

Die gleitende Arbeitswoche

Das Arbeitszeit- und Lohnabkommen zwischen den Tarifpartnern der Eisen- und Stahlindustrie für den Bereich des Landes Nordrhein-Westfalen vom 21. Dezember 1956 hat eine Bewegung in Gang gesetzt, die von den Beteiligten nicht vorauszusehen war. Die Öffentlichkeit wurde durch die Diskussion um die vollkontinuierliche Produktion überhaupt erst darauf aufmerksam gemacht, welche Bedeutung inzwischen die gleitende Arbeitswoche in der gesamten industrialisierten Gesellschaft erlangt hat.

Nun ist offensichtlich auch in der neueren Zeit immer schon sonntags gearbeitet worden. (Die antike Welt kennt nur einzelne Festtage — z. B. Kaisergeburtstage — und mit Ausnahme des jüdischen Bereiches keinen Feiertagsschutz für die Arbeitenden.) Haushalt und Landwirtschaft lassen sich nicht stilllegen. Trotzdem hat hier der Sonntag den Charakter eines gemeinsamen Feiertages; denn es wurden und werden nur die unbedingt notwendigen Arbeiten verrichtet, wie es schon der *codex iuris canonici* verlangt. Jedenfalls erregt sonntägliches Pflügen oder Großreinemachen auch heute noch Verwunderung. Diese im übrigen rechtlich nicht geschützte Sitte wird mit der Industrialisierung durchbrochen. Für die Industriearbeiterschaft, in den Anfängen aus Schichten außerhalb der „Gesellschaft“ rekrutiert, gilt der moralische Schutz des Sonntags nicht, und Sonntagsarbeit ist daher in den Fabriken des 19. Jahrhunderts keine Seltenheit. Erst durch die soziale Bewegung der letzten Jahrzehnte kommt es zu Schutzmaßnahmen auch für die Arbeiter. Die Novelle von 1878 zur Gewerbeordnung von 1869 verbietet die Sonntagsarbeit Jugendlicher und die Novelle von 1891 die Beschäftigung aller Arbeitnehmer am Sonntag.

Nunmehr sind nur noch jene Reparatur-, Reinigungs-, Instandsetzungsarbeiten und so weiter gestattet, die zum Fortgang der Arbeit am Sonntag verrichtet werden müssen. Wenn auch dieses „Müssen“ sehr weitherzig ausgelegt wurde und wird, ist damit doch eine brauchbare Begrenzung geschaffen. Die Bundesratsbekanntmachung von 1895 und 1899 setzt dann eine Reihe von Ausnahmen, z. B. für Hochöfen und Kraftwerke, fest. Für Siemens-Martin-Werke ist der Produktionsbetrieb auch am Sonntag, mit Ausnahme der Zeit von 6 bis 18 Uhr, gestattet. Diese Erlaubnis gilt allerdings nicht für die hohen Feiertage (Weihnachten, Ostern, Pfingsten usw.). Damit fiel beim damaligen 12-Stunden-Tag eine Schicht für die Produktion aus, während jetzt die Frühschicht und Mittagsschicht teilweise in der produktionsfreien Zeit liegen. Darüber hinaus gestattete der § 28 der Arbeitszeitordnung von 1938 dem Arbeitsminister, weitere Ausnahmen zuzulassen, „wenn sie im öffentlichen Interesse liegen“. Diese Bestimmung ist von den Nationalsozialisten offensichtlich geschaffen worden, um für die Rüstungs- und Kriegswirtschaft freie Hand zu bekommen.

