



## Es geht ums Prinzip

### Ingrid Kurz-Scherf\* zur Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften

In: *express*, [Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit](#), 09/2015

Irgendwie liegt eine neue Arbeitszeitinitiative der Gewerkschaften in der Luft. Von der Durchsetzung des 8-Stunden-Tages bis zur Forderung nach der 40-Stunden-Woche dauerte es rund 40 Jahre, bis zum großen Kampf um die 35-Stunden-Woche weitere 35 Jahre; der liegt nun aber auch schon über 30 Jahre zurück. Von einer neuen gesellschaftlichen und betrieblichen Mobilisierung für andere, bessere, kürzere Arbeitszeiten ist allerdings bislang wenig zu spüren. Immerhin: Vor zwei Jahren überraschte Porsche die Öffentlichkeit mit einer betrieblichen Arbeitszeitverkürzung auf 34 Stunden pro Woche; im letzten Jahr huschten für einen kurzen Moment betriebliche Experimente zur Einführung des 6-Stunden-Tags durch die deutschen Medien – allerdings nicht hierzulande, sondern in Schweden. Dort machen Unternehmen und Kommunen sehr positive Erfahrungen mit diesem Arbeitszeitmodell – und zwar im Sinn einer deutlichen Steigerung der Arbeitszufriedenheit, der Absenkung des Krankenstands und durchaus auch der Schaffung neuer Arbeitsplätze, die aber nicht im Vordergrund der Bemühungen um eine andere Arbeitskultur in Schweden stünde. Die Berichterstattung in Deutschland war vergleichsweise freundlich, wurde aber von den hiesigen Gewerkschaften überhaupt nicht aufgegriffen – und verschwand dann auch schnell wieder aus den Medien. Auch in Schweden ist der 6-Stunden-Tag kein Top-Thema der aktuellen Arbeitspolitik, aber gerade aktuell wurde in den schwedischen Medien wieder von einem Altenheim berichtet, in dem der 6-Stunden-Tag für alle erfolgreich eingeführt wurde – und zwar so, dass die damit verbundenen Kosten durch die Steigerung der Pflegeleistungen und die Senkung des Krankenstands weitgehend aufgefangen wurden.

Dabei wird der 6-Stunden-Tag in Schweden keineswegs nur als betriebliches Experiment insbesondere zum Abbau der Überforderung an vielen Arbeitsplätzen und – eher nebenbei – auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen diskutiert, sondern als ein geradezu revolutionärer Einstieg in eine neue Arbeitskultur. Dementsprechend zitierte die Headline des diesbezüglichen Berichts bei *Spiegel-online* einen der Protagonisten des 6-Stunden-Tags mit dem Bekenntnis: »Ich träume von einer Revolution«. Die deutschen Gewerkschaften neigen nicht zu Revolutionsträumereien, aber auch ihre Arbeitszeitpolitik folgt traditionell nicht nur humanisierungs- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, sondern auch einem gesellschaftspolitischen Impetus – nach dem Motto »Wem gehört die Zeit?«, nicht nur »Zeit ist Geld«, sondern »Alles hat seine Zeit« und braucht seine Zeit – eben nicht nur »die Wirtschaft«, sondern auch Demokratie, Beteiligung, Bildung, Kultur, Familie, Kinder, Freunde, die Natur usw. Eine der beliebtesten Streikparolen im Kampf um die 35-Stunden-Woche lautete: »Es geht um mehr als um 5 Stunden weniger«.

