

Aspekte der Arbeitszeitverkürzung und der Flexibilisierung der Arbeit

Dr. Klaus Lang, geb. 1943 in Iglau/CSSR, nach Abitur Studium der Theologie, Philosophie und Psychologie in Graz, Bonn und Wien, zunächst Hochschulassistent in derzeit von 1966 bis 1969 in Bonn und Wien, danach von 1969 bis 1974 Studentenverbandsarbeit und von 1976 bis 1979 tätig im Presse- und Informationsreferat des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, war von 1979 bis 1981 Leiter der Pressestelle beim Vorstand der IG Metall und ist seit 1981 Leiter der Tarifabteilung beim Vorstand der IG Metall.

35-Stunden-Woche - der richtige Schritt

Die IG Metall strebt in der Tarifbewegung 1986/87 erneut die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich an. Dieser Schritt der Ar-

beitszeitverkürzung ist notwendiger denn je. Auch der letzte DGB-Bundeskongreß hat eindeutig bekräftigt: „Im Vordergrund steht für die deutsche Gewerkschaftsbewegung die Wochenarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich in ihren unterschiedlichen Formen mit dem Ziel, die 35-Stunden-Woche für alle Arbeitnehmer zu verwirklichen.“¹ Und in einem anderen Beschluß wird bessere tarifpolitische Zusammenarbeit „insbesondere zur Erreichung folgender Ziele, die weitere umfassende Verkürzung der Arbeitszeit mit dem Vorrang für die 35-Stunden-Woche“ gefordert.²

Wochenarbeitszeitverkürzung - das Gebot der Stunde

Die Konjunkturbelebung hat praktisch die Zahl der Arbeitslosen nicht verringert. Ende August 1986 liegt die registrierte Arbeitslosigkeit bei über 2,1 Millionen; ca. 1,2 Millionen Menschen sind als sogenannte „stille Reserve“ noch hinzuzuzählen. Und die Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gibt ebenfalls zur Beruhigung keinerlei Anlaß. Bis zum Jahr 2000 wird nach wie vor eine „Beschäftigungslücke“ von vier bis sechs Millionen vorausgesagt. Dieser Sachverhalt muß zwar erschrecken, kann aber aus der gewerkschaftlichen Sicht nicht überraschen. Denn es war absehbar, daß Wirtschaftswachstum allein, Vertrauen auf die Selbstheilungskräfte des Marktes und Förderung der Gewinne die Arbeitslosigkeit nicht bekämpfen, geschweige denn beseitigen werden.

Die gegenwärtige Situation unterstreicht demgegenüber eindrucksvoll die Richtigkeit der Forderungen des DGB-Programms zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, nämlich Förderung qualitativen Wachstums, soziale Gestaltung der Produktivitätsentwicklung und eben Verkürzung der Arbeitszeit.

Mobilisierung leichter als 1983/84

Die objektiven Voraussetzungen für andere Arbeits- und Einkommensverteilung durch generelle Arbeitszeitverkürzung haben sich also zugespitzt. Die Umsetzung der 38,5 bzw. der 38-Stunden-Woche hat aber auch bewirkt, daß die Zustimmung zur Arbeitszeitverkürzung als wirksames Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit größer geworden ist. Allein in der Metallindustrie hat die Wochenarbeitszeitverkürzung über 100000 Arbeitsplätze gesichert und geschaffen und für Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Freizeit gebracht. Nimmt man die anderen Bereiche mit Wochenarbeitszeitverkürzung hinzu, so ist der Beschäftigungseffekt sicher auf über 160000 Arbeitsplätze anzusetzen.

Für die Betroffenen sind sowohl die Beschäftigungswirkungen als auch die Freizeitwirkungen in gleicher Weise Grund für die hohe Zustimmung zu dem 1984 erreichten Ergebnis. Durch die Erfahrungen des Jahres 1985 sind mühsam aufgetürmte Berge von Arbeitgeberpropaganda gegen die 35-Stunden-

1 13. Ordentlicher Bundeskongreß des DGB 1986, Antrag 249.

2 13. Ordentlicher Bundeskongreß des DGB 1986, Antrag 250.