Inzwischen machen Kreise der Industrie geltend, daß zweifelsohne die Siemens-Martin-Werke ebenfalls unter die Ausnahmegenehmigungen der Bundesratsbekanntmachung von 1895 und 1899 fallen würden, wenn damals schon die technischen Voraussetzungen für einen kontinuierlichen Betrieb vorhanden gewesen wären. Sie verlangen, die modernen Schmelzaggregate vom Gesetzgeber genauso behandelt zu sehen wie den Hochofen. Die Beurteilung der Verhältnisse von 1895 ist dabei zweifelsohne richtig; aber wenn wir uns bei unserer gegenwärtigen Jugendschutzgesetzgebung auf das „Jugendschutzgesetz“ von 1839 berufen wollten, das erstmals (Fabrik-) Arbeit für Kinder unter neun Jahren verbot, wäre das kaum weniger merkwürdig. Viel näher liegt doch die entgegengesetzte Frage: Ist nicht etwa die Novelle zur Gewerbeordnung zusammen mit den Bundesratsbekanntmachungen reformbedürftig? Sie war zu ihrer Zeit ein Fortschritt, so wie es 1869 auch die Gewerbeordnung war. Inzwischen haben sich unsere Anschauungen von dem, was Rechtens ist, geändert, und wir werden auch nicht umhinkönnen, das geltende Recht umzugestalten.

Nach Schätzungen — genaue Zahlen sind leider weder in den Arbeitsministerien und Statistischen Ämtern noch bei den beiderseitigen Verbänden bekannt — werden allein in Nordrhein-Westfalen von sechs Millionen Arbeitnehmern rund eine Million von Sonntagsarbeit betroffen. Das gilt für Versorgungs-, Nachrichten-, Verkehrs- und Gaststättenbetriebe, für Krankenhäuser und Unfallstationen, für Polizei und großstädtische Feuerwehr. Busschaffner haben nur jeden siebten Sonntag frei. Es fand bisher auch niemand etwas dabei, daß um einer besseren Kapazitätsausnutzung willen sämtliche deutschen Illustrierten am Sonntag gedruckt werden. Beim näheren Zusehen entdeckt man, daß die *Rotation als Lebensstil* schon viel weiter um sich gegriffen hat, als man jemals vermutete. Das aber ist kein lokales Problem mehr, keine Angelegenheit zweier Tarifpartner oder eines Landes, und habe es auch die Größe von Nordrhein-Westfalen. Es wird Zeit, sich der Frage der gleitenden Arbeitswoche als Problem des gesamten Volkes zuzuwenden und die notwendigen Konsequenzen zu ziehen. Wie soll man für die Fünftagewoche mit dem Ruf „Samstags gehört Vati mir!“ eintreten, wenn im gleichen Augenblick eine weitere Ausdehnung der gleitenden Arbeitswoche erfolgt, die vielleicht denselben „Vati“ nur alle vier oder sieben Wochen am Wochenende mit seiner Familie zusammenführt?

Gleitende Arbeitswoche ist auch nicht einfach kontinuierliche Arbeit. Das eine heißt, daß fortlaufend, wie z. B. im Haushalt, gearbeitet wird, die Sonntagsarbeit sich aber von der des Werktages unterscheidet. Gleitende Arbeitswoche bedeutet, daß der Rhythmus der Siebentagewoche aufhört und ein neuer, z. B. 128stündiger Turnus im Hüttenwerk Oberhausen, an ihre Stelle tritt. Von „Woche“ kann genaugenommen nicht mehr die Rede sein. Schichtenplan und Terminkalender regieren die Stunde des Arbeiters und trennen ihn von allen anderen, die nicht den gleichen Plan haben — auch von seiner Familie!

Damit ist noch einmal die Frage nach dem am 21. Dezember 1956 abgeschlossenen Tarifvertrag zu stellen. Zunächst sollte mit aller Klarheit gesagt werden, *daß die bisherige Arbeitszeit an den Siemens-Martin-Öfen für unsere heutigen Verhältnisse unerträglich und damit längst ablösungsbedürftig war*. Die Arbeiter an den Öfen haben im Durchschnitt 53,3 Stunden in der Woche ihre von der Hitze erschwerte und harte Arbeit zu verrichten. Im Drei-Schichten-Betrieb hatten sie nach sechs Frühschichten und einer am darauffolgenden Sonntag als Früh- und Mittagsschicht verfahrenen Schicht (Reparaturschicht mit der halben Belegschaft) in der nächsten Woche sechs Mittagsschichten und in der dritten Woche sieben Nachtschichten. Daran schloß sich eine auf den Sonntag fallende Arbeitspause. Aber sie begann am Sonntagmorgen um 6 Uhr, und Montagmorgen um 6 Uhr mußte der Arbeiter erneut zur Frühschicht antreten. *Die Menschen in den Siemens-Martin-Werken kannten bisher keinen wirklichen Sonntag, sondern nur einen „Schlafsonntag“*. Hoher Krankenstand, häufige Unfälle und eine erschreckende Frühinvalidität waren die fast selbstverständliche Folge.

