

Gewerkschaftliche Ansätze zur Veränderung der Arbeitszeit— Schlußfolgerungen aus einer Analyse von Materialien zur Arbeitszeit und Freizeit

Peeter Raane, geboren 1941, studierte Soziologie, Sozialpolitik und Betriebswirtschaft in Frankfurt und Köln. Er arbeitet seit 1967, nach kurzer Tätigkeit im WWI, als Sachbearbeiter für Tarifpolitik und Arbeitsstudien beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff.

Ein tarifpolitischer Abschnitt der Gewerkschaften neigt sich dem Ende zu: Die 1956/57 begonnenen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen von damals 48 auf

45 Wochenstunden hatten bereits im Oktober 1973 zu einer durchschnittlichen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,74 Stunden geführt. Am 1. Oktober 1974, mit dem Inkrafttreten der entsprechenden tariflichen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst, ist für 87 Prozent der Arbeiter und 81 Prozent der Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland die tarifliche 40-Stunden-Woche erreicht. Im gleichen Zeitraum von 18 Jahren gelang es der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, außer der Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit auch den Anspruch auf Jahresurlaub von damals 12 bis 15 Werktagen bis 1974 nahezu zu verdoppeln.

Nicht zufällig hat mit dem Erreichen der tariflichen 40-Stunden-Woche in den Gewerkschaften die Diskussion über das Wechselverhältnis von Arbeitszeit und Freizeit neu eingesetzt. (Die Schlafzeit als dritte Komponente der Tageseinteilung wird leider bisher fast nur von den Arbeitsmedizinern erörtert.) Entgegen den allgemeinen Erwartungen hat der gesundheitliche Frühverschleiß der Arbeitnehmer trotz der ständigen Verkürzung der Arbeitszeit zugenommen. Die Gewerkschaften haben bei der Arbeitszeitverkürzung lediglich den vollen Lohn- und Gehaltsausgleich gesichert, ohne die Veränderungen des Arbeitsinhalts und die inzwischen eingetretene Arbeitsintensivierung sowie die Verschärfung des Arbeitstempos vorherzusehen. Will man die weiteren Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung bestimmen, ist deshalb eine kritische Bestandsaufnahme unumgänglich. Die *DGB-Tagung „Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe“* lieferte am 16./17. Mai 1974 in München in vier Arbeitsgruppen erste Diskussionsbeiträge, die notwendigerweise um die volkswirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Aspekte einer weiteren Arbeitszeitverkürzung ergänzt werden müssen.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat seit 1972 unter Leitung von *Dr. Heribert Kohl* eine Vielzahl empirischer Daten zu dem Komplex „Arbeitszeit und Freizeit“ zusammengetragen. Besonders aufschlußreich ist die Sekundäranalyse „Freizeitverhalten“, die das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (Infas) im Auftrag des WSI im Dezember 1973 aus den Befragungen der letzten zehn Jahre erstellte. Der Verfasser möchte an dieser Stelle dem WSI und besonders Herrn *Dr. Kohl* für die Überlassung der Unterlagen und die zahlreichen Hinweise danken, die ihm auch bei den Vorbereitungen als Leiter der Arbeitsgruppe „Probleme der Arbeitszeit“ auf der Münchener DGB-Tagung eine wertvolle Hilfe waren.

Nur jeder Vierte arbeitet 40 Stunden in der Woche

Die laufenden Statistiken beweisen, daß die tariflich verankerte 40-Stunden-Woche bzw. der Achtstundentag im August 1972 nur für etwa $\frac{1}{4}$ der Berufstätigen Realität war. Etwa $\frac{1}{3}$ aller Erwerbstätigen arbeitet tatsächlich länger als 48 Stunden in der Woche. Besonders stark ist die Mehrarbeit bei den Berufstätigen

zwischen 35 und 50 Jahren. 43 Prozent von ihnen gaben an, länger als 48 Stunden in der Woche zu arbeiten. Läßt man einmal die freien Berufe, die Selbständigen und die Hausfrauen außerhalb der Betrachtung — 87 Prozent der freien Berufe und Selbständigen arbeiten nach eigenen Angaben mehr als 48 Stunden in der Woche —, so fällt auf, daß an- und ungelernete Arbeiter weniger Überstunden leisten als die Facharbeiter bzw. die Beamten. Aus Einkommensgründen sind jedoch gerade diese an- und ungelernenen Arbeiter am ehesten zu Überstunden bereit.