### »Politische Ökonomie der Arbeiterklasse«

Arbeitszeitpolitik mit gesellschaftspolitischer Dimension hat eine lange Tradition. In der »Inauguraladresse der Internationalen Arbeiter-Assoziation« aus dem Jahr 1864 würdigte Karl Marx die Durchsetzung der »Zehn-Stunden-Bill« in England nicht nur als eine »praktische Errungenschaft«, sondern zugleich auch als »Sieg eines Prinzips« – nämlich als den ersten Triumph der »politischen Ökonomie der Arbeiterklasse«. Auch heutzutage geht es in der Arbeitszeitpolitik wieder und immer noch um die Kompensation einer gesundheitsgefährdenden und letztendlich auch leistungsmindernden Be- und Überlastung am Arbeitsplatz, um wirksame Strategien gegen Stress als Dauer- und Normalzustand des Lebens in einer modernen Gesellschaft. Es geht weiter und immer noch um beschäftigungspolitische Strategien gegen Ausgrenzung und Marginalisierung am Arbeitsmarkt in Form von Arbeitslosigkeit, in zunehmendem Maße aber auch in der Form fortschreitender Prekarisierung von Arbeitsbedingungen und -verhältnissen. Hinzu kommt das immer wichtigere Problem der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. – weiter gefasst – der mangelnden Vereinbarkeit einer in materieller und immaterieller Hinsicht lohnenden Berufs- und Erwerbstätigkeit mit anderen, mindestens ebenso dringlichen Belangen und Bedürfnissen. Es geht aber auch immer noch und immer wieder ums Prinzip, um die Frage nach der Politischen Ökonomie des 21. Jahrhunderts, ihren Leitbildern und regulativen Normen.

Eine Debatte über die Leitbilder und regulativen Normen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik findet allerdings bislang kaum statt. Es gibt immer mal wieder Initiativen zur Revitalisierung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik – so wie beispielsweise mit dem von ver.di vorgelegten Konzept der Verfügungstage oder – gerade aktuell – den Leitanträgen zur Arbeitszeitpolitik für den Bundeskongress von ver.di und den im Oktober anstehenden Gewerkschaftstag der IG Metall. Eine großangelegte, auf gesellschaftliche Mobilisierung gerichtete Offensive lässt sich vor allem bei Letzterem allerdings nicht erkennen. Vielmehr ist die durchaus ungewohnte Zaghaftigkeit der gewerkschaftlichen Debatte im Themenfeld Arbeitszeit von offen artikulierten Zweifeln an der eigenen Handlungsfähigkeit geprägt. Gewerkschaften und Betriebsräte – so hat es den Anschein – verlieren mehr und mehr die Kontrolle über die tatsächlich in den Betrieben geleisteten Arbeitszeiten, weil diese je nach Bedarf einseitig von Vorgesetzten angeordnet oder auch »selbstständig« der schwankenden Auftragslage und dem immer engeren Termindruck angepasst, in die oft nur noch vermeintliche Freizeit ausgedehnt und dabei noch nicht einmal mehr erfasst werden. Die Realität der betrieblichen Arbeitszeiten verselbstlicht sich gegen tarifvertragliche Arbeitszeitnormen; regulative Arbeitszeitpolitik, so steht zu befürchten, läuft damit zunehmend ins Leere.

Immerhin: Es bleiben vielfältige Möglichkeiten mehr oder minder subversiver Arbeitszeitpolitik – etwa in Form von Fehlzeiten, Leistungszurückhaltung, »Dienst nach Vorschrift«, etc. Die Technik- und Organisationsentwicklung in den Betrieben – auch und insbesondere auf der Grundlage digitalisierter Informationsgewinnung und -verarbeitung – zielt nicht zuletzt auch auf das Eindämmen dieser Möglichkeiten. Aber bei aller Perfektionierung und Subjektivierung immer raffinierterer Kontrollmechanismen macht die technische und organisatorische Entwicklung Betriebe letztendlich nicht weniger, sondern mehr verwundbar durch mehr oder minder subversive Methoden des Widerstands gegen rücksichtslose Arbeitszeit- und Leistungsregime. Die Beförderung widerständiger Praktiken in der betrieblichen Arbeitszeit- und Leistungs politik ist nun allerdings zumindest bislang weder das Metier der deutschen Gewerkschaften noch das von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Fehlzeiten und Krankenstände sind im Übrigen bekanntlich keineswegs ausschließlich und auch noch nicht einmal vorrangig Ausdruck individueller oder kollektiver Verweigerung, sondern Ausdruck systematischer Überforderung. Dabei gelangen die alten Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Leistung und Zeit neuerdings auch und gerade in solchen Sektoren zu neuer Aktualität, in denen eine Rund-um-die-Uhr-Leistungskultur auch seitens derjenigen gepflegt wird, die darin – wie die berühmten Rädchen im Getriebe – eingespannt sind,

