

Stephan Krull, Attac AG Arbeit*Fair*Teilen, Initiative „Arbeitszeitverkürzung jetzt“!
27. April 2018, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin

Initiative für ein neues Normalarbeitsverhältnis; Vortrag im Workshop „Dauerstress stoppen! Für eine neue Arbeitszeitinitiative“.

I. **Wo wir herkommen**

Vor fünf Jahren führten wir hier auch im Rahmen der Rosa-Luxemburg-Stiftung die Tagung "Kämpfe um Zeit" durch. Wie heute war Hilde Wagner von der IG Metall beteiligt, ebenfalls Jörg Wiedemuth, der Vorgänger von Norbert Reuter bei Verdi, Sybille Stamm, Richard Detje, Günter Busch, Florian Wilde, Bernd Riexinger und viele andere. Das Thema Arbeitszeit hatte vor fünf Jahren in den Belegschaften noch keine solche Priorität, wie das heute der Fall ist. Vielleicht hat unsere damalige Tagung, die ja selbst Ergebnis einer langen Reihe von Initiativen und Gesprächen war, dazu beigetragen, dass das Thema Arbeitszeitverkürzung jetzt – wieder – in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Debatte gerückt ist.

Im Jahr 2015 folgten die Gewerkschaftstage von IG Metall und Verdi, mit einem Schwerpunkt auf die Arbeitszeit in Diskussionen und Beschlüssen – teils gegen die ursprünglichen Absichten der Vorstände der Gewerkschaften; ähnlich war es ja auch bei der Beschlussfassung zur 35-Stunden-Woche, die von den Gewerkschaftsfrauen angestoßen wurde und von den Vorständen zunächst unwillig abgetan wurde. Bei den jüngsten Gewerkschaftstagen waren es wiederum die Gewerkschaftsfrauen und die Delegierten aus den ostdeutschen Bundesländern, die eine Angleichung an die Arbeitszeit im Westen forderten sowie weitere Initiativen zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Jedenfalls wurde das Problem benannt und erkannt: Einerseits gibt es eine an die vier Millionen Menschen reichende Anzahl von Personen, die unfreiwillig in Teilzeit oder Minijobs arbeiten müssen, andererseits einen großen Teil der etwa 30 Millionen Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die zwei Milliarden Überstunden pro Jahr leisten (müssen). Das Konzept von Arbeit*Fair*Teilen zielt also darauf, den Erwerbslosen Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, den unfreiwillig in Teilzeit gezwungenen eine Arbeitszeitverlängerung zu bieten und für all diejenigen die Arbeitszeit zu verkürzen, die 35 und oft viel mehr Stunden pro Woche arbeiten müssen.

Wichtig war in der jüngsten Vergangenheit die Einführung des Mindestlohnes im Ergebnis eines jahrelangen Kampfes darum. Der Mindestlohn kam zu spät und liegt viel zu niedrig – aber es gibt ihn und er wurde durchgesetzt zunächst auch gegen den Willen von Gewerkschaften. Diese pochten auf die Tarifautonomie und gegen staatliche Lohnregulierung – die Tatsachen übersehend oder ignorierend, dass Gewerkschaften in einigen Branchen und in einigen Regionen so schwach geworden sind, dass sie keine Tarifverträge mehr abschließen konnten. Löhne von weniger als vier Euro für Friseurinnen in Thüringen oder fünf Euro für Wachdienste in Norddeutschland waren keine Ausnahmen. Eine weitere Baustelle, die Entlohnung der Leiharbeiter wurde gesetzlich geregelt nach der Maßgabe „gleiche Arbeit, gleiches Entgelt“ (equal pay) ... es sei denn, es gibt einen Tarifvertrag, der etwas anderes beinhaltet. Nach einigen gelben Gewerkschaften, deren Tarifunfähigkeit inzwischen gerichtlich festgestellt wurde, die Gefälligkeitstarife mit den Leiharbeitgebern abschlossen, ist es nun auch die DGB-Tarifgemeinschaft, die mit entsprechenden Tarifverträgen den Equal-Pay-Grundsatz unterläuft. Die entsprechenden Entgelte liegen nur knapp über dem Mindestlohn.

