

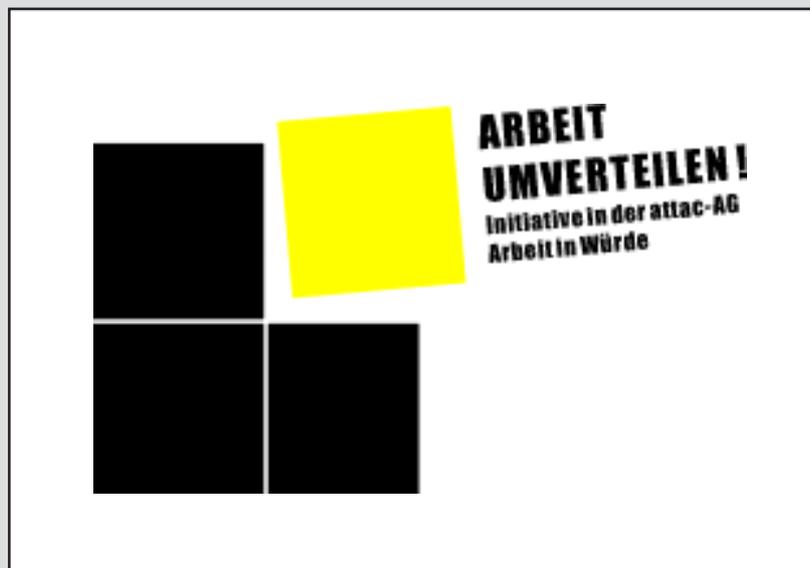
Dokumentation

attac-Workshop

ARBEIT UMVERTEILEN !

im Berliner Mehringhof

1. und 2. April 2005



Impressum

Initiative ARBEIT UMVERTEILEN!
in der attac-AG Arbeit in Würde

Redaktion: Tom Delpont
Helmut Horst
Chris Siméon

Gestaltung: Chris Siméon

V.i.S.d.P.: Helmut Horst
Duisburger Straße 17
10707 Berlin
Fon: 030 - 881 78 51
e-Mail: adler.horst@t-online.de

Inhalt

- 4** **Bericht von der attac-Konferenz Globalisierung & Arbeit am 19. und 20.2.2005 in Bochum**
Werner Schmiedecke
- 6** **Faltblatt I Einladung zum Workshop**
- 8** **Vorwort**
Helmut Horst
- 10** **Was ist eigentlich Arbeit?**
Verena Dreißig
- 13** **RRREICHE**
Groovtys Lied
- Block I**
Neoliberale Globalisierung, globale Arbeitsumverteilung und Massenarbeitslosigkeit
- 15** **Globalisierung und solidarische Umverteilung der Arbeit**
30 Stunden für Europa: Weniger Arbeit und mehr Lebensqualität
Mohssen Massarat
- 17** **Arbeit I Arbeitszeit I Arbeitszeitverkürzung**
Winfried Wolf
- 22** **Anmerkungen zum Entwurf einer attac-Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsumverteilung**
Mag Wompel
- 24** **Raus aus dem Schwitzkasten**
Zehn Thesen zur Rolle der Gewerkschaften in der globalen Ökonomie
Werner Sauerborn
- 27** **Das wäre ein qualitatives Bündnis**
Werner Sauerborn
- Block II**
Arbeitszeitverkürzung I Arbeitsumverteilung
- 28** **Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung: 30 Stunden sind schon lange genug!**
Stephan Krull
- 30** **Arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di**
Gewerkschaftliche Positionen zur Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzung
Sylvia Skrabs
- 34** **Arbeitszeitverkürzung - Arbeitsumverteilung**
Arbeitszeitregulierung aus einer personenbezogenen Perspektive
Eckart Hildebrandt
- 39** **Arbeitszeiten I Arbeitszeit 2003**
Tobias Michel
- Block III**
Die nächsten Schritte
- 43** **Arbeitszeit neu denken - 30 Stunden jetzt!**
Erklärung der TeilnehmerInnen am Workshop der attac-Initiative „Arbeit umverteilen“
- 44** **Anhang**
Kurze Vollzeit für alle
Helmut Spitzley

Eine andere Welt ist möglich!

Bericht von der Attac-Konferenz „ Globalisierung & Arbeit“
(Bochum 19. und 20.02.05)

Werner Schmiedecke / attac Dresden

Eine andere Welt ist möglich! Dieser Wahlspruch von Attac gilt weiterhin – auch wenn die Zeichen der Globalisierung alles andere als hoffnungsfroh stimmen. Wie es dabei konkret weitergehen könnte, berieten am 19. und 20.2.2005 in Bochum rund 60 „Attacies“ bei ihrer Konferenz „ Globalisierung & Arbeit“.

Unschwer erkennbar ist für jeden der Trend zu erzwungener Längerarbeit, oft verbunden mit Lohnabbau. Bei genauerem Hinsehen offenbart sich dies aber nur als die Spitze des Eisbergs: Die für die Bestandsaufnahme eingeladenen Wissenschaftler und Gewerkschafter konnten vieles beisteuern, was sonst dem ersten Blick leicht entgeht. Sehr durchgängig ist der Trend zu Deregulierung, Abnahme der Tarifbindung und damit der Rechtssicherheit der Arbeitsverhältnisse. Franziska Wiethold vom ver.di-Vorstand berichtete, dass der früher nur kleine Randbereich ungesicherter Beschäftigungen drastisch zunimmt. Und Preisdumping (Geiz ist geil!) beruhe immer auch auf Lohndumping.

Dies alles zusammen trägt zur offenbaren Verunsicherung der Arbeitnehmer bei, die durchaus gewollt erscheint, mindestens aber der Arbeitgeberseite nicht unwillkommen ist, weil es die Durchsetzung von weiterer Arbeitszeitverlängerung und Sozialabbau erleichtert. Zum Befund gehörte auch, dass immer mehr bisher fest Angestellte in kaum existenzsichernde Honorarverhältnisse abgedrängt werden, besonders im Medienbereich, so Ralf Steinle vom Projekt „connex“. Der größte Hammer steht uns aber noch mit der Dienstleistungs-Richtlinie der EU (Bolkestein-Richtlinie) bevor. Manfred Wannöfel (Ruhr-Uni Bochum): Durch das „Herkunftsland-Prinzip“ sollen Dienstleister nur noch an die Vorschriften ihres Heimatlandes gebunden sein. Keine deutsche Behörde dürfte dann noch die Tätigkeit eines z.B. griechischen Dienstleiters bei uns auch nur kontrollieren. Echt brisant wird es, wenn ein deutscher Dienstleister eine Briefkastenfirma, vielleicht in Spanien, eröffnet, dann hier arbeitet und mühelos alle deutschen Arbeitsrechts-, Gesundheitsschutz- und Umweltgesetze unterlaufen könnte. Hier ist unbedingt Widerstand not(!)-wendig – und von Attac auch angesagt.

Neben all dem gibt es auch kleine positive Zeichen: So ist eine „Sozialcharta Europa“ in Arbeit. Damit deren Niveau aber nicht auf dem niedrigsten Standard ankommt, ist noch viel Arbeit zu leisten. Auch gibt es schon eine EU-Betriebsräte-Regelung für multinational tätige Unternehmen mit über 1000 Beschäftigten. Von einem ausgesprochen ermutigenden Zeichen berichtete Marion Hellmann vom Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IFBWW): Die Gewerkschaften in Island haben erreicht, dass die 1000 fremden Bauarbeiter auf einer Kraftwerksbaustelle nach isländischen Tarif entlohnt werden!

Solche Ansätze sind auch Antrieb für eine neue Initiative von Attac: Vollbeschäftigung ist wirklich möglich, wenn – unter dem Leitsatz „30 Stunden für alle reicht für alle“ - Arbeit solidarisch umverteilt wird. Wogegen eben, wie es die Spatzen von allen Dächern pfeifen, die Agenda 2010 die Arbeitslosigkeit nicht beseitigen wird.

Mehr zum Ansatz trug Professor Mohssen Massarrat (Osnabrück) vor:

Als Hauptursache der Massenarbeitslosigkeit sind der weiter ungebremste Anstieg der Arbeitsproduktivität, verbunden mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Länder zu sehen. Unter dem Druck der hohen Arbeitslosenzahlen werden Arbeitszeiten verlängert, Löhne und Sozialstandards abgebaut. Ebenso gehen Verunsicherung der Beschäftigten und Schwächung der Gewerkschaften Hand in Hand. Ein Plus an Arbeitsplätzen durch Wirtschaftswachstum – um Arbeitslosigkeit abzubauen – kann nur als Fata Morgana gelten: denn nur unter un-realistischen Annahmen könnte der Arbeitslosigkeit durch Wirtschaftswachstum erfolgreich entgegen gewirkt werden.

Dieser Meinung war übrigens schon 1997 die (CDU/CSU-geleitete) Bayrisch-Sächsische Zukunftskommission. Diese hatte allein bei NiedriglohnDienstleistungsjobs ein wesentliches Zuwachspotenzial an Arbeitsplätzen gesehen – mit der ehrlichen Einschätzung, dass die Verdienste dabei nicht existenzsichernd sind. Dies nur als Bestätigung von unverdächtig Stelle, dass von Wachstum in der produzierenden Wirtschaft kein Abbau der Arbeitslosigkeit zu erwarten ist (wie Massarrat betont).

Nur durch Arbeitsumverteilung besteht die Chance, die Massenarbeitslosigkeit wesentlich abzubauen, d.h. durch drastische Reduzierung der Normalarbeitszeit und dadurch ermöglichte Einstellung bisher Arbeitsloser.

Klar ist: Eine Initiative dafür muss europäisch angelegt sein, um nicht durch Arbeitsplatzverlagerung unterlaufen zu werden. Auch muss für Bezieher niedriger Einkommen ein existenzsichernder Mindestlohn gewährleistet sein. Schließlich darf die angestrebte Arbeitsumverteilung nicht eng tarifpolitisch gefasst, sondern muss als gesamt-gesellschaftliches, weil gemeinwohlorientiertes Projekt gefahren werden. Nur unter solchen Bedingungen ist die für Mehrheiten notwendige Akzeptanz aufzubauen. Ein wichtiger Stützpfeiler dafür wäre die Vermittlung, dass erfolgreiche Arbeitsumverteilung für alle die Lebensqualität durch mehr Zeit für Partner und Kinder, für Bildung und Kultur verbessert. Dies ist ein ebenso wichtiges positives Leitbild wie der Abbau der jetzt grassierenden, krankmachenden Verunsicherung vieler Beschäftigter.

Allen demokratischen Kräften muss klar sein, dass hohe Arbeitslosigkeit den Rechtsradikalen in die Hände spielt. Genauso wie sie die Gewerkschaften schwächt, die nur bei deutlich weniger Arbeitslosen zur alten Stärke zurückfinden können. Und schließlich ist auch den Christen - im gemeinsamen Sozialwort von 1997 – ins Merkbuch geschrieben: Die Massenarbeitslosigkeit stellt neben dem Gerechtigkeitsdefizit einen erheblichen sozialen Sprengstoff dar. Die wohl einzige Chance zu dauerhaftem Abbau der Arbeitslosigkeit – eben durch solidarische Umverteilung der Arbeit – gilt es deshalb entschlossen zu nutzen. Eine realistische Möglichkeit dafür besteht aber nur, wenn alle demokratischen Kräfte einschließlich Gewerkschaften und die Kirchen ihre Bemühungen vereinen.

Attac bietet dazu ein Podium mit seinem Workshop zur Arbeitsumverteilung am 1. und 2. April 2005 in Berlin (www.attac.de).

Einladung zum Workshop:

Ist Arbeitsumverteilung die Antwort?

Globalisierung, Massenarbeitslosigkeit, Arbeitszeitverkürzung / Arbeitsumverteilung

1. und 2. April 2005 in Berlin

Tagungsort:

MehringHof
 Gneisenaustraße 2
 10961 Berlin-Kreuzberg
Versammlungssaal + Blauer Salon

*Vom Bahnhof Zoologischer Garten mit der U9 Richtung
 RH Steglitz bis Berliner Straße,
 dann mit der U7 Richtung Rudow bis Mehringdamm*



I. Warum dieser Workshop?

Es ist an der Zeit, den Neoliberalismus zu stoppen und Spaltung sowie Entsolidarisierung zu bekämpfen. Der Neoliberalismus braucht im Norden wie im Süden die Massenarbeitslosigkeit. Sie ist der wirksamste Hebel, um durch permanente Drohungen mit Schließung von Betrieben oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen überall in der Welt eine Spirale der Lohnsenkung, der Arbeitszeitverlängerung, des Sozialabbaus in Gang zu halten und die Unternehmer von ihrer sozialen Verantwortung zu entlasten. Der Neoliberalismus missbraucht rücksichtslos die Ängste und Nöte der abhängig Beschäftigten, um eine Umverteilung von unten nach oben und von Süden nach Norden im Interesse einer reichen Minderheit in der Welt durchzusetzen. Massenarbeitslosigkeit ist somit eine der wichtigsten, vielleicht sogar die wichtigste Stütze der neoliberalen Hegemonie in der gegenwärtigen Globalisierung. Durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit auf aller BewerberInnen kann der Teufelskreis von Massenarbeitslosigkeit und der Abwärtsspirale des Sozialabbaus sowie der Armutproduktion durchbrochen werden.

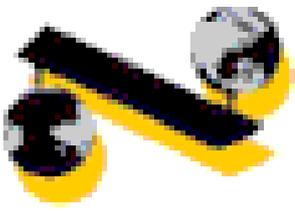
Die Zeit ist dafür reif, den Neoliberalismus durch ein am Menschen orientiertes Leitbild für *weniger Erwerbsarbeit und mehr Lebensqualität* abzulösen. Dazu bedarf es auch neuer gesellschaftlicher Allianzen aus Gewerkschaften und breiten zivilgesellschaftlichen Bewegungen, die Kraft und Dynamik entwickeln, um Tabus abzulegen und das historische Projekt der Neugestaltung der Arbeit anzupacken.

II. Charakter und Ziel des Workshops

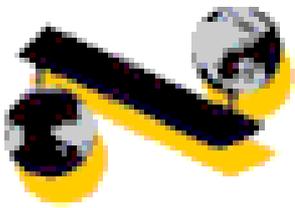
Adressaten und Teilnehmerkreis sind Experten und relevante Initiativen, die sich seit längerem innerhalb und außerhalb von attac mit dem Thema Arbeit, Arbeitszeitverkürzung/Arbeitsumverteilung (AZV/AU) beschäftigen, ergänzt um attac-nahe Initiativen und Verbände der Gewerkschaften, Kirchen, Umweltgruppen, Sozialverbände, Frauengruppen..

Ziel des Workshops ist es,

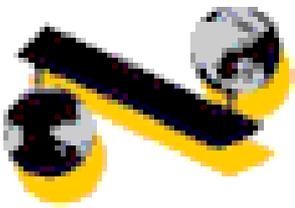
a) sich über Arbeitsumverteilung als wichtige Antwort auf Massenarbeitslosigkeit auszutauschen und sich dabei über alle Formen der Arbeit/Arbeitszeitverkürzung ein Bild zu verschaffen;



attac



attac



attac

- b) Facetten und Dimensionen der AZV/AU (u.a. 30-Stunden-Woche in Europa) unter Berücksichtigung der Lebensqualität, Grenzen des Wachstums und globaler Gerechtigkeit zu erörtern;
- c) sich mit positiven wie negativen Erfahrungen der 35-Stunden-Woche in den 80er Jahren und aktuell in Frankreich zu beschäftigen;
- d) Einfluss zu nehmen auf die drohende AZ-Richtlinie der EU;
- e) sich über die Bedingungen, Chancen, Allianzen und nächsten Schritte hin zu einer Kampagne zu verständigen.

Initiative Arbeit umverteilen in der attac-AG Arbeit in Würde

www.attac.de

Kontakt + Anmeldung Helmut Horst, T/ F: 030-8817851, e-Mail: adler.horst@t-online.de

Im MehringHof gibt es ein Restaurant; preiswerte Übernachtungsmöglichkeit z.B. im HOSTEL „Die Fabrik“, Schlesische Straße 18, 10997 Berlin; Rezeption Tel: 030-6117116, Büro Tel: 030-6118254

Mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

Freitag, 1. April 2005

Eröffnung > 16.00 Uhr <

Block I > 16.30 - 20.00 Uhr <

Neoliberale Globalisierung, globale Arbeitsumverteilung und Massenarbeitslosigkeit
Impulsreferate und Diskussion im Plenum: Peter Grottian (FU / Vom sozialen Protest zur radikalen Umverteilung), Mohssen Massarrat (attac, Wiss. Beirat / Arbeitsumverteilung als strategische Antwort zur neoliberalen Herausforderung), Winfried Wolf (Ex--MdB), Alexandra Wagner (FIA / Möglichkeiten innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung), Mag Wompel (labournet), Werner Sauerborn (Verdi)

Samstag, 02. April 2005

Block II > 9.00 - 12.00 Uhr <

Arbeitszeitverkürzung/Arbeitsumverteilung

A) *Strategien zur Arbeitsumverteilung:* Sybille Stamm (Verdi / Gewerkschaftliche Positionen zur AU), Stephan Krull (VW / Erfahrungen mit dem VW-Modell), Sylvia Skrap (Verdi / Ergebnisse der Verdi-AG AZ), Eckart Hildebrandt (WZ Berlin / Erfahrungen mit bisherigen Modellen der Arbeitszeitverkürzung), Dieter Klein (Rosa-Luxemburg-Stiftung / Situation in Ostdeutschland), Eva Emenlauer (Wirtsch.-Sen. Berlin / AU ist nicht die Antwort);
B) *Gesellschaftliche Gruppen:* Halina Bendkowski (Agentin für Feminismus und Geschlechterdemokratie), Arbeiterwohlfahrt (angefragt), Marion Drögsler (Arbeitslosenverband Berlin), Luzia Schneiders-Adams (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung), Tobias Michel (Betriebsrat Krupp-Krhs. Essen / Gesetzliche Arbeitszeitregelung in D. und EU)

Mittagessen > 12.00 - 13.30 Uhr <

Vertiefung und Resümee in Arbeitsgruppen > 13.30 - 15.00 Uhr <
Kampagne zur Arbeitsumverteilung, gesellschaftliche Akteure, weitere Aktivitäten

Kaffeepause > 15.00 - 15.30 Uhr <

Block III > 15.30 - 18.00 Uhr <

Die nächsten Schritte (Diskussion im Plenum)

- > Bericht der AG-Ergebnisse
- > Gesellschaftliche Akteure der Arbeitsumverteilung
- > Vorstellung und Koordination weiterer Aktivitäten

Vorwort

Wer sich selbst versteht, wie soll der aufzuhalten sein!

Werner Sauerborn, unser Referent von verdi in Baden-Württemberg hat dieses schöne Zitat von Bert Brecht als Überschrift seiner 10. und letzten These gewählt.

Es könnte das Motto unseres Workshops zur Beseitigung der Massenerwerbslosigkeit sein. Denn wir, die Initiatoren einer breiten zur Lösung dieses vielleicht wichtigsten gesellschaftlichen Problems, sind überzeugt, dass die Erwerbslosigkeit vor allem über eine drastische Arbeitszeitverkürzung beseitigt werden kann. Für uns ist die Frage dieses Workshops bereits positiv beantwortet, und wir wünschen uns sehr, dass wir nicht mehr aufzuhalten sind.

