Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland, eine Billigkonkurrenz im eigenen Land zu verhindern. Das sächsische Wirtschaftsministerium hat jahrelang mit den «moderaten» Bedingungen bei Löhnen und Arbeitszeiten Werbung gemacht. Auch bei Produktvergaben innerhalb des VW-Konzerns sind wir mit den längeren Arbeitszeiten ebenfalls eindeutig eine Konkurrenz zu den westdeutschen Standorten,

auch wenn die Betriebsräte bei Volkswagen sehr gut vernetzt sind und sich nicht gegeneinander ausspielen lassen. Deshalb ist die Angleichung ein Anliegen der gesamten IG Metall.

Die IG Metall hat mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg ein Eckpunktepapier zur Einführung der 35-Stunden-Woche vereinbart. Wie geht es jetzt weiter?

Wie wir aus bitterer Erfahrung wissen: Ein Eckpunktepapier ist noch kein Abschluss. Also mal sehen. Wir sind bereit, über einen Tarifvertrag zu reden, der den Betrieben im Rahmen eines Stufenplans unterschiedliche Geschwindigkeiten zur Angleichung der Arbeitszeiten an den Westen einräumt. Im März 2019 hat in Berlin ein Auftaktgespräch mit den Arbeitgebern stattgefunden. Es wird sich zeigen, wie es weitergeht.

Was passiert, wenn es in der Fläche kein Tarifiergebnis gibt?

Es gibt eine sogenannte Tarifergänzungsgemeinschaft von Volkswagen, BMW und Porsche. Wenn wir merken, dass die Arbeitgeber uns bei den Flächentarifverhandlungen verscheren wollen, kommen wir auf diese zurück. Dann gäbe es die Option, dass die großen Betriebe vorneweg gehen und die kleinen in ihrem Fahrwasser hinterherkommen. Das ist aber eigentlich nicht unser Ansinnen, sondern nur der Plan B. Wir stehen für den Flächentarifvertrag. Denn wir wollen nicht, dass die kleinen Betriebe am Ende auf der Strecke bleiben. Wir wollen die 35-Stunden-Woche für alle.

Interview: Daniel Behruzi

Stephan Krull

KRISE ALS CHANCE DIE AUTOMOBILINDUSTRIE STECKT IN EINEM DILEMMA

Die Automobilindustrie befindet sich auf ihrem Höhepunkt und zugleich in der größten Krise ihrer mehr als 100-jährigen Geschichte. Die Gesetze des Kapitalismus verlangen kategorisch nach weiterem Wachstum. Doch die begrenzten Ressourcen, die Megastaus in den urbanen Zentren und der wesentlich durch Emissionen des Verkehrs verursachte Klimawandel fordern eine Mobilität ohne private Autos mit Verbrennungsmotoren. Elektrofahrzeuge sind, entgegen weitverbreiteter Meinungen, kein Ausweg aus dem Dilemma, da der Ressourcenverbrauch und die Emissionen im Lebenszyklus, abhängig vom Strommix, nicht besser sind als bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren. Zur «Lösung» des Energieproblems hat der Chef von Volkswagen, Herbert Diess, jetzt eine Laufzeitverlängerung für Atomkraftwerke ins Gespräch gebracht.

Allerdings sind in der Auto- und Zulieferindustrie Hunderttausende Menschen beschäftigt. Die Branche trägt wesentlich zur Wertschöpfung bei. Die Autoindustrie ist eine Schlüsselindustrie für Deutschland, Frankreich, Tschechien, die Slowakei, inzwischen auch für Ungarn und Polen, zum Teil für Italien, Spanien und Portugal. Gleiches gilt für die USA, Mexiko und Brasilien, für Japan und Korea.

Die Gewerkschaften sehen bislang ihre Rolle vorrangig darin, die Arbeitsplätze im Dialog mit der EU-Kommission und den nationalen Regierungen zu erhalten. Die «systematisch notwendige Nutzung des Autos» wird nicht infrage gestellt. In einer Stellungnahme der IG Metall vom Oktober 2014 heißt es: «Die IG Metall hält es für den richtigen Weg, es den Unternehmen zu überlassen, welche Antriebs- und Effizienztechnologien sie zur Erreichung der Klima- und Emissionsziele einsetzen» (IG Metall Vorstand 2014).

Die ökologische Krise ist existenzbedrohend für die Menschheit und letztlich nur global lösbar. Das betrifft die Klimaveränderungen, die vergiftete Atemluft in vielen Städten, die Betonierung immer größerer Flächen für Straßen und Parkplätze sowie den Raubbau an fossilen Rohstoffen. Doch es geht auch um das dafür verausgabte Geld, die Investitionen der Unternehmen, die Subventionen des Staates. Um die Automobilindustrie im Konkurrenzkampf am Leben zu erhalten, sind enorme Ausgaben erforderlich. Das Wettrennen um Elektroautos, autonomes Fahren und neue Geschäftsmodelle verschlingt Milliarden Euro, Dollar, Yuan und Yen – die für andere dringende Menschheitsaufgaben nicht zur Verfügung stehen. Trotz der globalen Herausforderung und der riesigen Kapitalmacht der Konzerne: Begonnen und fortgeführt werden muss die Krisenlösung an jedem Ort ganz konkret. Die weltweite Dimension kann nicht als Ausrede für lokale Untätigkeit herhalten.

Der Umbruch in der Automobilindustrie – Digitalisierung, neue Antriebstechnologien, abnehmende Attraktivität des Autos in urbanen Zentren – wird zu einem erheblichen Personalabbau quer durch alle Bereiche führen, von der Forschung und Entwicklung bis hin zur Produktion von Teilen und Fahrzeugen. Wenn sich die Investitionen nicht rechnen und Fabriken oder Konzerne der Konkurrenz zum Opfer fallen, geht es tatsächlich um Hunderttausende Arbeitsplätze, die unter kapitalistischen Bedingungen gefährdet sind.