Woche wie Kartenhäuser in sich zusammengestürzt: Vorausgesagt war eine Verminderung der Produktion, eingetreten ist in der Metallindustrie eine höhere Steigerung der Produktion als in der Gesamtwirtschaft. An die Wand gemalt wurde der Verlust der Wettbewerbsfähigkeit, eingetreten ist ein neuer Rekord im Exportüberschuß der Metallverarbeitung. Gedroht wurde mit einer nicht verkräftbaren Steigerung der Lohnkosten, in Wirklichkeit sind 1985 die Lohnstückkosten in der Metallverarbeitung um 1,5 Prozent gesunken, in der Gesamtwirtschaft um 2,5 Prozent gestiegen. Gedroht wurde schließlich mit der Vernichtung von zig-tausenden von Arbeitsplätzen - das Gegenteil ist, wie gesagt, eingetreten. Die „drei guten Gründe“ für die 35-Stunden-Woche haben sich eindrucksvoll bestätigt: Arbeitsplätze sichern und schaffen, Arbeit humanisieren, Leben und Gesellschaft gestalten.

Widerstände aber nicht geringer

Leichtfertig wäre es aber, daraus zu schließen, die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche werde 1986/87 leichter fallen als 1983/84. Die Front aus Kapital und Kabinett gegen generelle Arbeitszeitverkürzung mag sich taktisch gewandelt haben, in der prinzipiellen Ablehnung sicher nicht. Strategie der Konservativen ist es, die Massenarbeitslosigkeit statistisch und politisch-psychologisch weg zu manipulieren. Die Notwendigkeit ihrer Bekämpfung, auch durch umfassende Arbeitszeitverkürzung einräumen zu müssen, paßt nicht in dieses Konzept. Konservative Rezepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind demgegenüber: Manipulation der Arbeitslosenstatistik durch Herausnahme bestimmter Gruppen; Verweis auf die an sich vernünftigen Veröffentlichungen der Erwerbstätigenzahl, um von der unverändert hohen Arbeitslosigkeit abzulenken; Abbau des „agitatorischen Potentials, das in der Arbeitslosigkeit liegt“, z. B. durch Verweis auf jene 700000 „freiwilligen Arbeitslosen“, wie er von der Demoskopie-Demagogin aus Allensbach, Frau Prof. Noelle-Neumann, betrieben wird.³ Mag sich auch das „dumm, absurd und töricht“-Verdikt, das ja auf den Urheber selbst zurückfiel nicht wiederholen - in der Sache hat sich an der Ablehnung genereller Wochenarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich durch konservative Politik sicher nichts geändert. Immerhin war die Durchsetzung der 38,5-Stunden-Wochen Anlaß, den Streikparagrafen 116 Arbeitsförderungsgesetz zu ändern.

Die Strategie der Metallarbeitgeber, soweit sie zur Zeit erkennbar ist, fügt sich hier nahtlos ein. Der generelle Versuch, Arbeitslosigkeit wegzudefinieren, wird für den Bereich der Metallverarbeitung zugespitzt: hier herrsche Vollbeschäftigung - eine Aussage, die durch willkürliche Annahmen bei „metallspezifischen Arbeitslosen“ und den Abzug bestimmter Gruppen erreicht wird. Im übrigen werden etwaige Vorschläge der Metallarbeitgeber Ergebnis ihrer unverändert falschen Analyse der Ursachen von Massenarbeitslosigkeit sein: zu geringe Gewinne und zu hohe Lohnkosten sowie zu starre Regelungen über Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt. Dem müsse - so die

³ Lt. Westfälische Rundschau vom 22. 7. 1986.

Arbeitgeber - auf politischer und tarif politischer Ebene entgegengewirkt werden. Politisch mündet dies in der Forderung nach einem Zweiten Beschäftigungsförderungsgesetz,⁴ tarif politisch voraussichtlich in folgenden Forderungen:

- Differenzierung der Arbeitszeit in Form einer „Arbeitszeitbandbreite“ und „flexibler Teilzeitarbeit“, die letztlich zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses führen sollen;
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten, d. h. variable Gestaltung von Lage und Verteilung der Arbeitszeiten innerhalb möglichst großer Spannen, diktiert von den sogenannten „betrieblichen Erfordernissen“.