und sich doch als die Meister der autonomen Selbstinszenierung fühlen und gebärden. Die gesellschaftspolitische Diagnose des »rasenden Stillstands« (Hartmut Rosa) im Zeitalter der entgrenzten Beschleunigung hat eine betriebliche Dimension, die sich auch schon statistisch in der vielfach beklagten Flaute der Produktivitätsentwicklung niederschlägt. Und es zeigen sich doch immerhin schon seit einiger Zeit deutliche Risse im längst völlig überzogenen Leistungskult der Leistungsträger.

### **Vater, Mutter, Kind**

Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeiten vollzieht sich heutzutage in neuen Formen, sie ist aber eine uralte Herausforderung gewerkschaftlicher Interessenpolitik, der die Gewerkschaften traditionell vor allem mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen und mit unterschiedlichen Ansätzen der »Humanisierung von Arbeit« bzw. der »Definition von Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen« begegnen. Auch das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht neu, wie sich exemplarisch an der zentralen Parole, unter der die 40-Stunden-Woche durchgesetzt wurde, ablesen lässt: »Samstags gehört Vati mir« – wobei damals allerdings noch selbstverständlich unterstellt wurde, dass der kleine Junge auf dem Werbeplakat von Montag bis Freitag von seiner nicht erwerbstätigen Mutti versorgt wurde. Mittlerweile ist aber auch Mutti erwerbstätig – und nun stehen Vati *und* Mutti vor dem Problem, dass sie nicht nur von ihrer Erwerbstätigkeit, sondern auch von der Bewältigung ihres Alltags, von der Versorgung und Erziehung ihrer Kinder, von der Betreuung und Pflege ihrer kranken oder alten Angehörigen so sehr beansprucht werden, dass dabei die Arbeits- und die Lebenszufriedenheit zumindest phasenweise auf der Strecke bleiben. Zeit und Kraft für politisches Engagement, für kulturelle Interessen, für Freunde, Nachbarn, Bildung bleibt vielen kaum noch.

Dieser Befund wird durch zahlreiche empirische Studien gestützt; er drückt sich aus in Reklameslogans unter dem Motto »Zeit für Kinder«, »Zeit zum Reden«, »Diese Zeit gehört Dir«, »Mach mal Pause« oder auch: »Nimm Dir die Zeit«. Die dominante Form, in der sich vor allem Frauen »die Zeit nehmen«, um »Beruf und Familie« unter einen Hut zu bekommen, aber auch um nicht das ganze Leben den Zwängen der Erwerbstätigkeit unterordnen zu müssen, ist die Teilzeitarbeit. Statistisch vollzog sich der gesamte Zuwachs an Erwerbstätigkeit von Frauen in der westlichen BRD seit den 1970er Jahren in der Form von Teilzeitarbeit. Und auch generell wächst der Anteil von Teilzeitarbeit am insgesamt in langfristiger Tendenz sinkenden Arbeitsvolumen. Das insgesamt auf Vollzeitstellen erbrachte Arbeitsvolumen verringerte sich von 47,5 Mrd. Arbeitsstunden im Jahr 1991 um 18 Prozent (!) auf 38,9 Mrd. Arbeitsstunden im Jahr 2014. Es war zwischenzeitlich schon auf 37,5 Mrd. Stunden im Jahr 2009 gefallen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich das insgesamt in Teilzeitarbeit erbrachte Arbeitsvolumen um mehr als das Doppelte von 4,5 auf 10,2 Mrd. Arbeitsstunden (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Die Zunahme der Teilzeitarbeit hat durchaus das Moment widerständiger Praxis gegenüber einem lebensfeindlichen Stand der Normalarbeitszeit, sie vollzieht sich aber bekanntlich – insbesondere in Form von Minijobs und kurzzeitig befristeter Beschäftigung – keineswegs durchgängig auf freiwilliger Basis. Es gibt mittlerweile betriebliche, tarifvertragliche und gesetzliche Regeln zum Schutz und zur Beförderung von Teilzeitarbeit. Insgesamt entzieht sich deren Ausweitung auf Kosten der schrumpfenden Anzahl von Vollzeitarbeitsplätzen aber ebenso wie die Tendenz zur Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit weitgehend der Kontrolle und Gestaltung durch Gewerkschaften und Betriebsräte. Dementsprechend konstatieren die Gewerkschaften mittlerweile auch selbst (beispielsweise im arbeitszeitpolitischen Leit Antrag zum anstehenden Gewerkschaftstag der IG Metall) eine »Erosion« ihrer arbeits- und arbeitszeitpolitischen »Handlungs- und Gestaltungsmacht« – und zwar nicht nur gegenüber der Dominanz betriebswirtschaftlicher Belange in der Gestaltung betrieblicher Arbeitszeitregime, sondern auch im Hinblick auf die sich wandelnden Belange und Interessen von Beschäftigten,