Dafür brauchen wir Mitstreiterinnen und Mitstreiter! Wir hoffen, sie u.a. unter den TeilnehmerInnen des Workshops, die wir als Multiplikatoren verstehen, zu finden.

Aber es gibt erfreulicherweise auch schon unter verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren die Einsicht, daß wir die Erwerbsarbeit umverteilen sollten. So hat der CDU-Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt an der Oder gerade bekundet, dass er keinen seiner Mitarbeiter entlassen, sondern bei verkürzter Arbeitszeit alle MitarbeiterInnen halten will.

Wir wissen, wie bedeutsam unser Thema ist. Bei über fünf Millionen Arbeitslosen ist klar: die Politiker der etablierten Parteien sowie die Großunternehmer und ihre Interessenverbände sind nicht in der Lage, das Problem zu lösen. Die Erwartungen in Wirtschaftswachstum, sozialen Kahlschlag und Steuergeschenke für Konzerne und Reiche haben sich als haltlos erwiesen: die Arbeitslosigkeit steigt weiter!

Wir haben einen Brief von Prof. Helmut Spitzley, der an der Uni Bremen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft forscht, erhalten, in welchem er seine Absage für den Workshop bedauert und uns bestärkt mit den Worten:

Der Workshop trifft politisch genau ins Herzstück der erforderlichen Strategie gegen Massenerwerbslosigkeit und wird wohl eben deswegen ein Kontrapunkt zu dem in der kommenden Woche stattfindenden Gipfel von Schröder/Fischer/Merkel/Stoiber darstellen.

In der Tat, der Gipfel hat nichts gebracht. Und das Festhalten an neoliberalen Strategien wird auch in Zukunft nichts bringen. Deshalb sind wir jetzt gefragt! Wir bekommen Unterstützung von allen vernünftig denkenden Menschen. GewerkschafterInnen, besonders von verdi, unterstützen unsere Bemühungen, weil sie wissen, dass ihr augenblicklicher Abwehrkampf gegen Arbeitszeitverlängerungen dadurch gestärkt wird.

Liebe Freundinnen und Freunde, wir benötigen für unser Projekt einen ganz langen Atem.
Doch wenn wir von der Richtigkeit unseres Tuns überzeugt sind und immer mehr Sympathisanten gewinnen, wird uns der Atem nicht ausgehen!

Dieser Workshop ist nach der Konferenz in Bochum vor wenigen Wochen die 2. Veranstaltung zu unserem Thema. Wir werden eine Dokumentation mit den Referaten unserer Referenten und Referentinnen erstellen und im Juni zu einem weiteren Workshop einladen, auf dem wir das von uns angestrebte „**Bündnis für Arbeitsumverteilung**“ forcieren und der Öffentlichkeit vorstellen wollen.

Für diesen Workshop habe ich eine Erklärung vorbereitet, die vorläufig als Grundlage für unsere Bemühungen dienen soll.
Ich wünsche uns einen guten Verlauf des Workshop und habe die Erwartung, dass er uns noch mehr Wissen vermittelt und uns noch mehr Lust auf unser Projekt machen wird.

Helmut Horst
attac AG Arbeit in Würde



*Helmut Horst propagiert das Bündnis für Arbeitsumverteilung auf dem Gründungsparteitag der **Wahlalternative Arbeit & soziale Gerechtigkeit (WASG)** in Dortmund am 8. Mai 2005.*



Wir danken der Rosa-Luxemburg-Stiftung für ihre Unterstützung!

Was ist eigentlich Arbeit?

Über die Bezahlung und Verteilung von Arbeit

Verena Dreißig

Feierabend. Frau Michalski fährt nach Hause. Unterwegs geht sie schnell im Supermarkt einkaufen, holt einige Hosen von der Reinigung ab, tankt und fährt anschließend in der Kita vor, um ihren Sohn Max abzuholen. Zu Hause angekommen, füllt sie die Wäschetrommel, gießt die Blumen, räumt die Küche auf, unterhält sich währenddessen mit Max und macht sich anschließend daran, das Abendessen vorzubereiten. Dabei denkt sie an die Bügelwäsche, die ihrer noch harrt, und an die Steuererklärung, die sie dieses Wochenende ein für allemal erledigen wollte.

Szenenwechsel. Herr Krause ist 55 Jahre alt und wurde vor 4 Jahren aus seinem Betrieb entlassen. Seine Chancen, noch einmal eine Stelle zu finden, sinken mit jedem Monat, der vergeht, rapide. Herr Krause hat sich damit mittlerweile mehr schlecht als recht abgefunden; zwar bewirbt er sich noch, aber in seinem Tagesablauf hat er sich inzwischen darauf eingestellt, dass es viele Zeitlöcher zu stopfen gibt. Er engagiert sich ehrenamtlich bei Amnesty International, hat angefangen zu malen und geht mittwochs mit Freunden kegeln, freitags zum Chor. Am Geld hapert es: Er ist ein so genannter Langzeitarbeitsloser, lebt von „Arbeitslosengeld II“ und erhält infolgedessen ein mehr als kärgliches Entgelt.

Frau Michalski und Herr Krause haben, soviel ist klar, ein unterschiedliches Pensum an Aufgaben zu bewältigen: Frau Michalskis Tag birgt schier vor Aufgaben, die sie zeitweise unter großen Stress bewältigen muss; Herr Krause dagegen hat eher das Problem, seine Stunden sinnvoll zu füllen. Bei näherem Hinsehen ergibt sich außerdem, dass beide zwar arbeiten, aber diese Arbeit nur in Frau Michalskis Fall, die einen festen Arbeitsplatz in der Versicherungsbranche hat, bezahlt wird. Herr Krause wird eher indirekt über das Arbeitsamt bezahlt. Doch was ist mit Frau Michalskis „Arbeit“ in Form von Hausarbeit, Sorge für ihren Sohn, der Steuererklärung? Ist das keine „Arbeit“, ist das ihr Freizeitvergnügen?

Unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten wird – und das ist nicht immer einzusehen - nur solche Arbeit als „Arbeit“ definiert, die auch entlohnt, d.h. mit Geld aufgewogen wird. Dass diese verengte Perspektive teilweise in die Irre führt, wird deutlich, als sich Frau Michalski etwas später entschließt, eine Haushälterin einzustellen. Nun, da sie die Haushälterin für das Kochen, Bügeln, Wäschewaschen, für den Einkauf und die Kinderbetreuung bezahlt, wird aus der Hausarbeit, die vorher Frau Michalski quasi „nebenher“ verrichtet hat, Lohnarbeit und damit volkswirtschaftlich relevante Arbeit, die in den Statistiken auftaucht - sofern die Haushälterin nicht „schwarz“ beschäftigt wird. Vorher wurde Frau Michalskis unbezahlte Haus- oder auch Subsistenzarbeit aus volkswirtschaftlicher Sicht als eine Art Freizeitbeschäftigung gehandelt, obwohl Frau Michalski, wenn ihr das zu Ohren käme, sicher entschieden widersprechen würde.

Wir alle arbeiten – einige mehr, andere weniger, einige bezahlt, andere unbezahlt. Eine bittere Wahrheit ist die, dass es Voll(zeit)beschäftigung für alle nie wieder geben wird. Vielleicht ist das auch ganz gut so: Wer will schon einen wöchentlichen „Washtag“ wie zu Großmutterns Zeiten einrichten, an der die Wäsche der ganzen Familie per Hand und im Dampfkessel

gewaschen wird? Eine Waschmaschine ist da doch um vieles einfacher zu bedienen. Die meisten würden sich wohl auch für das Traktorfahren entscheiden, wenn sie vor die Wahl gestellt würden, ob sie das Feld so oder per Hand, mit Egge und Pflug, beackern wollten.

Unser Problem ist, dass im Hinblick auf Arbeit im Augenblick wenig Ausgewogenheit, erst recht keine Gerechtigkeit besteht: Die, die einen Job haben, arbeiten täglich acht Stunden, oft sogar weit mehr: In Zeiten, in denen feste Stellen rar gesät sind, fürchten sie um ihren Arbeitsplatz und versuchen, einer möglichen Entlassung mit doppeltem Einsatz und Überstunden entgegen zu wirken. Dazu kommt die schon erwähnte unbezahlte Arbeit, die heute jeder von uns in einer immer komplexer werdenden Welt verrichten muss: Zeitraubende Telefonate mit Versicherungen, Kündigungsschreiben an die Telefongesellschaft, Überweisungen, die Steuererklärung, Behördengänge, Gänge zur Post, zum Markt, zum Schuster, in die Werkstatt, zum Baumarkt; dazu Reparaturen, die Putzerei, der Abwasch und der Müll, der darauf wartet, fein säuberlich getrennt hinuntergebracht zu werden. Und was das Schlimmste ist: Ein weiterhin steigender Teil der Bevölkerung – derzeit liegt er in Deutschland bei mehr als 5 Mio. Menschen – ist arbeitslos, leidet statt unter Stress unter einem Zuviel an Zeit und Muße, fühlt sich nutzlos, nicht anerkannt und von der Gesellschaft ausgeschlossen. Manche engagieren sich ehrenamtlich, andere ziehen sich ganz ins Privatleben zurück, manche geben sich auf.

Neue Visionen

Ein Schlüssel zur Lösung des Verteilungsproblems liegt in meinen Augen in einer gerechteren Verteilung der Lohnarbeit, einer Umverteilung von Arbeit. Die Losungen „Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden pro Woche“ und „Teilzeitarbeit für alle“ hören sich schön an – doch sind sie überhaupt umzusetzen?

Die Niederlande setzen schon seit Jahren auf Teilzeitarbeit und konnten durch gezielte Maßnahmen die Arbeitslosigkeit beträchtlich senken und sich dadurch aus einer massiven Wirtschaftskrise befreien. Diese Maßnahmen bestanden aus einer Steuerpolitik, die belohnt und Anreize bietet: Wer 20 Stunden pro Woche tätig ist, zahlt weit weniger Steuern als jemand, der 40 Stunden pro Woche arbeitet. De facto bedeutet das, dass sich vom Nettoverdienst her gesehen Vollzeitarbeit nicht wirklich lohnt. Deswegen haben sich in der Vergangenheit in den Niederlanden immer mehr Menschen dazu entschlossen, in Teilzeit zu arbeiten – und daneben entweder Kinder zu erziehen, Hobbys zu pflegen, sich ehrenamtlich zu betätigen oder einfach ein relativ ruhiges und beschauliches Leben zu leben.

Die Steuersenkungen wiederum wurden und werden dadurch möglich gemacht, dass der Staat an anderer Stelle einspart: Durch die Verringerung der Arbeitslosenquote müssen weniger Arbeitslose „durchgefüttert“ werden. Auf diese Weise spart der Staat, gibt diese Einsparungen an die Angestellten weiter, und es kommt nicht zu den gefürchteten Lohnausfällen, von denen in Zusammenhang mit Teilzeitarbeit so oft die Rede ist.

Ein Modell für Deutschland?

Möchte man dieses Konzept auf Deutschland anwenden, so fällt auf, dass dem unsere gegenwärtig besonders hohen Lohnnebenkosten entgegenstehen. In Deutschland „kosten“ Angestellte den Arbeitnehmer Lohnnebenkosten, und dies ist mit ein Grund, warum letztere es scheuen, statt einer Arbeitskraft in Vollzeit zwei Arbeitskräfte in Teilzeit einzustellen. Will

man jedoch Teilzeitarbeit dauerhaft verankern und fördern, dann ist es unumgänglich, auch Unternehmen und Arbeitgebern Anreize zu bieten, Teilzeitstellen zu schaffen. Daher müsste zukünftig das Gehalt brutto an den Arbeitnehmer ausgezahlt und ihm langfristig die Verantwortung für Abgaben, Versicherungen und Steuern übertragen werden.

Oh schöne neue Welt!

Stellen wir uns ein Deutschland vor, in dem diese kleinen, aber einschneidenden politischen Maßnahmen durchgesetzt würden. Was hätten sie für Auswirkungen?

- Es gäbe keine oder zumindest deutlich weniger Arbeitslose. Der Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze würde sich etwas legen, Arbeitnehmer würden wieder besser behandelt, vielleicht sogar wieder umworben werden. Der Druck, Überstunden abzuleisten, würde sinken.
- Die Freude an der Arbeit und entsprechend auch die Motivation zu arbeiten würden erheblich steigen. Damit würde auch die Produktivität des Einzelnen allgemein steigen.
- Die allgemeine Hektik und der Stress würden nachlassen. Menschen hätten mehr Zeit für das Privatleben, für Familie und Freunde. Eventuell würde die Geburtenrate steigen. Das ehrenamtliche Engagement würde zunehmen.
- Kinder könnten von ihren Eltern eher partnerschaftlich als bisher erzogen werden, beide Elternteile könnten sich ausgewogener um ihre Kinder kümmern. Frauen, besonders aber Alleinerziehende hätten geringere Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Noch ein häufig gehörtes Argument gegen die Einführung von Teilzeitarbeit gilt es zu entkräften: Dass Schlüsselpositionen nicht aufgeteilt, sondern nur mit einer einzigen Person in Vollzeit besetzt werden könnten. So argumentieren gerne Menschen, die sich selbst für unentbehrlich halten: „Ohne mich läuft der Laden eben nicht.“ Dass dieses Argument jedoch zum Teil stark konstruiert ist und oft nur das eigene Ego bedient, zeigt die Tatsache, dass auch in Institutionen mit Schichtdienst durchaus Kontinuität geschaffen werden kann – selbst bei wechselndem Personal. Im Krankenhaus beispielsweise wechseln sich mehrere Schichten ab - und trotzdem ist die Versorgung der Patienten gewährleistet. Der Informationsfluss zwischen den einzelnen „Schichten“ wird durch spezielle Dienstbesprechungen bzw. kurze Übergabegespräche aufrechterhalten. Auch Chefs können delegieren. Sie müssen es nur wollen.

Groovtys Lied



Rei-che wol-len rei-cher wer-den Rei che krie-gen nie ge - nug, Drum er - zähl-fen sie uns Mär-chen al-les Lug und al-les Trug Mit Ne-o- li-be-ral-en zu der a-so-zia-len von der so-zi-al-en zu der a-so-zia-len zu der a - so - zia - len Markt - wirt - schaft

Nach letztem Refr. folgt Schlussteil

Schlussteil:
Fade out - immer leiser werdend
Rei - che wol - len rei - cher wer - den
Rei - che

Text, Musik, Arrangement, Interpretation: © Groovty
GEMA-FREI – KOPIEREN UND AUFFÜHREN ERLAUBT
 Sie können den Song bei www.rreiche.de nicht als CD runterladen? Dann brennen wir Ihnen eine.
 Gegen 5-Euro-Schein als Unkostenbeitrag.
 Kontakt: Groovty, Brandshölle 1, D-73667 Kaisersbach, Tel. 071 84 / 21 66
KOMPLETTER TEXT HIER AUF DER RÜCKSEITE →

KLARTEXT ZUR SACHE – GEGEN DIE VERNEBLER DER INTERESSEN-GEGENSÄTZE

ZUR 1. STROPHE:

Zum einen ist unsere Gesellschaft den Gesetzmäßigkeiten des Kapitalismus unterworfen. Und da ist es normal, wenn das Kapital sich vermehren will. Zum anderen sind wir Menschen nach den Gesetzmäßigkeiten der Evolution entstanden. Und da ist es verständlich, wenn uns im Existenzkampf die unbewusste Angst packt, zu kurz zu kommen. Leider artet diese Angst häufig in grenzenlose Gier aus.

Diese Gier führt Kapitalisten auch dazu, die in unserer Gesellschaft aufwendenden Interessengegensätze zu vernebeln. Die meisten Zeitungen, so wie private Rundfunk- und Fernsehsender sind bereits im Besitz und unter Einfluss des Großkapitals und müssen deshalb in voraussetzendem Gehorsam ihre Informationspolitik entsprechend ausrichten. (Schere im Kopf!)

Darüber hinaus wird von Kapitalisten Meinungsführerschaft organisiert. Dafür nur ein Beispiel von vielen: Das Bündnis „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ (INSM), das von der Metallindustrie mit rund 10 Millionen Euro im Jahr unterstützt wird. Es beeinflusst die Medien und auch die Politiker unter den Stichworten „Reform“ und „Eigenverantwortung“ mit allem, was der Wirtschaft nützt. Medien, die dagegenhalten, werden durch Entzug von Werbeaufträgen diszipliniert.

ZUR 2. STROPHE

Natürlich schaffen technologischer Vorsprung und Automation auch Arbeitsplätze im globalen Wettbewerb. Aber noch viel mehr Arbeitsplätze gehen durch Computerisierung der Büros und automatische Fertigung in manchen leeren Hallen verloren. Soll Vollbeschäftigung trotzdem erhalten bleiben, muss logischerweise die verringerte Arbeit auf mehr Menschen verteilt werden – durch kürzere Arbeitszeiten. Das ist in vielen Fällen machbar, wenn auch nicht in allen.

Die Besitzer der Produktionsmittel wehren sich dagegen. Sie wollen den Profit durch Automation und Rationalisierung allein einstecken. So wurden auch im Jahre 2004 wieder Rekordgewinne eingefahren. Statistiken zeigen uns, wie dabei Reiche immer reicher werden und die Armen ärmer. Das soll so weitergehen. Nach dem Motto „Angriff ist die beste Verteidigung“, verlangen die Unternehmer von den Beschäftigten sogar, sie sollen für den gleichen Lohn länger arbeiten. Das läuft auf Lohnsenkung hinaus. Und es erspart den Unternehmern Neueinstellungen. Mehr Arbeitsplätze wird es dadurch kaum geben, höchstens mehr vollautomatische Produktionsstrassen.

In vielen (nicht in allen!) Produktionszweigen machen die Lohnkosten ohnehin einen so kleinen Bruchteil der Gesamtkosten aus, dass sie kaum eine wesentliche Rolle spielen. Sonst wäre Deutschland auch nicht Exportweltmeister.

ZUR 3. STROPHE:

Das Schlechtreden des Standortes Deutschland geht hauptsächlich von den Unternehmern aus, um die Arbeitnehmer einzuschüchtern. Diese sollen gar nicht erst auf die Idee kommen, an den riesigen eingefahrenen Gewinnen teilhaben zu wollen. Arbeitskräfte werden bei uns meist entlassen, weil sie durch Automation und Rationalisierung nicht mehr gebraucht werden, aber nicht deshalb, weil sie zu teuer sind.

Die Unternehmer jammern über zu hohe Abgaben. Aber im internationalen Vergleich zahlen sie wenig Steuern. Die großen deutschen Kapitalgesellschaften beteiligen sich, verglichen mit den vergangenen Jahren, kaum an der Finanzierung des Staates und der Gesellschaft – obwohl ihre Gewinne wieder kräftig wachsen.

„Steuern rauf, Herr Minister!“ verlangte DIE TAGESZEITUNG [taz] deshalb und wies auf die sensationell niedrige Steuerquote in Deutschland hin. Erhöhte Steuereinnahmen könnten in die Sozialsysteme fließen, um die Beiträge zur Arbeitslosen- und Krankenversicherung zu senken. Denn die stellen angesichts der Bevölkerungsentwicklung wirklich ein Problem dar.

