Weniger und anders arbeiten

Posted on 30. April 2023 by Klaus Lang

Bild: Tumisu auf Pixabay

Wieviel Arbeitszeit muss für ein Einkommen aufgewandt werden, um mit guter Arbeit ein gutes Leben zu führen? Das ist eine Schlüsselfrage der sozialen Entwicklung. Wieviel Zeit steht mir außerhalb der Erwerbsarbeit zur Verfügung und inwieweit verfüge ich über meine Zeit in der Erwerbsarbeit? Die Dauer der Arbeitszeit, der Inhalt der Arbeit und das Arbeitsentgelt bestimmen auch die Lebensumstände und sind entscheidend für die Teilhabemöglichkeiten in Politik und Kultur, Bildung und sozialem Engagement. Deshalb demonstrieren, protestieren und feiern Menschen am „Tag der Arbeit“, dem 1. Mai.

Seine Wurzeln hat der „Tag der Arbeit“ in der Forderung, die Arbeitszeit zu verkürzen. Am 1. Mai 1886 demonstrieren und streikten Hundertausende in den USA für den 8-Stunden-Tag. 1889 wird der 1. Mai von der internationalen Arbeiterbewegung als Kampftag dafür beschlossen – seit Anfang April 2023 fordert die IG Metall die Vier-Tage-Woche für die Stahlindustrie.

Der 1. Mai 2023 ist ein ganz besonderer Tag der Arbeit, weil er auch an die Ursprünge eines Kernbereichs gewerkschaftlichen Handelns erinnert: Vor 150 Jahren wird im Buchdruckgewerbe der erste reichsweite Tarifvertrag abgeschlossen, gültig in den Grenzen des deutschen Kaiserreichs von 1871, von Tilsit bis Trier und von Flensburg bis Friedrichshafen, Muster späterer Flächentarifverträge. Seine zentralen Eckpunkte sind der „Preis“ der Arbeit je Satz, das Recht auf Mindestlohn und der 10-Stunden-Tag.

Somit stehen für mich mit zwei Handlungsfelder im Zentrum:
Das Tarifsystem zu festigen, dabei die Tarifbindung zu erweitern sowie neue Impulse in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik zu setzen.

Tarifautonomie – Herzstück des Sozialstaates

Tarifautonomie, Tarifverträge und Streikrecht sind eine essenzielle Grundlage unserer demokratischen und sozialstaatlichen Verfassung (siehe auch „Tarifautonomie: Jenseits von Staatsallmacht und Unternehmerherrschaft). Dies gilt es, in gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Debatten wieder stärker ins Zentrum zu rücken. Wir leben in einer Zeit großer Krisen und Konflikte, eines schwindenden gesellschaftlichen Zusammenhalts. Hätten Tarifverhandlungen für große Industrie- und Dienstleistungsbereiche (z.B. IG BCE, IG Metall, ver.di),aktuell nicht zu Kompromissen geführt, die sozialen Frieden stiften, würde auch die Demokratie beschädigt. Ein funktionierendes Tarifsystem ist nicht nur entscheidend für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für Millionen Beschäftigte und ihr Umfeld. Es ist auch das Rückgrat des demokratischen Sozialstaates. Es beeinflusst wesentlich die Lebensbedingungen der 34,4 Millionen Vollzeitbeschäftigten und auch von 4,2 Millionen geringfügig Beschäftigten. Darum ist ein ausschließlich betriebswirtschaftlicher Blick auf die Tarifverträge, primär unter dem Aspekt unternehmerischer Konkurrenz, gefährlich für Sozialstaat und Demokratie. Wer in Tarifnormen keine Mindestbedingungen mehr sieht, sondern nur Orientierungsmarken, von denen beliebig betriebliche Abweichungen möglich sind, entleert die Tarifautonomie und gefährdet sozialen Zusammenhalt.

Eine neue Initiative zur Arbeitszeitverkürzung

Die Zahl der Menschen in Erwerbsarbeit und die Zeit, die sie dafür aufwenden, prägen die gesellschaftliche Entwicklung. Allen vergangenen Unkenrufen zum Trotz sind wir eine Erwerbs-Arbeitsgesellschaft und werden es wohl auf absehbare Zeit bleiben. Für den erwachsenen Menschen nach Ausbildung und/oder Studium, aber auch ohne abgeschlossene Berufsausbildung, sind die Dauer der Arbeitszeit und der Inhalt seiner Arbeit entscheidend für seine Lebensumstände und seine gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten..