Die Zahl der wöchentlichen Mehrarbeitsstunden schwankt mit dem Konjunkturverlauf. Ein längerfristiger Vergleich weist 2,8 wöchentliche Mehrarbeitsstunden der männlichen Industriearbeiter in den Jahren 1961/62 aus, die 1970 auf 4,5 Mehrarbeitsstunden ansteigen, um im Jahre 1972 wieder auf 3,9 Mehrarbeitsstunden in der Woche abzusinken. Berücksichtigt man angesichts dieser erheblichen Mehrarbeit, daß zu den effektiven Arbeitszeiten die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nach der Arbeitszeitordnung (AZO) von 30 oder 45 Minuten am Tag und die Wegezeiten von durchschnittlich täglich zweimal 25 bis 30 Minuten hinzugerechnet werden müssen, ist es nicht verwunderlich, daß die durchschnittliche tägliche Freizeit nach der Selbsteinschätzung der Bevölkerung nur ungefähr vier Stunden beträgt. 38 Prozent haben weniger als drei Stunden tägliche Freizeit, während 23 Prozent mehr als fünf Stunden Freizeit am Tag angeben. Den geringsten Freizeitumfang weisen erwartungsgemäß Berufstätige und Hausfrauen mit Kleinkindern auf.

Aus den amtlichen Statistiken und Repräsentativbefragungen geht bisher die Zahl der Arbeitnehmer, die im Rahmen von flexiblen betrieblichen Arbeitszeitregelungen bei selbstgewähltem Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie vorgeschriebener Mindestanwesenheitszeit am Arbeitsplatz tätig sind, nicht hervor. Die in den Gewerkschaften zum Teil heftig geführte Diskussion um die möglichen Vorteile und die sicheren Nachteile einiger Spielarten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung hat nicht verhindern können, daß in der Bundesrepublik nach einem Bericht des „Manager-Magazins“ fast 1,5 Millionen Berufstätige in mehr als 5 000 Unternehmen und Behörden bereits im Rahmen solcher Arbeitszeitregime tätig sind.

Die Bilanz der „Gleitzeitregelungen“ ist für die Unternehmen ohne Zweifel positiv: Die erwartete Leistungssteigerung liegt bei etwa 13 Prozent, vor allem durch den Fortfall bisher geduldeter (meist bezahlter) Fehlzeiten. Inwieweit diese offen propagierte Leistungsverdichtung ohne Mehrbezahlung von den Unternehmern zu einem entsprechenden Personalabbau — z. B. in einer Rezession — benutzt werden wird, bleibt abzuwarten. Andererseits ist die Verkürzung der Wegezeiten der Arbeitnehmer durch die individuelle Anpassung an den Verkehrsfluß sicher positiv zu werten. Trotzdem müssen die Gewerkschaften bei den meisten Betriebsvereinbarungen dieser Art auf schwerwiegende Nachteile und Verstöße gegen tarifliche Bestimmungen und Arbeitsschutzgesetze hin-