ZUR 4. STROPHE:

Neoliberale Wirtschaftstheorien werden von Wirtschaftsverbänden und Industrie gefördert. Unter anderem mit dem Ziel, den Staat aus möglichst vielen Bereichen herauszulängen. Versorgungsaufgaben, wie Post, Bahn, Energie- und Wasserversorgung, Straßennetz, Arbeitsvermittlung, Sozial- und Krankenversicherung etc. sollen nach neoliberalen Vorstellungen weitgehend privatisiert und vom freien Spiel des Marktes geregelt werden. Aber:

Der Markt braucht zum Funktionieren Wettbewerb. Der ist in den genannten Bereichen oft schlecht möglich. Und der Markt regelt nur das, womit Geld zu verdienen ist. Arme Alte und Kranke, Umwelt und Klima interessieren ihn darum nicht.

Die „Reformen“ der letzten Zeit wurden massiv von neoliberalen Ideen geprägt. Die „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ (INSM) finanziert dafür die Produktion von Fernsehbeiträgen, kooperiert mit verschiedenen Medienunternehmen und platziert ihre Fürsprecher geschickt in vielen Zeitungen. So sollen Positionen mehrheitsfähig gemacht werden, die auf Werte wie soziale Gerechtigkeit oder Ökologie keine Rücksicht nehmen.

Dieser Rieker, Initiator von „Klarheit in die Politik“ sagte, dass er seine neoliberale Stiftung erfolgreich fände, wenn 2006 „Soziale Gerechtigkeit“ zum Unwort des Jahres gewählt würde. Für dieses Ziel will er in der Wirtschaft 100 Mio. Euro einsammeln.

Gegen diesen Raubtierkapitalismus tritt ATTAC an.

1. STROPHE

*Reiche wollen reicher werden
Reiche kriegen nie genug
Drum erzählen sie uns Märchen
Alles Lug und alles Trug
Sie kaufen heimlich still und leise
Alle einflussreichen Kreise
Keiner traut sich mehr zu sagen
Was die Reichen mit uns wagen:*

REFRAIN NACH JEDER STROPHE

*Mit Neoliberalen zu der asozialen
Von der sozialen zu der asozialen
Zu der asozialen Marktwirtschaft*

2. STROPHE

*Die Computer und Roboter
Machen Arbeit immer knapper
Trotzdem soll'n wir länger schaffen
Die denken wir sind dumme Affen
Sie erzählen uns Geschichten
Wenn wir auf mehr Geld verzichten
Ja dann wird sich das schon lohnen
Dann gibt's Arbeit für Millionen*

3. STROPHE

*Und dann jammern sie vom Standort
Und stellen Automaten auf
Und entlassen tausend Leute
Und der Aktienkurs geht rauf
Heute muss sich alles rechnen
Heute zählt nur noch das Geld
Das die Reichen dann verschieben
Ganz global in alle Welt*

4. STROPHE

*Sie erzählen uns Geschichten
„Ja der Markt wird alles richten“
Ach es kann sie nichts erschrecken
Wer arm und krank ist, muss verrecken
Sie fördern wilde Theorien
So wie im Dschungel soll es sein
Weil dann die Reichen mehr verdienen
Die Umverteilung klappt schon fein*

Text, Musik, Arrangement, Interpretation: © Groovy
Sie können den Song bei www.reiche.de nicht als CD runterladen? Dann brennen wir Ihnen eine.
Gegen 5-Euro-Schein als Unkostenbeitrag.
Kontakt: Groovy, Brandhölle 1, D-73667 Kaisersbach, Tel. 071 84 / 21 66

NOTEN MIT GITARRENAKKORDEN HIER AUF DER RÜCKSEITE →

Gobalisierung und solidarische Umverteilung der Arbeit

30 Stundenwoche für Europa: Weniger Arbeit und mehr Lebensqualität

Mohssen Massarrat / Wissenschaftlicher Beirat attac

(Gliederung seines Vortrages)

I. Die zwei Hauptursachen der Massenarbeitslosigkeit in entwickelten Industrieländern

- Produktivitätssteigerung
- Produktionsverlagerung ins Ausland: Globale Umverteilung der Arbeit

Beide Entwicklungen sind unvermeidbar

II. Die Antwort des Trios: Unternehmer, Parteien und Regierungen auf Massenarbeitslosigkeit:

- Theoretische Annahmen
- Mehr Arbeitsplätze durch mehr Wachstum
- Wachstum dann, wenn die Arbeitskosten und Unternehmenssteuern sinken und die Wettbewerbsfähigkeit steigt

Kritik:

- Hohe Wachstumsraten sind in Europa weder möglich, noch wünschenswert
- Wachstum führt nicht automatisch zu mehr Beschäftigung, da die Produktivität gleichzeitig ansteigt
- Kostensenkung steigert zwar die Unternehmensgewinne, führt aber nicht zwangsläufig zu mehr Beschäftigung
- Beschäftigungspolitik auf Grund fragwürdiger Annahmen durch Steuergeschenke, Abbau von Sozialleistungen, Arbeitszeitverlängerung, Hartz IV
- Der Sinn moralischer Appelle an Unternehmer, in Deutschland zu investieren

Die Politik steckt in neoliberaler Falle

III. Exkurs: Neoliberalismus als Strategie der Reichen

- Ende des Keynesianischen Klassenkompromisses in den 70er Jahren
- Die Stunde der Share Holder Values (der Reichen) schlägt. Das Rad der Geschichte wird zurückgedreht.
- Liberalisierung/Deregulieren, Privatisierung, Flexibilisierung: Bausteine einer offensiven Ideologie zur Bildung einer hegemonialen Allianz
- Massenarbeitslosigkeit als Politik. Denn Beschäftigungsunsicherheit schwächt die Verhandlungsmacht der Lohnseite
- Die großen multinationalen Konzerne (MNK) bestimmen die Politik, indem sie alle gegeneinander ausspielen

- Die Profitraten sind gestiegen, die Investitionsraten der Multinationalen Konzerne sind aber auf das Niveau der sechziger Jahre gesunken.
- Die Folge ist gigantische Vermögenskonzentration: auf 370 MNK (1 % aller Großunternehmen) entfallen 40 % des Welthandels mit 33 % der Weltproduktion

IV. Soziale Alternative: Solidarische Umverteilung der Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung (AZV) z. B. auf 30 Stundenwoche

Drei Dimensionen einer Strategie für die Zukunft der Arbeit

1. Arbeitszeitverkürzung
2. Globale Mindeststandards in den Transformationsländern und gesetzlicher Mindestlohn in den EU-Staaten
3. Grundeinkommen als Voraussetzung für Menschenwürde und alternative Lenkungsformen jenseits der Erwerbsarbeit

V. Arbeitsumverteilung als gesamtgesellschaftliches Projekt:

1. AZV ist keine Rechenaufgabe, sie muss unter ungünstigen Rahmenbedingungen politisch durchgesetzt werden, und zwar aus der Defensive heraus
2. AZV mit vollem Lohnausgleich ist eine Sackgasse
 - Führt zu höherer Arbeitsverdichtung
 - Erhöht den Druck, steigende Kosten auf die Dritte Welt abzuwälzen (WTO, Überproduktion von Rohstoffen und Agrarprodukte) und verstärkt den unfairen Handel
 - Treibt die Medien und den Mittelstand in das neoliberale Allianzlager
 - Moralisch gegenüber Arbeitslosen fragwürdig.
3. AZV mit gestaffeltem Lohnausgleich und Einbeziehung aller sinnvollen Formen der Arbeitszeit
 - AZV von 35 Stunden durchschnittliche Arbeitszeit in 2003 auf 30 Stunden in 2010 = 14,3 %
 - Kein Lohnausgleich für 32 % der höheren Lohngruppen Einkommensverzicht bis 2010 insgesamt ca. 40 Mrd. • bzw. 2.860 • pro Kopf
 - Verzicht auf Jahreseinkommen von ca. 400 • gegenüber mehr Freizeit von ca. 5 Stunden in der Woche
 - Lohnausgleich für 68 % unterer Lohngruppen bis 2010 im Umfang von 110 Mrd. •
 - Demgegenüber stehen Kosten der Arbeitslosigkeit von jährlich ca. 110 Mrd. •

Kein Einkommensverzicht und Gewinn an Freizeit

- Neue politische Allianzen wären dann möglich: Arbeitslose, Teile der Kapitalfraktionen, Teile der politischen Parteien und Gewerkschaften und soziale Bewegungen
4. AZV als Gesamtgesellschaftliches Projekt
 - Neue Qualität der Beziehungen in der Familie
 - Neue Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, Weiterbildung, ehrenamtliches Engagement für das Gemeinwohl
 - Stärkung der Demokratie

Arbeit / Arbeitszeit / Arbeitszeitverkürzung Oder: Geld ist genug da!

Winfried Wolf / Ex-MdB PDS

Werden die aktuellen Arbeitslosenzahlen nur vorsichtig um die jüngsten statistischen „Beschönigungen“ bereinigt, so steigt derzeit die Massenerwerbslosigkeit weiter - trotz eines bescheidenen Wirtschaftswachstums. Die Massenerwerbslosigkeit ist mehr denn je das zentrale gesellschaftliche Thema und der wichtigste Faktor, der die Kräfte, die für Demokratie, für gesellschaftliche Emanzipation und für Sozialismus eintreten, schwächt. Die Hartz-IV-Gesetze spitzen diesen zersetzenden Prozess nochmals zu. Jeder Noch-Beschäftigte hat vor Augen, in welche soziale Tiefen er fallen kann. Hunderttausenden Erwerbslosen droht ein Verelendungsprozess. Den Bossen eröffnen sich immer neue Möglichkeiten, Beschäftigte zu längeren Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich zu zwingen – womit erneut die Arbeitslosigkeit steigt. Die Chancen, Erwerbslose gegen „Arbeitsplatzbesitzer“ auszuspielen, erhöhen sich. Wir erleben damit neue und für Gewerkschaften und Linke gefährliche Spaltungen der Gesellschaft – Spaltungen, die die wahre Spaltung in Klassen überdeckt. Wer derart in der Defensive steht und immer neu – wie einige Gewerkschaftsführungen - nachgibt, wird eine Spirale der Schwächung auslösen und immer mehr Mitglieder verlieren – was zu neuem Verzichtsdenken Anlass geben kann. Der aktuelle Kapitalismus wird „aus sich heraus“ die Schwäche der Gewerkschaften gnadenlos ausnutzen. Es wird keinen Trend zurück zu mehr Beschäftigung geben – ganz im Gegenteil. Umgekehrt müssen die Linke, die Gewerkschaften und Erwerbsloseninitiativen ein eigenes Projekt entwickeln und dies mit der Kampagnen „Nein zu Hartz2 und den neuen Montags-Demos verknüpfen. In dieser Situation könnte eine breit angelegte Kampagne für eine weitreichende **Senkung der Arbeitszeit** bei vollem Lohnausgleich Beschäftigten und Arbeitslosen eine Perspektive weisen und aus der Defensive heraus führen. „Weitreichend“ meint z.B. eine Reduktion der Arbeitszeit von derzeit real im gesamtdeutschen Durchschnitt rund 38 Stunden auf 30 Stunden oder um rund 25 Prozent. Eine solche Kampagne müsste von vornherein auf eine europaweite Arbeitszeitreduktion zielen.

Heinrich von Pierer (Siemens) und Jürgen Schrempp (DaimlerChrysler) machen derzeit Schlagzeilen. Ihnen gelang die Erpressung der Belegschaft – die Durchsetzung von längeren Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich. Das macht aus Sicht des Kapitals seit Jahrhunderten Sinn. Da allein menschliche Arbeit Werte und Reichtum schafft und Grundlage des Heißhungers nach Profit und Profitmaximierung ist, besteht seit Existenz des Kapitalismus die zentrale Frage in dem Dreiklang: Wieviele Menschen in absoluter Zahl kann das Kapital ausbeuten (Zerstörung von Subsistenz-Wirtschaften – z.B. mit der EU-Osterweiterung in der polnischen Landwirtschaft)? Wie lange kann der individuelle Arbeitstag - also die Ausbeutung der Ware Arbeitskraft - ausgedehnt werden (theoretisch liegt die Grenze bei 24 Stunden)? Wie viel oder besser wie wenig muss dafür an Arbeitslohn (v) gezahlt werden oder wieviel des Werts, der in einem Arbeitstag erstellt wird, kommt als Mehrwert (m) direkt dem Kapital bzw. den Kapitaleignern zugute (der Angriff der Bosse auf die Arbeitszeit folgt nicht wegen niedriger Profite, sondern auf Basis hoher Gewinne. Genug ist eben nicht genug, sondern macht heißhungrig)? Es liegt nahe, **den Kampf zur Arbeitszeitverkürzung in seinem historischen Kontext** zu sehen. Die Geschichte der Arbeiterbewegung durchzieht der Kampf zur Reduktion des Arbeits

tags, der Arbeitszeit - bei gleichzeitigem Kampf um einen als "angemessen" erscheinenden Arbeitslohn. Und das ist zusammen immer ein Kampf zur Begrenzung der Ausbeutung in Zeit und Wert.

Marx legte dar, dass „die Festsetzung eines normalen Arbeitstags das Resultat eines vielhundertjährigen Kampfs zwischen Kapitalist und Arbeiter“ ist. Er beschreibt diesen Kampf in Kapital Band 1, Kapitel VII, "Der Arbeitstag", derart plastisch, dass die Lektüre immer wieder neu Sinn macht.

Es gab den jahrzehntelang andauernden Kampf in England um die 10-Stunden-Bill, dessen Teilerfolge in der Mitte des 19. Jahrhunderts in Gesetzesformen gegossen wurden. Es gab den Kampf in Nordamerika um den 8-Stunden-Tag, der bereits 1866 auf dem allgemeinen Arbeiterkongress von Baltimore in klassischer Weise formuliert wurde: "Das erste und große Erheischnis der Gegenwart, um die Arbeit dieses Landes von der kapitalistischen Sklaverei zu befreien, ist der Erlass eines Gesetzes, wodurch acht Stunden den Normalarbeitstag in allen Staaten der amerikanischen Union bilden sollen." Es gab die 8-Stunden-Gesetzgebung nach der Novemberrevolution 1918 in Deutschland. Und es gab den Kampf für Arbeitszeitverkürzung nach dem Zweiten Weltkrieg: in Westdeutschland zunächst (in den fünfziger Jahren) mit der Kampagne um die 5-Tage-Woche (mit dem patriarchalen Slogan "Samstags gehört Papa mir!") und in den achtziger Jahren mit der Kampagne für die 35-Stunden-Woche. Obgleich die dann erzielten Beschlüsse zur 35-Stunden-Woche aufgeweicht und deren Umsetzung über eine viel zu lange Zeit ausgedehnt wurde, sei festgehalten: In der gesamten Zeit 1974 bis 2004 gab es nur eine einzige Periode, in der die Massenerwerbslosigkeit in Westdeutschland über fünf Jahre hinweg nicht mehr stieg und auch deutlich sank - das waren die Jahre, die auf die Umsetzung der 35-Stunden-Woche folgten. 1986-1988 stagnierte die offizielle Arbeitslosenzahl in der BRD bzw. in Westdeutschland bei 2,2 Millionen. 1989 sank sie auf 2,037 Millionen, 1991 nochmals auf 1,689 Millionen. Seit 1992 steigt sie erneut an.

Die zentrale Frage des Lohnausgleichs

Es erscheint bereits kühn, heute das Thema Arbeitszeitverkürzung als aktuell zu bezeichnen. Tollkühn mag es anmuten, dann auch noch für einen Lohnausgleich zu plädieren. Stattdessen wird argumentiert, eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich – also bei Einkommensverzicht – sei angesichts der Kräfteverhältnisse und der finanziellen Umstände (passable Verdienste in einigen Sektoren) der geeignete Weg. Es sind drei Aspekte, weshalb dies aus meiner Sicht in eine Sackgasse führen muss.

Eine Kampagne für Arbeitszeitverkürzung mit Lohn- und Gehaltsverzicht schließt eine breite Unterstützung durch die Gewerkschaften aus. Sie ist "bündnistechisch" fatal.

Die bisherigen historischen Kampagnen für Arbeitszeitverkürzung waren immer mit (weitgehendem) Lohn- und Gehaltsausgleich verbunden. Nie handelte es sich um Kampagnen, in denen die Gewerkschaften und Lohnabhängigen von vornherein den Kapitalisten mit dem Lockruf entgegentraten: "Für Euch soll es kostenneutral sein." In früheren Zeiten spielte das Argument Lohnausgleich nicht die zentrale Rolle, weil nicht nach Stunden, sondern nach Arbeitstag oder Arbeitswoche bezahlt wurde - und die Forderung nach einem verkürzten Arbeitstag oder einer kürzeren Arbeitswoche automatisch einen Einkommensausgleich implizierte. In den achtziger Jahren, beim Kampf um die 35-Stunden-Woche, war das Thema Lohn- und Gehaltsausgleich allerdings zentral. Die Kampagne funktionierte erst dann, als die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung unzweideutig mit dem Lohn- und Gehaltsausgleich verknüpft war.

Eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung kann auch heute nur **mit den Gewerkschaften als zentraler Kraft** durchgeführt werden. Eine Orientierung auf einen (weitgehenden) Lohnverzicht wird jedoch von vornherein einen großen Teil der gewerkschaftlichen Kräfte ausschließen und bestenfalls äußerst rechte oder elitäre Kreise im gewerkschaftlichen Lager interessieren. Das ist keineswegs so, weil in den Gewerkschaften das "Besitzstandsdenken" vorherrschen würde. Die Gewerkschaften und insbesondere die fortschrittlichen Kräfte in ihnen können für Arbeitszeitverkürzungen nur bei Lohnausgleich eintreten, weil die Höhe der Löhne und Gehälter für die große Mehrheit der Lohnabhängigen und der gewerkschaftlich Organisierten nicht den entsprechenden Spielraum für einen Lohnverzicht von mehr als 25 Prozent bietet. (Die Reduktion der Arbeitszeit von derzeit rund 38 auf 30 Stunden entspricht einer Reduktion um 21,1 Prozent oder um gut ein Fünftel. Das durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst eines Arbeitnehmers lag 2001 im Westen bei 2817 Euro und im Osten bei 2013 Euro; davon ein Verzicht von 20 Prozent macht im ersten Fall 563 Euro und im zweiten Fall 403 Euro aus. Auf Nettobasis gerechnet wirken sich die Verluste noch drastischer aus.

Der Verweis, es gebe Gruppen von "gut Verdienenden" überzeugt nicht. Es wird immer schwierig sein, die Grenze zwischen Schlecht-, Normal- und Gutverdienenden zu ziehen. Solche Grenzziehungen werden immer entsolidarisierende Effekte zeitigen.

Zum zweiten hat eine Kampagne für Arbeitszeitverkürzung und für 30-Stunden bei weitgehendem Lohn- und Gehaltsverzicht volkswirtschaftlich und hinsichtlich des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses kontraproduktive Auswirkungen.

Sie zielt auf eine deutlich größere Zahl von Beschäftigten, von denen individuell jeder deutlich weniger als bisher an Einkommen erhalte, deren Gesamtbeschäftigung also für die Unternehmer finanziell "neutral" sein würde. Die Nachfragekraft der lohnabhängig Beschäftigten bleibt also dieselbe. Dies obgleich wir mit einiger Berechtigung sagen - und obgleich die Keynesianer betonen -, die hinter der Produktion zurückbleibende Massennachfrage sei ein wichtiger Krisenfaktor. Im propagierten Modell würde es zusätzlich zu einem erheblichen Produktivitätsanstieg kommen, da die größere Zahl von Lohnabhängigen, die im Schnitt deutlich weniger arbeiteten, mit einer höheren Arbeitsproduktivität eingesetzt werden könnte. Es würde sich verstärkt um "frische Arbeitskräfte" handeln. Die dadurch erhöhte Produktivkraft mit deutlich höherem Produktions-Output stieße noch stärker als zuvor an die Schranke der zurückbleibenden ("eingefrorenen") Massennachfrage. Kapital würde noch mehr als bisher Anlage in spekulativen Sektoren suchen, die Orientierung auf den Export würde erhöht usw.