Darum ist der Streit um die Arbeitszeit nie nur ein tarifpolitischer, sondern immer auch ein gesellschaftspolitischer Konflikt. Robert Owen (1771–1858), ein walisischer Unternehmer und Sozialreformer, der am Beginn der 19. Jahrhunderts den 8-Stunden-Tag fordert, prägt den Slogan: „Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung“. Der Weg über mehr als zwei Jahrhunderte von grenzenloser Ausbeutung hin zu den heutigen Arbeitszeiten, ist mühselig und brüchig, im 19. Und 20. Jahrhundert von Rückschlägen und den härtesten Arbeitskämpfen gekennzeichnet. Immer wieder wird in Broschüren und Reden klar, dass es um mehr geht als um kürzere Arbeitszeit. Um mehr selbstbestimmte Lebenszeit, Zeit für Bildung und Kultur, für soziale und demokratische Teilhabe. Es ist hier nicht der Ort, diesen Weg nachzuzeichnen (siehe dazu: M. Kittner, Arbeitskampf, München 2005; J. Hofmann/Christiane Benner (Hrsg.) Geschichte der IG Metall, Frankfurt 2019; K. Lang/S. Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, Frankfurt 2022) Wichtig ist festzuhalten, dass der lebensweltliche Aspekt immer eine wichtige Rolle spielt. So z.B. im Plakat Slogan zum 1. Mai 1956: „Samstags gehört Vati mir“

Besonders deutlich wird in der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche, dass es bei der 35-Stunden-Woche um ein Projekt des Arbeitsmarktregulierung, der Humanisierung und des gesellschaftlichen Wandels geht.

Die „3 guten Gründe“ drücken das aus:
1. Arbeitsplätze sichern und schaffen.
2. Arbeit menschlicher machen.
3. Leben und Gesellschaft gestalten.

Die zwei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung 1989/1990 bringen keine Fortschritte in der Arbeitszeitverkürzung;, die damals nicht geglückte „Angleichung Ost“ ist symptomatisch dafür. Diese Jahre waren eher bestimmt von arbeitgeberorientierter Flexibilisierung und einer Verlängerung der Arbeitszeit durch bezahlte und unbezahlte Mehrarbeit. Arbeitszeitverkürzungen – das ist auch an die Adresse derer gesagt, die ihre Wirksamkeit immer bestreiten – finden dennnoch statt zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Krisenfall, sei es auf betrieblicher Ebene, sei es in den großen Wirtschaftskrisen 2008/2009 und jetzt in 2020 bis 2022 während der Corona-Pandemie. Kurzarbeit ist nichts anderes als Arbeitszeitverkürzung mit einem staatlichen, teilweise auch einem kombinierten staatlichen und tariflichen Teillohnausgleich.

Vor etwa einem Jahrzehnt lebt die Arbeitszeitdebatte wieder auf. Prognosen über den drohenden Verlust von Arbeitsplätzen und den Wandel der Erwerbsarbeit durch Digitalisierung, Szenarien zur Klimakatastrophe, ein anderer Stellenwert der Work-Life-Balance bei einer Vielzahl junger Menschen tragen dazu bei – auch in den Gewerkschaften. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und damit auch die Gefährdung erreichter tarifpolitischer Erfolge wird ins Auge gefasst. Die Flexibilisierung bekommt mit Blick auf Arbeitnehmer:innen-Wünsche und -Interessen einen anderen Stellenwert. In verschiedenen Wirtschaftsbereichen werden Tarifverträge mit Anspruch auf partielle Arbeitsverkürzungen und Wahlmöglichkeiten für bestimmte Lebenslagen und Personengruppen abgeschlossen.

Neue Arbeitszeitdiskussion – eine gesellschaftliche Zeitwende

Es ist an der Zeit diese neue Arbeitszeitdebatte verstärkt zu führen. Die Attraktivität einer Viertagewoche, das Volumen einer Normarbeitszeit zwischen 30 und 25 Stunden, weitere besondere Arbeitsverkürzungen anlass- und personenbezogen (z.B. bei belastender Arbeit und dem Erfordernis häuslicher Pflege) sind einige der Themen, um die es geht.