weisen: Die Mehrzahl der Betriebsvereinbarungen über „gleitende Arbeitszeit“ sieht z. B. die Möglichkeit zur „freiwilligen“ Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich (zum Teil sogar noch länger) vor, ohne daß die tariflichen Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden. Auch die Ansammlungen von Zeitguthaben durch freiwillige Mehrarbeit bis zu durchschnittlich zehn Stunden im Monat läßt sich mit den Grundsätzen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik nicht vereinbaren. Der tariflich fixierte Achtstundentag und die 40-Stunden-Woche werden durch solche Vereinbarungen ausgehöhlt, und die gesetzlich vorgeschriebenen AZO-Pausen vielfach nicht eingehalten — insbesondere bei weiblichen Arbeitnehmern. Angesichts des Wildwuchses an Betriebsvereinbarungen über „gleitende Arbeitszeit“ gehört die Schaffung von tariflichen Rahmenbestimmungen für den Komplex der flexiblen Arbeitszeit zu den dringenden — bisher nicht gelösten — gewerkschaftlichen Tagesaufgaben.

Wochenend- und Teilzeitarbeit

Am Wochenende arbeiten 21 Prozent der berufstätigen Männer und 28 Prozent der berufstätigen Frauen, letztere vor allem im Einzelhandel sowie im gesamten Dienstleistungssektor. Auch hier sind die freien Berufe und Selbständigen mit 63 Prozent besonders stark vertreten. An jedem Samstag arbeiten 28 Prozent der Angestellten und Beamten, 13 Prozent der Facharbeiter und 11 Prozent der an- und ungelernten Arbeiter.

Die empirischen Daten über Samstagsarbeit lassen leider keine Aussagen über den Anteil der Teilzeitkräfte an der Samstagsarbeit zu, obwohl diese Feststellung für die weitere gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik besondere Bedeutung hat. Immerhin arbeitet 1/3 der weiblichen Erwerbstätigen weniger als 40 Stunden in der Woche. Bei den Arbeiterinnen betrug der Anteil der Teilzeitkräfte im Jahre 1971 sogar 41,6 Prozent. Die Teilzeitarbeit der Frauen weist eine ständig wachsende Tendenz auf. 1964 betrug der Anteil erst 12 Prozent. Vor allem im Verteilungs- und Dienstleistungsbereich liegt die Quote der aus eigenem Entschluß teilzeitbeschäftigten Frauen erheblich über den Durchschnittswerten. Die hohe Steigerungsrate und die Massierung im Verteilungs- und Dienstleistungsbereich dürfte zum einen auf den Nachfrageüberhang auf dem Arbeitsmarkt, zum anderen mit den Veränderungen im Produktionsprozeß zusammenhängen. Teilzeitbeschäftigte Frauen helfen, die ungleichmäßig anfallende Arbeitsbelastung auszugleichen und füllen die „Nischen“ aus, die im Zuge der Mechanisierung, Automatisierung und Rationalisierung entstanden sind.

In den Tarifverträgen werden die Teilzeitbeschäftigten in der Regel nach dem Verhältnis ihrer geleisteten Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad verhindert Regelungen der spezifischen Interessen dieser beachtlichen Beschäftigtengruppe; unternehmerische Extraprofit sind die Folge.

Schicht- und Nachtarbeit dringt vor

Besonders deutlich wird die direkte Einflußnahme einer gesellschaftlich unüblichen oder ungünstigen Arbeitszeit auf die Freizeit am Beispiel der Schichtarbeiter. Exakte Zahlen existieren nur für die 3,8 Millionen Arbeitnehmer, die im Jahre 1972 nachts, sonntags oder feiertags arbeiteten. Das entspricht etwa 17,5 Prozent der abhängig Beschäftigten bzw. 21,5 Prozent der männlichen Arbeiter, Angestellten und Beamten. Das rasche Wachstum dieses Personenkreises zeigen sowohl die absoluten als auch die relativen Vergleichszahlen für 1965. In diesem Jahr umfaßte der Kreis der Nacht- und Sonntagsarbeiter 3,1 Millionen abhängig Beschäftigte, ihr relativer Anteil betrug 13,9 Prozent (1960 waren es sogar nur 12 Prozent!).