Notwendig ist eine andere Produktionsweise mit radikaler Verkürzung der Zeit für Erwerbsarbeit.

Ein «Weiter-so» ist nicht möglich, weil es die Umwelt vollends zerstört. Sowohl die Arbeits- als auch die Lebensverhältnisse der Menschen und damit ganze Gesellschaften stehen auf dem Spiel. Aber alle wirklichen Auswege berühren sofort die Grundfesten dieses kapitalistischen Systems: das private Eigentum und die Verfügungsgewalt der Eigentümer. Hinzu kommt eine allgemeine Angst vor Veränderungen. Das alles macht ein Umsteuern schwierig. Aber es führt kein Weg daran vorbei. Notwendig ist das Angebot einer anderen Arbeitsorganisation, von wirklicher Partizipation und Beteiligung am Planungsprozess und eines guten Lebens bei radikaler Arbeitszeitverkürzung. Das ist der Schlüssel, um die Akzeptanz der Beschäftigten zu gewinnen.

Begünstigt wird die bevorstehende Auseinandersetzung dadurch, dass die Autoindustrie ein gewerkschaftlich gut erschlossener Sektor mit hohem Organisationsgrad ist, mit funktionierenden gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörpern, mit positiven Erfahrungen von Arbeitszeitverkürzung und mit einem Problembewusstsein. Spätestens seit dem Abgasbetrug ist vielen Beschäftigten klar, dass Wege aus der Krise gesucht und gefunden werden müssen.

Der Wegfall von Arbeitsplätzen kann sozialverträglich, das heißt gesellschaftsverträglich, nur durch eine Umverteilung von Arbeit und eine radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung aufgefangen werden. Wenn die Gewinne aus Wertschöpfung und Spekulation dafür verwendet würden, bei Arbeitszeitverkürzung zumindest für die unteren und mittleren Entgeltgruppen einen Lohnausgleich zu finanzieren, wäre ein großer Teil des Problems schon gelöst. Allein die drei großen deutschen Hersteller – VW, Daimler und BMW – haben 2017 etwa 30 Milliarden Euro Gewinn erwirtschaftet und Rücklagen in vielfacher Größe davon gebildet. Auch wenn der Gewinn geringer ausfällt, weil Produktion und Absatz reduziert werden, wäre noch genug Geld vorhanden.

Zur Arbeitsumverteilung gehören zwei weitere wichtige Aspekte: Die Umverteilung zwischen den Geschlechtern und die Umverteilung zwischen den volkswirtschaftlichen Sektoren. Ersteres ist schnell umsetzbar. Viele Frauen wünschen sich, der Teilzeitalle zu entkommen und einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zu einem Vollzeitarbeitsplatz bei womöglich einer kürzeren Normalarbeitszeit (kurze Vollzeit). Viele Männer würden gern weniger arbeiten und Erwerbslose wollen eine Chance auf faire Beteiligung an Erwerbsarbeit. Die Umverteilung zwischen den volkswirtschaftlichen Sektoren – weg von der Autoindustrie, hin zum Bildungs- und Gesundheitswesen – würde einige Jahre in Anspruch nehmen, weil berufliche Umorientierung und Qualifizierung erforderlich sind. Umso wichtiger ist es, sofort mit dem Umbau zu beginnen – je länger gewartet wird, desto schwieriger wird es. Finanzierbar ist das alles, nicht nur weil Deutschland zu den reichsten Ländern gehört, sondern weil die vielen Milliarden an Subventionen, die bisher direkt der Automobilindustrie zukamen bzw. in die Autoinfrastruktur gesteckt wurden, für den notwendigen Umbau verwendet werden könnten.

Keine Arbeitszeitverkürzung in den vergangenen 200 Jahren bis hin zur 35-Stunden-Woche hat die Betriebe in den Ruin getrieben. Der Wirtschaft ging es immer besser. Wenn der zu erwartende Produktivitätsschub durch die «vierte industrielle Revolution» und die Transformation der Autoindustrie für eine radikale Arbeitszeitverkürzung genutzt werden, werden wir Zeitwohlstand gewinnen. Denn unsere Zeit ist unser Leben, mit unseren Liebsten, mit Partner*innen, Kindern, Eltern und Freund*innen.

Literatur

IG Metall Vorstand (2014): Anforderungen der IG Metall an eine europäische Regulierung der CO₂-Grenzwerte im Pkw-Bereich für die Zeit nach 2020, Frankfurt a. M.

TEIL 3

VER.DI: ARBEITSZEIT UND PERSONALBEMESSUNG GEHÖREN ZUSAMMEN

Volker Mörbe

STREIKFÄHIGKEIT ENTSCHEIDET

VER.DI DISKUTIERT ÜBER MODELLE ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Arbeitszeit ist wieder Thema – auch bei ver.di. So hatte die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst im Vorfeld der Tarifrunde bei Bund und Kommunen 2018 eine Arbeitsgruppe beauftragt, mögliche Forderungen für eine Arbeitszeitverkürzung vorzubereiten. Ergebnis war, dass die Tarifrunde 2018 dafür zu früh kam. Es fehlte die notwendige Zeit zur Vorbereitung und Verankerung des Themas in den Betrieben und Dienststellen. Immerhin gelang 2018 aber ein symbolischer Einstieg: In den kommunalen Krankenhäusern wird der Sonderurlaub bei Wechselschichtarbeit bis 2021 von maximal sechs Tagen pro Jahr auf neun Tage erhöht. Zudem soll 2019 darüber verhandelt werden, die Benachteiligung der Krankenhausbeschäftigten bei den Ruhepausen im Wechselschichtdienst abzuschaffen. Diese sollen als Arbeitszeit anerkannt werden – so, wie es im restlichen öffentlichen Dienst seit 2005 der Fall ist. Diese Gleichstellung würde für die hoch belasteten Wechselschichtbereiche insbesondere in der Pflege eine Arbeitszeitverkürzung um bis zu zweieinhalb Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich bringen.