Warum ist das wichtig? Es gibt einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Höhe des Lohnes und der Bereitschaft bzw. dem Zwang, kürzer oder länger zu arbeiten. Wenn der Lohn (zu) gering ist, ist der Mensch gezwungen, länger zu arbeiten, eventuell einen Zweitjob auszuführen, um den Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Auf diese Weise ist der deregulierte Arbeitsmarkt das Fundament der Abstiegs-gesellschaft. Fast die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse sind inzwischen atypisch. Ein Neues Normalarbeitsverhältnis muss deshalb einen auskömmlichen Lohn mit kürzerer Arbeitszeit verbinden: Es geht nur mit Arbeitszeitverkürzung und mindestens Lohnausgleich.

II. **Wie kann eine neue Arbeitszeitinitiative aussehen?**

Im Mittelpunkt müssen die Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten und der Erwerbslosen stehen, also die Interessen der Mehrheit der Bevölkerung. Über diese Interessen wissen wir ganz gut bescheid, zum Beispiel aus der sehr großen Befragung der IG Metall. Mehr als 2/3 der 700.000 befragten im Organisationsbereich der IG Metall haben sich 35 Stunden pro Woche und kürzere Arbeitszeiten gewünscht – und dabei ging es noch nicht einmal um eine gewerkschaftspolitische Debatte, sondern „nur“ um eine Erhebung mit den Methoden der quantitativen Sozialforschung. Die gleiche Erfahrung mache ich in Seminaren mit gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Betriebsratsmitgliedern: Sowie das Thema Arbeitszeit in den Raum plätschert, plädieren die Teilnehmenden für Arbeitszeitverkürzung.

Ein weiteres gutes Beispiel war der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung in Niedersachsen. Drei Beschäftigte haben ihre Arbeitszeit jeweils um 25 Prozent reduziert – eine vierte Person wurde dafür eingestellt. Erst nachdem die Regierung die Zuschüsse besteuern ließ, ließ sich das Projekt nicht mehr finanzieren. Besonders beeindruckend ist das Beispiel von Eco-Stahl in Eisenhüttenstadt, wo 80 Prozent der Beschäftigten lieber nur 32 Stunden im Schnitt arbeiten, als wenig mehr Geld in der Tasche zu haben.

Man kann, ohne Übertreibung von einer Untergrundbewegung für die 30-Stunden-Woche sprechen: Alle, die es sich irgendwie leisten und einrichten können, tun es, reduzieren ihre Arbeitszeit in Richtung 30-Stunden-Woche. (Schlaue Unternehmer machen das auch schon.)

Bleibt die Frage, warum sind die Arbeitgeber so aggressiv auf die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung reagieren! Es geht nur vordergründig um Ökonomie und steigende Kosten, denn kürzer arbeiten ist gesünder und produktiver, ökonomisch also sinnvoller. Tatsächlich geht es um Macht. Die Arbeitgeber wollen auf die Drohkulisse mit den Millionen Erwerbslosen und mit Hartz IV nicht verzichten, nicht auf die Reservearmee und die vielfache Spaltung der Arbeiterklasse. Es ist diese symbolische Gewalt (Bourdieu), die Arbeitgeber und Staat vor der nackten Gewalt der Erpressung oder der Standortverlagerung anwenden, um die Herrschaft des Kapitals zu verteidigen. Der Kampf gegen diese Macht ist schwerer als jeder Lohnkampf, aber es führt kein Weg an ihm vorbei: Die oder wir! Arbeitszeitverlängerung oder Arbeitszeitverkürzung! Ich will nochmals darauf aufmerksam machen, dass die tatsächliche und gesamtgesellschaftliche durchschnittliche Arbeitszeit abhängig Beschäftigter bereits seit vielen Jahren ca. 30 Stunden beträgt – nur eben sehr ungleich und ungerecht verteilt; vor allem zwischen den Geschlechtern. Es bewahrheitet sich, was Marx, Keynes u.a. vor 150 Jahren oder vor 80 Jahren prognostiziert haben: Die Produktivität der Gesellschaft erlaubt und gebietet eine radikale Arbeitszeitverkürzung.