die durch die traditionellen Konzepte gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik nicht mehr angemessen repräsentiert werden. Dies betrifft einerseits das sog. Normalarbeitsverhältnis mit der darin unterstellten absoluten Zentralität der Erwerbstätigkeit und seinem grundlegenden Mangel an Diversität, Optionalität und Dynamik (weniger in den tariflich kodifizierten Vorgaben betrieblicher Arbeitszeitgestaltung als in den Normalitätsvorstellungen, die den gewerkschaftlichen Arbeitszeitdiskurs traditionell dominieren). Darüber hinaus – so eine in der gewerkschaftlichen ebenso wie in der wissenschaftlichen Arbeits(zeit)debatte weithin geteilte These – unterläuft die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in den Betrieben im Kontext des allgemeinen Wandels der Arbeits- und Lebensverhältnisse die Mobilisierungsgrundlagen von traditionellen Konzepten einer einheitlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung. Diese These verdichtet sich schon seit einiger Zeit geradezu zu einem Tabu – und zwar nicht nur kurzfristig, sondern auch in mittel- und langfristiger Perspektive. Auch in Leitartikeln zur Entfaltung einer neuen Arbeitszeitkultur, in programmatischen Erörterungen der Perspektiven auf eine »neue Ordnung der Arbeit«, in wissenschaftlichen Erörterungen der neuen »Anforderungen an eine innovative Arbeitszeitpolitik« kommt die Option auf die Fortführung der Linie »10-Stunden-Tag – 8-Stunden-Tag – 5-Tage-Woche – 35-Stunden-Woche« einfach nicht mehr vor. ver.di hält zwar immerhin noch das Konzept einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Form von sog. Verfügungstagen hoch: Bei einer Verkürzung der *täglichen* Arbeitszeit befürchteten viele Beschäftigte eine Intensivierung der Arbeit, daher finde die Forderung nach zusätzlichen freien Tagen mehr Akzeptanz. Allerdings hat ver.di die im Dienstleistungssektor immer noch ausstehende Durchsetzung der 35-Stunden-Woche zumindest bis auf Weiteres aufgegeben. Die IG Metall spricht über Arbeitszeitverkürzung nur noch in Form von zweckgebundenen Ansprüchen etwa auf Bildungszeiten und konzentriert sich mit einer neuen arbeitszeitpolitischen Initiative, die auf dem im Oktober anstehenden Gewerkschaftstag beschlossen werden soll, ganz auf die Rückgewinnung der Kontrolle über die tatsächlichen Arbeitszeiten – u.a. in Form systematischer Arbeitszeiterfassung – und auf die Durchsetzung des Prinzips der Zeitsouveränität der Beschäftigten gegenüber einseitig an betrieblichen Belangen orientierten Modellen und Konzepten der Arbeitszeitflexibilisierung.