Arbeitsdruck steigt

Die Arbeit im öffentlichen Dienst hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verdichtet. Laut DGB-Index «Gute Arbeit für die öffentliche Verwaltung 2015» klagen 40 Prozent der Befragten darüber, dass sie mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten müssen. Über die Hälfte

fühlt sich bei der Arbeit oft gehetzt. Die Folge: Knapp 30 Prozent müssen ihre Erholungspausen häufig verkürzen oder ausfallen lassen; mehr als ein Viertel muss Abstriche bei der Arbeitsqualität machen, um das vorgegebene Arbeitspensum zu schaffen. Zentrale Ursache dafür sei die zu knappe Personalbemessung (DGB-Bundesvorstand 2017).

Zusätzliche gesamtgesellschaftliche Spielräume müssen für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst nutzbar gemacht werden.

Die Produktivität steigt gesamtgesellschaftlich stetig an, doch die Früchte ernten vor allem diejenigen, die schon jetzt den größten Teil des Reichtums besitzen. Für die Beschäftigten sind Produktivitätsfortschritte hingegen vor allem mit Arbeitsverdichtung und krankmachenden Arbeitsbedingungen verbunden. Es wäre daher naheliegend, diese gestiegene Produktivität für Arbeitnehmer*innen zu nutzen und die Arbeit durch verbindliche und verlässliche Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich zu erleichtern.

Infolge der Digitalisierung wird die Produktivität weiter ansteigen. Das schafft zusätzliche gesamtgesellschaftliche Spielräume für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Diese müssen auch im öffentlichen Dienst nutz-

bar gemacht werden, selbst wenn in diesem klassischen Dienstleistungsbereich Produktivitätsfortschritte nur in deutlich geringerem Maße möglich sind.

Unterschiedliche Interessenlagen

Ein Problem ist allerdings, dass viele Beschäftigte in den Niedriglohnbereichen davon abhängig sind, ihre individuelle Arbeitszeit durch Überstunden, Bereitschaftsdienste oder Nebenjobs zu verlängern. Wenn eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf ihre Kosten ginge, könnte dies die Belegschaften spalten und die Fähigkeit zum Arbeitskampf in diesen Bereichen schwächen.

Die Arbeitszeitsituationen im öffentlichen Dienst sind extrem unterschiedlich. Das ist eine Folge der Auseinandersetzungen vor etwa 15 Jahren, als die Arbeitgeber eine Schwächephase von ver.di nutzten, um die Verlängerung der Arbeitszeiten zu erreichen. Wochenlange Arbeitskämpfe – in Baden-Württemberg gingen die Streiks über neun Wochen – konnten die Arbeitszeitverlängerung zwar begrenzen, aber nicht ganz verhindern. Seither gilt in Baden-Württembergs Kommunen die 39-Stunden-Woche, für Beschäftigte des Landes die 39,5-Stunden-Woche. In Hessen und Ostdeutschland liegt die Arbeitszeit bei 40 Wochenstunden. Im kommunalen Bereich gilt in den neuen Bundesländern die 40-Stunden-Woche, in den alten Bundesländern die 39-Stunden-Woche, dort aber in den Krankenhäusern die 38,5 Stunden-Woche – außer in Baden-Württemberg, wo Krankenhausbeschäftigte 39 Stunden pro Woche arbeiten. Die Arbeitszeiten der Beamt*innen liegen je nach Bundesland zwischen 40 und 42 Wochenstunden. Hinzu kommt, dass sehr viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit individuell verkürzt haben, mit

entsprechendem Lohnverlust. Das verändert die Interessenlagen zusätzlich und macht es komplizierter, eine Forderung zu finden, die auf breite Zustimmung stößt.

Harter Widerstand wahrscheinlich

Für die Arbeitgeber war es schon immer zentral, Arbeitszeitverkürzung zu verhindern. Sie wollten stets das Gegenteil: die Verlängerung der Arbeitszeiten, um dann damit anschließend Stellenstreichungen zu begründen. Verstärkt wird ihr Widerstand durch den Fachkräftemangel und die Tatsache, dass in den nächsten Jahren viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen und geburtschwache Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitgeber müssten mehr Geld ausgeben, um die Berufe im öffentlichen Dienst attraktiver zu machen. Stattdessen würden sie lieber die Arbeit intensivieren und die Arbeitszeiten verlängern.

Wer die Arbeitszeit und die begleitenden Regelungen kündigt, muss wissen, wie er die kommunalen Arbeitgeber zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags zwingen kann.

Unter diesen Umständen wird es von der Streikfähigkeit insbesondere in ökonomisch wichtigen Bereichen abhängen, ob eine Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt werden kann. Die Forderungen müssen attraktiv sein und sie dürfen nicht durch Maßnahmen der Arbeitgeber ausgehebelt werden können. Sonst könnte sogar ein tarifloser Zustand drohen. Denn im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) kann die wöchentliche Arbeitszeit nicht isoliert gekündigt werden, sondern nur der gesamte Abschnitt II (Arbeitszeit), der viele weitere Bedingungen regelt. Wer die Arbeitszeit und die begleitenden Regelungen kündigt, muss wissen, wie er die kommunalen Arbeitgeber zum Abschluss ei-

nes entsprechenden Tarifvertrags zwingen kann. Ein tarifloser Zustand würde ihnen ermöglichen, Neueingestellte schlechterzustellen. Infolge der hohen Befristungsquote und der vielen ausscheidenden Beschäftigten könnten schlechtere Bedingungen sehr schnell verallgemeinert werden.