III. **Unterschiedliche Bedürfnisse, aber gemeinsame Interessen**

Als „Argument“, dass eine allgemeine und kollektive Arbeitszeitverkürzung nicht gefordert werden kann, werden – auch von Arbeitszeitforschern – unterschiedliche Bedürfnisse der Beschäftigten angeführt. Natürlich gibt es, abhängig von Lebensalter, familiärer Situation, Geschlecht, Bildungsbedürfnissen, Hobbys (ehrenamtlicher Arbeit), Arbeitsweg (Entfernung), Beruf bzw. Tätigkeit im Betrieb (taktgebunden oder kreativ) unterschiedliche Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitszeit. Aber die unterschiedlichen Bedürfnisse laufen nicht entlang der Grenze von Hand- und Kopfarbeit, zumal diese Grenze durch „Arbeit 4.0“ sich verflüssigt. Taktbindung gibt es in der Produktion und in der Verwaltung, Kreativität ist gefordert in der Entwicklungsabteilung wie in der Produktion – und alles ändert sich gerade, so auch die Arbeitszeit-Bedürfnisse. Warum soll eine bedürfnisorientierte (individuelle) Umsetzung von kollektiver Arbeitszeitverkürzung nicht das Ziel und auch möglich sein? Tägliche Arbeitszeitverkürzung dort, wo in enger Bindung an Maschinen und womöglich in Schicht gearbeitet wird. Da passt der 6-Stunden-Tag oder die 4-Tage-Woche. Anders kann es sein bei der Ingenieurin, die einen „Job“ fertig machen will, die gerade im Fluss guter Ideen das Projekt abschließen möchte. Dann wird dort halt durchgearbeitet, vielleicht jeden Tag 10

Stunden, bis das Projekt nach drei Wochen oder zwei Monaten fertig ist. Aber dann folgen eben vier Wochen Auszeit, andere kreative Menschen arbeiten in ihrer definierten Projektarbeitszeit an der nächsten Aufgabe – alles auf Basis einer durchschnittlichen 30-Stunden-Woche.

Das wichtigste scheint mir aber: Über den unterschiedlichen Bedürfnissen stehen gemeinsame Interessen – auch im Bewusstsein der Menschen: Gute, angstfreie Arbeit; gerechte Verteilung aller Arbeit; gute Arbeitsbedingungen; gute Bezahlung. Wir sollten uns, das ist mein Vorschlag und meine dringende Bitte, auf diese gemeinsamen Interessen und auf verbindende Forderungen konzentrieren, da die unterschiedlichen Bedürfnisse schon berücksichtigt werden können und keine antagonistischen Widersprüche sind.

IV. Mit wem kämpfen?

Gewerkschaften sind unverzichtbar im Kampf um Arbeitszeitverkürzung, sind sie doch die größten und wichtigsten Organisationen der abhängig beschäftigten Menschen. Aber Gewerkschaften sind ja keine homogenen und widerspruchsfreien Organisationen, sondern durchaus zwiespältig. Marx hat genauer beschrieben, wann Gewerkschaften „gute Dienste tun“ und wann sie „ihren Zweck gänzlich verfehlen“ (Lohn, Preis und Profit; MEAW Band 3, Dietz 1978; S. 128)

Sowohl Verdi als auch die IG Metall mit ihren hunderttausenden Mitgliedern waren in den letzten Monaten aktiv und kämpferisch in Streikaktionen zur Durchsetzung von Tarifverträgen.