Zunächst ist daher die im November 1951 von der Hüttenwerke Oberhausen AG eingeführte Neuregelung ein beachtlicher Fortschritt. Nach einer 14monatigen Versuchszeit mit einer 48-Stundenwoche und sieben Halbschichten ging das Werk Anfang 1953 zur 42-Stunden-Woche mit vier Schichten über. Dabei wurde in beiden Fällen der volle Lohnausgleich gezahlt. Das war ohne Schwierigkeiten möglich, weil die tatsächliche Produktionszeit um 7 bis 8 vH stieg und die Kosten um rund 11 vH sanken, da die zum Warmhalten der Öfen benötigte Energie jetzt weitgehend gespart werden konnte, wozu bisher etwa die knappe Hälfte der Schmelzenergie, also rund 3 bis 4 vH des Gesamtenergiebedarfs gebraucht wurden. Hinzu kommt, daß der Lohnanteil in Stahlwerken nicht sehr hoch ist. Er beträgt rund 12 bis 13 vH der Gesamtkosten, während der Anteil der Brennstoffkosten rund 30 vH beträgt. Schließlich erreichte man in Oberhausen eine Produktionssteigerung um 50 000 to auf 750 000 to; das dürfte wohl am schwersten gewogen haben. Jedenfalls machte es keine Schwierigkeiten, den Arbeitern den vollen Lohnausgleich trotz der erheblichen Verkürzung der Arbeitszeit zu zahlen. Nach dem System

der gleitenden Arbeitswoche haben die Arbeiter nunmehr nach jeweils vier gleichen Schichten eine 48stündige Ruhepause, nach der sie zur nächsten Schicht überwechseln. Ein Arbeiter hat also z. B. von Montag bis Donnerstag Frühschicht, von Donnerstag 14 Uhr bis Samstag 14 Uhr frei. Von da an arbeitet er vier Tage lang in der Mittagsschicht bis Dienstag und hat nun von Dienstag 22 Uhr bis Donnerstag 22 Uhr frei, um dann mit der Nachtschicht zu beginnen, der am Montag wieder die 48stündige Ruhepause folgt, und so weiter.

Verglichen mit dem früheren Zustand ist die Verbesserung überhaupt nicht zu übersehen. Während nach der bisherigen Regelung von einer arbeitsmedizinisch nennenswerten Pause keine Rede sein konnte, besteht jetzt eine wirkliche Erholungsmöglichkeit, um so mehr als die Arbeiter nach vier Schichten verständlicherweise nicht so erschöpft sind wie nach sechs oder sieben. Das Leben der Arbeiter wird sehr viel weniger vom Stahlwerk in Anspruch genommen. Sie haben Zeit für ihre Familie. Der freie Sonntag ist nicht mehr nur „Schlafsonntag“; denn neun Sonntage — nach neuen Schichtplänen sogar elf — fallen in eine 48stündige Ruhepause. Früher hatten die Arbeiter an 17 Sonntagen mit vorangehender und an weiteren 17 Sonntagen mit nachfolgender Nachtschicht frei. Das heißt, es gab überhaupt keinen Sonntag gänzlich ohne Arbeit! Dafür müssen die Arbeiter jetzt allerdings an 27 Sonntagen gegen früher 18 zur Früh- oder Mittagsschicht antreten.