Drittens schließlich würde eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung mit Einkommensverzicht völlig negieren, dass Geld genug da ist - bei den Konzernen, Banken, Unternehmen, Reichen und Vermögenden - und zwar in einem Umfang ausreichend vorhanden ist, um im Fall einer 30-Stunden-Woche einen vollen Lohn- und Gehaltsverzicht zu finanzieren.

2003 lag die Summe der Bruttolöhne und -gehälter bei 909,4 Milliarden Euro, die Summe der Nettolöhne und -gehälter bei 588,3 Milliarden Euro. Jeweils ein Fünftel davon, also der zur Debatte stehende Einkommensausgleich macht, damit auf Bruttoebene 182 Milliarden Euro und auf Nettoebene 118 Milliarden Euro pro Jahr aus. Zur Debatte steht in erster Linie ein Ausgleich auf Nettoebene, also ein Ausgleich für die Einkommensbezieher, zumal der Staat und die Sozialkassen im Fall einer massiv sinkenden Erwerbslosigkeit stark entlastet werden würden. Wenn die derzeit 33,5 Millionen abhängig Beschäftigten um ein Fünftel weniger arbeiten, benötigt man rein rechnerisch 6,7 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte. Real wären es weniger, weil es

weitere Produktivitätsfortschritte gibt. In jedem Fall würde das offizielle Heer von 4,5 Millionen Erwerbslosen Beschäftigung finden. Das würde rund 100 Milliarden Euro Einsparungen an Geldern bringen, die bisher für die Finanzierung der Erwerbslosen bezahlt werden müssen (an Unterstützungen, Steuerausfällen usw.). Rechnen wir zu diesem Betrag ein paar Posten, um die allein in den letzten sechs Jahren die Unternehmen, Reichen und Vermögenden entlastet wurden, dann kommen wir auf weitere rund 50 Milliarden Euro pro Jahr, um einen solchen Lohn- und Gehaltsausgleich finanzieren zu können. Allein die jüngste Entlastung der Kapitalgesellschaften bei der Körperschaftssteuer kostet den Staat pro Jahr gut 20 Milliarden Euro, die Abschaffung der Versteuerung des Verkaufs von Unternehmensbeteiligungen kostet jährlich rund 10 Milliarden Euro, die Entlastung durch die Aufgabe der Vermögenssteuer beläuft sich auf weitere 10 Milliarden Euro pro Jahr, die Entlastung der sehr gut und Bestverdienenden durch die letzten zwei Stufen der Steuerreform brachte weitere 15 Mrd. Euro Steuerreduktion pro Jahr. Schließlich gibt es natürlich die Profite selbst, die weiterhin auf sehr hohem Niveau liegen. Kurzum: Ein Einkommensausgleich lässt sich gut finanzieren - Geld ist genug da.

Nun gibt es das Argument: Was tun, wenn es im Fall einer wirksamen Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung mit Einkommensausgleich zu einer massenhaften, flächendeckenden Kapitalflucht kommt? Droht nicht Siemens bereits heute, Betriebsteile mit rund 10.000 Beschäftigten ins Ausland zu verlegen?

Das Argument ist ernsthaft, kann jedoch relativiert werden. Zunächst besteht die Tendenz zur Kapitalverlagerung in gewissem Maß ohnehin. Sie trägt bereits zur Massenerwerbslosigkeit bei - und darauf antwortet eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung. Sodann ist festzustellen, dass die Drohungen mit Arbeitsplatzverlagerungen in der Regel bloße Drohungen zwecks Erpressung sind. Die Kernbestandteile der Produktion großer Konzerne blieben bisher in der Regel im "Mutterland" des jeweiligen Unternehmens, obgleich manche "Standortbedingungen" anderswo wesentlich günstiger sind. Das hat wesentlich mit dem inneren Verhältnis von Konzernen und Nationalstaat zu tun, damit, dass diese Unternehmen von „ihrem“ Nationalstaat bzw. von dessen Regierung erhebliche wirtschaftspolitische Vorteile beziehen. Bisher jedenfalls reist Siemens-Chef Heinrich von Pierer gerne mit Kanzler Schröder nach China, um fette Großaufträge an Land zu ziehen. Ob er solches auch mit dem polnischen Ministerpräsidenten tun würde und ob dies ähnlich effektiv sein würde, darf füglich bezweifelt werden. Des weiteren ist zu bedenken, dass die hier debattierte Kampagne für Arbeitszeitverkürzung für die gesamte EU vorgeschlagen wird. Sie zielt also auf kürzere Arbeitszeiten in einem Wirtschaftsblock ab, der nach außen durchaus über gewisse Abschottungsmechanismen verfügt. Käme es zu einer solchen Kampagne, so müssten die Arbeitszeiten in Ost- und Mitteleuropa, in Portugal und Spanien oder in Irland und Griechenland stärker reduziert werden als diejenigen in der BRD und Frankreich. Der Anreiz für Kapitalverlagerungen innerhalb der EU würde sich also tendenziell reduzieren.

Schließlich sei darauf verwiesen, dass jede historische Verbesserung, die in der Geschichte der Arbeiterbewegung und in den modernen Gesellschaften erkämpft wurde - sei es die 10-Stunden-Bill, sei es die Sozialversicherung, sei es die 5-Tage-Woche - niemals verwirklicht worden wäre, hätte man auf diejenigen gehört, die mit solchen Drohungen auftraten. Es sollte bedacht werden, dass wir von einem **historischen Kampf** reden: die Massenerwerbslosigkeit ist die furchtbare Geißel, die in Armut treibt, mit der die Gesellschaften zersetzt werden, die Militarismus zeitigt und neue Kriege fördert und die letzten Endes ein Überleben der menschlichen Gemeinschaft auf dem Planeten Erde in Frage stellt. Wer Nein sagt zu dieser Erpressung, wer erkennt, dass der gegenwärtige Gang der Dinge in eine nicht enden wollende Spirale des Sozialdumpings, der wechselseitigen Erpressung, der Armutproduktion in Süd, Nord, West

und Ost führt, der wird früher oder später auch Grundsatzfragen aufwerfen müssen - so die Frage nach dem Eigentum an den großen gesellschaftlichen Produktions- und Finanzmitteln. Eine breit angelegte Kampagne zur Kapitalflucht als Antwort auf eine moralisch berechtigte breite Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung mit Einkommensausgleich wird diese Fragen für breite Schichten der Bevölkerung aufwerfen.

Ein Plädoyer für eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung ist also nicht ein Plädoyer für eine beliebige Flickschusterei. Es ist ein Plädoyer für einen gesellschaftlichen Aufbruch gegen das Abbruchunternehmen Kapitalismus. Als in der IG Metall in den siebziger Jahren für die Zielsetzung 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich geworben wurde, da bezeichneten zunächst die meisten Gewerkschaftsführer diese Zielsetzung als „unrealistisch“. Als dann Mehrheiten für diese „unrealistische Position“ in der IG Metall und in anderen Gewerkschaften erkämpft waren und als die Kampagne konkret geführt wurde, da erklärte Kanzler Kohl, diese Zielsetzung sei „dumm, töricht und absurd“. Der damalige IG Metall-Führer Franz Steinkühler antwortete: „Herr Kohl hat unsere Forderung nach der 35-Stunden-Woche absurd und dumm genannt. Der Respekt vor dem Amt, das Herr Kohl innehat, hindert uns, auf dem gleichen Niveau seine Äußerung und seine Amtsführung zu werten. Aber eines sollte man doch sagen: Es wäre für Herrn Kohl noch besser, durch Schweigen den Eindruck von Unfähigkeit zu erwecken als durch Reden den letzten Zweifel zu beseitigen.“

Die Gewerkschaften konnten damals ihre Ziele weitgehend durchsetzen. Voraussetzung dafür war eine breit angelegte Kampagne und ein sehr politisches, emanzipatorisches und antipatriarchales Verständnis von Arbeitszeitverkürzung. Voraussetzung war aber auch, dass diejenigen, die diese Kampagne angingen, wussten, dass der Gegner - die Unternehmerverbände, die Eigner der großen Kapitalien, die Bundesregierung - in einer breiten Kampagne frontal angegangen werden mussten. Und dass sie dabei eine deutliche, klare Sprache pflegten.

In diesem Sinne wäre eine Kampagne zur europaweiten Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln und zu konkretisieren. Damit würde ein neues Kapitel in diesem Jahrhunderte währenden Kampf aufgeschlagen, den Karl Marx wie folgt zusammenfasste: „Zum Schutz gegen die Schlange der Qualen müssen die Arbeiter ihre Köpfe zusammenrotten und als Klasse ein Staatsgesetz erzwingen, ein übermächtiges gesellschaftliches Hindernis, das sie selbst verhindert, durch freiwilligen Kontrakt mit dem Kapital sich und ihr Geschlecht in Tod und Sklaverei zu verkaufen. An die Stelle des prunkvollen Katalogs der ´unveräußerlichen Menschenrechte´ tritt die bescheidene Magna Charta eines gesetzlich beschränkten Arbeitstags, die ´endlich klarmacht, wann die Zeit, die der Arbeiter verkauft, endet, und wann die ihm selbst gehörige Zeit beginnt.“

Anmerkungen zum Entwurf einer Attac-Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsumverteilung

Mag Wompe! / Labournet

So unzweifelhaft eine (drastische) Verkürzung der Arbeitszeit aus beschäftigungspolitischen und m.E. noch mehr Humanisierungsgründen notwendig ist, so eindeutig empirisch belegt scheint die Tatsache, dass von der Mehrheit der Beschäftigten die Länge der Arbeitszeit als ein nachrangiges Problem und Verhandlungsgröße gegenüber der vermeintlichen Arbeitsplatzsicherung wahrgenommen wird. Daher halte ich es für zwingend notwendig, eine solche arbeitszeitpolitische Kampagne in weiterreichende quantitative und v.a. qualitative Ziele einzubetten.

Diese werden anhand von Fragen und Anmerkungen angerissen, die sich zu den zur Tagung am 1.4. in Berlin vorliegendem Thesenpapier (Entwurf vom 15.1.05) sowie Aufruf „Arbeit solidarisch umverteilen“ aufdrängen, und nachfolgend stichwortartig aufgelistet werden:

1. Ist Erwerbslosigkeit an sich ein „mensenunwürdiges Dasein“, oder sind es ihre (politisch gewollten) Lebensumstände?

a) Oder anders gefragt: Ist Lohnarbeit an sich ein Gut? Ist es per se solidarisch, diese umzuverteilen oder für alle (die wollen, oder auch die, die nicht wollen?) zu fordern?

b) „erbarmungslose Krankheit“, „Krebsgeschwür unserer Gesellschaft“ – dies ist im Übrigen ein Vokabular im Zusammenhang mit Erwerbslosigkeit, mit dem die Nazis z.B. zum 1. Mai aufrufen...

2. Was sollte unser „vordringliches gesellschaftliches Ziel“ sein: die Erwerbslosigkeit oder die Lohnabhängigkeit zu beseitigen?

3. Wogegen richtet sich unser Kampf: gegen den Neoliberalismus oder gegen den Kapitalismus? Oder anders (und provokativ) gefragt: Wäre ein Kapitalismus ohne Erwerbslosigkeit menschenwürdiger?

4. Welche Arbeitszeitverkürzung wird gefordert?

a) täglich – wöchentlich – jährlich oder im Lebensverlauf? Dies hat unterschiedliche Effekte und unterschiedliche Interessensgruppen zu Folge...

b) wie drastisch und in einem Schritt?

c) mit vollem Lohnausgleich? „Einkommensausgleich“ klingt zu ungenau und zu defensiv

d) mit vollem Personalausgleich? Warum kommt dieser nicht vor, wenn die Arbeitszeitverkürzung vorrangig der Arbeitsumverteilung dienen soll?

e) Ist die Lage der Arbeitszeit und ihre Bestimmung irrelevant? Wie kann eine Flexibilisierung gegen die Beschäftigten und gegen die Umverteilungszeile vermieden werden bzw. echte Zeitsouveränität der Beschäftigten erreicht werden? Und warum werden vor dem bisherigen Erfahrungshintergrund so unkritisch Arbeitszeitkonten gefordert?

5. Wie und durch wen soll die Arbeitszeitverkürzung errungen und gesichert werden - gesetzlich oder tariflich? Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen, sollten unbedingt gesetzliche Haltelinien gefordert werden. Doch wer soll diese kontrollieren? Erpressbare Betriebsräte oder dem Standortwettbewerb verpflichtete Gewerkschaftsapparate?

6. Welche „Gewerkschaften“ sollen die Arbeitszeitverkürzung 2005/2006 zu ihrem Hauptanliegen machen? Die Gewerkschaftsbürokratie, die den nationalen Standort in dessen Wettbewerbsfähigkeit nicht gefährden will? Oder die aus realen arbeitenden und erwerbslosen Menschen bestehende Gewerkschaftsbewegung?

7. Bedeutet eine auch noch so „drastische Arbeitszeitverkürzung“ per se eine Humanisierung der Lohnarbeit? Warum wird nicht auf die Qualität der Arbeitsverhältnisse eingegangen: Sozialversicherungspflicht, entrechtete, erzwungene, prekäre Lohnarbeit, sinnlose oder ungesunde Lohnarbeit...

8. Grundeinkommen

a) Natürlich ist ein bedingungsloses (und möglichst komfortables) Grundeinkommen eine sehr wichtige Forderung, aber darf heute noch unkritisch eine „Entkoppelung von Arbeit und Einkommen“ gefordert werden? Angesichts von working poor und Arbeitszwang zu Mehraufwandsentschädigung wird diese Forderung breit umgesetzt – gegen uns....

b) es wird ein „tragfähiges“ Grundeinkommen gefordert: „tragfähig“ für wen?

9. Natürlich muss der nationale Rahmen auch bei der Arbeitszeitverkürzung verlassen werden – aber ist dessen Ersetzung durch den europäischen nicht gefährlich?

a) Wollen wir die nationale Wettbewerbsfähigkeit durch eine europäische – gegen den Rest der Welt – ersetzen und damit die Lissabon-Strategie der Herrschenden ersetzen?

b) ist die Begrüßung einer „europäischen Identität“ wirklich ernst gemeint????

10. Ich begrüße die Forderung nach umfassenden sozialen Rechten, v.a. als bedingungslose BürgerInnenrechte – doch warum sollen sie für alle „lohnabhängig Beschäftigte“ gelten anstatt für alle Lohnabhängigen? Warum werden soziale Spaltungen reproduziert?

Zusammenfassend:

So lange wir Arbeitsplätze und Arbeitszeitverkürzung rein quantitativ betrachten, verbleiben wir innerhalb der Logik kapitalistischer Sachzwanglogik gefangen und werden nicht für eine qualitative Offensive mobilisieren können. Erst eine grundlegende Kritik der Lohnabhängigkeit selbst verweist auf qualitative Fragen der Arbeitsgestaltung, Grundsicherung und der Grundrechte. Erst auf dieser Grundlage wird ein Zwischenprojekt für die unbedingt dreifache Forderung nach radikaler Arbeitszeitverkürzung, nach einem bedingungslosen Grundeinkommen und einem existenzsichernden Mindestlohn für alle realistisch und mobilisierbar.

Raus aus dem Schwitzkasten !

Zehn Thesen zur Rolle der Gewerkschaften in der globalen Ökonomie

Werner Sauerborn / Verdi Baden Württemberg

1. Strukturelle Krise der Gewerkschaften

Dass die Gewerkschaften seit fast 20 Jahren in der Defensive sind – besonders folgenreich in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsumverteilung - ist nicht in erster Linie Folge mangelnden Willens oder programmatischer Defizite. Die Gewerkschaften haben keine Antwort gefunden (nicht einmal ernsthaft gesucht) auf die strukturelle Herausforderungen der ökonomischen Globalisierung, die eine neue Übermacht des Kapitals begründet und die Gewerkschaften strukturell ins Hintertreffen gebracht hat.

2. Das Funktionsprinzip von Gewerkschaften

... ist die Herstellung eines Angebotsmonopols von Arbeitskraft auf Branchenarbeitsmärkten. Die damit möglich werdende Drohung des kollektiven Vorenthaltens von Arbeitskraft (Streik) versetzt sie in die Lage, dem strukturell überlegenen Kapital (Privateigentum an Produktionsmitteln) Paroli zu bieten und ermöglicht den ArbeitnehmerInnen das materiell angemessene (Über-)leben im Kapitalismus und – zweite Seite der tarifpolitischen Medaille oder „tarifpolitische Königsdisziplin“ - die Verkürzungen der Arbeitszeit und damit die Kompensation und Vergesellschaftung von Produktivitätsfortschritten durch Arbeitsumverteilung (Vermeidung/Begrenzung/Abbau von Arbeitslosigkeit).

3. Globalisierung der Arbeitsmärkte

Die Revolutionierung der Produktivkräfte infolge von Digitalisierung und Internet hat die ökonomischen Prozesse beschleunigt und entgrenzt. Durch neue Formen von Migration wurden die nationalstaatlichen Grenzen des Arbeitsmarkt esaufgeweicht. Die operative Fähigkeit des Kapitals mit immer geringerem Risiko und Aufwand die Produktionen oder Dienstleistungen überall dorthin auf der Welt zu verlagern, wo Arbeitskraft billiger ist, macht den Preis der Arbeitskraft weltweit viel direkter vergleichbar und stellt damit zunehmend einen nach Branchen segmentierten globalen Arbeitsmarkt her, der zunächst völlig dereguliert und zu den Nachfragebedingungen (des Kapitals) funktioniert.

Auf die ökonomische Globalisierung und die neuen Herausbildung globaler Arbeitsmärkte reagieren die Gewerkschaften mit zwei gleichermaßen hilflosen Argumentationen: von den einen wird die neue Situation als Bluff der Gegenseite abgetan und damit ignoriert, von den anderen als Naturgesetz verstanden, dem man sich letztlich unterwerfen müsse, dies allerdings geschickt, d.h. mit einer sozial verträglichen Standortsicherungspolitik.

4. Neoliberalismus als „adäquate“ Ideologie

Die alltägliche praktische Erfahrung der ArbeitnehmerInnen, durch die Anpassung an die Marktüberlegenheit des Kapitals (d.h. durch Lohnverzicht oder unentgeltliche Arbeitszeitverlängerung) betrieblich ihre Arbeitsplätze retten zu können, ist die materielle Wurzel der neoliberalen Ideologie. Die Gewerkschaften dagegen erscheinen widersprüchlich und unglaubwürdig, weil sie am Ende gezwungen sind, das zu praktizieren, was in flagrantem Widerspruch zu ihrer an sich makroökonomisch richtigen Auffassung steht, dass Lohnverzicht keine Arbeitsplätze sichert, sondern insgesamt und am Ende die Arbeitslosigkeit erhöht. Neoliberalismus kann also nicht im Kampf der Ideologien in die Knie gezwungen werden, sondern nur in dem der Widerspruch, aus dem er sich speist, aufgelöst wird.

5. Global Unions

Auf tendenziell globalisierten Arbeitsmärkten werden Gewerkschaften erst wieder funktionieren können, wenn sie sich durch Weiterentwicklung zu oder Restrukturierung als global unions in die Lage versetzen, in der neuen Extension des Arbeitsmarkts das Monopol über das Arbeitskraftangebot wieder herzustellen.