Aspekte der Flexibilisierung

Damit fällt das Stichwort, das die Arbeitszeitdiskussion seit geraumer Zeit auf allen Seiten beherrscht: von „Arbeitszeitflexibilisierung“ sprechen die Konservativen, zumal die Metallarbeitgeber⁵, vom „Ende der starren Zeit“ sprechen linke Arbeitszeitforscher.⁶ Betriebswirtschaftliche Optimierungsüberlegungen auf der einen Seite und zunehmender persönlicher Bedarf an freier Zeitwahl und größerer Zeitsouveränität - ist damit der Weg schrankenloser Flexibilisierung unaufhaltsam vorgezeichnet? Sicher ist auf jeden Fall, daß der Druck der einzelnen Unternehmen in Richtung flexible Arbeitszeit zunimmt und auch bei Arbeitnehmern die Sache „Arbeitszeitflexibilisierung“ eher positiv als negativ besetzt ist. Ein Grund dafür ist die kürzer werdende Arbeitszeit. Dementsprechend stellt das IG Metall-Positionspapier „Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen“ fest: „Je kürzer die regelmäßige Arbeitszeit pro Woche wird, desto größer wird das Interesse der Arbeitnehmer an der Lage und Verteilung dieser Arbeitszeit in ihrem Sinne. Von daher wird das Problem, ob Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen der Arbeitnehmer oder im Interesse betrieblicher Erfordernisse geregelt wird, aus der Arbeitszeitdiskussion für die Zukunft nicht mehr wegzudenken sein.“⁷

Flexibilisierung als konservative Gesamtstrategie

Zunächst ist festzustellen, daß „Flexibilisierung“ kein auf die Arbeitszeitgestaltung begrenztes Begehren der Konservativen ist, sondern Teil der neokonservativen Deregulations- und Entstaatlichungsstrategie in bezug auf den gesamten Bereich der Arbeits- und Sozialverhältnisse. Neben flexibleren Arbeitszeiten geht es hierbei vor allem um flexible Lohn- und Gehaltstarifverträge, flexible Einstellungs- und Kündigungsmöglichkeiten und flexible Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben. Die umfassende Flexibilität der Arbeitnehmer, der Arbeitsverhältnisse

4 Vgl. Metall-Zeitung 18/1986 vom 5. 9. 86, S. 6.

5 Sie haben den Begriff der „Flexi-Modelle“ und „Flexi-Ebenen“ eingeführt; vgl. Flexibilisierung: Aufgabe und Chance, hrsg. von Gesamtmetall in Verbindung mit dem Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1984.

6 Vgl. Th. Schmid (Hrsg.), Das Ende der starren Zeit, Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin 1985.

7 Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen - Positionspapier der IG Metall; Materialien zur Arbeitszeitdiskussion 2/1986, Ziff. 5.1, S. 8.

und des Arbeitsmarktes wird von den Befürwortern dieser Strategie als Voraussetzung zur Besserung der Beschäftigungslage propagiert.

Gesicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse von Millionen Menschen werden das Opfer dieser Strategie. Sie zielt ab auf die Aufhebung und Aushöhlung kollektivrechtlicher Schutz- und Gestaltungsvorschriften, die im Interesse der abhängig Beschäftigten oft in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen erkämpft worden sind. Die angeblich freie und soziale Marktwirtschaft bedarf der individuellen Vertragsfreiheit, der freien Aushandlung sämtlicher Arbeitsbedingungen zwischen - so wird unterstellt - gleichberechtigten und gleichstarken Partnern, nämlich zwischen dem einzelnen Arbeitssuchenden und dem Unternehmen. Kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte soll dabei auf der Strecke bleiben.⁸

Kapitalinteressen und Arbeitszeitflexibilisierung

Hinter dieser ideologischen Überhöhung steht letztlich ein betriebswirtschaftliches Optimierungsdenken, bezogen auf das einzelne Unternehmen und die konservative Strategie zur Bewältigung der „Beschäftigungslücke“, bezogen auf die Gesamtwirtschaft.