Dass mit der Arbeitszeit auch andere Regelungen gekündigt werden müssen, könnte allerdings auch genutzt werden, um die Arbeitszeitverkürzung tatsächlich als positive Veränderung wahrnehmbar zu machen. So könnte zum Beispiel gefordert werden, den Zuschlag für Überstunden ab einer bestimmten Größenordnung auf 100 Prozent anzuheben, damit Arbeitgeber sie nur für tatsächliche Arbeitsspitzen einsetzen.

Formen der Arbeitszeitverkürzung

Derzeit beginnt in den ver.di-Gliederungen und Betrieben die Diskussion über die geeignetste Form der Forderung bzw. eines Forderungspakets, über begleitende Maßnahmen und die Planung einer Kampagne. Viele wünschen sich eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, damit sie täglich mehr freie Zeit für Familie, Freunde, ehrenamtliches Engagement und Hobbys haben. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung kann von den Arbeitgebern allerdings leicht dazu missbraucht werden, die Arbeit weiter zu verdichten, indem das gleiche Arbeitspensum in der verkürzten täglichen Arbeitszeit erledigt werden muss. Wenn dann noch Mehrarbeit und Überstunden geleistet werden, bleibt der Entlastungs- oder Erholungseffekt ganz aus.

Die betriebliche Interessenvertretung kann das oft nicht verhindern, weil ihre Mitbestimmungsrechte ins Leere laufen. Denn steigende Arbeitsbelastung und Mehrarbeit erfolgen immer öfter nicht auf direkte Anordnung, sondern werden im Zuge der «indirekten Steuerung» als Sachzwang erlebt. Dazu wird die Verantwortung des Arbeitserfolgs dem Ar-

beitsteam oder den einzelnen Beschäftigten übertragen, die sehen müssen, wie sie damit klarkommen. Die eigenen Schutzrechte werden da unter dem Arbeitsdruck als Hindernis angesehen. Hinzu kommt, dass gerade im Personalvertretungsrecht des öffentlichen Diensts echte Durchsetzungsmöglichkeiten in diesen Fragen fehlen. Aufgrund dieser Überlegungen geht die Diskussion innerhalb von ver.di eher dahin, nicht eine allgemeine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu fordern, sondern einen Anspruch auf zusätzliche freie Tage.

Als mögliche Formen der Arbeitszeitgestaltung werden zudem die Umwandlung von Geld in Zeit, ein «Vollzeitbeschäftigungskorridor» zwischen 80 und 100 Prozent oder eine Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld, mehr Urlaub oder mehr freien Tagen diskutiert. All das sind allerdings Konzepte zur Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich.

Es gibt auch Modelle, die Arbeitszeitverkürzung für besonders belastete Beschäftigte regeln sollen; so wird beispielsweise über die Forderung nach mehr freien Tagen bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nachgedacht, um dadurch kürzere Nachtschichtfolgen und schonendere Schichtfolgen (Früh-, Spät-, Nachtschicht, frei) auch in Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, oder über die Anpassung der Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Zusätzliche freie Tage

Favorisiert wird in der Diskussion bisher eine Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche freie Tage, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen oder die für einen früheren Renteneintritt, für besondere Lebensphasen oder zur Anrechnung auf die zu leistende Wochenarbeitszeit angesammelt werden. Die Beschäftigten sollen die verschiedenen Formen frei wählen können.

Der Vorteil: An freien Tagen kann die Arbeitszeit nicht durch Überstunden verlängert wer-

den. Freie Tage führen auch am ehesten dazu, dass zusätzliche Beschäftigte eingestellt werden müssen. Sie gewährleisten Erholung, da die Arbeitgeber kein Recht dazu haben, Beschäftigte gegen deren Willen aus der Freizeit zur Arbeit zu rufen.

Die Kündigungsfrist der Arbeitszeitregelungen im TVöD beträgt nur einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, kann also sehr kurzfristig erfolgen. Die Friedenspflicht für die nächste Entgeltrunde im TVöD läuft bis zum 30. September 2020. Nur wenige Monate vorher, am 30. Juni 2020, endet die Friedenspflicht für die Eingruppierungsregelungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier wollen die Kolleg*innen ihre Kampagne zur Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst weiterentwickeln. Eine mögliche zeitliche Kollision zwischen der Aufwertungsrunde und

der grundsätzlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung sollte vermieden werden, um nicht beide Tarifbereiche zu schwächen.

Jetzt gilt es, die nächsten Monate zu nutzen, um eine Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst breit zu diskutieren und eine möglichst große Zustimmung und Kampfbereitschaft für konkrete Forderungen zu entwickeln. Im Mai/Juni 2019 gab es eine Umfrage unter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Nach der Auswertung soll es anschließend ins Detail gehen.

Literatur

DGB-Bundesvorstand (2017): DGB-Index Gute Arbeit. Sonderauswertung: Beschäftigte im Angestellten- oder Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst, Berlin.