Über den Umfang der Zweischichtenarbeit in der Bundesrepublik — also die Arbeitszeit zwischen 6 und 22 Uhr — liegen bisher lediglich Schätzungen vor. Je nach Branche und Kapitalintensität arbeiten bis zu 2/3 der Industriearbeiter und -arbeiterinnen im Schichtbetrieb. Zunehmend werden auch die Angestellten — z. B. in Rechenzentren — von der Schichtarbeit erfaßt.

An der erstaunlichen Dürftigkeit der statistischen Daten über das Ausmaß der Schichtarbeit wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren nichts ändern. Das geht aus einer Antwort der Bundesregierung vom 3. April 1974 (Bundestagsdrucksache 7/1958) auf eine Kleine Anfrage im Bundestag zur Nacht- und Schichtarbeit hervor.

Die negativen Auswirkungen der zunehmenden Schichtarbeit, besonders der Nachtarbeit, wurden seit Jahren vielfach erforscht und beschrieben, ohne daß bisher grundlegende Änderungen in Angriff genommen wurden:

— Das Familienleben der Schichtarbeiter leidet, besonders wenn die Kinder noch schulpflichtig sind. Für berufstätige Ehepaare bedeutet Schichtarbeit zusätzliche Belastungen.

— Die Teilnahme an Kulturveranstaltungen wird erschwert. Der Besuch von regelmäßigen Bildungsveranstaltungen ist für Schichtarbeiter fast unmöglich.

— Schichtarbeiter können kaum in politischen Parteien mitarbeiten oder Funktionen übernehmen.

Diese unvollständig angedeutete soziale Isolierung der Schichtarbeiter wird durch gesundheitliche Beschwerden als Folge von Nachtarbeit, vor allem Schlaf- und Ernährungsstörungen, verstärkt. Nachtarbeit ist von Natur aus unmenschlich. Der menschliche Organismus ist nicht in der Lage, sich an Nachtarbeit — Arbeit gegen die „biologische Uhr" — zu gewöhnen.

Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit zwingt zu energischen Anstrengungen gegen die zunehmende Nacht- und Schichtarbeit. Die traditionellen tariflichen „Schichtzuschläge", vielfach nur für die Nachtschicht, haben diese für die Arbeitnehmer negative Entwicklung nicht beeinflussen

können. Eine konsequente Interessenvertretung erfordert vielmehr eine Begrenzung der Nachtarbeit auf solche Fälle, in denen heute Sonntagsarbeit zulässig ist, z. B. Arbeiten im öffentlichen Interesse oder technisch nicht abstellbarer Prozesse. Inwieweit diese beiden Kriterien auf die gegenwärtig in Nachtarbeit Beschäftigten zutreffen, muß noch genau ermittelt werden. Eine kritische Untersuchung verdienen vor allem die 1,6 Millionen Arbeitnehmer (55 Prozent der nachts Beschäftigten), die zur Aufrechterhaltung der Produktion arbeiten.

Für eine Milderung der negativen Auswirkungen der Schicht- und Nachtarbeit bieten sich eine Vielzahl — zum Teil überraschend naheliegende — Maßnahmen an. Die Thesen der DGB-Tagung „Humanisierung der Arbeit“ skizzieren einige Möglichkeiten: Von der Verkürzung der zweiten Schicht (wie in einigen Tarifverträgen der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten), über Zusatzurlaub für Schichtarbeiter (es existieren bereits Tarifverträge und Regelungen, die bei einer bestimmten Anzahl von Nachtschichten bis zu fünf Arbeitstage Zusatzurlaub im Jahr vorsehen), eine bessere medizinische und sonstige Betreuung während der Abend- und Nachtstunden (Angebot geeigneter Mahlzeiten) bis hin zu einem speziellen Bildungs-, Kultur- und Unterhaltungsangebot. Angesichts der gewerkschaftlichen Vertretung in den Beiräten der Rundfunk- und Fernsehanstalten ist es erstaunlich, daß der immer wieder vorgetragene Wunsch der Schichtarbeiter nach einer Wiederholung der Fernsehprogramme vom Vortag bisher nicht verwirklicht werden konnte.