Das alles wird man nicht übersehen können und trotzdem fragen müssen, ob die gleitende Arbeitswoche der einzige Ausweg ist, um den Stahlwerken eine tragbare Arbeitszeit zu verschaffen. Zwei Gründe werden ins Feld geführt: Ausgleich für Lohnkosten und Technik. Es ist nun interessant festzustellen, daß nach einer eigenen Veröffentlichung der Hüttenwerke Oberhausen AG vom Juni 1955 in den beiden SM-Werken im Jahre 1951 zusammen 961 Arbeiter an den Öfen beschäftigt waren. Theoretisch hätten danach bei einer 48-Stunden-Woche mit sieben Halbschichten 1082 und nach Einführung der 42-Stunden-Woche mit vier Schichten 1203 Arbeiter beschäftigt werden müssen. Tatsächlich waren es aber infolge von Rationalisierungen 1955 nur 915 Arbeiter. Es wäre nun nicht korrekt, wenn man die Rationalisierungsmöglichkeiten aller anderen Werke gleich hoch ansetzte. Das wird sehr verschieden sein und muß im Einzelfall überprüft werden. Wird aber in Oberhausen die Kostensenkung durch die kontinuierliche Produktion tatsächlich noch als Kompensation für die Einzellohnerhöhung gebraucht? Die mit 1951 vergleichbare Lohnsumme (nach Ausgleich der allgemeinen Lohnerhöhungen) ist ja nicht gestiegen, sondern gesunken. Damit sind die finanziellen Vorteile der Rationalisierung ausschließlich der Kapitaleseite zugefallen. Die Arbeitszeitverbesserung der Arbeiter ist ebenso ausschließlich nur auf Kosten des Sonntags gegangen. Als zweites Argument werden „zwingende technische Gründe“ genannt. Es wird gesagt, das gegen Temperaturschwankungen hochempfindliche Ofenmaterial lasse ein Abstellen der Öfen nicht zu. Nun, das war auch bisher nicht möglich, sondern die Öfen wurden warmgehalten. Damit sind freilich zusätzliche Kosten für den Gasverbrauch und die Wartung verbunden. Die Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes spricht von „volkswirtschaftlich nicht zu verantwortender unrationeller Wärmewirtschaft“. Darüber hinaus fällt ins Gewicht, daß die modernen Öfen nicht wöchentlich, sondern nur noch alle 10 bis 12 Tage repariert werden müssen, also länger aushalten, und daß damit eine kürzere Laufzeit unwirtschaftlich ist. Das alles sind aber keine technischen, sondern wirtschaftliche Gründe.

Wir müssen jetzt noch prüfen, ob die Kirchen mit ihrer Warnung vor einem „Dammbruch“ recht haben. Es handelt sich nach Angaben des Arbeitgeberverbandes lediglich um 9 vH der Stahlarbeiter (17 576 nach dem Stand vom 31. Juli 1956). Zudem wird in einer Protokollnotiz zum Tarifvertrag festgestellt, daß „möglichst viele völlig arbeitsfreie Sonntage“ anfallen sollen und die vollkontinuierliche Arbeitsweise auf SM-Stahlwerke, Elektrostahlwerke und damit verbundene Blockstraßen 1. Hitze beschränkt bleiben wird. Das ist das Bild des begrenzten Ausschnitts. Es wirkt um so beruhigender, je weniger

von den wirtschaftlichen Argumenten gesprochen wird, da wir ja gern bereit sind, uns mindestens im Frieden technischen Argumenten zu beugen. Inzwischen ist der Boden dieser technischen Argumente verlassen worden. Was geschieht nun, wenn jetzt auch andere Industrien zu einer so produktiven und rentablen Wirtschaftsweise übergehen wollen? Wenn die einen zur Einführung der 42-Stunden-Woche eine rund 7- bis 8prozentige Erhöhung der Produktionszeit benötigen, mit welchem Recht wird man von den anderen einen Verzicht auf $16\frac{2}{3}$ der Produktionszeit erwarten, um die 40-Stunden-Woche einzuführen? Zweifelsohne gibt es auch zwingende wirtschaftliche Argumente. In den USA, in England, Frankreich, Schweden, Belgien, Italien usw. wird in Stahlwerken längst vollkontinuierlich gearbeitet.