Daniel Behruzi

GRENZEN SETZEN

KRANKENHAUSBESCHÄFTIGTE STREITEN FÜR MEHR PERSONAL UND DAFÜR, DASS FREIZEIT AUCH FREIE ZEIT IST

Massenkarambolage auf der Autobahn. Dutzende Schwerverletzte werden in das nächstgelegene Kreiskrankenhaus eingeliefert. Alle erreichbaren Ärzt*innen sowie Pflegekräfte werden gebeten, außerplanmäßig einzuspringen. Wer würde das in diesem Szenario nicht tun? Doch das Problem ist: Nicht nur bei solch außergewöhnlichen Ereignissen werden Krankenhausbeschäftigte in ihrer Freizeit aufgefordert, zum Dienst zu erscheinen. Vielmehr geschieht das alltäglich. Laut einer Befragung des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe müssen nur vier Prozent der Pflegekräfte im Krankenhaus nie kurzfristig andere Schichten übernehmen. Mehr als jede dritte Pflegekraft erlebt das hingegen jede Woche.

Ein Krankenhaus ist naturgemäß ein 24-Stunden-Betrieb und es sind immer Notfälle zu versorgen. Das heißt aber nicht, dass alle Übergriffe auf die Freizeit der Beschäftigten damit legitimiert wären. Dies hat das Arbeitsgericht Braunschweig in einem vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen bestätigten Urteil (5 BV 13/15) dem privaten Klinikkonzern Helios schon 2016 ins Stammbuch geschrieben: «Allein der Umstand, dass in einem Krankenhaus Patienten zu versorgen sind, genügt nicht, um

ten nicht mehr sichergestellt ist. Das ist allenfalls dann denkbar, wenn bereits der für den Normalfall geplante Personaleinsatz so gering ist, dass nur noch die notwendigsten und unaufschiebbaren Maßnahmen durchgeführt werden können.»

Genau das ist der Punkt – und das Grundproblem der Krankenhäuser in Deutschland: Die Personaldecke ist überall zu kurz. Schon alltägliche Ereignisse wie Krankheitsausfälle und Urlaubszeiten führen zum Chaos. Das System bricht nur deshalb nicht zusammen, weil die Beschäftigten regelmäßig über ihre Grenzen gehen – auf Kosten ihrer Gesundheit. Die Folgen werden in den Statistiken der Krankenkassen dokumentiert. Demnach fallen Pflegekräfte deutlich häufiger und länger wegen Krankheit aus als andere Beschäftigte. Besonders psychische Erkrankungen treten öfter auf als in anderen Branchen.

Ökonomisierung als Ursache

Diese Zustände sind Folge politischer Entscheidungen. Systematisch wurde das Gesundheitswesen von den Bundesregierungen verschiedener Couleur ab den 1990er Jahren für marktwirtschaftliche Konkurrenz geöffnet.

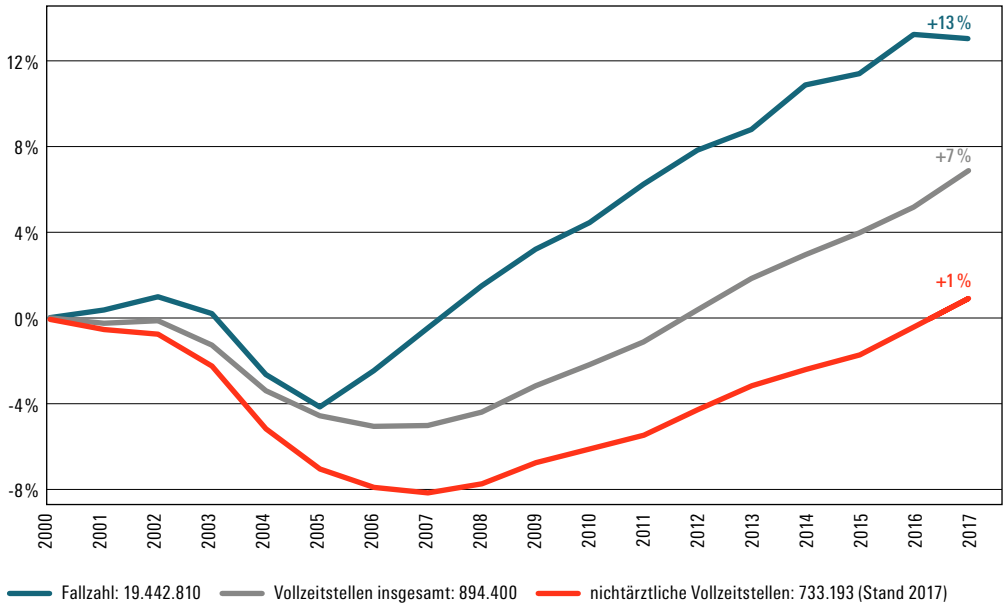
Seit der Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf das System der Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) können Kliniken Gewinne oder Verluste machen, denn es werden nicht mehr die bei der Kran-

Das System bricht nur deshalb nicht zusammen, weil die Beschäftigten regelmäßig über ihre Grenzen gehen - auf Kosten ihrer Gesundheit.

kenversorgung tatsächlich anfallenden Kosten vergütet, sondern Pauschalen gezahlt. Krankenhäuser, deren reale Kosten unter den Pauschalen liegen, generieren Gewinne, andere machen Verluste.

Seit der Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf das System der Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) können Kliniken Gewinne oder Verluste machen, denn es werden nicht mehr die bei der Kran-

Abbildung 5: Belastung in Krankenhäusern nimmt zu – Fallzahl steigt weit schneller als Zahl der Vollzeitstellen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1.1

Davon profitieren vor allem kommerzielle Klinikkonzerne, die über große Ressourcen für Investitionen verfügen und zum Beispiel beim Einkauf Synergieeffekte erzielen können. Kleinere kommunale Krankenhäuser haben das Nachsehen. In Kombination mit der – ebenfalls politisch bewusst herbeigeführten – klammen Finanzlage vieler Kommunen hat das eine Welle von Privatisierungen angestoßen. Um Profite zu steigern, sparen die kommerziellen Betreiber an den Beschäftigten. So geben private Kliniken durchschnittlich 60 Cent pro Euro Umsatz für Personal aus, bei öffentlichen Trägern sind es 70 Cent. Doch auch staatliche und freigemeinnützige Betreiber stehen wegen des DRG-Systems permanent unter Kostendruck, weil die Pauschalen von Jahr zu Jahr sinken. Alle Krankenhäuser versuchen deshalb, die Zahl der Fälle zu erhöhen – mit demselben oder sogar weniger Personal. Die Folge ist eine enorme Arbeits-

verdichtung, insbesondere bei den nichtärztlichen Beschäftigten.