Die „Drei guten Gründe“ von 1984 sind in etwas gewandelter Form auch heute aktuell:

- Immer mehr, vor allem jungen Menschen, wollen weniger arbeiten und anders leben. Auch die Corona Pandemie mit Lockdowns und Homeoffice hat, unabhängig von allen negativen Auswirkungen, zum Bewusstseinswandel beigetragen. Die bessere Vereinbarkeit einer gelungenen Partnerschaft und Familie mit guter Erwerbsarbeit ist bei Männern und Frauen erstrebenswerter geworden. Weniger und anders arbeiten erscheint für immer mehr Menschen attraktiv. Dazu haben auch, trotz vieler Probleme, die positiven Erfahrungen mit Homeoffice beigetragen. Gesellschaftlich werden verschiedene, weitreichende Modelle diskutiert – allerdings ohne die Last der Frage, wie und von wem das durchgesetzt werden soll.
- Die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit sowie die zunehmende Nutzung von KI wird nach meiner Überzeugung nicht zur Disruption führen. Aber der Bedarf an Erwerbsarbeit wird in vielen industriellen Bereichen geringer, die Intensität der Erwerbsarbeit dichter und der Zeitaufwand für lebenslange flexible Weiterbildung in der Arbeitswelt größer.
- Die Komplexität der gesellschaftlichen Entwicklung mit Konflikten und Kriegen, mit Migration und Multikulturalität fordert den Menschen mehr Zeit und Kraft ab, um Teil zu haben, mitzumachen und sich einzumischen. Wird dafür nicht Zeit, und zwar für die Mitte der Gesellschaft, geschaffen, werden einerseits Debatten und Diskurse immer stärker von notorischen Querdenkern bestimmt, andererseits mehr Menschen sich in apathische Verweigerung zurückziehen.
- Wir werden aus unterschiedlichen Gründen weiterhin Migration haben. Auf der einen Seite werben wir nachdrücklich um Menschen aus anderen Ländern, weil uns aktuell Arbeitskräfte fehlen. Wir werden die

Einwanderungsregeln lockern. Auf der anderen Seite werden die Gründe, die Menschen heute zur Flucht oder Migration bewegen, nicht ab-, sondern zunehmen. Wir sind ein Land, das über genügend Räume und Ressourcen verfügt, diese Menschen aufzunehmen. Wir haben tausende Arbeitsplätzte, die besetzt werden müssen. Erwerbsarbeit ist auch der beste Weg der Integration. Das war schon bei den angeworbenen Arbeitern:innen aus Italien, Portugal, Spanien und der Türkei so und gilt auch weiterhin. Im Dreiklang von Sprache-Bildung-Arbeit kann Integration am besten gelingen.

- Und schließlich wohl der wichtigste Punkt: Eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit, der eingangs erwähnte stärkere Wunsch, Partnerschaft und Familie mit Erwerbsarbeit gut zu vereinbaren, gelingt für Frauen und Männer nur bei deutlicher kürzerer Arbeitszeit für alle.

Foto: Susanne Plank auf Pixabay

Das macht ein Blick auf die Fakten deutlich: Die „gewöhnliche Wochenarbeitszeit“ (Statistisches Bundesamt) ist seit 1991 um 3,7 Stunden zurückgegangen, von 42,1 auf 38,4 Stunden. Auf den ersten Blick ein schöner Erfolg gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Ein zweiter Blick zeigt: Der Rückgang ist zum allergrößten Teil auf den Anstieg der Teilzeitquote zurückzuführen. Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten hat sich seit 1991 um fast 2 Stunden verringert (von 20 auf 18,2 Stunden), ihre Quote hat sich aber mehr als verdoppelt (von 14 auf 29%). Und fast 80% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet Teilzeit, hingegen nur 12% der Männer.

Im Klartext: Mit der Teilzeitfalle wird die traditionelle Rollenverteilung zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit, die Doppelrolle der Frau weiter festgeschrieben. Das ist für mich ein entscheidender Grund für eine sehr deutliche Arbeitszeitverkürzung. Denn ohne sie wird eine für beide Geschlechter gerechte andere Lebensführung nicht gelingen. Erst mit einer neuen Vollzeit von zwischen 25 und 30 Stunden wird es leichter möglich, einen Wandel herbeizuführen.