Die kollektive Norm der tariflich geregelten Arbeitszeitdauer ist das *erste Angriffsziel*. Auch Konservative übersehen ja nicht, daß mit ihrer herkömmlichen Politik Vollbeschäftigung nicht erreicht werden kann. Einer noch radikaleren Ausgrenzungspolitik von bestimmten Gruppen aus dem Arbeitsmarkt (Ausländer, Frauen, Ältere) sind selbst in einer konservativen Volkspartei noch Grenzen gesetzt, zumal wenn z. B. gleichzeitig die Frauen als Wählerinnen umworben werden sollen. Daher wird auch hier eine Politik überlegt, die das Arbeitskräfteangebot dem sinkenden Arbeitsvolumen anpaßt. Das „Teilen der Arbeit“ wird somit auch Bestandteil konservativer Strategie, in Form massenhafter Teilzeitarbeit. An Stelle des Normalarbeitsverhältnisses mit Normalarbeitszeit und entsprechendem Einkommen tritt eine fast unbegrenzte „Arbeitszeitbandbreite“, innerhalb derer die *Dauer* der regelmäßigen Arbeitszeit dann tatsächlich zwischen einzelnen Arbeitssuchenden und dem Unternehmen ausgehandelt würde. Damit wäre nicht nur eine Umverteilung der Arbeit realisiert, es würde gleichzeitig die gewollte Senkung des allgemeinen Einkommensniveaus, die Verbilligung der Arbeitskraft (getreu dem Motto „Arbeit ist genug vorhanden, sie ist nur zu teuer“) und die Segmentierung der Belegschaften erreicht.

Ein *zweites Ziel* ist die Verlängerung der Betriebsnutzungszeiten. Flexiblere individuelle Arbeitszeiten sind selbst nicht das Ziel, sondern Voraussetzung dafür. Konkret geht es um den 9- oder 10stündigen Arbeitstag, den Samstag als Teil der regelmäßigen Arbeitszeit, die 45- oder 54stündige Arbeitswoche, die kapazitätsorientierte variable Jahresarbeitszeit.

⁸ Vgl. dazu insgesamt; K. Lang, Der Tabu-Katalog und die Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeberverbände, in: Gewerkschaftliche Gegenwehr, hrsg. von H. Brehm und G. Pohl, 3. Aufl. Köln 1986, S. 72 - 93.

Die Überlegungen, die hierbei ins Feld geführt werden, sind betriebswirtschaftlicher Natur. Es geht um die Senkung der Kapitalstückkosten, vor allem an „kapitalintensiven“ Anlagen (wobei praktisch jede neue Anlage auch kapitalintensiv ist), bei voll ausgelasteten Unternehmen geht es um die Verbesserung des Absatzes und um Verkürzung der Lieferfristen, bei „Krisenunternehmen“ um die Behauptung gegenüber der nationalen oder internationalen Konkurrenz. So lauten die Begründungen für entsprechende Vorhaben. Dies macht auf betrieblicher Ebene Auseinandersetzung und Gegenwehr oft schwer, weil die Vorteile ja auf der Hand zu liegen scheinen.

Das Ergebnis wäre auf jeden Fall eine Individualisierung der Lage der Arbeitszeiten und eine Atomisierung gemeinsamer gesellschaftlicher Arbeitszeitmuster.

Ein *drittes Ziel*, das ebenfalls mit Arbeitszeitpolitik im Zusammenhang steht, ist schließlich die Erhöhung des Nutzungsgrades von Anlagen und Maschinen während der Schichtzeit. Schon in der Auseinandersetzung 1984 haben die Metallarbeitgeber die Beseitigung kollektiver Pausen für Erhol- und persönliche Verteilzeiten und den Maschinendurchlauf während der Pausen, die nach der Arbeitszeitordnung vorgeschrieben sind, vorgeschlagen, also eine theoretische Betriebsmittelnutzungszeit von 510 Minuten pro Schicht. Diese Zielsetzungen betreffen weniger Lage und Dauer, sondern die Intensivierung der Arbeitszeit. Die Möglichkeiten tariflicher oder betrieblicher Gegenwehr sind gegenüber diesen Tendenzen am geringsten, weil hier nur wenige Punkte zwingend und abschließend geregelt sind.