Laut ver.di-Berechnungen fehlten in den Krankenhäusern bereits 2013 bundesweit 162.000 Stellen. Die Personallücke ist seither eher noch größer geworden. Einer Befragung zufolge schoben die Klinikbeschäftigten 2016 insgesamt 35,7 Millionen Überstunden vor sich her – 32,5 Überstunden pro Person. Gesetzlich vorgeschriebene Pausen können oft nicht eingehalten werden. Insbesondere in der Nacht ist die Situation auf den Stationen vielfach katastrophal. Laut «Nachdienstreport» von ver.di sind zwei von drei Pflegefachkräften nachts allein für im Durchschnitt 26 Patient*innen verantwortlich. Dass die Qualität der Versorgung – und letztlich auch das Leben von Patient*innen – unter solchen Umständen gefährdet ist, besagt nicht nur der Menschenverstand. Es ist auch wissenschaftlich belegt.

Arbeitskämpfe für Entlastung

Lange haben sich Arbeitgeber und politisch Verantwortliche darauf verlassen, dass die Beschäftigten der Krankenhäuser die Zustände still ertragen. Arbeitskämpfe im Krankenhaus? Das gab es früher schließlich nicht. In der Literatur wird das meist mit dem «Pflegethos» (Senghaas-Knobloch 2008) erklärt: Da sie ihre Patient*innen nicht im Stich lassen wollten, schreckten Pflegekräfte davor zurück, die eigenen Interessen mithilfe von Streiks durchzusetzen. Doch dieser Effekt kehrt sich immer öfter um: Gerade weil sie ihre Patient*innen gut versorgen wollen, rebellieren Pflegekräfte gegen Zustände, die das unmöglich machen. Dies wurde bei allen Arbeitskämpfen der vergangenen Jahre deutlich.

Mit den Pflegekräften hat ein neues Subjekt die Arena der Arbeitskonflikte betreten. Es ist bemerkenswert, dass zumeist nicht die Entgelte, sondern die Arbeitsbedingungen den Kern der Auseinandersetzungen bilden. Dabei haben die Beschäftigten auch neue, innovative Kampfformen entwickelt, so zum Beispiel die Strategie der Ultimaten: Teams fordern ultimativ Maßnahmen zur Entlastung und drohen damit, andernfalls freiwillige Leistungen wie das Einspringen außerhalb des Dienstplans zu verweigern. Sie nutzen ihre gestiegene Produktionsmacht, da die Abläufe im Krankenhaus regelhaft darauf basieren, dass sich Pflegekräfte über ihre arbeitsvertraglichen Pflichten hinaus engagieren. Diese Kampfform unterhalb des Streiks hat sich als extrem erfolgreich erwiesen. Mit ihr wird die «disziplinierende Kollegialität» des Alltags, bei der Beschäftigte ihre eigenen Rechte ignorieren, weil sie ihre Kolleg*innen im Team nicht hängen lassen wollen, in eine «Kampf-Solidarität» verwandelt (Behruzi 2018).

Neue Formen haben sich auch in Bezug auf Arbeitskämpfe selbst entwickelt – als Reaktion auf die besondere Problematik von Streiks im Krankenhaus. Während ver.di früher einzel-

ne Beschäftigte aufforderte, die Arbeit niederzulegen, geht der Appell jetzt an die Teams. Sie sollen sich kollektiv und im Vorfeld darüber verständigen, wie stark sie sich am Streik beteiligen wollen. Wenn beispielsweise die Hälfte der Pflegekräfte mitmachen will, fordert ver.di den Arbeitgeber auf, jedes zweite Bett in dieser Zeit nicht zu belegen. Zum Teil werden ganze Stationen zum Streik «angemeldet» – so frühzeitig, dass die Klinikleitung sie leer räumen kann. Zuerst entwickelt wurde diese neue Streikform 2011 am Berliner Universitätsklinikum Charité. Sie löst das Dilemma der Pflegekräfte teilweise auf, sich zwischen Streik und Patientenversorgung entscheiden zu müssen. «Denn: Wo keine PatientInnen sind, kann niemand zu Schaden kommen.» (Ver.di Berlin-Brandenburg o.J.: 13)

Dass die Produktionsmacht der Beschäftigten im Krankenhaus gestiegen ist, ist auch ein paradoxer Effekt der Ökonomisierung. Anders als in der Vergangenheit können Krankenhausleitungen nun auch ökonomisch unter Druck gesetzt werden. Das erläutert ein ver.di-Sekretär im Interview: «Wenn ich das Krankenhaus zu einer Fabrik mache, dann müssen die Beschäftigten des Krankenhauses auch lernen, sich wie Arbeiter zu benehmen, [...] zu verstehen, dass ihre große Stärke darin besteht, ihre Ware Arbeitskraft [...] verweigern zu können und damit etwas auszulösen – nämlich fehlende Einnahmen. Das stellt eine Macht dar. Diese Macht hatten sie in den früheren Jahren eben so gesehen nicht.» (Behruzi 2018: 487)

Direktionsrecht infrage gestellt

Die Beschäftigten der Krankenhäuser haben das Thema Leistungsregulierung, Begrenzung der Arbeitsintensität, auf die tarifpolitische Agenda gesetzt. Damit haben sie ein Tabu gebrochen und das Direktionsrecht, die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers über den Arbeitskräfteeinsatz, infrage gestellt. In mitt-

Kliniken und Kassen haben hinlänglich bewiesen, dass sie nicht in der Lage sind, bedarfsgerechte Personalstandards zu schaffen.

lerweile 13 Krankenhäusern hat ver.di Vereinbarungen zur Entlastung durchgesetzt.

