



Jörg Hofmann
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

Entwicklung der Arbeitszeit in Zeiten der Krise

„25 Jahre 35-Stunden-Woche“

02. Juli 2009

Sperrfrist: Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Arbeitskampf zum Einstieg in die 35-Stunden-Woche 1984 ist und bleibt nicht nur ein dauerhaft prägendes Erlebnis der Generation derer, die aktiv diese Auseinandersetzung mit gestalteten, egal in welcher Funktion. Er steht für viele als Synonym für den letzten „richtigen“ Arbeitskampf in diesem Bezirk.

Die 35 ist auch Synonym des großen Bedürfnisses nach der Identifikation mit einer eindeutigen und plakativen Zielsetzung, wie sie die aufgehende Sonne verkörperte. Sie zierte nicht nur die selbstgestrickten Pullover, sondern sie prägte über mehr als ein Jahrzehnt gewerkschaftliche Mobilisierung zu ihrer Durchsetzung. Und dies gilt bis heute.

Der Arbeitskampf um die 35 1984 war ein klarer, zu Beginn und im Abschluss dennoch heftig diskutierter Beweis der Durchsetzungskraft der IG Metall.

Dass die 35 im Jahre 2003 auch für eine Niederlage der IG Metall steht, schmerzt. Dies macht aber nochmals deutlich, betrachtet man die Ausgangsbedingungen, welche Leistung, Vorbereitung und Durchführung bis zur Vermittlung des Ergebnisses, der Arbeitskampf 1984 von den Beteiligten abverlangte.

Tarifliche Arbeitszeitpolitik fand mit der letzten Stufe der Einführung der 35-Stunden-Woche 1995 kein Ende, sondern entwickelte sich weiter.

Unter dem Eindruck der Krise wurde 1994 der Beschäftigungs-Sicherungs-TV abgeschlossen, der das Element einer Arbeitszeitverkür-

zung ohne Lohnausgleich, wie es zuvor bei Volkswagen zur Rettung des Unternehmens zwingend war, einführt

Auch die Tarifpolitik im 21. Jahrhundert entwickelte die Arbeitszeitpolitik weiter.

Die abgeschlossene Regelung zur Altersteilzeit wurde 2000 ergänzt um die Beschäftigungsbrücke und damit dem Anspruch auf Lebensarbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich. Wir haben 2008 hierzu eine Anschlussregelung gefunden.

2001 haben wir mit dem Anspruch auf Qualifizierung bei vollem Lohnausgleich ein neues Feld beschritten. Soweit die Qualifizierung nicht ausschließlich im persönlichen Interesse liegt, ist sie wie Arbeitszeit zu behandeln. Auch dies ist eine Form von Arbeitszeitverkürzung. Hier konnten wir auf die 1988 erzielten Regelungen zum LGRTV I aufbauen.

2004 mussten wir die Angriffe der Arbeitgeber abwehren, die im Verbund mit der Politik drohten den Tarifvorbehalt zu streichen, wenn die IG Metall nicht einer betrieblichen Option zur Arbeitszeitverlängerung auf 40 Stunden zustimme, dies auch ohne Lohnausgleich. Im Ergebnis haben wir die, sich zu oft bis dahin in den Schubladen der Verwaltungsstellen häufenden Vereinbarungen zur Arbeitszeitverlängerung ans Licht gefördert und damit die Voraussetzungen geschaffen, in einem transparenten Prozess, in Einzelfällen und befristet und immer mit Gegenleistungen, über abweichende Vereinbarungen zu entscheiden. "Rom ist weit und die Bezirksleitung noch weiter" – dieser Habitus ist einer oft schwierigen, aber offenen Diskussion um abweichende Regelungen gewichen.

Erich Klemm hat zu Beginn zu Recht darauf hingewiesen, dass mit der Arbeitszeitverkürzung auch eine tarifliche Differenzierung und Flexibilisierung geboren wurde, die lange Zeit als ungeliebte Kinder, als negative Begleiteffekte von uns stiefmütterlich behandelt - dagegen im Betrieb sehr schnell als hilfreiche Instrumente entdeckt und umgesetzt wurden

2005 haben wir, so bin ich überzeugt, mit der Neufassung des MTV die Grundlage für eine zeitgemäße betriebliche Arbeitszeitpolitik geschaffen, die leider nur in Baden-Württemberg, diesem Auseinanderdriften entgegenwirkt. Neben Essentials, wie dem Zwang zur Dokumentation von Arbeitszeit, wurde mit der Neugliederung der Flexibilisierungsoptionen in Konten, die der individuellen Flexibilität dienen, wie Gleitzeit und Langzeitkonten, und Konten die der kollektiven Flexibilität und Beschäftigungssicherung dienen, sogenannter Flexi-Konten, ein wichtiger Baustein zukünftiger Arbeitszeitpolitik gelegt.

