

Gerechte Zeiten? Arbeitszeitpolitische Wende!

Einleitung zum Heftschwerpunkt

von Claudia Bogedan, Kai Burmeister, Michael Reschke und Stefan Stache



Foto: © sv_photo - fotolia.com

Es kommt wieder Schwung in die arbeitszeitpolitische Debatte. Aber anders als in den 1980er Jahren als es mit dem Kampf um die 35-Stundenwoche um die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und um mehr Zeit „zum Leben, Lieben, Lachen“ ging, ist aktuell noch nicht die eine verbindende Formel gefunden, mit der die Arbeitszeiten kollektiv verändert werden sollen. Anders ausgedrückt, wenn Arbeitszeiten wieder Thema sind, ist damit noch nicht die Bewegungsrichtung und erst recht nicht die Interessenlage klar. Vielmehr zeigt die aktuelle Debatte bislang nur an, dass das gegenwärtige Arbeitszeitregime an Grenzen gelangt ist.

Das verbindende Moment der heutigen Diskussion liegt in der Gleichzeitigkeit aus Differenzierung und Flexibilität. Die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeit spiegelt den vorherrschenden flexiblen Kapitalismus wider. Heute basteln sich viele Beschäftigte ihr persönliches Arbeitszeitarrangement und kommen damit auf vielen Wegen durchs Leben. Wenn der und die Einzelne heute mehr denn je auf die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit angewiesen ist,

welche Bedeutung haben dann noch kollektive Regelungen entlang von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen?

Wir meinen, individuelle Arbeitszeitanprüche und kollektive Regulierung bilden keine Gegensätze. Die Leitbilder der Zeitflexibilität und der Zeitautonomie können nur für alle Beschäftigtengruppen wirkmächtig werden, wenn kollektive Regulierungen Handlungsspielräume eröffnen. Längst hat sich gezeigt, dass alte Grenzen auch im Interesse der Beschäftigten aufgeweicht werden können: Von Beschäftigten gewünschte Teilzeitarbeit in Schichtarbeit galt vormals als unmöglich, sie ist heute Realität in vielen Betrieben.

Gleichzeitig ist der Großteil der Beschäftigten in Arbeitszeitarrangements gebunden, die wenig mit einer autonomen oder selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung zu tun haben. In der Produktion bestimmen in der Regel Markt und Rendite die Schwankungen der Arbeitszeiten nach oben wie nach unten. Egal ob in Erziehungs- und Gesundheitsberufen oder in der Industrie, für

viele Beschäftigte sind Arbeitszeiten vorgegeben und unterliegen kaum der persönlichen Gestaltung. Dies gilt umso mehr, weil technologiebasierte Konzepte der Arbeit auf Abruf sowohl an der Supermarktkasse wie in der Industrie an Bedeutung gewinnen.

Hilfreich für die Einschätzung der arbeitszeitpolitischen Ausgangssituation jenseits der „gefühlten Lage“ sind diese Grundannahmen:

- Vollzeitarbeit ist das prägende arbeitszeitpolitische Leitbild. Allerdings arbeiten neben den 24,5 Millionen Menschen in Vollzeit auch 14,8 Millionen in Teilzeit.
- Arbeitszeit unterscheidet sich maßgeblich zwischen den Geschlechtern. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt bei Männern bei 38,8 Stunden und bei Frauen bei 30,5 Stunden. Drei Viertel der Teilzeitarbeit wird von Frauen durchgeführt.
- Die tatsächliche Arbeitszeit liegt in der Regel über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die gewünschte Arbeitszeit liegt unter der heutigen Vollzeitnorm.
- Atypische Arbeitszeiten weiten sich aus. Arbeit am Wochenende sowie am Abend und in der Nacht gewinnen an Bedeutung.