In der bevorstehenden Auseinandersetzung werden die Metallarbeitgeber, voraussichtlich mit noch größerem Nachdruck als 1983/84, diese Ziele in bezug auf die Dauer sowie Lage und Verteilung der Arbeitszeit durchzusetzen versuchen. Die gründliche Auseinandersetzung und eine eigene Positionsbestimmung zur Arbeitszeitflexibilisierung war für die IG Metall daher geboten.

Arbeitnehmerinteressen und Flexibilisierung

Im Positionspapier „Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen“ der IG Metall ist ein Maßstab für die Beurteilung neuer Arbeitszeitformen und -regelungen aufgestellt:

„Die IG Metall strebt eine kürzere Wochenarbeitszeit an, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, die Arbeit zu humanisieren und die Lebensqualität für abhängig Beschäftigte und ihre Familien zu verbessern.

Neue Arbeitszeitformen und -regelungen dürfen diese Wirkungen nicht zunichte machen und müssen akzeptabel für die Beschäftigten sein.

Sie dürfen

- keine negative Beschäftigungswirkung haben
- nicht zu zusätzlichen Belastungen führen
- die Freizeitsituation nicht verschlechtern
- das Entgelt der Arbeitnehmer nicht mindern

Zur Wahrung kollektiver Interessenvertretung muß die Gestaltungs und Normierungsfunktion von Tarifverträgen und der IG Metall als Tarifvertragspartei in grundlegenden Fragen der Arbeitszeitgestaltung erhalten bleiben „⁹

Diesen Maßstab entsprechend sind bei den genannten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung folgende Aspekte zu berücksichtigen

- Sie hat in der von den Unternehmen gewollten Form keine positiven, sondern eindeutig negative beschäftigungspolitische Wirkungen. Durch intensivere Nutzung und den flexibleren Einsatz vorhandener Arbeitskräfte kann bei gleichbleibender Produktion die Zahl der Arbeitskräfte verringert, bei Steigerung der Produktion die Zahl der Arbeitskräfte gleichgehalten werden. Außerdem ist dem betriebswirtschaftlichen Vorteil für ein einzelnes Unternehmen der volkswirtschaftliche Nachteil, der in der Branche auftritt, wenn sich die Absatzmöglichkeiten nicht generell verbessern, gegenüberzustellen.
- In der Regel sind mit Flexi-Vorstellungen aus Arbeitgeberinteresse negative Wirkungen für die Humanisierung und die Teilhabe der Arbeitnehmer am gesellschaftlichen Leben verbunden. Dies gilt nicht nur für die bekannten mit Schichtarbeit verbundenen Belastungen. Eine unregelmäßige Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeit und ihre blockweise Verdichtung, der Wechsel von Penoden mit sehr langen Arbeitszeiten mit Zeiträumen mit Null-Arbeitszeit sind bis auf wenige Ausnahmen gesundheitsschädlich und erschweren oder verhindern die partnerschaftliche Lebensgestaltung und Aufgabenteilung in der Familie sowie die regelmäßige Beteiligung am sozialen, kulturellen und politischen Leben.
- Auch die Einkommenssituation der Arbeitnehmer wurde sich verschlechtern. Dies gilt vor allem für die Realisierung von massenhafter Teilzeitarbeit als „Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich“. Bei der Verwirklichung der großen Arbeitszeitbandbreite konnte jede Tarifloohnerhöhung letztlich durch Kürzung der Arbeitszeit zunichte gemacht werden.

Aber der Verweis auf diese Punkte wird die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung weder in der Öffentlichkeit noch in den Gewerkschaften erledigen. Gerade unter dem Druck der vorhandenen Massenarbeitslosigkeit bleibt das betriebswirtschaftliche Argument auch in den Augen des einzelnen Arbeitnehmers oder Betriebsratsmitgliedes zugkräftig. Von daher muß in den Gewerkschaften die Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung fortgeführt werden mit dem Ziel, Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit zusätzlich zur Kürzung der Arbeitszeit durchsetzen zu können.