Sechs Wochen Jahresurlaub — das nächste Zwischenziel

Im Gegensatz zur täglichen und wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit, die in den Betrieben vielfach überschritten wird, werden die tariflichen Urlaubsregelungen effektiv wirksam. Diese „Tarifwahrheit“ der Urlaubsbestimmungen ist es wohl auch, die neben dem hohen Stellenwert der vermehrten Freizeit der Verlängerung des Urlaubs in den Tarifbewegungen Anfang 1974 eine solche große Bedeutung zukommen ließ.

Der tarifliche Urlaubsanspruch richtet sich überwiegend nach dem Lebensalter und teilweise zusätzlich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ende 1972 betrug der tarifliche Mindesturlaub für Arbeiter 20,5 und für Angestellte 20,1 Werktage. Der Endurlaub der Arbeiter erreichte 26,7 und der Angestellten 27,8 Werktage. Diese Durchschnittszahlen erlauben jedoch kein realistisches Bild der tariflichen Urlaubsansprüche im Jahre 1974. Inzwischen gelang es den Gewerkschaften, im Durchschnitt zwei weitere Urlaubstage durchzusetzen. Beispielhaft und auf Grund der großen Beschäftigtenzahl typisch sind die tariflichen Bestimmungen für die Arbeiter und Angestellten der metallverarbeitenden Industrie. Ab 1974 beträgt der Urlaubsanspruch vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 20 Arbeitstage (das entspricht 24 Werktagen), bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 23 Arbeitstage (27 Werktage) und nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage (31 Werktage). Ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 Prozent des Urlaubsentgelts schafft die materiellen Voraussetzun-

gen für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie, damit sie den tariflichen Jahresurlaub zur Erholung nutzen können.

Die tariflichen Urlaubsregelungen sind ein überzeugender Beweis die Kraft der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und die Vorzüge der Tarifautonomie. Das Bundesurlaubsgesetz sieht lediglich 15 Werktage Mindesturlaub bzw. vom 35. Lebensjahr an 18 Werktage Urlaub vor. Gleichzeitig zeigen diese tariflichen Erfolge aber auch, daß die Urlaubsregelung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz — 24 Werktage Urlaub für Jugendliche bis 18 Jahre — nicht mehr den Realitäten entspricht.

Vor die Wahl gestellt, sich entweder für eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder für eine Verlängerung des Jahresurlaubs zu entscheiden, sprechen sich junge Arbeiter und Angestellte (bis 24 Jahre) mit 66 bzw. 62 Prozent fast ebenso entschieden wie ältere Arbeiter und Angestellte ab 45 Jahren mit 70 bzw. 64 Prozent für eine Verlängerung des Jahresurlaubs aus. Diese Umfrageergebnisse bestätigen die Orientierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik auf die Durchsetzung eines sechswöchigen Jahresurlaubes (DGB-Aktionsprogramm) als nächsten Schritt der Arbeitszeitverkürzung nach der tariflichen 40-Stunden-Woche. Die gewerkschaftlichen Überlegungen, unter Umständen einen geteilten Urlaubsanspruch, z. B. von zusammenhängend vier und zwei Wochen oder zweimal drei Wochen Jahresurlaub vorzusehen, decken sich mit den von Infas ermittelten Urlaubsgewohnheiten. Bereits 38 bzw. 40 Prozent der jungen Arbeiter und Angestellten bis 24 Jahre verbringen ihren Jahresurlaub schon heute in zwei Teilen. Ältere Arbeiter, Angestellte und Beamte ab 50 Jahren, die einen höheren tariflichen Urlaubsanspruch haben, teilen zu 39 bzw. 40 Prozent ihren Jahresurlaub in zwei Teile. 13 Prozent der älteren Arbeiter bzw. 19 Prozent der älteren Angestellten und Beamten teilen ihn sogar in mehr als zwei Teile.