Dass diese Anforderung sich heute als erstes dem Utopievorwurf ausgesetzt sieht, ist vor allem die Folge jahrelanger gewerkschaftlicher Ignoranz. Statt sich dem Kapital an die Fersen zu heften und sich transnational auszurichten, haben die Gewerkschaften ein Jahrzehnt damit verbracht, unpolitisch-betriebswirtschaftlich auf die strukturellen Probleme zu reagieren, namentlich durch Zusammenschlüsse zu nationalen Multibranchengewerkschaften.

6. Global gleicher Lohn nur Fernziel

Global Unions heißt natürlich nicht (jedenfalls nicht in den ersten Schritten) gleiche Lohn- und Sozialbedingungen weltweit, sondern es heißt Neutralisierung der Lohnkostenkonkurrenz, so dass sie für Arbeitgeber keinen Ausschlag mehr bei Investitions- oder Verlagerungsentscheidungen gibt. Andere Wettbewerbskriterien wie Marktnähe, Produktivität, Währungsverhältnisse, politische Stabilität, Infrastruktur etc. bleiben konkurrenzentscheidend. In diesem Sinne heißt Beendigung der Lohnkostenkonkurrenz Stopp des Dumpingwettbewerbs nach unten (bei dem alle ArbeitnehmerInnen verlieren), wobei einstweilig das Gefälle zwischen den Lohn- und Sozialniveaus mehr oder weniger konstant bleiben wird. Auch bei einer Trendumkehr, d.h. wenn Verbesserungen durchsetzbar werden, würde dies zunächst alle Niveaus betreffen, bevor deren Abstand abgebaut werden kann.

7. Brückenköpfe und erste Schritte

Es gibt schon immer internationale gewerkschaftliche Dachverbände, es gibt Gewerkschaftskooperationen in Grenzregionen, es gibt europäische Betriebsräte und Bemühungen der Koordination von Tarifpolitik auf europäischer Ebene. Auch wenn jeder Weg spezifische Grenzen und Widersprüche aufweist, sind dies Schritte heraus der nationalen Befangenheit, mit denen sich die Gewerkschaften und die ArbeitnehmerInnen selbst auch politisch-kulturell auf das

internationale Parkett begeben, auf dem sich das Kapital schon lange sehr routiniert bewegt. Mit der ITF – Section Maritim gibt es eine erste, als solche aber gar nicht wahrgenommene Global Union für Seeleute – mit tarifpolitischen Erfolgen und Mitgliederzuwächsen.

8. Europa – kein Ausweg aus dem gewerkschaftlichen Dilemma

In dem Europa wie es sich derzeit konstituiert mit der Lissabon-Strategie und einem Verfassungsentwurf, der sich neoliberal festlegt, werden die Gewerkschaften von vornherein in der gleichen Defensive sein: statt des deutschen Standorts, wird es gelten, den europäischen Standort mit Verlängerung von Arbeitszeit, Absenkung von Löhnen, Steuern, Sozialsystemen gegen den südostasiatischen oder nordamerikanischen Wettbewerbsraum zu behaupten. Die Gewerkschaften müssen ihre Defensivrolle in Europa illusionslos angehen, konfliktbereit gegen Absenkung kämpfen und von vornherein die globale Ebene in den Blick nehmen, von der aus die Machtfrage in Europa entschieden wird.

9. attac & Gewerkschaften – ein Bündnis mit Potential

Der Altermondialismus stößt mit seinen Mobilisierungsformen zunehmend an Grenzen. Um sich mit seinen Anliegen durchsetzen zu können, bräuchte er ein Erzwingungsmittel im Zentrum der Ökonomie, über das die Gewerkschaften theoretisch, aber nicht praktisch verfügen. Ein Bündnis, bei dem die Gewerkschaften nur die vorherrschenden Mobilisierungsformen des Altermondialismus quantitativ stärken und nicht ihr eigentliches Erzwingungspotential einbringen, nutzt wenig. Attac und andere haben ein eigenes vitales Interesse an der Neuformierung der Gewerkschaften im globalen Kontext und hätten in ihren Netzwerken viele Möglichkeiten, diesen Prozess fördernd und fordernd zu unterstützen.

10. „Wer sich selbst versteht, wie soll der aufzuhalten sein“ (Bert Brecht)

Die Perspektive von Global Unions bedeutet nicht die Verabschiedung von den nationalen Verteilungskämpfen oder von der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit unter Defensivbedingungen – im Gegenteil! Nur eine konfliktbereite Tarif- und Gewerkschaftspolitik ist in der Lage die bestehenden Verteilungsspielräume auszuschöpfen und Lernprozesse im Sinne einer Globalisierung von Gewerkschaften in Gang zu setzen. Gewerkschaften, die sich klar auf ein solches Leitbild festlegen, werden zwar noch lange Niederlagen und Kompromisse verkraften müssen, aber sie würden sie verstehen und wüssten einen Ausweg und hätten damit eine überzeugende und solidaritätsstiftende Perspektive, die ihnen schon in kürzerer Frist den bisher nur erträumten „Turnaround“ ermöglichen würde.

Das wäre ein qualitatives Bündnis

Werner Sauerborn / Verdi Baden Württemberg

Massenarbeitslosigkeit mit all ihren destruktiven und entsolidarisierenden Wirkungen entsteht, wenn die Arbeitskraft freisetzende Wirkung der Produktivitätsentwicklung nicht durch Wachstum kompensiert werden kann. Die Aufgabe der Gewerkschaften wäre, diese sich immer weiter öffnende Kluft durch Arbeitsumverteilung, d.h. Arbeitsplätze schaffende Arbeitszeitverkürzung zu schließen.

Dies schaffen die Gewerkschaften seit Anfang der 90er Jahre in Deutschland und in den anderen OECD- Ländern nicht mehr bzw. kaum noch. Stattdessen wird der Spieß herumgedreht: zum Zwecke der Kostensenkung wird Arbeitszeit in fast all ihren Dimensionen verlängert mit verheerenden Wirkungen für den Arbeitsmarkt.

Das Unvermögen der Gewerkschaften in der tarifpolitischen „Königsdziplin Arbeitszeitverkürzung“ hat ihre Gründe sicher auch in subjektivierbaren Defiziten, vor allem aber in der strukturellen Defensive der Gewerkschaften, die bisher keine Antworten auf die Herausforderungen der kapitalistischen Globalisierung gefunden haben.

Die Revolutionierungen der Produktivkraftentwicklung haben auch die Arbeitsmärkte globalisiert. Arbeitskraft ist durch Migration und durch die neuen Formen der Mobilität des Kapitals fast weltweit vergleichbar geworden und damit in Konkurrenz zueinander geraten. Diese Konkurrenz findet auf der Basis einer inzwischen auf ca. 1 Mrd. Menschen gestiegenen Arbeitslosigkeit statt. Aufgabe und Existenzprinzip von Gewerkschaften ist, diese Konkurrenz abzumildern indem sie ein Monopol über das Angebot von Arbeitskraft (in Geld und Zeit) durchsetzen und damit auf dessen Preisbestimmung Einfluss nehmen können.

Nationale Tarifpolitik wird, gerade in der Arbeitszeitfrage, gegenüber einem global agierenden Kapital letztlich keine Chance mehr haben. Gerade in der Arbeitszeitfrage verspricht eigentlich nur ein Ansatz Erfolg, der sich von vorn herein an den Operationsräumen des Kapitals ausrichtet, um der ständigen Erpressbarkeit zu entgehen. Zumindest sollten nationale Kampagnenansätze von Gewerkschaften oder attac parallel die Diskussion und den Austausch zu grenzüberschreitenden (und Europa ist auch eine, wenn auch weiter gesteckte Grenze) Handlungsmöglichkeiten eröffnen.

Das wäre ein qualitatives Bündnis: die Gewerkschaften bringen das Thema und ihre schlummernde Gegenmachtmöglichkeiten ein und attac bringt seine Weltläufigkeit, seine globalen Netzwerke und sein quasi Urheberrecht auf Verständnis der globalen Ökonomie ein.

Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung: 30 Stunden sind schon lange genug!

Stephan Krull / Mitglied des Betriebsrates bei VW in Wolfsburg, Mitglied des Ortsvorstandes der IG Metall in Wolfsburg

Bei VW läuft seit mehr als 10 Jahren ein „Großversuch“ mit etwa 100.000 Beschäftigten und einer 30-Stunden-Woche. Die Erfahrungen sind überwiegend und allgemein gut. Eine etwas genauere Betrachtung ergibt u.a. folgende sechs Erfahrungen und drei Probleme:

Erfahrungen:

1. In Folge einer Krise im Jahr 1993 wurde in den sechs Werken der VW-AG die 30-Stunden-Woche bzw. 4-Tage-Woche eingeführt. Wichtig für die Akzeptanz ist die Form der Arbeitszeitverkürzung. Je unmittelbarer sie erfahren und erlebt wird, desto größer ist das Erlebnis „Lebensqualität“ und also die Zustimmung. Die positive Erfahrung des 6-Stunden-Tages haben viele Kolleginnen und Kollegen in bester Erinnerung.
2. Häufig wurde Arbeitszeitverkürzung gleichzeitig als Leistungsverdichtung negativ wahrgenommen. Tatsächlich wird Leistungsverdichtung in unterschiedlichen Varianten aber ständig im Betrieb durchgesetzt, unabhängig von der Arbeitszeit. Kürzere Arbeitszeit bedeutet deshalb eine kürzere Zeit von verdichteter Arbeit und Ausbeutung.
3. Die Arbeitszeitreduzierung von 20% war mit einer entsprechenden Lohnminderung verbunden. Viele dachten zunächst, sie könnten mit der zusätzlichen freien Zeit nichts anfangen, weil sie ja kein Geld zum konsumieren hätten. Auf relativ hohem Entgeltniveau war dieser „Verzicht“ durchaus verkraftbar.
4. Das Unternehmen hat einen vielfachen Gewinn eingefahren:
 - das Image stieg wegen vermiedener Entlassungen und „innovativer“ Krisenlösung
 - Die Produktivität stieg sprunghaft an
 - Es wurden pro Jahr 1 Mrd. • Personalkosten eingespart
 - Die Wettbewerbsposition von VW hat sich deutlich verbessert.
5. Für die Beschäftigten wurden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen, d.h., niemand von den Beschäftigten musste fürchten, entlassen zu werden. Diese relative Sicherheit ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit auch für das (Selbst-)Bewusstsein der Beschäftigten und der Belegschaft von großem Wert. Dieses System der Beschäftigungssicherung wurde inzwischen bis 2011 verlängert.
6. Negativ wirkt sich die inzwischen verbreitete Flexibilität der Arbeitszeit und Ausdehnung der Betriebsmittelnutzungszeit aus. Durch „Arbeitszeitkonten“ (bei VW neuer

dings bis zu 800 Stunden) findet eine Form von „Enteignung“ statt, die zu Verbitterung führt. Viele Vorteile der Arbeitszeit werden durch die „Flexibilität“ konterkariert.

Probleme:

7. Die Haltung der IG Metall (Tarifpolitik, Arbeitszeitpolitik) ist uneinheitlich und beliebig. Kritik darin begründeter Aktionsunfähigkeit der Gewerkschaft ist möglich und nötig – ebenso wie die Debatte um Veränderung in zwei Richtungen:
 - Arbeitszeitverkürzung ist als eigenständiges Ziel zu definieren, nicht als Weg irgendwohin (Beschäftigungssicherung oder „Arbeit für alle“).
 - Die Politik der „Standortsicherung“ ist falsch (weil sie die Konkurrenz verschärft, wegen der Globalisierung und nationalistischer Reaktionen darauf) und sie ist illusionär.

8. Warum ist Arbeitszeitverkürzung (oft/gelegentlich) unpopulär? Es fehlt ein Leitbild einer anderen, besseren Zeitorganisation (Arbeiten, Leben, Kultur, soziale Beziehungen etc.). Insbesondere müssen wir uns mit folgenden Erscheinungen auseinandersetzen:
 - Durch das protestantische Arbeitsethos (Morgenstund hat Gold im Mund; Wer gut arbeitet, soll gut essen etc.) glauben viele, Arbeitszeitverkürzung sei Teufels Werk.
 - Die Frage, ob wir arbeiten um zu leben oder umgekehrt, wird oft zugunsten des Arbeitens und zugunsten eines selbstzerstörerischen Konsums entschieden.
 - Mit der Forderung nach der 30-Stunden-Woche wird propagandistisch und gedanklich oft eine sehr starre Form von Arbeitszeit verbunden. Die Möglichkeiten individueller (Lebens-)Arbeitszeitgestaltung werden unterschlagen.

9. Bezüglich Lohnausgleichs haben wir zurzeit die reale Situation, dass Arbeitszeit verlängert und Entgelte gekürzt werden. Natürlich ist Lohnausgleich möglich und nötig, eben aber kaum vermittelbar. Deshalb könnte ein Ansatz in dieser schwierigen Frage sein: Wenn schon Entgeltreduzierung, dann aber auch Arbeitszeitverkürzung!

Arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di

Gewerkschaftliche Position zur Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzung

Sylvia Skrabs / Verdi

Ausgangsbasis

Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist von Mitte der 80er bis Mitte der 90er Jahre kontinuierlich gesunken. Nach einigen Jahren der Arbeitszeitverkürzung veränderten sich die Produktionsbedingungen in der Industrie (just-in-time Konzepte) und im Dienstleistungssektor (Verlängerung von Öffnungszeiten). Diese Veränderung führte zu einer erheblichen Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Arbeitsgeber erkannten in ihr ungeheure Einsparpotenziale.

Während Arbeitszeitpolitik von den Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen in den 80er Jahren aktiv betrieben und erfolgreich durchgesetzt werden konnte, hat sie seit den 90er Jahren an Durchsetzungskraft verloren. Arbeitgeber konnten ihre Flexibilisierungsforderungen immer stärker in Tarifverhandlungen durchsetzen oder haben auf betrieblichen Ebenen Regelungen vereinbar, die zum Teil Regelungen unterliefen bzw. noch unterlaufen. Weitere tarifliche Arbeitszeitverkürzung wurde kaum noch durchgesetzt und die effektiven Arbeitszeiten nahmen seit Mitte der 90er Jahre wieder zu.

Arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di

Während Arbeitszeitverlängerung zunächst stillschweigend und wenig offensichtlich unterhalb der tariflichen Ebene in den Betrieben stattfand, wird sie jetzt ohne Lohnausgleich offensiv in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien gefordert. Die unermüdliche, wenn auch nicht haltbare Argumentation, dass nur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich zu mehr Beschäftigung führt verfehlt ihre Wirkung nicht. In wachsender Zahl werden auf Betriebs-, Unternehmens-, aber auch auf tariflicher Ebene Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung geschlossen, die einer Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich grünes Licht geben.

Ver.di will mit seiner Arbeitszeitinitiative dieser Entwicklung und dem neoliberalen Mainstream etwas entgegensetzen. Es geht um die Zurückgewinnung gewerkschaftlicher Gestaltungs- und Durchsetzungskraft in der Arbeitszeitpolitik und der Schaffung einer Perspektive für eine neue Zeitpolitik, in der es um eine geschlechtergerechte, solidarische Arbeitsumverteilung geht.

Ansatzpunkte hierzu sind:

1. Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung und langfristig zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Angesichts der Arbeitsmarktlage und der derzeit herrschenden Arbeitszeitbedingungen besteht Grund genug die Arbeitszeitdauer auf das tarifliche Maß zurückzuholen und über weitere Arbeitszeitverkürzung nachzudenken. Wir müssen wieder Einfluss auf die Arbeitszeitpolitik er

langen und neue Spielräume einfordern. Wir müssen uns fragen „Wem gehört die Zeit? Wer hat die Entscheidungsgewalt über unsere Zeit? Warum sind einerseits ca. 5 Millionen Menschen zu Null Arbeitszeit verdammt und müssen andererseits die Erwerbstätigen immer länger, immer stressiger arbeiten?“

2. Verbesserte Balance zwischen Erwerbsleben und Privatleben, Familienleben und eine Arbeitszeitpolitik die sich an den Lebensphasen der Menschen orientiert

Noch nie war die uns zur Verfügung stehende Lebenszeit so reichlich bemessen wie heute, wenn wir von der heutigen Lebenserwartung und den tariflichen Arbeitszeiten ausgehen. Doch die Realität ist geprägt von langen Arbeitszeiten. Wir leben heutzutage gehetzt wie noch nie.

Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen und die sich allmählich verändernde traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung haben zur Folge, dass auch Männer nicht unbegrenzt für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wollen. Beides, Beruf und Privatleben muss in einem ausgewogenen Verhältnis möglich sein und einer „Non Stop Gesellschaft“ Grenzen gesetzt werden.

Beschäftigte müssen mehr Mitbestimmung und mehr Zeitsouveränität erhalten. Diese zu verwirklichen bedarf neben unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung einer weiteren Ausgestaltung der Arbeitszeit. Wir brauchen Gestaltungsspielräume in denen sich Erwerbsarbeit mit unterschiedlichen individuellen Lebensphasen verknüpfen lässt und nicht ausschließt. Entscheidend für die Lebensqualität wird sein, wie groß der Einfluss auf die eigene Zeit ist, wie selbstbestimmend Zeit für die beschäftigten wird und wie Arbeitszeit zwischen Erwerbslosen und Beschäftigten und zwischen den Geschlechtern gerechter verteilt wird.

3. Die Verknüpfung von Arbeitszeit und Leistung

Arbeit muss wieder ein Maß bekommen. Leistung und Zeit müssen wieder in ein vernünftiges Verhältnis gebracht werden. Der zunehmenden Leistungs- und Marktorientierung, welche zum Verlust von Bezugs- und Bemessungsgrößen bei der Bewertung und Beurteilung von Entgelt und Leistung und damit zur „Maßlosigkeit beiträgt, muss begegnet werden. Eine uneingeschränkte Anpassung der Beschäftigten an diese neuen indirekten Steuerungsformen führt zu sichtbaren Folgen wie Gesundheitsgefährdung, Verlust von sozialen Netzen und damit zum Verlust von Arbeits- und Lebensqualität. Mehr Eigenverantwortung, Eigenständigkeit und Selbstbestimmung in der Arbeit, die durchaus auch Chancen für die Beschäftigten bedeuten kann, muss durch neue arbeitspolitische Instrumente abgesichert werden, die Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen mehr Einfluss und Mitbestimmung bei der Aushandlung der Bedingungen gibt.

Gegenwärtige Situation

Die gegenwärtigen Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit, die immer deutlicher hervortreten und sich u.a. an der Auseinandersetzung um die Verlängerung der Arbeitszeiten festmachen, fordert heraus, neben der längerfristigen bereits dargestellt Zielsetzung in der Arbeitszeitpolitik, kurzfristig diesem neoliberalen Mainstream etwas entgegenzusetzen.

Das es bei dieser Debatte um mehr als um ein paar Stunden mehr geht, ist nicht zu übersehen. Die Forderung nach Arbeitszeitverlängerung ist ein Baustein bei der Beseitigung des Sozialstaates und reiht sich ein in die Forderung nach Lockerung der Mitbestimmung und des Kündigungsschutzes, nach Senkung zu hoher so genannter „Lohnnebenkosten“ und zu hoher Steuer- und Abgabenlasten usw.