Weniger eine Kosten-, mehr eine Machtfrage

Die aktuelle Debatte über fehlende Arbeitskräfte in vielen Bereichen und den Fachkräftemangel verstellt den Blick auf die künftigen Notwendigkeiten. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist Folge von zu wenig Einstellungen und zu wenig Auszubildenden in den vergangenen beiden Jahrzehnten. 15% jeden Jahrgangs oder 1,5 Millionen junger Menschen im Alter von 25 bis 34 stehen ohne Berufsausbildung da (Bertelsmann Stiftung; OECD), eine Folge von Fehlorientierungen und Versäumnissen der Politik wie der Wirtschaft. Noch heute können aus diesem Potential im Zusammenarbeiten von staatlichen Stellen, Unternehmen und Gewerkschaften genügend Arbeitskräfte gewonnen werden. Wenn es sich die Ausländerbehörden leisten, junge Asylbewerber, die erfolgreich in einer Ausbildung stehen, sprachlich gewandt und sozial integriert sind, herauszureißen und abzuschieben, dürfen wir uns nicht darüber wundern, dass ausländische Fachkräfte nicht kommen und nicht bleiben wollen.

Der Arbeitszeitwunsch vieler vollzeitbeschäftigter Männer zielt auf weniger Arbeitsstunden, der vieler teilzeitbeschäftigter Frauen darauf, mehr Stunden zu arbeiten. Bei kürzerer Vollzeit-Arbeitszeit zwischen 25 und 30 Stunden würden Frauen von Teilzeit in Vollzeit wechseln, sie wären zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte. Gleichzeitig könnten Männer mehr Verpflichtungen in der häuslichen oder familiären Arbeit übernehmen. Die Rahmenbedingungen für Kindererziehung, Bildung und Pflege sind seit langem verbesserungswürdig, ein altbekanntes Thema, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit für Frauen und Männer stützen. Politisches Handeln ist dringender denn je.

Die Forderung, die Arbeitszeit zu verkürzen, wird – wie immer in der Geschichte – auf den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber treffen. Es spricht vieles dafür, dass das keine Kosten-, sondern eine Machtfrage ist. Denn jede Arbeitszeitverkürzung hat die Produktivität erhöht, die Gesundheit verbessert und das Wohlbefinden in der Arbeit gesteigert. Es gibt zudem keinen Schritt der Arbeitszeitverkürzung, der nicht in Verbindung mit Entgelterhöhung verhandelt und – je nach den aktuellen Kräfteverhältnissen – auch verrechnet wurde. Arbeitszeitverkürzung bleibt jenseits aller ökonomischen Rationalität ein Tabu für das Unternehmer- und Arbeitgeber.

Das Wie entscheidet über das Ob

Dieses Tabu zu überwinden, gelingt nur, wenn auf Seiten der Gewerkschaftsmitglieder und im gesellschaftlichen Umfeld,

- eine breite gesellschaftliche Kampagne angelegt
- nachvollziehbar ist, wie eine kürzere Arbeitszeit auf das Ziel größerer Geschlechtergerechtigkeit hin formuliert
- und der Schutz vor zunehmendem Leistungsdruck und Arbeitsintensität greifbar thematisiert wird.

Das erfordert gründliche Vorbereitung und breite Mobilisierung. Dafür braucht es Zeit. Wie in der Vergangenheit wird ein neues Arbeitszeitprojekt nicht von heute auf morgen, auch nicht in allen Produktions- und Dienstleistungsbereichen gleichzeitig gestartet und durchgesetzt werden. Der Weg zur 40- und zur 35-Stunden-Woche erforderte jeweils mehr als ein Jahrzehnt. Aber der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt, z.B. mit der 4-Tage-Woche in der Stahlindustrie.

Bild: OpenClipart-Vectors auf Pixabay

Das Wie der Arbeitszeitverkürzung ist ein wichtiger Punkt, weil es die Mobilisierungsfähigkeit für das Ob beeinflusst. Es kommt darauf an – egal ob Sechs-Stunden-Schicht oder Drei-, Dreieinhalb- oder Vier-Tage-Woche – Modelle zu entwickeln, die die Verteilung der Nicht-Erwerbsarbeit auf Partner, die gleichgewichtige Bewältigung von Hausarbeit, Erziehung und Pflege in einer Beziehung möglich scheinen lassen. Dazu können vielleicht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, zeitlich versetzte Arbeitstage und Arbeitszeiten zwischen den Partnern erforderlich sein. Denn gleichzeitige Früh- oder Spätschichten von sechs Stunden an fünf Tagen

bringen genauso wenig eine bessere Verteilung der Nicht-Erwerbsarbeit zwischen Partnern:innen, wie zeitgleich liegende vier Arbeits- und drei freie Tagen. Hier müssen Konzepte beteiligungsorientiert in den Gewerkschaften erarbeitet und mit Sozial- und Arbeitswissenschaftler:innen diskutiert werden. Es gibt sicher schon einige gute betriebliche Beispiele, aber insgesamt steht diese Debatte erst am Anfang.

