

Renaissance der Arbeitszeitverkürzung? Chancen der Krise!

Liebe Mitstreiter_innen,

in der jüngsten Ausgabe der Zeitschrift SOZIALISMUS ist ein Aufsatz von Dr. Steffen Lehndorff, Arbeitszeitforscher am Institut für Arbeit und Qualifikation der Uni Essen-Duisburg. Leider ist der Artikel im Netz nicht verfügbar. Da Steffen Lehndorff sich jedoch auf unsere att-AG ArbeitFairTeilen bezieht, fasse ich die meines Erachtens wesentlichen Inhalte zusammen – auch zur Vorbereitung für unser Treffen am 25.9. in Hannover:

Im Jahr 2009 wurde die Arbeitszeit um ca. 3% reduziert – das entspricht ca. 1,2 Mio. Arbeitsverhältnissen. Arbeitszeitverkürzung könnte also eigentlich als gesellschaftliches Reformprojekt auf die Tagesordnung gesetzt werden. ... könnte eigentlich ... Ausgangspunkt ist die politisch-ökonomische und soziale Lage, die Widerspruch und Widerstand erforderte auf der einen Seite und die „Windstille“ in der Bevölkerung, in den Gewerkschaften und Betrieben auf der anderen Seite. Sodann werden Reaktionen / Interventionen beschrieben, so das Buch zum „Kurswechsel“ des IGM-Vorsitzenden Huber oder eben unser Kampagnen-Vorschlag für eine 30-Stunden-Woche. Beiden Ansätzen fehlt jedoch der „massenpolitische Unterbau“, es wird – so Lehndorff – weder von Huber noch von uns beschrieben, wie die Vorschläge in praktisches Handeln umgesetzt werden können; befördert wird dieses, weil die Unternehmer Arbeitszeitverkürzung als anormalen Ausnahmezustand interpretieren und „die Politik“ keinerlei Initiative für eine Fortsetzung beschäftigungswirksamer Arbeitszeitpolitik leistet. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die Arbeitszeitverkürzung des Jahres 2009 sich aus unterschiedlichen Elementen zusammensetzt: Kurzarbeit, tarifvertraglicher Arbeitszeitreduzierung zwecks Beschäftigungssicherung, Reduktion von Mehrarbeit, Abbau von Arbeitszeitkonten und Umwandlung von Vollzeit in Teilzeit.

Vor einem neuen „gesellschaftlichen Reformprojekt“ muss deshalb eine Bestandsaufnahme stehen:

In den letzten Jahren wurde die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht kürzer, sondern länger, nämlich Ø 40,4 Stunden/Woche.

Teilzeitarbeit und Minijobs haben drastisch zugenommen – betroffen sind vor allem Frauen. Nur 6% der Vollzeitbeschäftigten arbeiten 30 Std., 45 % arbeiten 40 Stunden und 12 % arbeiten mehr als 40 Stunden.

Die Arbeitszeit wurde wesentlich flexibilisiert – nicht nur betrieblich, sondern auch individuell; damit wurde die Entscheidung über Dauer und Lage der Arbeitszeit dezentralisiert in den Händen von Beschäftigten und Betriebsräten.

Tendenziell handelt es sich um eine Annäherung der Arbeitszeit West an die Arbeitszeit Ost. Weiter ist dieser Prozess das Ergebnis von tariflichen Öffnungsklauseln, die betrieblich genutzt wurden (Metallindustrie) oder tarifvertraglicher Arbeitszeitverlängerung (öffentlicher Dienst).

Es ergibt sich daraus eine neue bedeutende Rolle von Betriebsräten, die mehr als bisher einer gewerkschaftlichen und betrieblichen Unterstützung bedürfen durch eine offensive Tarif- und Sozialpolitik – nur dies kann den Rahmen für ein gesellschaftliches Reformprojekt abgeben.

Wichtig sei das Festhalten der Erfahrungen des Jahres 2009 mit kürzeren Arbeitszeiten zur Vermeidung von Entlassungen, zum Teil aber auch mit herben Entgelteinbußen für die Beschäftigten; ein maximaler, eventuell differenzierter Lohnausgleich sei erforderlich. Es dürfe „nach der Krise“ kein Zurück geben zu regelmäßiger Mehrarbeit und überquellenden Arbeitszeitkonten. Der Fachkräftemangel sei damit nicht zu beheben, sondern nur durch Aus- und Weiterbildung, was eben auch überwiegend betrieblich entschieden wird.

Lehndorff beschreibt abschließend drei Felder betrieblicher Arbeitszeitpolitik, die Chance auf breite gesellschaftliche Unterstützung / Rückendeckung und deshalb auf Erfolg hätten:

Die 30-Stunden-Woche für (junge) Mütter und Väter; solche „kurze Vollzeit“ ist der tatsächliche Wunsch vieler Menschen in der Phase des Aufwachsens von Kindern. Tatsächlich ist es gegenwärtig so, dass Männer mit Kindern sehr lange arbeiten, Frauen mit Kindern dagegen sehr kurz arbeiten; es handelte sich also um eine neue und faire Verteilung von Arbeit(szeit) zwischen Frauen und Männern, wenn der Anspruch auf 30 Stunden für Mütter und Väter umgesetzt würde.

Arbeitszeitverkürzung für Schicht- und Nachtarbeiter allen Alters; dies auch, um dem Anspruch auf nicht krankmachende Arbeit besser gerecht zu werden. Schicht- und Nachtarbeit führt erwiesen und unbestritten zu hohen Krankheitsrisiken und kürzerer Lebenszeit. Dem absehbaren Argument, damit würden unterschiedliche individuelle Arbeitszeiten in einem Betrieb etabliert, ist entgegenzuhalten, dass dieses nach oben bereits jetzt der Fall sei – nunmehr gehe es aufgrund besonderer Belastungen eben auch um Abweichungen nach unten.

Individuelle Arbeitszeitkontrolle der Beschäftigten mit weitgehenden Reklamations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie betriebsrätlichem Schutz; der Übertragung von Aufgaben und Verantwortung muss eine Übertragung von Mitbestimmungsrechten folgen.

Weitere Bezugspunkte sind Aufsätze von Vorstandsmitgliedern der IG Metall (Schwitzer, Urban, Ehlscheid, Pickshaus) sowie das bei VSA erschienene Buch von Schwitzer „Zeit, das wir was drehen“. Alles zusammen Diskussionsansätze, um die Krise als Chance zu verstehen; eine Chance, die am Schopf gepackt werden muss, weil gleichermaßen Gefahren drohen.

Ich wünsche Euch eine anregende Lektüre und freue mich auf unsere Diskussion am 25. September in Hannover!

Beste Grüße!

Stephan Krull