Gewerkschaften konstruieren aber auch bzw. akzeptieren den Widerspruch zwischen Produktion und Wachstum einerseits und Ressourcen- und Klimaschonung andererseits; sie richten sich oft in unserer exportorientierten Wirtschaft ein und verteidigen diese gegen „das Böse“ von außen. Zum Beispiel ist die IG Metall sicher Teil der Friedensbewegung und gleichzeitig Interessenvertretung der Beschäftigten in der Rüstungsindustrie. Zum Beispiel sind Gewerkschaften gegen prekäre Arbeitsverhältnisse – aber haben mitgestrickt an den Hartz-Gesetzen und sind „Tarifpartner“ der Leiharbeitgeber mit der Konsequenz, dass der Equal-pay-Grundsatz nicht zur Geltung kommt. Zum Beispiel ist die IG Metall für kollektive tarifliche Lösungen, schließt jetzt aber einen Tarifvertrag ab, der nur individuelle Ansprüche beinhaltet.

Diese Widersprüche dürfen wir nicht unter den Teppich kehren. Wir müssen sie benennen und bearbeiten, um sie schließlich aufheben zu können.

Eine große Verantwortung von uns besteht darin, der Flüchtlings-Demagogie der AfD den Wind aus den Segeln nehmen. Dazu müssen wir positiv konnotierte Wert und Begriffe wie **SOLIDARITÄT** und Utopie neu buchstabieren, über die Deutungshoheit erringen und der Angstmacherei der Rechten entgegensetzen: Gute Arbeit für alle – gute Arbeit, von der alle gut leben können, Arbeit und Reichtum verteilen. Beispielhaft dafür sind die „Skizze eines phantastischen Tarifvertrages“ von Ingrid Kurz-Scherf aus dem Jahr 1987 ebenso wie die „Wege ins Paradies“ von 1983 und „Kritik der ökonomischen Vernunft“ aus dem Jahr 1989 von Andre Gorz. So etwas brauchen wir heute wieder. Populär und massenhaft verbreitet. Künstler_innen, Wissenschaftler_innen sind gefordert, uns dabei behilflich zu sein.

Das einzige Argument zur Solidarisierung aller Beschäftigten und Arbeitslosen wäre die langfristige Beschäftigungssicherung. Diese ist von wenigen Ausnahmen abgesehen nicht abhängig von lebenslanger Qualifizierung und loyalen Arbeitnehmerverhalten, sondern von der Verknappung der Ware Arbeitskraft. Jede Ware gewinnt am Markt an Wert, wenn sie knapp wird – Arbeit auch! Die Unternehmer wissen das und verlängern lieber die Arbeitszeit und erhöhen die Arbeitsintensität, wodurch der Druck auf Löhne und Arbeitsplätze erhöht wird.

Langfristige Beschäftigungssicherung erfordert zwingend die relative Gleichverteilung von Erwerbsarbeit auf alle diejenigen, die arbeiten wollen und können.

Nur dadurch erhöht sich wieder der Wert der abhängig Beschäftigten in den Tarifverhandlungen.

Nur dadurch steigen wieder die Sozialleistungen.

Nur dadurch erfährt die Gesellschaft wieder eine konstruktive Ausrichtung in ihrem Handeln.

Eine gut ausgearbeitete öffentlichkeitswirksame koordinierte Kampagne für eine Reduzierung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden wäre der notwendige Flankenschutz gegen die Ausuferung von Arbeitszeiten und für die tarifliche Durchsetzung der 35-Stunden-Woche im Osten und in allen Branchen. Damit ist wirklich eine gesellschaftliche Kampagne gemeint und nicht ein aus dem Ärmel geschüttelter Antrag irgendwann nach Mitternacht im Bundestag.

Für ein solches projekt gibt es viele Verbündete, auf die wir zugehen können, die teils nur darauf warten, gefragt und einbezogen zu werden, die teils auch viel weiter in der Diskussion sind: Die kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen, die kritischen Wirtschaftswissenschaftler_innen an vielen Universitäten, Frauenverbände und Väterorganisationen, Umwelt- und Wachstumskritische Verbände, Sportverbände und nicht zuletzt auch Ärztinnen und Ärzte.

Die Initiative für eine neues Normalarbeitsverhältnis ist ein guter Ansatz für diese Auseinandersetzungen, für diesen Kampf: Menschen vor Profite!