Die Kontrolle der Leistungsabforderung durch effektive Mitbestimmung über Leistung, Zielvorgabe oder Pensum ist der zweite wichtige Punkt, der die neue Arbeitszeitdebatte begleiten muss. Die Industriegewerkschaften hatten eigentlich in der direkten Arbeit über Jahrzehnte gute Instrumente durch die Mitbestimmung über Mengen- und Zeitvorgaben im Leistungslohn. Heute ist der klassische Leistungslohn in allen Industriebereichen fast vollständig durch Zeitentgelt ersetzt, die Mitbestimmung weggefallen. Und die interne Gestaltung der Arbeitszeit, einst ein zentrales Humanisierungsprojekt durch eine fünfminütige Erholungspause je Arbeitsstunde, war kaum mehr Gegenstand tariflicher Forderungen. Fakt ist, dass tarifliche neue Konzepte der Beeinflussung von Leistung und Personalbesetzung zwar entwickelt, aber nicht gefordert und durchgesetzt wurden. Einige Ausnahmen gibt es, z.B. in den Tarifverträgen von VW oder in den Tarifregelungen zur Personalbesetzung im Krankenhausbereich.

Mehr autonome Entscheidungsspielräume

Mehr Mitbestimmung im Arbeitsprozess, mehr Demokratie im Arbeitsalltag sollte auf die Tagesordnung. Sie ist auch in allen auf Menschen bezogenen Dienstleistungsbereichen ein Gebot de Stunde. In den digitalisierten Prozessen der Produktion und Arbeitsorganisation ist mehr Teilhabe und Mitbestimmung aus Gründen des Arbeitsschutzes erforderlich, unabhängig von weiterer Arbeitszeitverkürzung. Wenn Prozesse flexibler und agiler werden, wenn es mehr denn je auf die Entscheidungskompetenz einzelner Individuen ankommt, bedarf es einer Ausweitung und Anpassung der individuellen Mitbestimmung in diesen Prozessen. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, oft gefordert und wieder verdrängt, ist gefragt. Der Betrieb, das Unternehmen, die private und öffentliche Verwaltung sind Lebensorte (daher ist die Entgegensetzung von Arbeit und Leben auch immer etwas irreführend). Als Lebensorte erfordern sie vergleichbare Möglichkeiten der Teilhabe und Mitbestimmung wie im politischen und sozialen Gemeinwesen. Die Eigentumsgarantie nach Art.14 des Grundgesetzes steht nicht isoliert da. Sie kann, so heißt es im selben Artikel, durch Gesetze beschränkt werden. Die Sozialpflichtigkeit des Eigentums ist von gleich hohem Stellenwert wie die Eigentumsgarantie selbst. Die Forderung nach gesetzlichen Regelungen und Tarifverträgen, die die Verfügungsgewalt des Eigentümers einschränken und Prozesse demokratischer Teilhabe auf Unternehmens-Betriebs- und Individualebene in allen Bereichen des Arbeitsalltags ausweiten, verletzt weder den Geist noch den Wortlaut des Grundgesetzes.

Die Digitalisierung der Arbeit und der Einsatz von KI verlangt und ermöglicht mehr direkte Mitbestimmung im

Arbeitsprozess, die Erweiterung des autonomen Entscheidungsspielraums der Arbeitnehmer:innen in demokratisch organisierten betrieblichen und überbetrieblichen Prozessen. Für den gewerkschaftlichen Ansatz der Mitbestimmung ist das nicht neu. Neben der Sicherung und Weiterentwicklung des Tarifsystem muss die unternehmerische Mitbestimmung über Standort-, Produktions- und Investitionsentscheidungen ausgeweitet, die betriebliche Mitbestimmung den Prozessen der digitalen und zunehmend KI-basierten Arbeit angepasst und der individuellen Mitbestimmung für souveräne Arbeitnehmer:innen endlich Raum gegeben werden. Der Arbeitsprozess war und ist der beste Ort der Integration von Menschen unterschiedlicher ethnischer und kultureller Herkünfte. Er muss auch noch viel stärker der Lern-, Praxis- und Bewährungsort in einer demokratischen Entwicklung der Gesellschaft werden.

- E-Mail
- teilen
- teilen
- teilen
- teilen

Entdecke mehr von bruchstücke

Melde dich für ein Abonnement an, um die neuesten Beiträge per E-Mail zu erhalten.

Gib deine E-Mail-Adresse ein …

Abonnieren