Während letztere breite Verbreitung fanden und aktuell in der Krise massiv halfen die ersten Monate ohne Entgelteinbussen durchzustehen, tun sich Arbeitgeber weiter schwer mit Zeitkonten, wie etwa Langzeitkonten, die mehr Selbstbestimmung der Menschen beinhalten, etwa durch Ansprüche auf Freistellung für Qualifizierung, Elternzeit oder ein früheres Ausscheiden.

Die tarifliche Arbeitszeitpolitik, auch der letzten Jahre, war nicht widerspruchsfrei, und schon gar nicht nur von Erfolg in der betrieblichen Umsetzung geprägt. Sie war aber davon geprägt, Tarifnorm und durch Mitbestimmung erreichbare Ziele in der Arbeitszeitgestaltung zusammenzuführen, ohne sich an die oft einseitig durch Arbeitgeberinteressen geprägte Realität anzupassen.

Und sie war geprägt, neben der Wochenarbeitszeitverkürzung, weitere Elemente der Arbeitszeitverkürzung einzuführen, ob sie sich nun auf das frühere Ausscheiden, Qualifizierung oder die Sicherung des Arbeitsplatzes beziehen.

Berthold Huber hat auf dem letzten Gewerkschaftstag eingeworfen, man dürfe die 35 nicht wie eine Monstranz vor sich her tragen, sie müsse Tag für Tag neu erkämpft werden. Denn ohne die tägliche betriebliche Auseinandersetzung die Tarifnorm zur erlebten Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten zu machen, die Tarifnorm selbst den Interessen der Beschäftigten folgend weiterzuentwickeln und in der betrieblichen Umsetzung nicht den Interessen der Arbeitgeber unterzuordnen, ohne diese Kernerarbeit ist die Tarifnorm tot, mausetot.

Arbeitszeitpolitik auf Augenhöhe der Zeit und den heutigen Bedürfnissen der Beschäftigten zu betreiben ist zwingend, um die Erfolge des Arbeitskampfes um die 35 zu bewahren. Da muss man auch manchem verdienten Veteranen zumuten, dass die Weltenläufe zu anderen Ergebnissen als zum 7-Stunden-Tag für alle führen.

Was können wir heute im Ergebnis der Umsetzung der 35 in der betrieblichen Arbeitszeitrealität bilanzieren. Lasst mich dies an den drei Hauptargumenten für die 35 nachvollziehen.

Da ist zunächst die beschäftigungspolitische Wirkung der 35.

In dieser Frage besteht weiter ein heftiger Deutungsstreit. Es gibt keine aktuellen Untersuchungen. In Vorbereitung der Tarifrunde 1990 und da-

mit dem letzten Schritt zur Durchsetzung der 35 bilanzierte Rudolf Kuda einen Beschäftigungssicherungseffekt von ca. 5% der Gesamtbeschäftigten bei einer Arbeitszeitverkürzung um zunächst 3 Stunden.

Eindeutiger lässt sich die Frage beantworten, welche beschäftigungspolitischen Effekte hätte eine Rückkehr zur 40-Stunden Woche heute, wie es bei vielen Revanchisten in Verbänden und Unternehmensleitungen Wunschziel bleibt. Hierzu hat das IAB 2004 eine Reihe von Hochrechnungen angestellt. Auf die heutige Zahlenwelt übertragen, würde dies mittelfristig den Verlust von 330.000 Arbeitsplätzen in der Metall- und Elektroindustrie bedeuten.

Aber Arbeitgeber kennen keine Grenzen ihrer Maßlosigkeit. Selbst in der tiefsten Krise sind wir mit Versuchen konfrontiert, auf der einen Seite Leute zu entlassen, auf der anderen Seite Arbeitszeit zu verlängern.

Ich sage hier eindeutig: Eine tarifliche Rückkehr zu längeren Arbeitszeiten ist mit der IG Metall nicht drin. Die 35 ist und bleibt unser Maßstab, Kolleginnen und Kollegen.