Einkommensunterschiede prägen die Urlaubsgestaltung

Die Einkommensunterschiede bestimmen weitgehend die Verwendung der Freizeit und die Gestaltung des Urlaubs. Die Entfernungen der Wochenendreisen hängen ebenso wie die Ziele der jährlichen Urlaubsreise stark von der Einkommenshöhe ab. Während Bezieher von monatlichen Nettoeinkommen bis 1 000,— DM im Januar 1973 zu 54 Prozent angaben, sie verbrächten ihren Urlaub „gerne zu Hause“, liegt die entsprechende Angabe bei Einkommensbezieher mit mehr als 1 800,— DM bei 29 Prozent! 30 Prozent der Arbeiter verreisten im letzten Urlaub ins Ausland — die Vergleichszahl der übrigen Berufe lautet 45 Prozent! 16 Prozent der Arbeiter (übrige Berufe vier Prozent) und 17 Prozent der Rentner gaben im Juni 1970 in Nordrhein-Westfalen an, sie seien noch nie in Urlaub gefahren.

Besonders kraß beeinflußt die unterschiedliche Schulbildung und das Lebensalter den Besuch von Kultur- und Bildungsveranstaltungen. Nur 20 Prozent der Facharbeiter in Nordrhein-Westfalen (ungelernte und angelernte Arbeiter

elf Prozent) besuchten im letzten halben Jahr eine Kulturveranstaltung. Die Vergleichszahl für die gehobenen Angestellten und Beamten beträgt 67 Prozent. Junge Arbeitnehmer bis 24 Jahre waren am Besuch der Kulturveranstaltungen zu 40 Prozent beteiligt, während mit zunehmendem Lebensalter der Prozentsatz der Veranstaltungsbesucher immer weiter absinkt.

Der Fortbildungsbereitschaft zur Verbesserung der Aufstiegschancen — 71 Prozent der jungen Arbeiter und 77 Prozent der jungen Angestellten und Beamten erklären sich bereit, an außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen oder Umschulungen teilzunehmen — steht bis heute kein ausreichendes Angebot gegenüber. Berücksichtigt man, daß junge Arbeiter am häufigsten Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit einschließlich der Urlaubsregelung äußern, bieten sich gezielte gewerkschaftliche Schwerpunktaktionen an: Es wäre zum Beispiel zu erwägen, ob die Forderung des DGB-Aktionsprogramms nach einem zweiwöchigen jährlichen Bildungsurlaubs nicht, vorrangig für die jungen Arbeitnehmer bis 24 Jahre durchgesetzt werden sollte.

*Tarifliche Mindesterholungszeiten
schützen vor unzumutbarer Arbeitsintensivierung*

30 Prozent der männlichen Industriearbeiter waren 1966 im Akkord- und Prämienlohn beschäftigt. Rechnet man die acht Prozent „Mischlöhner“ — die sowohl im Zeitlohn als auch im sogenannten Leistungslohn arbeiten — hinzu, steigt der Anteil der Industriearbeiter mit ergebnisbezogener Entlohnung auf 38 Prozent. Auffallend ist der mit 40 Prozent im Jahre 1966 (1957 waren es erst 33 Prozent!) wesentlich höhere Anteil der Industriearbeiterinnen, die ständig im Akkord- oder Prämienlohn arbeiten. Der Prozentsatz der „Mischlöhnerinnen“ betrug 1966 neun Prozent. In der Textilindustrie lag der Anteil der Akkord- und Prämienarbeiterinnen sogar bei 46 Prozent, verstärkt um weitere acht Prozent, die sowohl im Zeitlohn als auch im Akkord- oder Prämienlohn arbeiten. Die Tendenz deutet allenthalben auf eine weitere Zunahme der ergebnisbezogenen Entlohnung hin.