Eine perfekte und komprimierte Darstellung, welchen Platz das Kapital den Beschäftigten zuweisen will, bietet Chefvolkswirt der Deutschen Bank Prof. Dr. Norbert Walter in einem Interview in der Volksstimme von Magdeburg (S.2) vom 14.02.05.

Arbeitszeitverlängerung spielt in der Strategie der Kostensenkung eine Schlüsselrolle, denn eine direkte Lohnsenkung ist bei den beschäftigten und den Gewerkschaften nicht durchsetzbar.

Gegenwärtige Hauptzielrichtung von ver.di

Vorrangiges Ziel von ver.di ist den derzeitigen Arbeitszeitverlängerungen in den ver.di Branchen entgegen zu wirken und mit Arbeitszeitverkürzung Beschäftigungssicherung zu sichern, ohne dabei die längerfristigen Ziele aufzugeben. Geht diese Auseinandersetzung verloren, werden auch die anderen Zielsetzungen in nächster Zeit schwer durchsetzbar sein.

Diesen Kampf müssen wir derzeit auf mehreren Ebenen führen.

Mit den von ver.di beschlossenen Grundsätzen zu Not- und Härtefallregelungen haben wir die Möglichkeit der tariflichen Vereinbarung von Arbeitszeitverlängerung ausgeschlossen. Dennoch versuchen Arbeitgeber immer wieder in Not- und Härtefällen Arbeitszeitverlängerung betrieblich und tariflich durchzusetzen. Dies konnten wir bisher durch andere Alternativen verhindern. So haben wir z.B. zur Beschäftigungssicherung Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich oder flexible Arbeitszeitformen mit Fristsetzungen vereinbart.

Darüber hinaus ist es uns bei der Telekom gelungen zur Beschäftigungssicherung Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich zu vereinbaren, der in eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung mündet und Beschäftigung sichert. Für den Öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern existiert ein Tarifvertrag zur sozialen Absicherung, der u.a. Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich zur Verschäftigungssicherung vorsieht.

Im Öffentlichen Dienst wurde die Arbeitszeit für die Beschäftigten des Bundes (Ost) von 40 auf 39 Stunden mit vollen Lohnausgleich reduziert, allerdings war der solidarische Preis dafür, dass die Beschäftigten des Bundes (West) eine halbe Stunde ohne Lohnausgleich mehr arbeiten müssen. Dies ist schmerzlich. Die Forderung der Arbeitgeber die Arbeitszeit für alle auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich heraufzusetzen ist jedoch verhindert worden. In den Kommunen (West) gilt weiter die 83,5 Stunden-Woche. Die ver.di Landesbezirke Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern haben bereits erklärt keiner Arbeitszeitverlängerung in den Kommunen zuzustimmen, wenn sie zu Tarifverhandlungen aufgefordert werden.

Diese positiven Ergebnisse, auf die wir auch stolz sein können, täuschen jedoch nicht darüber hinweg, dass wir noch harte Auseinandersetzungen vor uns haben.

So befinden wir uns jetzt in tariflichen Auseinandersetzungen in der Papier-, Pappe- und Kunststoff- verarbeitenden Industrie und der Druckindustrie, in der die Arbeitgeber u.a. massiv Arbeitszeitverlängerung und Einschnitte bei Arbeitszeitregelungen (Ausweitung der Verteilzeiträume, Ausweitung auf Samstag als Regelarbeitstag) fordern.

Im Bereich der Länder geht es darum, den Tarifabschluss für Gemeinden und Bund zu übernehmen und damit die derzeitigen Arbeitszeitverlängerungen in den meisten Landeseinrichtungen rückgängig zu machen.

Angesichts dieser nicht einfachen Tarifaueinandersetzungen, der wirtschaftlichen Lage, der Lage auf dem Arbeitsmarkt, des Drucks auf die Beschäftigten und der Situation in Branchen, in denen Unternehmen mit Abwanderung drohen und daraufhin andere DGB Gewerkschaften tarifliche Vereinbarungen zu arbeitszeitverlängerungen getroffen haben, wird es für ver.di schwer die Position – keine Arbeitszeitverlängerung – zu halten.

Auch wenn stichhaltige ökonomische, volkswirtschaftliche und sozialpolitische Argumente gegen Arbeitszeitverlängerung sprechen, sind angesichts der dramatischen Situation auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigten eher bereit einige Stunden ohne Lohnausgleich zu akzeptieren um ihren Arbeitsplatz zu retten.

Und hier besteht das Dilemma, denn Umfragen, auch die ver.di Umfrage, haben ergeben, dass sich die Beschäftigten insgesamt weniger Arbeitszeit wünschen. Eine Ausnahme bilden teilzeitbeschäftigte Frauen, die sich eher kürzere Vollzeit (30 Std) vorstellen können. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust lassen diese Interessen, die auch angesichts der Produktivitätsgewinne berechtigt sind, in den Hintergrund rücken. Somit ist es schwer die Beschäftigten zu mobilisieren, sich für eine Arbeitsumverteilung durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zum jetzigen Zeitpunkt einzusetzen. Das wird kurzfristig nicht realisierbar sein.

Der erste Schritt muss daher sein, unbezahlte Mehrarbeit und Arbeitszeitverlängerung zurück zu drängen. Kraft und Gegenmacht für diese Auseinandersetzungen werden wir nur aufbauen können, wenn es gelingt die beschäftigten zu überzeugen. Hier brauchen wir gesellschaftliche Unterstützung, die sich mit ver.di in dieser aktuellen Auseinandersetzung dem Mainstream öffentlich entgegenstellt. Die Beschäftigten müssen erfahren, dass sie mit ihren berechtigten Forderungen nicht alleine stehen.

Erst wenn uns das gelingt, werden die beschäftigten wieder Mut fassen sich auch für das sinnvolle und unverzichtbare längerfristige Ziel einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, begleitet mit durchsetzungsfähigen Umsetzungskonzepten, stark zu machen.

Dafür bedarf es einer sozialen Bewegung, die über die Arbeitszeitverlängerungsdebatte hinaus geht und die verhindert, dass (ich zitiere Heiner Geißler) „...die Republik mit einem Metzgerladen verwechselt wird, in dem so tief in soziale Fleisch geschnitten wird, dass das Blut nur so spritzt...es wird totgeschwiegen, dass es eine Alternative gibt zum jetzigen Wirtschaftssystem: eine internationale soziale – ökologische Marktwirtschaft mit geordneten Wettbewerb eintritt.“...

... und soziale Arbeitszeiten, eine solidarische Umverteilung von Arbeit gehören dazu.

Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsumverteilung und Arbeitszeitregulierung aus einer personenbezogene Perspektive

Eckart Hildebrandt / Wissenschaftszentrum Berlin

Die historische **Phase der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung** mit Lohnausgleich ist beendet. Das bedeutet auch Abschied von einem spezifischen Modell der Wohlstandssteigerung. Damit werden, selbst wenn die sozialen Ziele grundsätzlich bestehen bleiben, auch die bisher zentralen Argumente für die kollektive Arbeitszeitverkürzung entwertet:

- a. Produktivitätsausgleich
 - b. Senkung der Arbeitsbelastungen und entsprechender Gesundheitsgefährdungen
 - c. Aufwertung der Freizeit gegenüber der Erwerbsarbeitszeit
 - d. Wirksamkeit als Mittel zur Erhöhung des Beschäftigungsstands
- II. Die Ablösung der gesellschaftlichen Strategie der Arbeitszeitverkürzung ist verbunden mit einer **veränderten Zielperspektive von Modernisierungsprozessen**: das Verhältnis zwischen sozialer Gerechtigkeit und Lebensqualität auf der einen Seite und Wettbewerbsfähigkeit und Profit auf der anderen Seite hat sich umgekehrt. Arbeitszeit wird zunehmend allein als „**Werttreiber**“ betrachtet, dessen Kosten zu reduzieren sind und über den das einzelne Unternehmen flexibel disponieren kann. Neben die einzelbetriebliche Betrachtung tritt die finanzpolitische Betrachtung mit dem Ziel der Sanierung der an Erwerbsarbeitszeit gebundenen Sozialversicherungen.
- III. Dieser Perspektiv- und Politikwechsel hat bereits jetzt **gravierende soziale Folgen**, deren Verteilung aufgrund der Ausdifferenzierung flexibler Arbeit relativ unübersichtlich ist
- a. Polarisierung von Arbeitszeiten (faktische Arbeitszeitverlängerung bei den Vollzeitbeschäftigten, Zunahme geringfügiger Beschäftigung – mit Ungleichverteilung auf die Geschlechter)
 - b. Steigende Vielfalt von Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitzeit bis hin zur vollständigen Deregulierung; dementsprechende Bedeutungszunahme von Vereinbarkeitsproblemen, abnehmende Planbarkeit
 - c. Teilweise steigende Arbeitsbelastungen durch Extensivierung, Intensivierung und Stress
 - d. Verbreitung von Arbeitsarmut
 - e. Verringerung kollektiver Regulierung (Tarif- und Betriebspolitik)
- IV. Die Flexibilisierung und Individualisierung von Erwerbsarbeit wird nicht durchgängig als Verschlechterung bewertet, sondern ist durch vielfältige **Ambivalenzen** geprägt. Auf der einen Seite stehen Chancen der inhaltlichen Identifikation mit der Arbeit und ihrer eigenaktiven Gestaltung (Wissensintensität, Kooperativität, Anerkennung von Erfolg), auf der anderen Seite stehen Risiken von Gesundheitsschäden, Qualifikationsverlust, Verlust von kurzfristigem Einkommen und langfristigen Anfor

Transfereinkommen bis hin zur Arbeitslosigkeit.

Auf der einen Seite stehen Wahlmöglichkeiten bezüglich Beruf, Unternehmen und Arbeitsort, auf der anderen Seite Zwänge der Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit und der Absicherung von Zeiten ohne Erwerbsarbeit mit Risiken der Desintegration. Die Risiken und Chancen wechseln im Verlauf von **diskontinuierlicher werdenden Lebensläufen**; die Ambivalenzen gehen durch die Personen hindurch. Die Gleichheit und Stabilität der Lebensführung unter Bedingungen der Normalarbeit wird durch Diskontinuität und Vielfalt der flexiblen Arbeit abgelöst.

V. Der Übergang zu flexibler Arbeit hat zwei grundsätzliche Konsequenzen. Er fordert eine **Perspektiverweiterung** auf die ganze Arbeit („Entgrenzung“, „alltägliche Lebensführung“) und auf das ganze Leben (Lebensplanung und Biographie).

a. die **ganze Arbeit** kann mit dem Konzept der Mischarbeit beschrieben werden: die Gleichzeitigkeit von Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit und Eigenarbeit (vgl. Schaubild). Die Betrachtung der ganzen Arbeit eröffnet den Blick auf die individuelle Kombination der verschiedenen Arbeiten unter bestimmten Lebensbedingungen und die Ungleichverteilung der Arbeiten zwischen den gesellschaftlichen Gruppen.

b. das **ganze Leben** kann durch die Abfolge von Lebensphasen beschrieben werden (vom „normalen“ Dreiphasenschema zur „Patchwork-Biographie“). Diese Betrachtung eröffnet den Blick für die verschiedenen Zeitbedarfe in Abhängigkeit von Lebensläufen und Lebensstilen sowie die Flexibilisierungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Anforderungen.

VI. Wenn **nachhaltige Arbeit** durch eine Ausgestaltung von Mischarbeit beschrieben wird, die

○ ein ganzheitliches Leben ermöglicht,

○ Wahlmöglichkeiten über das ganze Arbeitsleben bietet.

○ eine hohe Lebensqualität gewährt und

○ die gesellschaftlichen Zukunftsressourcen stärkt (d.h. Demographie, Bildung, Gesundheit, Zivilgesellschaft)

dann bestimmt sich die Erwerbsarbeitszeit auch aus der Ermöglichung einer gelungenen Biographie in diesem Sinne. Die ganzheitliche individuelle und gesellschaftliche Reproduktion erfordert eine **Begrenzung und lebenssituative Steuerung der Arbeitszeiten**.

VII. Vorgeschlagene **Konzepte der Arbeitszeitverkürzung bewegen sich – in einer zuspitzenden analytischen Sichtweise - zwischen zwei Polen**: einer kurzen Vollzeit bzw. vollzeitnahen Teilzeit für alle (30 StuWo) und einer variablen, optionalen Arbeitszeit bei einem festen Erwerbsarbeitszeitvolumen über den Lebenslauf. Das Teilzeitmodell entspräche einer neuen Norm der Arbeitszeit, die auch Normalität für die Mehrheit der Beschäftigten werden sollte. Im **Optionsmodell** dagegen steht die geregelte Flexibilität der Arbeitszeit im Vordergrund, allerdings im Rahmen einer festen Lebensarbeitszeit, die im rechnerischen Durchschnitt durchaus bei 30 WoSt liegen kann. Eine reale 30 StuWo wie Normalität im **Teilzeitmodell** wäre hier nur eine von vielen Optionen. (vgl. Schaubild)

VIII. Den beiden Polen von Arbeitszeitmodellen liegen **unterschiedliche Ziele** zugrunde. Das Teilzeitmodell stellt die Umverteilung von Erwerbsarbeit im Interesse der **gesellschaftlichen Solidarität**, einer „neuen Vollbeschäftigung“, in den Vordergrund. Die Frage, ob diese Beschäftigungseffekte überhaupt zu erzielen sind, kann hier nicht diskutiert werden (abhängig u.a. von der Form der Arbeitszeitverkürzung, der Segmentierung der Arbeitsmärkte, der Differenz zwischen geregelter und realer Arbeitszeit). Das Optionsmodell dagegen konzentriert sich stärker auf die Begrenzung von Mehrarbeit und die Umverteilung von Erwerbsarbeitszeiten im **individuellen Lebenslauf**. Effekte der Arbeitszeitverkürzung und der Beschäftigung sind hier eher indirekt. Sie entstehen erstens durch die Eingrenzung von Mehrarbeit (d.h. es wird nur solche Mehrarbeit zugelassen, die zu einem anderen Zeitpunkt durch weniger Erwerbsarbeit ausgeglichen wird) und zweitens dadurch, dass insgesamt mehr Lebenszeit während der Erwerbsphase für reproduktive Tätigkeiten und Lebensqualität ermöglicht wird. Dies wäre nur bei einer abgesenkten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Lebenslauf möglich.

Die Differenz zwischen beiden Polen wird auch deutlich, wenn man die Organisation des Verhältnisses von Erwerbsarbeit zu Nicht-Erwerbsarbeit betrachtet. In der Teilzeitarbeit ist es ein Prinzip der **Gleichzeitigkeit** von Erwerbsarbeit und reproduktiven Tätigkeiten, im Optionsmodell tritt neben die Gleichzeitigkeit das Prinzip des **Nacheinanders**, der unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen im Arbeitsleben.

IX. Meine These ist, dass nur eine Kombination beider Prinzipien sinnvoll und Erfolg versprechend ist. Ein starres Teilzeitmodell, wie es die 30 StuWo für alle signalisiert, kann weder den

derungen marktorientierter Flexibilität (einschließlich personenbezogener Dienstleistungen!) gerecht werden, noch den varianten Zeitbedarfen unterschiedlicher Lebensentwürfe, Lebensphasen und Lebenssituationen (Zwang zur Gleichzeitigkeit, keine gleitenden Ein- und Ausstiege). In einer Phase, in der sich die kollektiven Zeitinstitutionen des Alltags und des Lebenslaufs auflösen, muss der Lebenslauf zunehmend individuell geplant und gesteuert werden (vgl. die Position von Wiethold zur Zeitsouveränität im Bochumer Protokoll). Dazu bedarf es verlässlicher Wahlrechte und Sicherheiten, die **bausteinartig** im Zusammenwirken von Sozialstaat, Unternehmen und Individuen entstehen können. Bereits existierende Ansatzpunkte sind:

O Familie: Elternzeit, Pflegezeit

O Lebenslanges Lernen: Bildungsurlaub, Lernzeitkonten, job rotation

O Gesundheit: Kuren, Sabbaticals, Vorruhestand

O Zivilgesellschaft: corporate citizenship, Teilzeit plus

Diese Bausteine wären durch garantierte Ziehungsrechte, Lohnersatzleistungen und Rückkehrrechte auszubauen und in einen gemeinsamen Rahmen zu integrieren.

X. Modelle optionaler Lebensarbeitszeit eröffnen neuartige Problemlösungen für die Balance von Arbeit und Leben und für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft, verursachen allerdings gravierende **Regulierungsprobleme**. Sie erfordern:

O eine Erhöhung der individuellen Kompetenz des Zeithandelns, der Lebens

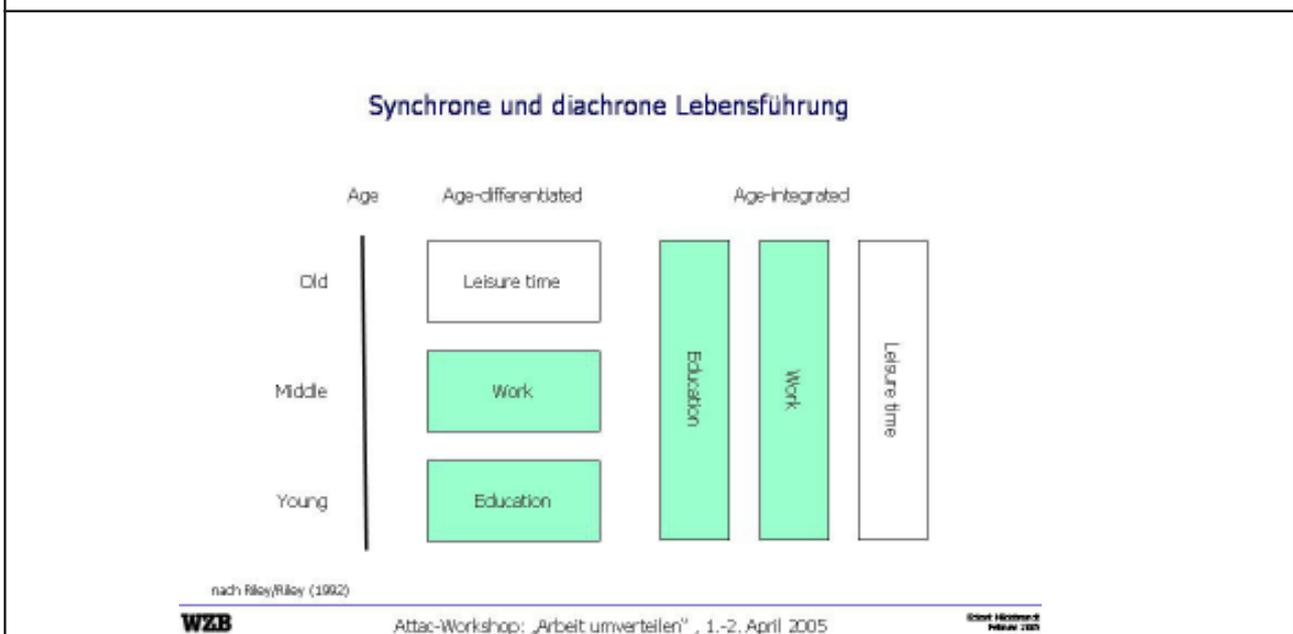
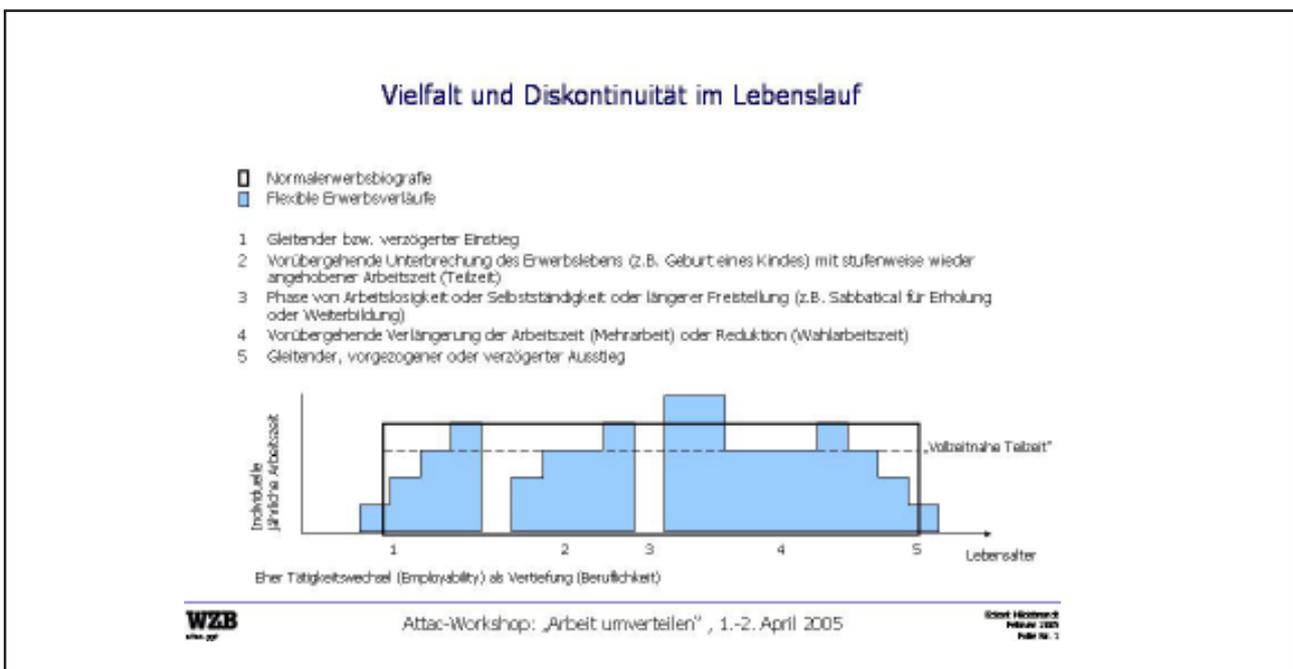
planung und Lebensführung