Es ist allerdings nicht mit einer einfachen Ablehnung der neuen Regelung getan; denn die 53,3-Stunden-Woche muß abgeschafft werden, und zwar sehr schnell. Wenn daher gegenwärtig die Einführung der gleitenden Arbeitswoche nachweisbar der einzige Ausweg sein sollte, dann muß verlangt und notfalls erzwungen werden, daß durch bereits bekannte und durch in der Entwicklung befindliche Verfahren (Tieföfen; Blasstahl- und Rotorverfahren) und durch weitere technische und organisatorische Veränderungen nicht mehr, sondern immer weniger Menschen am Sonntag beschäftigt werden. Das wird erhebliche Investitionen erfordern; aber es kommt in der Stahlindustrie sowie in der gesamten übrigen Wirtschaft auf den Trend an.

Unser Leben ist bereits erschreckend vom Vorrang des Wirtschaftlichen beherrscht. Über Produktions- und Lebensstandardstatistiken droht uns unter der Hand der Raum für den Menschen verlorenzugehen. Seit der beginnenden Industrialisierung ist unser Gemeinschaftsleben immer mehr zerrissen worden. Wohnung, Arbeitsplatz, Schule, Erholungs- und Vergnügungstätten haben den Zusammenhang verloren und Schichtarbeit und Schichtunterricht erschweren das gemeinsame Leben der Familien. Wo ist die Grenze geographischer und zeitlicher Zerrissenheit, hinter der die Welt des instrumentalisierten Menschen beginnt? Es steht mehr auf dem Spiel als nur ein Tarifvertrag. Sicher wird es auch in Zukunft immer Sonntagsarbeit geben, Arbeit um des Menschen willen in Krankenhäusern und Kraftwerken usw. Ebenso wird es Arbeit geben, bei der es von uns abhängt, ob sie sonntags getan werden muß, wie der Druck der Illustrierten oder das Auszählen der Totoergebnisse, das in Deutschland am Sonntagabend Tausende beschäftigt, während man sich im wettfreudigen England bis zum folgenden Donnerstag geduldet.

Mit der gleitenden Arbeitswoche geht es um den *gemeinsamen Feiertag* und damit um mehr als nur um eine Arbeitspause. In einer Pause kann man sich ausruhen, das ist etwas Passives. Der Feiertag, der gemeinsame Feiertag dagegen gibt neue Kräfte; er weist nach vorn, wenn er ein wirklicher Feiertag ist und nicht nur eine Fortsetzung des Betriebes mit anderen Mitteln.

Was schließlich kann geschehen, um über bloße Proteste hinauszukommen? Man kann über die Methoden verschiedener Meinung sein, über finanzielle Belastbarkeit und zeitliche Begrenzung. Grundsätzlich muß es aber darum gehen, Wissen und Können nicht nur für eine Steigerung der Produktion auch um den Preis der gleitenden Arbeitswoche einzusetzen, sondern mindestens ebenso sehr für ein Freimachen der Menschen. Dazu können Gesetze helfen, wie das Fahrverbot für Lastkraftwagen an Sonntagen. Die Verbände könnten in einer Art Selbstkontrolle dafür sorgen, daß wirklich nur zwingende Gründe (so schwer das auch zu definieren ist) hinter Genehmigungen für vollkontinuierliche Produktion stehen. England und die USA bieten dafür gute Beispiele. In beiden Ländern gibt es kein Gesetz, das Sonntagsarbeit verbietet. Aber es wird sonntags weniger gearbeitet als bei uns, weil Unternehmungen und Gewerkschaften bereit sind, sich den Sonntag etwas kosten zu lassen. Entscheidend ist damit offensichtlich, daß wir alle, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Produzenten und Konsumenten nicht einer primitiven „Logik der Zahlen“ verfallen, die das Leben der Menschen nur ökonomisch bewertet; denn dann wäre alle Diskussion vergebens.