Ein zweites Argument zur Arbeitszeitverkürzung war der Gesundheitsaspekt. Dass längere Arbeitszeit zu stärkeren psycho-vegetativen und musculo-skeletalen Beschwerden führt, hat erst jüngst eine von Professor Nachreiner durchgeführte Untersuchung im Auftrag der HBS unterstrichen. Diesem deutlichen Plus einer Arbeitszeitverkürzung stehen zwei Entwicklungen entgegen, die die Gesundheit gefährden:

Gerade dort, wo wir die höchste Regulation der Arbeitszeit vorfinden, im Produktionsbetrieb der Serienfertigung, haben wir die massivste Zunah-

men gesundheitsgefährdender Schichtarbeit. Und dieser Anteil steigt ständig. Hier bringt die zeitnahe Arbeitszeitverkürzung echte Entlastung.

Und zum zweiten: Überall dort, wo mangels Mitbestimmung über die abgeforderte Leistung, Leistungsverdichtung über neue Formen der Prozess- und Arbeitsorganisation betrieben wird, haben wir deutlich negative Gesundheitsfolgen.

Hinzu kommt eine neue Leistungspolitik der Unternehmen. Sie ist gekennzeichnet durch die verstärkte Ökonomisierung aller Prozesse. Diese führt zur Ablösung des fordistischen Zeitregimes, das im Rahmen der Grenzen des Arbeitstages nach einer möglichst zeitökonomischen Nutzung der Arbeitskraft suchte, durch eine keine Arbeitszeitschranken kennende entgrenzte Zeitökonomie, die Arbeit allein nach den Maßstäben der effizienten Zielerreichung organisiert. Zielvereinbarungen, Projektvorgaben oder die Idee des Projekts 5000x5000, einer Entgrenzung der Arbeitszeit, wenn das Erreichen der Gutstückzahl dies erfordert, stehen für diese Vorschläge.

Hier ist Arbeitszeitpolitik noch mehr als vorher nur im Gesamtkonzept alternativer arbeitspolitischer Strategien wirksam zu gestalten.

Der dritte Begründungspfad der 35 zielte auf die Teilhabe der Menschen an Familie, sozialem Leben und Kultur durch die Arbeitszeitverkürzung.

„Her mit dem ganzen Leben“ hieß programmatisch ein Sammelband 1984 zur Begründung der 35. Die Antwort der IG Metall, wie nun diese Teilhabe organisiert werden sollte, war der 7-Stunden-Tag. Dies war eine oft als unzureichend erfahrene Orientierung, die Arbeitsrealität und

Lebensinteressen vieler nicht berücksichtigt. Die Lücke wurde durch betriebliche Vereinbarungen geschlossen, die nur zu oft die Intention der Arbeitszeitverkürzung massiv konterkarierten. So etwa die große Vielzahl von Vereinbarungen zur Gleitzeit, die einen automatischen Verfall von Arbeitszeit vorsehen.

Die IG Metall Bezirksleitung hat dieses Jahr ein von der HBS gefördertes Projekt unterstützt, das den Verfall von Arbeitszeiten in indirekten Bereichen analysiert. Die Ergebnisse sind frappierend: In der Mehrzahl der Betriebe verfallen systematisch Arbeitszeiten, da oft Obergrenzen von Zeitkonten gekappt werden. Dies ist in der Mehrzahl der Fälle durch Betriebsvereinbarungen legitimiert, die von den Betroffenen in der Regel als ein unakzeptables Erziehungsdiktat betrachtet werden.

Betrieblich akzeptierter Arbeitszeitverfall bedeutet aber den Supergau eines tariflichen Gestaltungsanspruches der Arbeitszeit.

Bei ständigem Arbeitszeitverfall sind neue arbeitszeitpolitische Aktivitäten nur beschränkt durchsetzbar. Daher steht diese Frage zu vorderst bei unseren bezirklichen Aktivitäten zur betrieblichen Arbeitszeitpolitik.

„Her mit dem ganzen Leben“ bedeutete auch das Versprechen durch Arbeitszeitverkürzung ein Stückchen mehr Freiheit zu gewinnen. Reduzierte Arbeitszeit ist gewonnene Freizeit. Heißt dies auch real mehr Freiheit und Selbstbestimmung?

Dagegen steht die oben angesprochene zunehmende Flexibilisierung und ihre Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten. Wie man Freizeit auch als ein Mehr an Freiheit erfährt, ist eben nicht nur

von der Dauer, sondern auch von Lage und Schwere des Arbeitstages abhängig. Jede Arbeitszeitpolitik greift daher in die Lebenswelt des Einzelnen ein. Es geht bei Arbeitszeitpolitik im konkreten um „ein gutes Leben“.