Schlußfolgerungen

Die Durchsetzung vernünftiger Regelungen zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird fast schwieriger sein, als die der 35-Stunden-Woche. Unsinnig ist es jedenfalls darauf zu hoffen, die Metallarbeitgeber würden sich mit ge-

⁹ S. Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen - Positionspapier der IG Metall, Materialien zur Arbeitszeitdiskussion 2/1986, Ziff. 5.2, S. 8.

ringfügigen Flexibilisierungs-Zugeständnissen die 35-Stunden-Woche abhandeln lassen. Für die IG Metall geht es darum, in Verbindung mit der 35-Stunden-Woche auch Eckpunkte zur Arbeitszeitgestaltung mobilisierungs- und durchsetzungsfähig zu machen.

Gesamtgesellschaftliche und volkswirtschaftliche Aspekte

Bei der Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung spielt die betriebswirtschaftliche Orientierung eine entscheidende Rolle. Sicherung und Verbesserung der eigenen Position im nationalen und internationalen Konkurrenzkampf - dies liegt den Wünschen von Arbeitgeberseite zur Flexibilisierung, die den Betriebsräten und Gewerkschaften vorgetragen werden, in den meisten Fällen zugrunde. Nur selten ist es eine technische Zwangsläufigkeit, mit der z. B. kontinuierlicher Betrieb begründet wird.

Von seiten der Gewerkschaften sollten bei allem Verständnis für betriebswirtschaftliches Denken demgegenüber die volkswirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Argumente in die Diskussion gebracht werden. Dies ist im Prinzip nichts Neues. Bei der Auseinandersetzung um Arbeitsplätze und Rüstung, Arbeitsplätze und Atomkraftwerke, aber auch bei der Auseinandersetzung um Schließung „unrentabler“ Standorte gibt es dieselbe Spannung. Immer gilt es, gegenüber verengtem betriebswirtschaftlichen Rentabilitätsdenken die volkswirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Vernunft zu stellen. Die Logik des Kapitals ist eben nur auf das profitable Überleben des einzelnen Betriebes, des einzelnen Unternehmens ausgerichtet, nicht auf gesellschaftliche Wohlfahrt, den Erhalt von Arbeitsplätzen und soziale Vernunft.

Darum gilt es immer wieder deutlich zu machen, daß ohne Erhöhung der Konsumtion und des Absatzes eine (auch kostengünstige) Erhöhung der Produktionsmöglichkeiten den Wettbewerb bis hin zur ruinösen Konkurrenz vorantreibt, Abbau von Produktionskapazitäten und Standortschließungen zur Folge hat und die Konzentration des verarbeitenden Gewerbes auf wenige bundesrepublikanische, ja europäische Standorte nur beschleunigt. So könnte z. B. die unternehmensseitige Konkurrenz in der Automobilindustrie um immer neuere Flexi-Modelle, höhere Nutzungsgrade und längere Betriebsnutzungszeiten der Vorbote eines Konkurrenzkampfes sein, an dessen Ende zwei oder drei europaweite Konzerne mit der Hälfte der heutigen Produktionsstätten und -Standorten stehen. Gewerkschaften und Betriebsräte gemeinsam müssen dem eine tarifliche und branchenweite betriebliche Gegenwehr entgegensetzen. Der Tarifvertrag ist und bleibt eben das entscheidende Instrument, Eckpunkte für einen ganzen Industriebereich verbindlich durchzusetzen und sie damit auch der Verfügbarkeit im Einzelbetrieb zu entziehen.

Sicherung des Normalarbeitsverhältnisses

Stärker als je zuvor muß es in der gewerkschaftlichen Argumentation darum gehen, den Wert des Normalarbeitsverhältnisses zu verdeutlichen und

abzusichern. Dabei muß man sich bewußt sein, daß das Normalarbeitsverhältnis zwar der Normalfall war (und immer noch ist), aber nie Ausschließlichkeit beanspruchte, ja auch nicht beanspruchen wollte.¹⁰ Im Zuge der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung mehren sich die Angriffe auf diese Normalität. Dabei geht es in der Konsequenz keineswegs nur um die Arbeitsverfassung, sondern auch um die Sozialverfassung unserer Gesellschaft. Denn letzte beruht darauf, daß die meisten abhängig Beschäftigten für eine festgelegte Arbeitszeit ein entsprechend gesichertes Einkommen erzielen. Darauf beruht das Funktionieren der sozialen Sicherungssysteme. Wird das Normalarbeitsverhältnis systematisch ausgefranst, z. T. durch neue Arbeitszeitvorstellungen, z. T. durch neue Formen von Heimarbeit, Selbständigkeit (Werkverträge) und Leiharbeit, werden auch die sozialen Sicherungssysteme zerzaust. In diesem Horizont sind auch Überlegungen der Konservativen zu einer steuerfinanzierten, staatlichen Grundrente bzw. -Sicherheit zu verstehen (Biedenkopf, Bangemann). „Verstaatlichung der Grundsicherung“ auf möglichst niedrigem Niveau und Privatisierung der Risikoversicherung sind die zwangsläufige Folge konservativer Strategien zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit durch Ausweitung der Teilzeitarbeit.