O den Aufbau betrieblicher und überbetrieblich transferierbarer Zeitkontensysteme, dabei die Begrenzung der Ansparprozesse und Sicherstellung von Optionalität bei Entnahmen durch Tarif- und Betriebspolitik

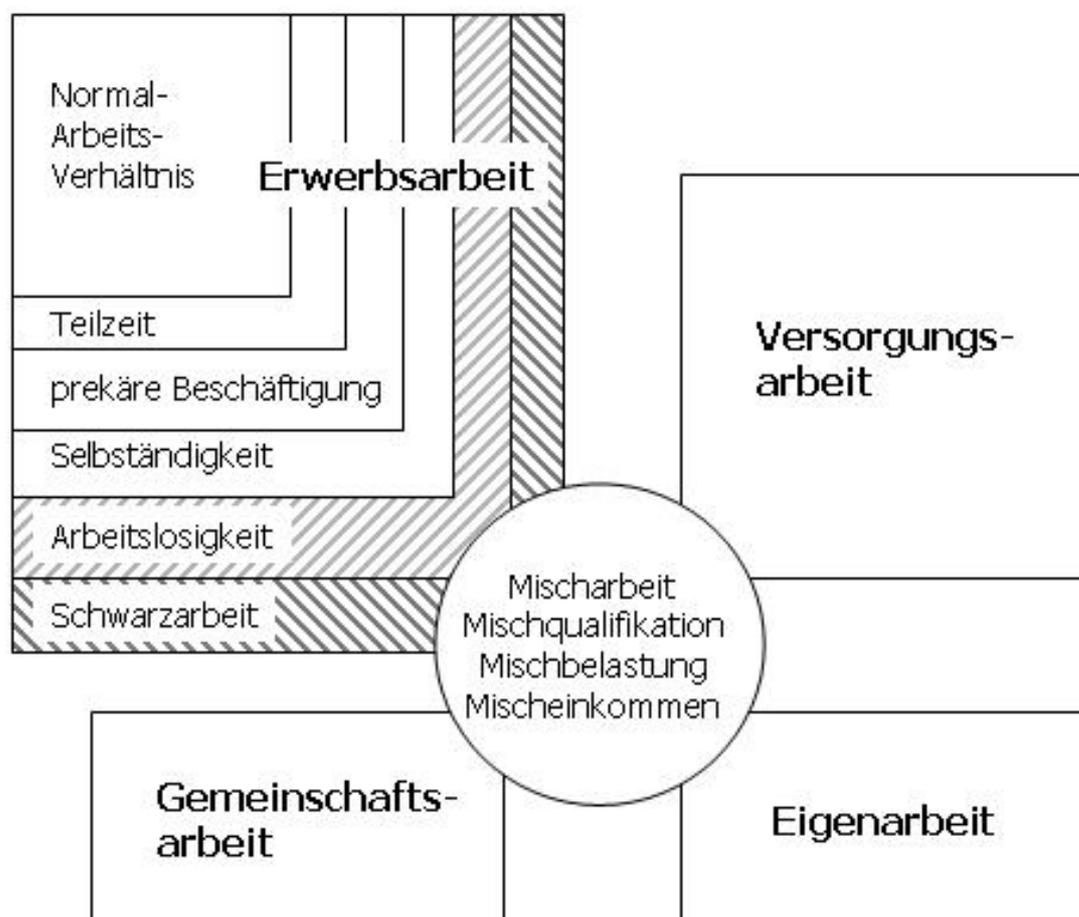
O die Regelung konkurrierender Nutzungen (Nutzung für Optionen versus Kurzarbeit, Altersruhegeld)

O die Kombination von individuellem und betrieblichem Ansparen mit staatlichen Transferleistungen und infrastruktureller Absicherung der Wahlmöglichkeiten (vgl.z.B. Elternzeit und Teilzeit).

Je nach Auslegung der Verantwortungs- und Leistungsverteilung zwischen Sozialstaat, Unternehmen und Individuen ergeben sich in unterschiedlichem Ausmaß positive Effekte für die Möglichkeiten der Lebensplanung, für auch gesellschaftliche Umverteilungseffekte (durch die Einstellung von Personalreserven für die Freistellungen) und auch für Fragen des Lohnausgleichs (durch Formen des „joint investments“ wie bei den Lernzeitkonten).



Erweiterter Arbeitsbegriff: analytisches Konzept der Mischarbeit



MERKMALE:

- Ausbildung, Anwendung und Weiterentwicklung des ganzen Arbeitsvermögens (die ganze Arbeit/Biesecker)
- Dominanz der Erwerbsarbeit und ihrer Transformationsprozesse
- Ergänzungsverhältnis der Arbeiten in alltäglicher und biografischer Perspektive
- Sichtbarkeit von Ungleichverteilungen
- Offenheit für Vielfalt
- Unterschiedliche Prinzipien/Differenz (Geld, Fürsorge, Solidarität, Selbsthilfe)
- Chancen für Umverteilung, Teilhabe
- Kompetenzerweiterung durch Transfers, Reflexivität; Arbeitsgestaltung

AMBIVALENZEN:

- Hierarchie vs. Umwertung
- Ökonomisierung vs. Gemeinschaftlichkeit, sozial-ökologische Sorgfalt
- Zwang vs. Optionalität
- Belastung vs. Entlastung
- Armut (Mindesteinkommen, Grundsicherung)
- Nicht alles ist Arbeit
- Ökologische Effizienz und Verträglichkeit der Produktionsprozesse und Produkte

Das heißt eine breite Varianz positiver und negativer Ausprägungen.

Materialblatt Arbeitszeiten / Arbeitszeit 2003

Tobias Michel / Betriebsrat Krupp-Krankenhaus Essen

Das Institut zur Erforschung sozialer Chancen ISO (Köln 2004), untersucht seit 1987 regelmäßig gefördert vom Arbeitsministerium NRW die Arbeitszeiten. Es befragte 4012 Beschäftigte zwischen 18 und 65. Die Ergebnisse:

Zeitdruck am Arbeitsplatz

12 % arbeiten praktisch immer, weitere 30 % häufig unter Zeitdruck.

(wegen Stoßzeiten beim Arbeitsanfall, enge Fristen und Vorgaben, permanent hohen Arbeitsanfall).

Der außerberufliche Zeitdruck steigt für

19% der Beschäftigten, die 35-40 Stunden arbeiten,

30% der Beschäftigten, die 41-45 Stunden arbeiten

44% der Beschäftigten, die 45 und mehr Stunden arbeiten.

32% sind regelmäßig durch die Arbeit sehr erschöpft

21 % haben regelmäßig Schwierigkeiten von der Arbeit abzuschalten

73% bleiben länger am Arbeitsplatz,

35% verkürzen nach eigener Einschätzung auf riskante Weise die Arbeitsschritte.

16% nehmen sogar Arbeit mit nach Hause.

62% verzichten unter dem Zeitdruck auf Pausen,

Schicht- und Wochenendarbeit führt zu häufigen Klagen über Schlafstörungen (26%).

Was die Vollzeitbeschäftigten wollen:

Männer Frauen

tatsächliche Arbeitszeit 42,7 40,9

vertragliche Arbeitszeit 39,1 38,9

gewünschte Arbeitszeit 39,1 35,8

47% der Beschäftigten würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne um 2 oder mehr Stunden verkürzen. Die Reduktion der Belastungen aus der Erwerbsarbeit ist der häufigste genannte Grund (zu 31%) für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung. Ältere Beschäftigte (über 50-Jährige) äußern diesen Grund überdurchschnittlich häufig (41%). Leben Kinder im Haushalt, so ist der Verkürzungswunsch überdurchschnittlich häufig in den außerberuflichen Verpflichtungen begründet. 34% der Männer mit Kindern und 72% der Frauen mit Kindern begründen ihren Verkürzungswunsch damit.

16% der Beschäftigten würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gern um 2 oder mehr Stunden verlängern.

66% der Beschäftigten nennen als ausschlaggebenden Grund für den Wunsch nach

Arbeitszeitverlängerung, dass ihnen zum gegenwärtigen Zeitpunkt mehr Geld wichtiger ist als mehr Zeit.

Teilzeitbeschäftigte wünschen im Durchschnitt eine Verlängerung ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten um 2,5 Stunden pro Woche.

Seite 2 von 4

Überstunden

In 2002 1626 Mio. Stunden / 3,5% des gesamten Arbeitsvolumens (IAT 2002)

transitorische Überstunden = mit Freizeitausgleich, also Flexibilisierung / Verfügbarkeit

definitive Überstunden = bezahlte und unbezahlte machte

in 1999 jede/r fünfte,

in 2003 bereits fast jede/r vierte (24%) Beschäftigte.

4% sind scharf auf noch mehr Überstunden,

57% der Betroffenen möchten die Überarbeit reduzieren (insbesondere diejenigen, die durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden),
21% sogar völlig davon befreit werden.

Überstunden, erhöhen deutlich die gesundheitlichen Beschwerden wie Nervosität (27%).

Wirklichkeit und Widerstand

Forsa in 2000: Rund 62 % sind zu einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit auch ohne Lohnausgleich

bereit, in den neuen Bundesländern waren nur 51 % .

Immerhin 31% glauben sogar, dass dadurch die Wirtschaft angekurbelt wird oder gar neue Arbeitsplätze

entstehen. (Die Welt 02.04.04)

Das Freizeitforschungsinstitut BAT (3/2004) vermeldet sogar, eine generelle Bereitschaft zu längeren

Arbeit, um so Einkommensverluste abzuwenden.

Fast jeder 4. sei zu mehr täglicher Arbeit bis zu 10 Stunden bereit, um so mehr zu verdienen.

Im Februar 04 waren 15% Beschäftigte zur Arbeit an Wochenenden bereit, im Sommer waren es bereits 23%.

Die Ausweitung auf Sonntag oder Arbeit auf Abruf wird abgelehnt - laut einer repräsentativen Studie bei 2000 Befragten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vom Bundesfamilienministerium

und DGB.

Europa Opt-Out: „Ich bin unermüdlich - lasst mich hier raus aus den Schutzgesetzen.“

In der europäischen Arbeitszeitrichtlinie wird festgelegt, dass ein Arbeitnehmer

maximal 48 Stunden im Wochendurchschnitt arbeiten darf. Die EU-Mitgliedstaaten dürfen aber Ausnahmen zulassen (so genanntes Opt-out). Die 48-Stunden-Regel braucht unter besonderen Bedingungen, wie beispielsweise der Zustimmung des Arbeitnehmers, nicht angewendet werden.

Das individuelle Opt-out-Schlupfloch wird im Vereinigten Königreich seit 1998 bei 16% der Arbeitnehmer/innen und dort selbst bei Teilzeitverträgen vorsorglich eingebaut.

Dies führte in 2002 (Quelle: IAT 2004) zu einer Jahresarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten von UK 1962 Stunden

Deutschland 1760 Stunden

Frankreich 1689 Stunden

Nachgezogen sind bereits Luxemburg für das Hotel- und Gaststättengewerbe,

das Gesundheitswesen in Frankreich, den Niederlanden und seit dem 1.1.2004 in Deutschland.

Werden alle Erwerbstätigen betrachtet, also Voll- und Teilzeitkräfte zusammen, dann erscheint die durchschnittliche Arbeitsbelastung niedriger. Die OECD ermittelte für die Voll- und Teilzeitbeschäftigten:

UK 1700 Stunden im Jahr,

Frankreich 1550 Stunden,

Deutschland 1450 Stunden,

Niederlande 1200 Stunden,

Japan 1800 Stunden,

US 1900 Stunden .

Seite 3 von 4

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat auf 7,3 Mio. Beschäftigte in Deutschland (22,9% der Erwerbstätigen)

zugenommen.

85% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Die Teilzeitquote der Frauen ist von 30,2% (1991) auf 41,4% (2003) gestiegen, die der Männer nur von 2,1% auf 6%.

In Westdeutschland liegt die Teilzeitquote der Frauen bei 45%, in den neuen Ländern bei 27%. (Lebenslagen in Deutschland, Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, 2/2005).

Krankenhäuser:

Wie viele neue Arbeitsplätze wären geschaffen bei Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, also einer drastischen Arbeitszeitverkürzung? Die Modellrechnungen sind interessenbasiert:

MB (Marburger Bund): 15.000 Arztstellen,

DKG (Deutsche Krankenhaus Gesellschaft): 27.000 - 35.000 Arztstellen

11.000 - 26.000 Fachkräfte OP-Pflege, Anästhesie,

Labor, Röntgen-MTA

Die Regierung stellt jährlich 100 Mio. • Erhöhung der ansonsten gedeckelten Budgets in Aussicht, um z.B. Neueinstellungen bei der Einführung gesünderer Arbeitszeiten zu finanzieren.

Die DKG verlangt dafür gleich 1750 Millionen • jährlich, rechnet aber auch mit bis zu 3350 Mio. •. (Studie des Deutschen Krankenhausinstituts DKI .)

VUD - Verband der Universitätsklinika Deutschlands:

Wissenschaftliche Tätigkeit sei „weitgehend selbstbestimmte Tätigkeit, für die ein Arbeitsschutzinteresse

nicht erkennbar ist“. „Im internationalen wissenschaftlichen Wettstreit mutet

ein arbeitsrechtliches Diktum, wonach der Wissenschaftler höchstens 48 Stunden pro Woche arbeiten darf als weltfremd an“.

In der Krankenversorgung dagegen führe die Einführung von drei Schichten zur Verschlechterung der Qualität (Informationsverluste bei der Übergabe), zu einem nicht finanzierbaren

Mehrbedarf, für den es auch kein Angebot am Arbeitsmarkt gäbe, zu unproduktiven Leerlaufzeiten,...

Bereitschaftsdienst führt über die Flexibilität zu einer besseren Vereinbarung des

Berufs mit der Familie. Erst eine EU-weite Festlegung schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen.

(www.uniklinika.de)

Das Verfahren bis zu einer neuen Richtlinie

Die EU-Kommission (ihre EU-Ausschüsse) entwickelt neues Recht. Der **EU-Ministerrat** und das **Europäische Parlament** erlassen gemeinsam im Konsens die Richtlinien.

• 11.02.2004: Das **Europäische Parlament** hat am 11. Februar 2004 mit großer Mehrheit (370:116:21 Stimmen) eine Entschließung über die Arbeitszeitgestaltung angenommen.

Es fordert zu schärferem Schutz bei den Arbeitszeiten auf. In seinem Initiativbericht forderte

es, dass die individuelle Opt-out-Klausel bei der Arbeitszeitrichtlinie schrittweise

abgeschafft wird. In einer knappen Abstimmung (275:229:9 Stimmen) haben die Abgeordneten sogar gefordert, dass diese Opt-out-Möglichkeit so schnell wie möglich revidiert

werden soll.

(Pressemitteilung von der Plenartagung des Europäischen Parlaments, Nr. 1:

„48-Stunden-Woche: Opt-out-Klausel ist abzuschaffen“

Thema: Arbeitszeitgestaltung (Revision der Richtlinie 93/104/EWG,) Aussprache: am

09.02.2004; Annahme: am 11.02.2004)

In diesem Beschluss heißt es: Das Europäische Parlament

Seite 4 von 4

„18. unterstreicht, dass Frauen stärker negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen ausgesetzt sind, wenn sie die Doppelbelastung von Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen zu tragen haben;

19. verweist auf den beängstigenden Trend, dass Frauen zwei Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, häufig mit einer kombinierten Arbeitswoche, die die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit überschreitet, um genug Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen;

20. unterstreicht, dass die Kultur der vielen Arbeitsstunden in höher qualifizierten Berufen und leitenden Stellungen ein Hindernis für die Mobilität von Frauen nach oben

darstellt und die Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz verstärkt;“

- 04.03.2004: Es kam im **EU-Ministerrat** zu einem informellen Meinungsaustausch über die Revision der Richtlinie 93/104/EG
- Im April 2004 meldet die britische Presse: Gerhard Schröder und Tony Blair sollen jüngst einen Handel abgeschlossen haben, der es der britischen Regierung erlauben würde, auf der Insel auch weiterhin Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden zuzulassen. Im Austausch habe sich die britische Regierung verpflichtet, die deutsche Bundesregierung innerhalb der EU beim Erhalt von Mitbestimmungsrechten im Fusionsfall zu unterstützen.
- Im Mitte Mai 2004 führt die EU-Kommission unbeirrt vom EU-Parlamentsbeschluss ihr Reformverfahren fort, drängt die Sozialpartner in den Mitgliedsländern zu Einigungen für Ausnahmeregelungen bei Ausgleichszeiträumen und Höchstgrenzen, und droht andernfalls mit Lösungen von oben.
- 23.09.2004: **EU-Kommission** stellt Entwurf für neue Richtlinie vor.
- Dezember 2004: Der **EU-Ministerrat** hat über den Kommissionsvorschlag beraten und sich nicht einigen können. Ein Konsens scheiterte auch dort an den unterschiedlichen Positionen der Mitgliedstaaten zum opt-out.
- Ende Januar 2005: Im **Europäischen Parlament** sorgt die geplante Revision für Diskussionen. Während die Christdemokraten den Vorschlag der EU-Kommission der Europäischen Union zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich begrüßen, ist er für die Sozialdemokraten in der jetzigen Form inakzeptabel. Das verdeutlichte ein erster Meinungsaustausch über die geplante Revision innerhalb des **EP-Ausschusses** für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der **EU-Kommission**.
- Erneute Beratung im März 2005.
- Angedroht: Neuer Vorstoß der EU-Kommission im Mai 2005.
- Angedacht ist ein Inkraftsetzen der Richtlinie noch vor Jahresmitte 2005.