Nach fundierten Schätzungen muß man weiter davon ausgehen, daß etwa zehn Prozent der Industriearbeiter — vor allem der Frauen — Fließarbeit leisten. Angesichts dieser Entwicklung stehen die Gewerkschaften vor der Frage, ob die tariflichen Bestimmungen einen ausreichenden Schutz gegen die immer heftiger betriebene Arbeitsintensivierung und die Steigerung des Arbeitstempos bieten. Die traditionellen tariflichen Akkordregelungen sehen meist einen „ausreichenden“ aber zahlenmäßig nicht fixierten Zeitzuschlag für Erholungszeiten und persönliche Zeiten vor. Umfragen haben ergeben, daß diese tariflichen Vorschriften nur in wenigen Betrieben in Form bezahlter Erholungspausen eingehalten werden.

In den vergangenen Jahren gelang es nur vereinzelt — zum Beispiel den Gewerkschaften Textil-Bekleidung und Nahrung-Genuß-Gaststätten — präzisere Formulierungen über bezahlte Mindesterholungszeiten oder Bandpausen

für Akkordarbeiter tariflich zu verankern. Der erfolgreiche Streik der 55 000 Metallarbeiter in Nordwürttemberg-Nordbaden im Herbst 1973 markiert deshalb eine Wende der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Jeder Akkord- und Prämienarbeiter in diesem Tarifgebiet hat jetzt einen Anspruch auf fünf Minuten Erholungszeit und drei Minuten persönliche Zeit in der Stunde, die mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst bezahlt werden. Neue wirksame Instrumente dieses Tarifvertrages geben den Betriebsräten die Möglichkeit, gegen das überzogene Anheizen des Leistungsklimas durch die Unternehmer anzugehen: Die neuen Bestimmungen reichen von den tariflichen Vorschriften für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung, über Schutzvorschriften für ältere Arbeitnehmer, Mitbestimmung des Betriebsrates bei Fließ- und Gruppenarbeit, das grundsätzliche Verbot der weiteren Aufteilung der bestehenden Arbeitstakte bis hin zu den Verfahrensvorschriften zur Ermittlung betrieblicher Daten.

Schuman und *Pöhler* haben auf der Münchener DGB-Tagung „Humanisierung der Arbeit“ überzeugend nachgewiesen, daß die Techniken der Leistungsverdichtung nicht auf Akkord- und Prämienarbeiter beschränkt bleiben. Die Installierung technischer und organisatorischer Zwänge, die Zerstückelung und Schematisierung der Arbeiten trifft zunehmend die Zeitlohnarbeiter und die Angestellten. Dieser Personenkreis hat zudem den Nachteil, daß er sich nicht einmal auf den nicht ausreichenden Schutz der traditionellen tariflichen Akkordregelungen stützen kann, die zum Beispiel einer zumutbaren tariflichen Bezugsleistung einen Akkordausgangslohn zuordnen und bei Mehrleistungen entsprechende Verdienststeigerungen vorsehen.

Das Schwergewicht der gewerkschaftlichen Arbeit wird deshalb in den nächsten Jahren vermutlich stärker als bisher auf der Regelung der zumutbaren Arbeitsintensität, der Festlegung von Mindestarbeitsinhalten, Mindestarbeitsanforderungen und bezahlten Mindesterholungszeiten liegen. Dazu ist es unter anderem erforderlich, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der betrieblichen Lohngestaltung und die Rechte der Betriebsvertretung bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz durch tarifliche Bestimmungen nach dem Muster des neuen Lohnrahmentarifvertrages für die metallverarbeitende Industrie in Nordwürttemberg-Nordbaden zu präzisieren.