Es geht also beim „Normalarbeitsverhältnis“ um mehr als nur geregelte und planbare Arbeitszeit. Es geht auch und vor allem um ein gesichertes Einkommen und die Stabilität der sozialen Sicherung. Für die Arbeitszeitpolitik ergibt sich daraus die Aufgabe, die Arbeitszeit für das Normalarbeitsverhältnis weiterhin bzw. wieder abschließend im Tarifvertrag zu regeln und in seinem Bestand prinzipiell im bisherigen Umfang zu sichern.

Eckpunkte der Arbeitszeitgestaltung

Angesichts des unternehmerischen Generalangriffs auf die Arbeitszeitgestaltung ist es sinnvoll, die Mobilisierung für arbeitnehmerorientierte Gestaltung auf wenige zentrale Eckpunkte zu konzentrieren. Dazu gehören der 8-Stunden-Tag (als Höchstgrenze für die regelmäßige Arbeitszeit pro Tag), der freie Samstag (zur Erhaltung des freien Wochenendes) und ein sehr eng begrenzter Ausgleichszeitraum für die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen.

Die Angriffe auf den 8-Stunden-Tag und den freien Samstag stehen in engem Zusammenhang: Die Beseitigung beider Errungenschaften wird benötigt, um die verschiedenen Schichtmodelle - z. B. 3 Tage x 10 Stunden, 5 Tage x 9 Stunden, 6 Tage x 6 Stunden - bei der individuellen Arbeitszeit und z. B. von 6 Tagen zu je 6 oder 2 x 6, je 9 oder 10 Stunden bei der Betriebszeit verwirklichen zu können.

Wir haben demgegenüber den humanen, sozialen und kulturellen Wert kollektiver Arbeitszeit- und Freizeitnormen einzufordern. Auch hier geht es nicht darum, so zu tun, als ob es tägliche Arbeit bis zu zehn Stunden und regelmäßige

¹⁰ Vgl. G. Bosch, Hat das Normalarbeitsverhältnis Zukunft? in WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 163 -176.

Samstagarbeit nicht gäbe. Auch bei einem 8-Stunden-Tag liegt die „arbeitsgebundene“ Zeit in der Regel zwischen 9 und 10 Stunden.¹¹ Und bei Instandhaltung, Reparatur und Wartung, von den großen öffentlichen Dienstleistungen wie Polizei, Feuerwehr, Gesundheitswesen, Bahn, Post und dem Handel ganz zu schweigen, tritt Samstagarbeit regelmäßig auf.

Heute geht es um die Überschreitung des 8-Stunden-Tages als Norm und die Einführung des Samstags als Regelarbeitstag in der gesamten Verarbeitung. Dies gilt es zu verhindern. Allein durch Zeitablauf wird nicht plötzlich etwas zum Fortschritt, dessen Beseitigung jahrzehntelang angestrebt wurde. Das erfordert aber, Samstagarbeit ebenso wie Schichtarbeit weitergehend zu regeln, als dies heute in den meisten Tarifverträgen der Fall ist. Der Schlüssel dafür könnte sein, außergewöhnliche Arbeitszeiten, die mit gesundheitlichen und sozialen Belastungen verbunden sind, mit zusätzlichen Zeitzuschlägen zu versehen und einem besonderen Begründungszwang zu unterwerfen.

Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse - ein schmaler Pfad

Schließlich bleibt die Frage: Welche Ansatzpunkte einer arbeitnehmerbestimmten Arbeitszeitgestaltung und -flexibilisierung bleiben übrig? Natürlich wollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibel arbeiten, wenn sie nur das „ob“, „warum“ und „wie“ tatsächlich selbst bestimmen könnten.