Weiter wissen wir bei vielen Versuchen des Abbaus von Überstunden oder der Umwandlung von Mehrarbeit oder Belastungszuschlägen in Freizeit, dass Arbeitszeit aus Sicht des Lohnabhängigen auch Quelle des materiellen Wohlstands ist und hier Präferenzen sehr differenziert uns entgegenkommen. Immer eingedenk der Marx'schen These: „Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf.“

Ist doch erreichbarer materieller Wohlstand eben auch im Wert gewonnene Zeit und ein Moment von Freiheitsgewinn, der mehr freie Zeit verschaffen kann. „Zeitwohlstand“ kann daher nicht allein durch geringere Arbeitszeit, sondern auch durch eine durch Lohneinkommen ermöglichte Vergütung von Dienstleistung durch Dritte, etwa im Haushalt oder durch Inanspruchnahme staatlicher Leistungen in Bildung, Transport, etc. entstehen.

Damit ist aber auch angesagt, dass zwischen Dauer der Arbeitszeit, Lohnhöhe und erwünschter Freizeit keine triviale Beziehung besteht, sondern das jeweils „richtige“ Gleichgewicht ein höchst individuelles ist. Diese Differenzierung der Interessenslagen innerhalb von Belegschaften wird durch den enormen Strukturwandel in den Betrieben mit der Zunahme qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitskraft verstärkt.

Arbeitszeitverkürzung hat immer dann einen emanzipatorischen Effekt, wenn sie Selbstbestimmung stärkt und nicht durch einseitige Flexibilisie-

rungsansprüche der Arbeitgeber oder mit der durch Arbeitszeitverkürzung verbundene Lohneinbussen konterkariert wird.

Unterschiedliche Präferenzen über Dauer der Arbeitszeit, deren Lage, Flexibilisierungsoptionen der Unternehmen einerseits und Zeitsouveränität der Beschäftigten andererseits, bilden ein Amalgam, das schwer über einen Leisten zu spannen ist. Hier liegt die Herausforderung für ein zukünftiges Leitbild der Arbeitszeitpolitik der IG Metall.

Einfacher ist es dort, wo Arbeitszeitverkürzung unmittelbar und erlebbar zur Sicherung der Existenz, durch Sicherung des Arbeitsplatzes beiträgt. Dies betreiben wir hier notgedrungen zur Zeit massiv. Über 175.000 Kurzarbeiter und nochmals schätzungsweise 50.000 Beschäftigte, die den Beschäftigungssicherungs-TV anwenden, das sind ca. 1/3 aller Beschäftigten im Bezirk, haben gerade teilweise massiv reduzierte Arbeitszeiten.

Dass Arbeitszeitverkürzung in jedem Falle mittelfristig Beschäftigung sichert, ist offensichtlich und wird von keinem ernst zu nehmenden Menschen bestritten. Dazu, dass Kurzarbeit wirkt, trägt auch der Erfolg unserer politischen Intervention für die Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate und unsere Neuregelung der Tarifbestimmungen zur Kurzarbeit bei, die den Betriebsräten noch schärfere Waffen geben, Kurzarbeit statt Entlassungen durchzusetzen.

Weil bei der konkreten Bedrohung mit Arbeitsplatzverlust sich Interessen der Beschäftigten fast immer zu einer solidarischen Lösung für den Betrieb bündeln lassen, haben wir eine hohe Zustimmung zu Arbeitszeitverkürzungen. Selbst dann, wenn dies mit Einkommensverlusten ver-

bunden ist. Dies zumal dann, wenn wir die Belegschaften in die Auseinandersetzung um diese Frage aktiv einbeziehen.

Die Frage ist, wo lassen sich außerhalb dieser nachvollziehbaren, notwendigerweise auch mittelfristigen Zielsetzung, Formen von Arbeitszeitverkürzung und Forderungen finden, die die Differenziertheit der Ansprüche aufnehmen. Und diese Formen brauchen wir, da wir mit dem heutigen Instrumentarium an Grenzen stoßen, auch angesichts des massiven Strukturwandels, der sich, so unsere Erwartung, am Ende der Krise für die Metall- und Elektroindustrie darstellt.

Keiner schaut hier mehr als in die Glaskugel, doch realistisch erscheint, dass wir 2012/2013 wieder das Stückvolumen erreichen wie 2007, dem Jahr vor der Krise. Dazwischen liegen aber 5 Jahre fortschreitenden Produktivitätsfortschritts. Für die Produktionskapazitäten bedeutet dies, dass selbst bei gleichem Produktionsvolumen weniger Kapazität notwendig ist. Dies sozialverträglich auf Dauer abzufangen, dafür reichen unsere heutigen Instrumente nicht über den Zeitraum der Krise hinaus – wir brauchen daher eine Diskussion der weiteren Arbeitszeitverkürzung, die alle Facetten, der Verkürzung während der Arbeitszeit, der zeitnahen Verkürzung der Arbeitszeit bis zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit zunächst aufnehmen muss.