Die wesentlichen Eckpfeiler der arbeitszeitpolitischen Diskussion sind heute sowohl die Lebensarbeitszeit (Stichwort: Renteneinstieg) als auch lebensphasens- und geschlechtsspezifische Wochenarbeitszeiten (Stichworte: Vereinbarkeit Beruf und Familie, gerechtere Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit). Hinzu kommt in der Tendenz die Auflösung der Ortsgebundenheit für viele Tätigkeiten wodurch einerseits Autonomie, andererseits jedoch Selbstausbeutung und fremdbestimmte Verfügbarkeit zunehmen können (Stichwort: Entgrenzung von Arbeit). Die Auseinandersetzung um die Reichweite kollektiver Regelungen gehört selbst zum Kern des Konflikts. So verweisen zwei aktuelle Beispiele

auf klassische Konflikte, die oftmals unter der Unschärfe des Flexibilitätsbegriffs verloren zu gehen drohen.

- In der Tarifrunde in der Metallindustrie machten die Arbeitgeber deutlich, dass sie weiterhin auf eine Ausweitung der Lebensarbeitszeit setzen und sowohl die „Rente mit 63“ als auch tarifliche Regelungen zum früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor allem ideologisch motiviert ablehnen. Beschäftigte sollen nicht flexibel entscheiden können, wie sie den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente gestalten möchten.
- Mit dem Anspruch einer erhöhten Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte erklärte Rainer Dulger, Chef von Gesamtmetall, in einem Gespräch mit dem Handelsblatt am 16. Februar: „Wenn eine Mitarbeiterin um vier Uhr ihr Kind aus der Kita abholt und sich dann abends zu Hause noch mal an den Computer setzt, ist das in Ordnung. Aber wir wollen für diese Zeit dann keine Nachtzuschläge zahlen müssen. Und es kann nicht sein, dass ein Mitarbeiter, der sich mittags frei nimmt und stattdessen bis 23 Uhr im Home office sitzt, morgens um acht nicht selbst entscheiden kann, wieder zur Arbeit zu kommen, weil er dann die vorgeschriebenen gesetzliche Ruhezeiten nicht einhält.“ Die Aussage des obersten Metallarbeitgebers zeigt den Konflikt um die Vergütung von Arbeit als auch um Ruhezeiten an und unterschlägt die Tatsache, dass Beschäftigte vielfach ihre Arbeitszeiten ausweiten und Arbeit mit nach Hause nehmen, um den gestiegenen Leistungsanforderungen gerecht werden zu können.

Arbeitszeit nicht isoliert betrachten

Allein über Arbeitszeiten zu sprechen, erweist sich angesichts der Lage in vielen Betrieben als unzureichend. Die Leistungsanforderungen pro

Stunde haben zugenommen, eine Entspannung ist nicht zu erwarten. Der Leistungsdruck hat seinen Preis oft in permanenter Überforderung und diese Belastung geht auf die Gesundheit, der Anstieg von Erkrankungen rund um Burnout ist dafür ein Hinweis (siehe hierzu spw 195 - Entgrenzte Arbeitswelten – ausgebrannte Arbeitnehmer?). Es kommt also darauf an, eine Einführung der arbeitszeitpolitischen Debatte zu vermeiden. Individuelle Arbeitszeit „autonomie“ (beispielsweise im Falle der Inanspruchnahme von Teilzeitrechten, Elternzeit oder gar einem Sabbatical, die mit dem hohen Preis der Arbeitsverdichtung entweder für das Individuum oder das Team erkaufte werden, weil Ersatz Einstellungen ausbleiben) kann nur dann als Scheinfreiheit entlarvt werden, wenn der Blick auch auf die Organisation von Arbeitsprozessen und die darin liegenden Leistungsanforderungen gerichtet wird. Oder anders ausgedrückt: Was nutzt die Begrenzung der mobilen Erreichbarkeit durch das Abschalten von Servern, wenn am nächsten Morgen die gleiche Masse an Emails nur in verkürzter Zeit erledigt werden muss.