Jungarbeiter verdienen mehr Aufmerksamkeit

Die in den Umfragen zutage tretende Unzufriedenheit der jungen Arbeiter und Angestellten mit ihrer Arbeitszeit und den Freizeitmöglichkeiten zwingt dazu, die Bereitschaft zur Organisationsbindung und zum Engagement dieser wichtigen gesellschaftlichen Gruppe in Vereinen, Parteien und in der Gewerkschaft zu beleuchten. Während 48 Prozent der 25- bis 34jährigen bzw. 42 Prozent der 18- bis 24jährigen sich im Frühjahr 1973 bereit erklärten, eventuell in einer Bürgerinitiative mitzuarbeiten, ist die Bereitschaft zum Engagement bei den älteren Bevölkerungsgruppen (ab 35 Jahren 34 Prozent, ab 50 Jahren 27 Prozent) deutlich niedriger. Entscheidenden Einfluß auf die Bereitschaft zum

Engagement hat die Schulbildung: 31 Prozent der Volksschüler mit Lehre (ohne Lehre 15 Prozent) würden eventuell in einer Bürgerinitiative mitmachen. Die entsprechenden positiven Antworten der Befragten mit Abitur oder Hochschulabschluß ergeben einen Prozentsatz von 65 Prozent.

Besondere Beachtung verdienen Befragungsergebnisse, nach denen der Anteil der Parteimitglieder unter den jungen Arbeitern bis 24 Jahre in den Jahren 1964 bis 1973 von sechs auf ein Prozent abgenommen hat. Auch der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder fiel in dieser Gruppe im gleichen Zeitraum von 33 auf 27 Prozent. Gleichzeitig erklärten jedoch 1973 30 Prozent dieser jungen Arbeiter, im Gegensatz zu 19 Prozent im Jahre 1964, sie seien unter Umständen bereit, einer Partei beizutreten. Bei den jungen Arbeiterinnen ist dieser Trend weniger deutlich ausgeprägt. (Inwieweit diese Infas-Ergebnisse möglicherweise durch methodische Fehler beeinflusst sind, konnte der Verfasser nicht nachprüfen.)

Der Anteil der jungen Vereinsmitglieder in dieser gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch wichtigen Arbeitnehmergruppe fiel ebenfalls in diesem Zeitraum von 50 auf 41 Prozent. Öffentlichlich werden die bestehenden Organisationen den Erwartungen dieser jungen Arbeiter nicht ausreichend gerecht.

Alle Möglichkeiten der Tarifautonomie nutzen

Der Charakter der Arbeit prägt, wie alle empirischen Daten zeigen, sowohl die Freizeit Chancen als auch die Freizeitqualität. Für Arbeitnehmer, die einer unzumutbaren Arbeitsintensivierung und einer Überbeanspruchung im Betrieb und in der Verwaltung ausgesetzt sind, sinkt der Wert der Freizeit lediglich zur arbeitsfreien Zeit mit dem Hauptzweck der Wiederherstellung der Arbeitskraft herab. Der gewerkschaftliche Kampf um eine Humanisierung der Arbeit, die Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer, Wohlbefinden bei der Arbeit, Mitbestimmung der Betroffenen und ihrer Vertreter, ist deshalb der Schlüssel für mehr Freizeit und eine bessere Freizeitpolitik.

An den vier Fronten des gewerkschaftlichen Verteilungskampfes — so der DGB-Vorsitzende *H. O. Vetter*

- „An der Front der Löhne und Gehälter
- An der Front der Steuern und staatlichen Haushalte
- An der Front der Preise
- An der Front der Arbeitsbedingungen“

stehen offensichtlich härtere Auseinandersetzungen als in den vergangenen Jahren bevor. Die volle Ausschöpfung der Möglichkeiten der Tarifautonomie wird nur gelingen, wenn es die Gewerkschaften verstehen, die betroffenen Arbeiter, Angestellten und Beamten selbst zur Durchsetzung ihrer Interessen zu mobilisieren. Die Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe, wie *H. O. Vetter* zum Abschluß der Tagung „Humanisierung der Arbeit“ feststellte, die Auflehnungsbereitschaft „in Streikbereitschaft umzusetzen“.