Vorweg sei festgestellt, daß die Suche nach solchen flexiblen Arbeitszeitformen und -regelungen, die Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einiger Sicherheit ausschließen, bei konkreter Prüfung nicht einfach zu finden sind. Es bleiben die Ansätze von

- versetzter Arbeitszeit und Gleitzeit,
 - die Wahl des Freizeitausgleichs bei Mehrarbeit,
 - die zusätzlichen Zeitzuschläge, z. B. bei Schichtarbeit oder bei Samstagarbeit und schließlich
 - die Gestaltungsmöglichkeiten bei der unregelmäßigen Verteilung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf einzelne Werkzeuge oder Wochen.
- Diese Ansätze gilt es vernünftig zu regeln, gegebenenfalls auszubauen und abzusichern.

Alle weitergehenden Vorstellungen stoßen entweder auf betriebspraktische Widerstände oder entpuppen sich bei genauerer Prüfung der tariflichen Realisierung als doch mit erheblichen Risiken für die Arbeitnehmer versehen.

Wie sichern wir z. B. die Ansprüche von über längere Zeit hin angesparten Freizeitblöcken (z. B. statt kürzerer Wochenarbeitszeit Wahlmöglichkeit eines „Sabbatical“ oder anderer Formen eines längeren „Blockfreizeitausgleich“)? Dabei geht es nicht nur um die fundamentale rechtliche Sicherung, die noch zu bewerkstelligen wäre, sondern um die praktische Sicherung gegenüber un-

¹¹ Umfrage 35-Stunden-Woche, Kurzfassung der Ergebnisse, Materialien zur Arbeitszeitdurchsetzung, 3/1986, hrsg. vom Vorstand der IG Metall, S. 28 f.

terschwelligem unternehmerischen Druck, wenn z. B. die Blockfreizeit mit einem „dringend zu erledigenden Auftrag“ kollidiert?

Kürzere Arbeitszeiten für bestimmte Gruppen, z. B. für Väter und Mütter mit Kindern bis zum 6. oder 10. Lebensjahr sind sicher wünschenswert. Aber wie steht es mit dem Lohnausgleich, wenn man nicht will, daß hier nicht nur ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit eingeführt wird? Und wäre hier nicht in erster Linie der Gesetzgeber gefordert?

Ein weiterer möglicher Vorschlag, Zeit für Weiterbildung vorzusehen, läuft ja schließlich darauf hinaus, statt Arbeitszeitverkürzung Qualifikationszeit zu realisieren. Dies trägt weder dem Beschäftigungs- noch dem Freizeitbedarf genügend Rechnung. Die Notwendigkeit besserer Weiterbildung im Arbeitsleben und während der Arbeitszeit ist unbestritten, die Bereitschaft zu einer tarifvertraglichen Regelung bei den Gewerkschaften vorhanden, aber eben nicht als Ersatz für die 35-Stunden-Woche.

Arbeitszeitverkürzung - der beste Weg zu mehr Zeitsouveränität

Wäre es so schlecht, wenn am Ende die Einsicht bliebe, daß generelle Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich, daß eine kürzere Wochen- und Tagesarbeitszeit für alle der beste Weg bleibt, Zeitsouveränität für die Beschäftigten, soziale und humane Ansprüche im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verwirklichen und gleichzeitig der gesellschaftlichen Notwendigkeit nach Umverteilung von Arbeit und Einkommen Rechnung zu tragen? Die 35-Stunden-Woche, der 6-Stunden-Tag - sie schaffen mehr Möglichkeiten für Familie und Freizeit, für Hobby und Politik, aber auch für neue Arbeitsplätze und neue Arbeitszeitgestaltung als jede unternehmerische Flexi-Vorstellung. Der Weg muß daher lauten: für weitere allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit - auch nach Durchsetzung der 35-Stunden-Woche - einzutreten; wenige zentrale Eckpunkte der Arbeitszeitgestaltung festzuschreiben und in anderen Feldern qualitativer Tarifpolitik bei der sozialen Beherrschung und Gestaltung des technischen Wandels voranzukommen suchen.