Die auf der internationalen Ebene geführte Debatte um die „Qualität der Arbeit“, die in Deutschland unter dem Stichwort Humanisierung der Arbeit stattfindet, muss die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit flankieren. Kurzum: Eine arbeitszeitpolitische Wende muss durch eine neue Humanisierung der Arbeit und ihrer Bedingungen flankiert werden.

Lebensphasen berücksichtigen

In gleichem Maße darf die Arbeitszeitfrage nicht auf die Dauer der Wochenarbeitszeit beschränkt werden. Die Arbeitszeitanforderungen der Beschäftigten orientieren sich in einem komplexeren Rahmen, der aufs Engste mit ihren Vorstellungen über eine gute Lebensführung verbunden ist. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss daher ein neues Leitbild an die Stelle des alten Normalarbeitsverhältnisses setzen (vgl. Bogedan in diesem Heft). Dazu zählen insbesondere die Bedarfe, die „Rush hour“ des Le-

bens – wie die Lebensphase zwischen 30 und 45 Jahren bezeichnet wird – in der Familien- und Karriereentwicklung kumulieren. Möchte man für alle Beschäftigten das Recht und die faktische Möglichkeit zur temporären Arbeitszeitverkürzung ermöglichen, so sind Wochenarbeitszeiten über den Erwerbsverlauf nicht statisch sondern dynamisch zu denken. Um Freiräume für temporäre Arbeitszeitverkürzungen ohne nachteilige Folgen für das individuelle Erwerbseinkommen und in der Alterssicherung zu erleiden, müssen auch Phasen mit einer höheren Arbeitszeit möglich sein. In einem solchen Korridormodell kann daher die mittlere Arbeitszeit nicht bereits am oberen Rand angesiedelt sein. Die Erfahrungen mit betrieblichen Varianzen der tariflichen Wochenarbeitszeiten könnten Vorbild für eine neue arbeitszeitpolitische Norm sein.

Machtfrage Arbeitszeit

Im Kapitalismus sind Arbeitszeitfragen vor allem Machtfragen. Viele Generationen von Jusos haben in Grundlagenschulungen die Unterscheidung zwischen notwendiger Arbeitszeit und Mehrarbeitszeit und damit den grundlegenden Kern des Klassengegensatzes der kapitalistischen Produktionsweise kennengelernt. Die notwendige Arbeitszeit beinhaltet dabei die Zeit, die zur Reproduktion der Ware Arbeitskraft notwendig ist. Die Mehrarbeitszeit bezeichnet die Zeit, in der der Arbeiter durch die Arbeit Wert schafft, der über den Wert der Arbeit hinaus reicht.

Die Aneignung des Mehrwerts durch den Kapitalisten stellt dabei den Kern des Kapitalismus dar und legt auch heute eine weiterhin gültige Konfliktachse zwischen Arbeit und Kapital offen. Hinzu kommt die geschlechter-spezifische Teilung, die für Männer Vollzeitarbeit zur Norm erklärt und Frauen die häusliche Sphäre in Verbindung mit Teilzeit zuweist. Diese geschlechterpolitische Dimension der Machtfrage Arbeitszeit ist immer wieder Gegenstand der feministischen Kritik auch und

gerade an der hiesigen Variante des Arbeits- und Sozialmodells gewesen.

Allerdings zeigen sich vor dem Hintergrund der Fachkräftedebatte Veränderungen, die tradierte Rollenmuster aufbrechen könnten. In den Personalabteilungen sind mehr denn je Anstrengungen zu beobachten, die teilzeitarbeitenden Frauen den Weg in die Vollzeit ermöglichen sollen. Das ungenutzte Reservoir an Arbeitskraft von teilzeitarbeitenden Frauen soll aus betriebswirtschaftlichen Motiven erschlossen werden. Und auch die in die Betriebe gelangende Generation Y stellt die heutigen Arbeitszeitmuster zumindest teilweise in Frage. War bisher das Leitbild Arbeiten ohne Ende kennzeichnend für Leistungs- und Aufstiegsbereitschaft, so deutet sich mit einer stärkeren Betonung von Arbeitssinn und Ansprüchen an Work-Life-Balance eine von den jungen Beschäftigten ausgehende Veränderung in den Arbeitszeitmustern an.