### **Falsche Alternative**

In den Verfügungstagen von ver.di und in der neuen Arbeitszeitkultur der IG Metall liegen zweifellos wichtige Ansätze zur Erneuerung und Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik im Sinn einer stärkeren Orientierung an der Ermöglichung und Gestaltung von Pluralität, Optionalität und Dynamik der betrieblichen ebenso wie der individuellen Arbeitszeiten. Es gibt aber eigentlich keinen vernünftigen Grund, all dies als Alternative zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auch im Sinn eines neuen Arbeitszeitstandards – wie etwa dem 6-Stunden-Tag – zu betreiben, außer der Gewissheit, dass genau dies auf den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber stoßen würde. Die Erfahrung, dass man den Kampf um die Zeit auch verlieren kann und mit Sicherheit verliert, wenn er sich nicht auf eine hinlängliche Mobilisierung stützt, steckt nicht nur der IG Metall nach dem Scheitern des Streiks für die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2003 immer noch tief in den Knochen, sondern ist auch mitverantwortlich für die aktuellen Lähmungserscheinungen offensiver Arbeitszeitpolitik. Aber man kann den Kampf um die Zeit auch verlieren, indem man ihn einerseits da aufgibt, wo er geführt werden muss, nämlich im Konflikt zwischen antagonistischen Interessen und widerstreitenden Prinzipien der politischen Ökonomie moderner Gesellschaften, und indem man sich andererseits der von den Arbeitgebern geschickt aufgebauten, falschen Alternative zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung beugt. Diese Alternative war falsch, als sich die Gewerkschaften zugunsten der Arbeitszeitverkürzung in eine Anti-Flexibilisierungshaltung drängen ließen, aber sie ist noch falscher, wenn sie nun die Option auf Arbeitszeitverkürzung zugunsten der Regulierung von Arbeitszeitflexibilisierung aufgeben oder auf den St. Nimmerleinstag verschieben – und zwar

auch dann, wenn die Regulierung flexibler Arbeitszeiten dem Prinzip der Erweiterung individueller Zeitsouveränität folgt.

Wahrscheinlich ist es so, wie es der Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di, Jörg Wiedemuth, beschreibt: »Arbeitszeitfragen werden unter dem Gesichtspunkt der konkreten Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben und Verwaltungen diskutiert. Als tarifpolitisches Thema spielt Arbeitszeitverkürzung derzeit allerdings kaum eine Rolle. Mobilisierungsbereitschaft für die Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung existiert derzeit nicht« (Wiedemuth 2014: 43). Vielleicht lässt sich die Mobilisierungsbereitschaft auch nicht mehr herstellen. Wenn dem so wäre, steht allerdings zu befürchten, dass sich die Gewerkschaften mit der Mutation der tarifvertraglich regulierten Vollzeitarbeit zur atypischen Beschäftigung arrangieren müssen, dass der Anspruch auf eine solidarische Bewältigung der Beschäftigungseffekte von neuen Rationalisierungsschüben – beispielsweise unter dem Stichwort »Industrie 4.0« – wieder an der alten Spaltung zwischen Rationalisierungsgewinnern und Rationalisierungsverlierern scheitern wird, dass Gewerkschaften insgesamt als gesellschaftliche Kraft im Bemühen um mehr Geschlechtergerechtigkeit wie aber auch um die Entfaltung einer neuen gesellschaftsprägenden, demokratieverträglichen und demokratieförderlichen Arbeitskultur immer mehr verblassen und erlahmen.