Ich meine: Damit die Krisenlasten nicht nur auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, ist es nur gerecht, hier die Arbeitgeber in die Verantwortung zu bringen. Das galt bei der Zuzahlung zur Kurzarbeit, das gilt auch bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen. Die Arbeitgeber dürfen sich hier nicht aus der Verantwortung stehlen. Nicht wir, sie haben diese Krise zu verantworten, Kolleginnen und Kollegen.

Die Frage des „Wie“, war und ist eine der Schwierigkeiten der gewerkschaftspolitischen Debatten über weitere Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahre. Da der Streit über das „Wie“ nicht gelöst wurde, wurde das „Ob“ schon gar nicht mehr scharf gestellt.

Zu berücksichtigen ist auch eine veränderte Zeitpräferenz der Beschäftigten. Hier steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich an erster Stelle, deutlich vor dem Mehr an Freizeit. Aber auch das Interesse an mehr Freiräume für Qualifizierung und berufliche Neuorientierung nimmt zu. Die, neudeutsch, „work-life-balance“ fordert neue Übereinkünfte zwischen Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber und der Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit. Dabei steht das Arbeitsleben, nicht der Arbeitstag im Fokus der Betrachtung.

Weitere Arbeitszeitverkürzungen müssen diese Präferenzen neben der Beschäftigungswirkung berücksichtigen, wollen sie mobilisierbar und durchsetzbar sein.

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche zeigte, dass Arbeitszeitfragen, eines der härtest umkämpften Felder ist, fallen doch hier Verteilungsfragen mit Machtfragen über die Verfügbarkeit von Arbeitskraft unmittelbar zusammen.

Arbeitszeitverkürzung steht bis heute im Gefecht und im harten Beschuss von Arbeitgebern und Teilen der Politik. Ihre Gegenthese, dass nur Arbeitszeitverlängerung und die damit verbundene Kostensenkung zur Sicherung von Beschäftigung führe, hat im Moment zwar keine Hochkonjunktur, doch werden wir uns auf die gleichen Angriffe, wie von

Gesamtmetall zuletzt massiv 2004 gefahren, auch nach der Krise vorbereiten müssen. Und auch im jüngsten FDP-Wahlprogramm finden wir wieder die Forderung der Erweiterung des Günstigkeitsprinzips um die Abwägung längerer Arbeitszeiten gegen sichere Beschäftigung.

Und bei aller Zurückhaltung zu parteipolitischer Stellungnahme. Hier ist Eindeutigkeit gefordert: Diesen neoliberalen Geisterfahrern muss Einhalt geboten werden, Kolleginnen und Kollegen.

Und wir werden weitere Arbeitszeitverkürzungen immer unter Beachtung einer offenen Volkswirtschaft und dem ungehemmten Drang des Kapitals nach immer höherem Profit auch um den Preis der Vernichtung von Arbeitsplätzen hier bewerten müssen.

Dies darf nicht bedeuten, dass jede Form der Arbeitszeitverkürzung mit dem Verweis auf den internationalen Konkurrenzdruck als nicht durchsetzbar abgestempelt wird. Wir haben ja selbst jüngst letztes Jahr mit dem neuen Tarifvertrag zu flexiblen Altersübergängen einen Anspruch auf Lebensarbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich neu vereinbart.

Die Frage ist, gibt es eine neue Initiative der Gewerkschaften für weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung und wenn ja, welche und mit welcher Zielrichtung?

Ich meine: Die Antwort auf die Frage: Was kommt nach der 35? muss positiv beantwortet werden. Das Kontinuum der Reduzierung fremdbestimmter Arbeit als Teilhabe am gewachsenen Wohlstand der Gesellschaft, die unsere Gewerkschaftsgeschichte seit dem Kampf um den 8-

Stunden Tag begleitet, ist und bleibt ein Maßstab an der Teilhabechancen und Verteilungsgerechtigkeit zu messen sind.

25 Jahre nach dem Kampf um die 35 Stunden-Woche gilt Arbeitszeit ist Lebenszeit. Hier hat der Arbeitskampf für die 35 wichtige Marksteine der Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in den letzten 25 Jahren gesetzt. Er steht für ein Mehr an einem guten Leben für die abhängig Beschäftigten. „Her mit dem guten Leben“ – das gilt auch für unsere Debatte um die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Sie ist in und nach der Krise aktueller denn seit vielen Jahren.