Die meisten dieser Vereinbarungen verpflichten Klinikleitungen dazu, neue Stellen zu schaffen, Alleinarbeit in der Nacht zu beenden und konkrete Besetzungsregeln für die Stationen und Bereiche zu akzeptieren. Bei deren Unterschreiten sollen automatisch Konsequenzen folgen, bis hin zu Bettenschließungen. An den Universitätskliniken in Homburg und Augsburg hat ver.di zudem durchgesetzt, dass Beschäftigte einen individuellen Anspruch auf zusätzliche Freizeit erhalten, falls sie länger in unterbesetzten Schichten arbeiten müssen – de facto eine Arbeitszeitverkürzung bei Überlastung.

Bislang waren tarifliche Regelungen zur Personalbesetzung nur aus der Druckindustrie bekannt, wo die IG Druck und Papier 1980 einen Tarifvertrag zur Maschinenbesetzung durchsetzte. Dieser steht aktuell allerdings unter Beschuss, der Unternehmerverband hat den Manteltarifvertrag und die entsprechenden Anhänge gekündigt. Mit den tariflichen Vereinbarungen in den Krankenhäusern ist es nun in einem ganz anderen Bereich gelungen, in das Direktionsrecht der Arbeitgeber einzugreifen.

Gesetzliche Regelungen unzureichend

Trotz dieser tarifpolitischen Erfolge: Das Problem unzureichender Personalstandards in den fast 2.000 Krankenhäusern wird sich nicht allein mit den Mitteln der Tarifpolitik lösen lassen. Die politischen Rahmenbedingungen müssen sich ändern. Doch auch auf dieser Ebene haben Gewerkschafter*innen und Linke schon einiges in Bewegung gebracht.

Die Tatsache, dass selbst der als konservativer Hardliner bekannte Bundesgesundheitsmi-

nister Jens Spahn (CDU) beim Thema Pflege hektische Aktivität zeigen muss, dokumentiert, wie groß der Druck ist. Mit dem «Pflegepersonal-Stärkungsgesetz» werden Tarifierhöhungen für das Pflegepersonal ab 2018 komplett refinanziert. Gleiches gilt 2019 für jede zusätzliche oder aufgestockte Pflegestelle. Und vor allem: Ab 2020 werden die Kosten für das Pflegepersonal aus dem DRG-System herausgelöst. Potenziell ist das ein fundamentaler Bruch mit dem in den vergangenen Jahren etablierten Wettbewerbssystem. Es besteht die Chance, dem Neoliberalismus in dieser Frage eine ernsthafte Niederlage beizubringen. Professor Michael Simon von der Hochschule Hannover verweist allerdings darauf, dass das neue Vergütungssystem für die Pflege eng an das DRG-System angelehnt ist. «Es kann mit geringem Aufwand in ein System von bundesweit einheitlichen Pflegepauschalen umgewandelt werden», warnt der Pflegeexperte in einem Interview (Simon 2018). Es gebe «deutliche Hinweise darauf, dass dies keine dauerhafte Abkehr vom DRG-System sein soll».

Vor allem aber fehlt auch im «Pflegepersonal-Stärkungsgesetz» das entscheidende Mittel zur Verbesserung der Situation: verbindliche und am Pflegebedarf orientierte Personalvorgaben für alle Bereiche des Krankenhauses. Es besteht lediglich der Auftrag an Krankenkassen und Gesetzliche Krankenversicherungen, Pflegepersonaluntergrenzen für weitere Bereiche zu entwickeln. Damit wird erneut der Bock zum Gärtner gemacht. Kliniken und Kassen haben hinlänglich bewiesen, dass sie nicht in der Lage sind, bedarfsgerechte Personalstandards zu schaffen.

So sind die Untergrenzen, die seit Anfang 2019 für vier sogenannte pflegesensitive Be-

reiche gelten, eher eine Gefahr als eine Verbesserung. Dort ist unter anderem festgelegt, dass eine Pflegekraft nachts in der Kardiologie für bis zu 24 Patient*innen zuständig ist. Ver.di nennt das zu Recht «staatlich legitimierten Pflegenotstand». Auch bei der neu zu entwickelnden Personalbemessung steht die Drohung im Raum, dass der katastrophale Ist-Zustand zum Maßstab gemacht wird. Denn die Vorgaben sollen lediglich verhindern, dass Menschen zu Schaden kommen. Mit guter Pflege hätte das nichts zu tun. Diese kann nur eine gesetzliche Personalbemessung garantieren, die vom tatsächlichen Pflegebedarf ausgeht und in allen Bereichen verbindlich wirkt.