### **Let the sun shine**

Eine neue Qualität enthalten jüngere Initiativen zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik v.a. durch ihre Orientierung an der Entfaltung einer experimentellen, beteiligungsorientierten Suchbewegung nach neuen Wegen und Möglichkeiten des Einübens in eine neue Arbeits(zeit)kultur – gleichsam von unten nach oben, vom einzelnen betrieblichen Projekt in eine gesellschaftspolitische Perspektive. Dabei soll es aber nach dem Willen des Vorstands und der Vorstandsverwaltung der IG Metall zumindest in ihrem Organisationsbereich ausdrücklich nicht auch und gerade um experimentelle Modelle der Arbeitszeitverkürzung, sondern nur bzw. vorrangig um solche der Arbeitszeitflexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse gehen. Die IG Metall verzichtet anscheinend schon im Vorfeld der Entwicklungen, die unter dem Stichwort Industrie 4.0 diskutiert werden, auf das Einfordern von Arbeitszeitverkürzungen zur Kompensation der in diesem Zusammenhang mit Sicherheit zu erwartenden Produktivitätsschübe. Vor diesem Hintergrund hat es den Anschein, als ob mangelnde Mobilisierungsbereitschaft für Arbeitszeitverkürzungen vielleicht weniger ein Problem der Mitgliedschaft als der Funktionäre der Gewerkschaften ist, die den Kampf um die Zeit eher verloren geben, als sich kritisch mit der eigenen Verstrickung in der Arbeitskultur eines Gewerkschaftsapparats auseinanderzusetzen, die selbst dringend einer Revision bedarf. Dazu passt auch, dass einige Argumente gegen die Möglichkeit einer neuen betrieblichen und gesellschaftlichen Mobilisierung für einen neuen Arbeitszeitstandard durchaus auch Züge einer Ausrede haben. Denn tatsächlich sind die Gewerkschaften selbst aktiv beteiligt an Entwicklungen, die sie beklagen – wie beispielsweise an der Ausweitung der Arbeitszeiten ihres männlichen Stammklientels auf der einen Seite und der Verdrängung von Frauen in die Teilzeitarbeit auf der anderen Seite. Auch die neue Aufgeschlossenheit der Gewerkschaften für die Wechselfälle und die Vielfalt des Lebens ist nicht nur Teil einer längst überfälligen Revision veralteter Weltbilder. Darin ist auch eine Verbeugung vor dem Zeitgeist enthalten, der kollektive Interessen an einer neuen politischen Ökonomie des guten Lebens, der »lebendigen Arbeit« und der »befreiten Zeit« (Oskar Negt) systematisch verkleistert. Denn tatsächlich liegen die individuellen Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitpräferenzen sehr viel näher aneinander als die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten – und sie verweisen in erster Linie auf kürzere und nicht nur auf flexiblere Arbeitszeiten. Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte würden sich mehrheitlich für »kurze Vollzeit« entscheiden.

Arbeitszeitwünsche sind nicht gleich Arbeitszeitpräferenzen, weil die Wünsche von den Träumen handeln, die Präferenzen von den bevorzugten Arbeitszeiten unter gleichbleibenden

Bedingungen von Bezahlung und sozialer Absicherung. Es wäre eigentlich auch eine Aufgabe der Gewerkschaften, den Möglichkeitshorizont von Wünschen *und* Präferenzen zu erweitern, indem sie Zeitpolitik auch als einen gesellschaftlichen Diskurs – gleichsam als Vorstufe und Vorbedingung einer gesellschaftlichen Mobilisierung initiieren. Dafür brauchen sie allerdings Leitbilder gewerkschaftlicher Arbeits(zeit)politik, deren Strahlkraft die Qualität einer konkreten Utopie hat – so wie einst die Sonne hinter der 35.

*\* Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf war in den 80er Jahren Referentin für Tarifpolitik im WSI, danach Abteilungsleiterin für Tarifpolitik im DGB Bundesvorstand. In den 90er Jahren wechselte sie nach einem kurzen Ausflug in die Politik an die Philipps-Universität Marburg und lehrte dort Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Politik und Geschlechterverhältnisse. Seit Anfang des Jahres ist sie im Ruhestand und lebt in der Nähe von Trier.*

*express* im Netz unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)