Findet eine Verschiebung des Machtgefüges auf dem Arbeitsmarkt zu Gunsten der Beschäftigten statt? Ergeben sich daraus Chancen für neue Arbeitszeitmodelle, die Geschlechtergerechtigkeit stärken? Wie können individuelle Bedürfnisse nach mehr Zeitautonomie in Balance mit kollektiven Schutzmechanismen gebracht werden? Eindeutige Aussagen fallen schwer, zu widersprüchlich sind die Entwicklungen. Die einzelnen Beiträge des Schwerpunktes liefern dazu genauere Einschätzungen.

Kerstin Jürgens geht in ihrem Beitrag „unterschätzte Arbeit“ auf die Verfasstheit der Arbeit ein und plädiert unter der Überschrift „Arbeitspolitik ist Gesellschaftspolitik“ für eine Gestaltung von Arbeit entlang der Kriterien Sinnhaftigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Gesundheitserhalt.

Hartmut Seifert vergleicht die gegenwärtige Arbeitszeitdebatte mit der in den 1980er Jahren. Anders als in den 1980er Jahren konzentriert sie sich nicht auf eine allgemeine Arbeits-

zeitverkürzung, sondern behandle komplexe Arbeitszeitarangements. Angetrieben wird die Debatte von zwei bestimmenden Trends: Arbeitszeiten werden heterogener und flexibler. Seifert skizziert Kernelemente einer neuen Arbeitszeitpolitik, in deren Zentrum er eine Kombination aus Arbeitszeitverkürzung und Instrumenten zur Erhöhung der Zeitsouveränität der Beschäftigten sieht.

„Nieder mit dem Normalarbeitsverhältnis!“, unter dieser Losung plädiert *Christina Schildmann* für eine geschlechtergerechte Neuorganisation von Arbeit, die aus der Traditionalisierungsfalle des Sozialstaats herausführen soll. Hervorzuheben ist dabei die ungelöste Aufgabe, bei der die geschlechterpolitischen Errungenschaften der gut ausgebildeten Frauen nicht zu Lasten von schlecht ausgebildeten Frauen realisiert werden dürfen. Eine ähnliche Überlegung macht *Christina Klenner* zum Ausgangspunkt ihres mit „Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer?“ überschriebenen Artikels. Klenner spricht sich für eine Arbeitszeitpolitik des „Earner and Carer“-Modells aus, bei der die Dimensionen Geschlechtergerechtigkeit, eigenständige Existenzsicherung für alle Frauen und Männer, Aufwertung der Sorgearbeit und die Optionalität im Lebensverlauf berücksichtigt werden müssen.

Die Entwicklung der Arbeitszeiten sowie deren Lage und die unerfüllten Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten sind Gegenstand des Beitrags von *Rolf Schmucker*, der die Ergebnisse des DGB Index Gute Arbeit zu den Arbeitszeiten in Deutschland darstellt und damit einen wertvollen Ausgangspunkt entlang der Fakten bietet.

Ulrich Mückenberger stellt in seinem Beitrag klar, dass Zeit auch jenseits von Arbeit und Betrieb eine Kategorie ist, die gesellschaftlich gestaltet ist. Entlang der Achsen Zeitautonomie und Zeitprekarität plädiert der Autor für das „Recht auf eigene Zeit“, wodurch sich vor allem auch Anforderungen an die kommunalpolitische Gestaltung ergeben.