Arbeitszeit und Leistung hängen zusammen

Gewerkschaftspolitisch ist die Bewegung für mehr Personal und Entlastung in den Krankenhäusern von großer Bedeutung. Ver.di und die Beschäftigten haben mit den Tarifauein-anderetzungen Neuland betreten. Deutlich machte dies ein Richter am Berliner Arbeitsgericht 2015, der eine einstweilige Verfügung gegen den Streik an der Charité mit der Begründung abwies: «Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter beginnt.» Losgelöst von der Leistungsregulierung, das heißt ohne eine Begrenzung der Arbeitsintensität ist das Thema Arbeitszeit in den Krankenhäusern kaum zu diskutieren. Es braucht mehr Personal oder Leistungseinschränkungen,

damit die Beschäftigten ihre Pausen nehmen können, nicht ständig außerhalb des Dienstplans einspringen müssen und nach der Arbeit nicht völlig fertig nach Hause gehen. Nicht zuletzt ist dies notwendig, um eine bedarfsgerechte Versorgung der Patient*innen zu gewährleisten. Eine Verkürzung der Arbeitszeiten im Krankenhaus – die gerade angesichts der hohen Belastung dringend nötig ist – kann nur in engem Zusammenhang mit der Durchsetzung von Personalstandards zu einem mobilisierungsfähigen Thema gemacht werden.

Literatur

Behruzi, Daniel (2018): Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen, in: Industrielle Beziehungen 4/2018, S. 400–425.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Zeit für fürsorgliche Praxis. Pflegeethos und Erfahrungen von Frauen und Männern in Pflegeberufen, in: Senghaas-Knobloch, Eva/Kumbruck, Christel (Hrsg.): Vom Liebesdienst zur liebevollen Pflege, Rehbürg-Loccum, S. 77–94.

Simon, Michael (2018): «Ziel ist nur eine Minimalbesetzung», Interview, unter: www.gesundheit-soziales.verdi.de/themen/entlastung/++co++0d170e7c-d140-11e8-8825-525400afa9cc.

ver.di Berlin-Brandenburg (o. J.): Mehr von uns ist besser für alle. Der Kampf um Entlastung und Gesundheitsschutz an der Berliner Charité, Berlin.

VERZEICHNIS DER AUTOR*INNEN

Jan Andrä ist Leiter des IG-Metall-Vertrauenskörpers im Volkswagen-Werk Zwickau.

Daniel Behruzi ist freiberuflicher Journalist und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Darmstadt. Zuletzt erschienen: Behruzi, Daniel: Kampfmethodologie Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen, in: Industrielle Beziehungen 4/2018, S. 469–494.

Reinhard Bispinck ist ehemaliger Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und des WSI-Tarifarchivs. Kürzlich erschienen: Schulten, Thorsten/Dribbusch, Heiner/Bäcker, Gerhard/Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Beiträge zu Ehren von Reinhard Bispinck, Hamburg 2017.

Richard Detje ist Mitarbeiter der Wissenschaftlichen Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik (WISSEN-Transfer) sowie des VSA-Verlags in Hamburg und Redakteur der Zeitschrift *Sozialismus*. Zuletzt erschienen: Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/Detje, Richard/Müller, Bernhard: Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg 2018.

Susanne Ferschl ist stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Sprecherin für Gute Arbeit der Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag. Zuvor war sie viele Jahre Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Nestlé Deutschland AG und Mitglied im Bundesvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Jutta Krellmann ist Sprecherin für Mitbestimmung und Arbeit der Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag. Zuvor war sie viele Jahre lang Gewerkschaftssekretärin der IG Metall. Aktuelles aus dem Bundestag, Niedersachsen und ihrem Wahlkreis Hameln-Pyrmont unter: <http://jutta-krellmann.de/>.

Stephan Krull ist Gewerkschafter und langjähriges Mitglied des Betriebsrats bei Volkswagen im Werk Wolfsburg. Er engagiert sich unter anderem in der Attac-AG ArbeitFairTeilen und veröffentlicht unter: <http://stephankrull.info/>.

Volker Mörbe ist Personalrat und ver.di-Vertrauensleutesprecher am Klinikum Stuttgart. Er ist Mitglied der Bundestarifkommission von ver.di für den öffentlichen Dienst.

Bernd Riexinger ist Ko-Vorsitzender der Partei DIE LINKE und Abgeordneter im Deutschen Bundestag. Zuvor war er viele Jahre ver.di-Geschäftsführer in Stuttgart. Zuletzt erschienen: Riexinger, Bernd: Neue Klassenpolitik. Solidarität der Vielen statt Herrschaft der Wenigen, Hamburg 2018.

Sybille Stamm ist Politikwissenschaftlerin, ehemalige Landesbezirksleiterin von ver.di Baden-Württemberg, Mitglied im Vorstand der Rosa-Luxemburg-Stiftung und Mitherausgeberin der Zeitschrift *Sozialismus*.

Margareta Steinrücke ist Arbeits- und Geschlechtersoziologin mit den Schwerpunkten «Klasse und Geschlecht» sowie «Arbeits-Zeit-Utopien». Aktiv in der Attac-AG ArbeitFairTeilen und im Rat von Attac. Für die DGB-Frauen ist sie Mitglied im Vorstand des Bremer Frauenausschusses/Landesfrauenrats.

Hilde Wagner ist Soziologin und Ressortleiterin im Funktionsbereich Betriebspolitik beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main. Zuletzt erschienen: Wagner, Hilde: Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik – zwischen Fremd- und Selbstbestimmung, in: Ludwig, Carmen/Simon, Hendrik/Wagner, Alexander (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un)begrenzte Solidarität, Münster 2019, S. 47–53.

Impressum

MATERIALIEN Nr. 28, 1. Auflage

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Gabriele Nintemann

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2199-7713 · Redaktionsschluss: Mai 2019

Titelbild: Kamahela, CC BY-SA 3.0

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Gedruckt auf: Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

**«Fortschritt verzehrende
Regression allerorten? Nein!
Nach einem Vierteljahr-
hundert ist neue Bewegung
in die gewerkschaftliche
Arbeitszeitpolitik gekommen.»**

SYBILLE STAMM UND RICHARD DETJE