Ausufernde Arbeitszeiten und auch unbezahlte Überstunden gehören heute zur Realität. Die Aussagen von *Jörg Spies* (Betriebsratsvorsitzender der Daimler Zentrale) im Interview dieses Schwerpunkts setzen einen Kontrapunkt. Demnach lassen sich durch engagiertes Handeln von Betriebsräten Arbeitszeitkulturen und harte Regelungen durchsetzen, die der Arbeit ohne Ende und Mehrarbeit zum Nulltarif entgegenwirken. Auch wenn ein Einzelbeispiel nicht verallgemeinert werden kann, so zeigt das Gespräch Handlungsmöglichkeiten auf, die stärker beachtet werden sollten.

Wohin mit dem neuen Schwung?

Der neue Schwung in der arbeitszeitpolitischen Debatte muss genutzt werden. Der Schwung braucht vor allem eine Richtung, ohne dass eine einzige Lösung ins Zentrum gestellt werden kann. Um in der Gestaltung von Arbeitszeiten vorwärts zu kommen, bedarf es des fortgesetzten Zusammenspiels von fortschrittlichen Kräften. Parteipolitische und gewerkschaftspolitische Akteure müssen mehr denn je zusammenarbeiten, wenn eine arbeitszeitpolitische Wende im Sinne von mehr Dekommodifizierung und mehr Gerechtigkeit erreicht werden soll. Ein Streit um Zuständigkeit zwischen gesetzlicher versus tariflicher Verantwortung darf diese Debatte nicht behindern, sondern eine ergänzende Arbeitsteilung ist das zeitgemäße Gebot.

Als Redaktion von spw wollen wir entlang dieser Eckpunkte eine arbeitszeitpolitische Diskussion der sozialdemokratischen Linken weiterbegleiten.

- 1) 35-Stunden als Norm verankern! Der demografische Wandel und die erwarteten Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt werden den Ruf lauter werden lassen, die Wochenarbeitszeit weiter auszuweiten. Gleichzeitig sind die tatsächlichen Arbeitszeiten heute deutlich jenseits der 35-Stundenwoche angesiedelt. Auch wenn es nicht revolutionär klingen mag, die Durchsetzung der

35-Stundenwoche als arbeitszeitpolitische Norm über die verschiedenen Branchen hinweg ist ambitioniert.

- 2) Kurze Vollzeit und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten ermöglichen! Konzepte der kurzen Vollzeit, die bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufteilen soll, sind für die politische Linke vielversprechend. Die anspruchsvolle sozialstaatliche und betriebliche Durchsetzung steht freilich noch aus, beinhaltet aber das Potential für eine gesellschaftliche Mobilisierung.
- 3) Gerechte Arbeitszeitkultur schaffen! Es braucht in den Betrieben einen Kulturkampf um gerechte und faire Arbeitszeitregime, die fordistische Kommando- und Kontrollsysteme überwindet und die Zeitautonomie der Beschäftigten stärkt. Dazu gehören auch faire und nicht überfordernde Leistungserwartungen, die neu ausgehandelt werden müssen. Ebenso müssen die millionenfach geleisteten, aber oft weder erfassten noch bezahlten Überstunden eingedämmt werden.
- 4) Selbstbestimmung beim Übergang von Erwerbsarbeit und Rente. Die Erhöhung des Renteneinstiegsalters wird von vielen Beschäftigten nach wie vor als Zumutung empfunden. Fortschrittliche Politik muss darauf nach wie vor eine Antwort bieten, weil tarifliche Lösungen längst nicht allen Beschäftigten offen stehen. Das Recht auf die eigene Gestaltung des Übergangs in die Rente muss erst noch durchgesetzt werden. ■

☞ Claudia Bogedan ist Mitglied der spw-Redaktion und lebt in Bonn.

☞ Kai Burmeister ist Gewerkschaftssekretär in Stuttgart und Mitglied der spw-Redaktion.

☞ Michael Reschke ist Mitglied der spw-Redaktion und lebt in Berlin.

☞ Stefan Stache ist Chefredakteur der spw und lebt in Hannover.