Unsere Antworten

1. Wir brauchen gesetzliche und tarifliche Grenznormen (Höchstarbeitszeit).
 2. Wir kombinieren die tarifliche Verkürzung der Regelarbeitszeit und betriebliche Einschränkung der Überarbeit (Überstunden der Vollzeitkräfte, Mehrarbeit der Teilzeitkräfte).
 3. Wir bohren den betriebsbornierten Tunnelblick auf: „Überstunden nur dann genehmigen, wenn dadurch der Unternehmer keinen Vorteil gegenüber den Konkurrenten erlangt.“
 4. Wir verweigern die Zustimmung zur Einstellung von zusätzlichen 1-Euro-Kräften und Zivildienstleistenden, weil gesellschaftlich notwendige Arbeit nie „zusätzliche“ Arbeit sein kann.
- tobias.michel@krupp-krankenhaus.de



Arbeitszeit neu denken – 30-Stundenwoche jetzt!

Erklärung der TeilnehmerInnen am Workshop der Attac-Initiative „Arbeit umverteilen“ am 3. und 4.4.2005 im Berliner MehringHof

Die Politiker der Parteien im Bundestag wie im Europaparlament sind offenbar zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit nicht in der Lage. Die bislang ausprobierten Rezepte zur Kurierung dieses Erzübels des Kapitalismus

- > Wirtschaftswachstum
- > Steuergeschenke für Konzerne und Besserverdienende
- > Verlängerung der Arbeitszeit
- > Reduzierung der sozialen Sicherheit für die Menschen haben keine Linderung gebracht, im Gegenteil: die Erwerbslosigkeit steigt weiter!

Mit einer von der EU-Kommission geplanten Richtlinie soll sogar jede Beschränkung der Arbeitszeit entfallen, so dass Arbeitszeiten wie im Frühkapitalismus wieder im großen Stil möglich wären! Die einflussreichen Wirtschaftsverbände und die ihnen nahe stehenden Institute, die Manager der Konzerne und die Großaktionäre freut das sehr, denn die Reservearmee der Erwerbslosen setzt die Lohnabhängigen unter Druck und schwächt die Gewerkschaften.

Dieser seit Jahrzehnten anhaltende und durch die Globalisierung noch verschärfte Zustand ist nicht länger hinnehmbar. Es muß endlich mit wirksamen Mitteln gegen die Massenerwerbslosigkeit und die Verarmung immer größerer Bevölkerungsgruppen angegangen werden!

Wir wenden uns mit aller Schärfe gegen die erpresserische Praxis eines Teils der Arbeitgeber, über Arbeitszeitverlängerung Lohnkürzungen durchzusetzen und das auch noch als arbeitsplatzschaffende Maßnahme zu verkaufen. Wir lehnen jede Form von Arbeitszwang ab.

Wir fordern, dass endlich Ernst gemacht wird mit der Absicht, Arbeitsplätze durch den Abbau von Überstunden zu schaffen. Die Gewerkschaften müssen wieder mit mehr Einsatz für eine Verkürzung der Arbeitszeit kämpfen. Jede Verlängerung der Arbeitszeit vernichtet Arbeitsplätze. Außerdem treten wir mit Entschiedenheit für das Recht und die gesetzliche Förderung freiwilliger Teilzeitarbeit ein.

Das wirksamste Mittel gegen die Massenarbeitslosigkeit ist aber eine Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit. Deshalb sollten wir uns in Europa künftig an einer 30- statt einer 40-Stunden-Arbeitswoche orientieren.

Verringerung der Erwerbsarbeit bedeutet zugleich ein Mehr an Lebensqualität.

Sie ermöglicht

- > dass Männer sich in stärkerem Maße um den Haushalt und die Erziehung ihrer Kinder kümmern können
- > dass für alle mehr freie Zeit für Erholung und bürgerschaftliches Engagement, für Hobbies und Familie zur Verfügung steht.

Wir rufen dazu auf, ein breites Bündnis für Arbeitsumverteilung zu gründen.

Dieses Bündnis soll eine Strategie zur Durchsetzung der Arbeitsumverteilung entwickeln und in der Öffentlichkeit für dieses Projekt werben.

Vorrangige Akteure dieses Bündnisses sollten neben attac die Gewerkschaften, sozial engagierte Verbände, Organisationen der Arbeitslosen, kirchliche Gruppen, sozial engagierte Mitglieder der Parteien sowie namhafte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens sein.

Ansprechpartner ist die Attac-Initiative „Arbeit umverteilen“ über Helmut Horst adler.horst@t-online.de oder T/F 030/881 78 51

„Kurze Vollzeit für alle“ als Element einer neuen Arbeitspolitik

Helmut Spitzley / Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft

Um das vorhandene Arbeitsvolumen fair zu verteilen, sollte die neue „Normalarbeitszeit“ nicht bei 42, 40 oder 38 Stunden liegen, sondern Geschlechter übergreifend bei durchschnittlich 32 oder weniger Stunden pro Woche. Diese „kurze Vollzeit für alle“ wäre ein wichtiger Schritt zu einer „Vollbeschäftigung neuen Typs“ und zu einer besseren Balance zwischen Arbeiten und Leben.

Angesichts von Massenarbeitslosigkeit fühlen sich immer mehr Menschen ohnmächtig und ohne Chancen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen selbst zu bestimmen. Eine solidarische Neuverteilung von Arbeitszeiten könnte die Erwerbsarbeitslosigkeit abbauen und für viele Menschen neue Arbeits- und Lebensperspektiven eröffnen.

1. Gesellschaftlicher Reichtum

Wir leben in einer historisch einmalig reichen Gesellschaft. Nach dem Krieg hat die Generation unserer Eltern die deutsche Wirtschaft aufgebaut. Wir erben nun die Früchte dieser Leistungen. Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts werden in Deutschland mehr als zweitausend Milliarden Euro vererbt. Unsere Gesellschaft verfügt damit über ein materielles Wohlstandsfundament, das es auf einem solch hohen Niveau in der Geschichte noch nie gegeben hat. Und es geht weiter: Auch wenn das *Wirtschaftswachstum* in diesem Jahr „nur“ bei einem Prozent liegt, bedeutet dies, dass wir die Produktionsrekorde der Vorjahre „toppen“.

Mit anderen Worten: Auf das ererbte Wohlstandsfundament setzen wir Jahr für Jahr neue größere Gütermengen. Selbst Nullwachstum bedeutet Produktion auf Rekordniveau. Und Jahr für Jahr arbeiten wir effektiver. Die Arbeitsproduktivität d.h. die Menge der in einer bestimmten Arbeitszeit geschaffenen Werte Jahr für Jahr ansteigt. Wir können in immer kürzerer Zeit und mit immer weniger menschlicher Arbeitskraft immer mehr herstellen. Die Produktivität der Arbeit wächst sogar schneller als die Menge der auf dem Markt absetzbaren Produkte.

Dieses Produktivitätswachstum macht es möglich, immer kürzer zu arbeiten. Drei Beispiele: Um 1 kg Brot kaufen zu können, mussten Industriearbeiter 1960 durchschnittlich noch 20 Minuten arbeiten. Heute reicht die Hälfte der Arbeitszeit. Bei Butter oder Zucker verkürzte sich die notwendige Arbeitszeit sogar auf ein Sechstel.

Die Menge der erzeugten Güter wird aller Wahrscheinlichkeit nach auch in den nächsten Jahrzehnten wachsen. Strittig bleibt aber, wie diese Produkte und das Ergebnis der jährlichen Produktivitätsgewinne verteilt werden, zwischen Kapital und Arbeit, Männern und Frauen, hoch und weniger qualifizierten Personen, jungen und alten Menschen ...

2. Arbeitsproduktivität, Erwerbsbeteiligung und Verteilung von Erwerbsarbeit

Während Produktivität und materieller Reichtum wachsen, bleiben gleichzeitig Millionen Menschen erwerbsarbeitslos. Wer nicht über Kapital verfügt und wem der Zugang zu einem auskömmlich bezahlten Erwerbsarbeitsplatz verweigert wird, gerät an den Rand der Gesellschaft mit geringen sozialen Sicherheiten und eingeschränkten Entwicklungsperspektiven.

Eine große Koalition aus Politik und Medien fordert als Allheilmittel gegen Arbeitslosigkeit immer neues Wirtschaftswachstum. Verschwiegen wird aber zumeist, dass zusätzliche Arbeitsplätze erst entstehen, wenn die Wirtschaft stärker wächst als die Arbeitsproduktivität. Nur so kann die „Beschäftigungsschwelle“ überwunden werden. Da diese nur wenig unter zwei Prozent liegt, müsste die Wirtschaft während einer langen Reihe von Jahren jährlich um 3, 4, 5 oder noch mehr Prozent

wachsen, um die gegenwärtige Massenarbeitslosigkeit abzubauen und allen Männern und Frauen Arbeitsplätze mit den bislang üblichen Arbeitszeiten und Einkommen bieten zu können. Ausgehend von einem extrem niedrigen Niveau war ein derart hohes Wirtschaftswachstum in der Aufbauphase nach dem Krieg möglich. Unter den heutigen Bedingungen sind sie aber sicher nicht zu wiederholen. Auch wäre es mehr als fraglich, ob ein solches gigantisches Wachstum umweltverträglich sein könnte.

Wer also darauf setzt, dass eine „konjunkturelle Erholung“ und das ersehnte Wirtschaftswachstum in der Lage wären, die Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen, denkt zu kurz und verkennt die Komplexität des Problems. Denn die seit Mitte der 70er Jahre akkumulierte Massenarbeitslosigkeit hat weniger konjunkturelle als strukturelle Ursachen.

Es sind insbesondere zwei langfristige Trends, die als Hauptursachen der Massenarbeitslosigkeit identifiziert werden können:

(1) Als Folge effizienterer Technik, höherer Qualifikationen und gesteigerter Arbeitsintensität stellen wir je Zeiteinheit immer mehr Produkte her. Mit dieser rasanten Entwicklung der Arbeitsproduktivität hält aber die Ausdehnung der Märkte und die Menge der absetzbaren Güter nicht Schritt. Seit Jahren wächst die Arbeitsproduktivität schneller als die absetzbaren Gütermengen d.h. es ist also eine geringere Menge an menschlicher Arbeitszeit erforderlich. Der hieraus entstehende Mangel an Nachfrage nach menschlicher Arbeit wurde bis in die 90er Jahre verringert dadurch, dass tarifvertraglich die durchschnittliche Arbeitszeit pro Beschäftigte verkürzt wurde. Seit Mitte der 90er Jahre ist in Deutschland der bis dahin vorherrschende Trend zu kürzeren Arbeitszeiten abgebrochen, in vielen Fällen versuchen Unternehmen sogar längere Arbeitszeiten durchzusetzen.

(2) Hinzu kommt, dass immer mehr Menschen Erwerbsarbeit suchen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen (auch in der Phase der Kinderbetreuung) steigt stetig an und wird auch in absehbarer Zukunft weiter ansteigen. In der EU stimmen die Regierungen (auch mit geschlechterpolitischen Argumenten!) darin überein, dass die Erwerbstätigenquote weiter erhöht werden soll. In einem langfristigen Prozess wird das männliche Alleinernährermodell allmählich abgelöst durch eine Arbeitsteilung, bei der es „normal“ ist, dass Männer *und* Frauen (in unterschiedlich ausgehandelten Umfängen und Formen) beide erwerbstätig sind. Hieraus entstehen neue Belastungen, aber auch Chancen für beide Geschlechter.

Arbeitsmarktpolitisch wäre diese Entwicklung nur dann ohne Probleme, wenn Männer ihre Arbeitszeiten im gleichen Umfang reduzierten, wie Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen. Davon sind die realen Entwicklungen aber weit entfernt.

Als Folge der stetig und überproportional ansteigenden Arbeitsproduktivität sinkt die Nachfrage nach menschlicher Arbeit, während gleichzeitig durch die wachsende Erwerbsbeteiligung sich das Angebot an Arbeitskräften erhöht. Die Folge ist eine wachsende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Diese *strukturelle Arbeitslosigkeit* könnte - so unsere zentrale These - entschärft werden, wenn die durchschnittlichen individuellen Arbeitszeiten deutlich gesenkt und die knappe Erwerbsarbeit zwischen allen Erwerbsarbeit suchenden Männern und Frauen neu verteilt wird.

3. Vollbeschäftigung neu definieren

Es erscheint gesellschaftlich und gesamtwirtschaftlich vernünftig, die Länge der durchschnittlichen individuellen Arbeitszeit an der Zahl der Erwerbsarbeit suchenden Personen zu orientieren. Bei hoher Arbeitslosigkeit sollten daher die *durchschnittlichen* Arbeitszeiten gesenkt werden.

Wird das gegebene bzw. zukünftig erwartbare gesellschaftliche Arbeits(zeit)volumen und die damit verbundenen Einkommen neu und gerecht verteilt, kann unter Einbezug aller Erwerbsarbeit suchenden Männer und Frauen die „normale durchschnittliche Arbeitszeit“ nicht bei 40 Wochenstunden oder mehr liegen, sondern eher in der Größenordnung von *durchschnittlich* 32 Stunden pro Woche und weniger (oder einer entsprechenden Jahres- bzw. Lebensarbeitszeit).

Das Ziel der „Vollbeschäftigung“ ist also entsprechend zu konkretisieren und neu zu definieren. Alle Akteure hätten sich dann an dem Ziel zu orientieren, allen Männern und Frauen Erwerbsarbeit (und

entsprechende Einkommen) in der gesellschaftlich verallgemeinerbaren Größenordnung von derzeit etwa 32 Stunden/Woche (oder eine entsprechende Jahres- bzw. Lebensarbeitszeit) zu ermöglichen.

4. Leitbild: „Kurze Vollzeit“ für alle

Diese „kurze Vollzeit“ ist dabei nicht als eine starre Norm sondern als eine neue gesellschaftliche Orientierungsmarke zu verstehen. Bei der konkreten Umsetzung sind unterschiedliche und sich ändernde persönliche Bedürfnisse, aber auch arbeitsmarktpolitische Bedingungen und die Ergebnisse von tariflichen und betrieblichen Aushandlungsprozessen zu berücksichtigen. Wenn Kinder klein oder Alte pflegebedürftig sind oder ein individuelles Lebensziel zur Realisierung ansteht, können Männer und Frauen zeitweise kürzer arbeiten und zu anderen Zeiten ihres Lebens entsprechend länger (vgl. hierzu auch das Papier von Eckart Hildebrandt in diesem Tagungsband).

Die individuelle Arbeitszeit sollte also aus einer personenbezogenen Perspektive vielfältige Gestaltungsoptionen eröffnen, aber um den Mittelwert der „kurzen Vollzeit“ oszillieren. Eine durchschnittliche 30-Stundenwoche (oder eine entsprechende Jahres- oder Lebensarbeitszeit) wären also keine Ausnahme und auch keine, oftmals negativ sanktionierte „Teil“zeit, sondern die Basis für eine neue gesellschaftliche Normalität.

5. Arbeitszeitverlängerung ist auch (sozial)politisch kontraproduktiv

Häufig werden leere Sozialkassen als Argumente gegen Arbeitszeitverkürzung und sogar für eine Verlängerung der Arbeitszeit angeführt. Dabei wird zumeist in fachspezifischen Engführungen und damit zu kurz gedacht. Ein Beispiel: Wer in der aktuellen Debatte um die Zukunft der Rente versucht, durch längere Lebensarbeitszeiten die *Rentenkassen* zu sanieren, riskiert steigende Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen und folglich zusätzliche Ausgaben der *Arbeitslosenversicherung*. Welchen gesamtwirtschaftlichen Sinn macht es dann, den 65jährigen Großvater zu zwingen, mehr und länger zu arbeiten, wenn gleichzeitig sein 45-jähriger Sohn oder seine 20-jährige Enkelin arbeitslos sind? Bloße Kostenverschiebungen sind also kein Weg, die wie kommunizierende Röhren miteinander verbundenen sozialen Sicherungssysteme insgesamt zukunftssicher zu machen, sondern eine realitätstüchtige Gesamtstrategie verhindert.

6. Arbeitszeit und Gesundheit

Es ist vielfach empirisch belegt, dass die gesundheitlichen Belastungen mit der Länge der Arbeitszeit ansteigen. Auch die jüngste für Deutschland repräsentative Arbeitszeituntersuchung des Kölner ISO-Instituts von 2004 weist nach, dass Beschäftigte, die *über 40 Stunden* in der Woche arbeiten, deutlich häufiger unter Kopf-, Magen- und Rückenschmerzen, Nervosität, Schlafstörungen, psychischer Erschöpfung und Herz-/Kreislaufproblemen leiden als weniger arbeitende Menschen. Auch aus gesundheitspolitischen Gründen sind die Forderungen nach einer generellen Arbeitszeitverlängerung daher verfehlt und eine Perspektive auf kürzere Arbeitszeiten sinnvoll.

8. Geschlechter- und Generationengerechtigkeit

Eine Politik der „kurzen Vollzeit für alle“ ist aber auch ein wichtiger Beitrag zur Generationengerechtigkeit. Denn Arbeitszeiten, die dauerhaft deutlich über das gesellschaftlich verallgemeinerbare Maß hinausgehen, versperren den Erwerbslosen (z.B. jungen Menschen, Frauen ...) den Einstieg in das Erwerbsleben.

Kürzere durchschnittliche Arbeitszeiten geben aber nicht nur jungen Menschen und Frauen bessere Beschäftigungsmöglichkeiten. Wenn als Folge durchschnittlich kürzerer Arbeitszeiten die Zahl der Arbeitslosen sinkt, erhöht sich auch die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten. Erst dann haben die heute über 50jährigen eine realistische Perspektive bis zum gesetzlichen Rentenalter ihre Jobs tatsächlich behalten zu können.

9. Erwerbsarbeit und Familien

Wenn behauptet wird, die Arbeitszeiten seien in den letzten Jahrzehnten stetig gesunken und wir lebten alle in einem „Freizeitpark“ (H. Kohl), so bedarf diese Sicht einer kritischen Überprüfung. Denn die „familiale Erwerbsarbeitszeit“ d.h. die von Mann *und* Frau geleistete Erwerbsarbeit ist in vielen

Fällen gestiegen. Ein Beispiel: Wenn 1960 der Mann etwa 44 Stunden pro Woche erwerbstätig war und die Frau ihre Leistungen auf Haushalt und Kinder konzentrierte, betrug die Erwerbsarbeitszeit von Mann und Frau zusammengenommen: 44 Wochenstunden. Eine Generation später hatten die Gewerkschaften eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 38 Wochenstunden durchgesetzt. Gleichzeitig begannen viele Frauen parallel zu Haushalt und Kindererziehung ebenfalls erwerbstätig zu sein, überwiegend in Teilzeit. Die tarifliche Erwerbsarbeitszeit eines durchschnittlichen Paares beträgt nun $38 + 20 = 58$ Wochenstunden. Die Erwerbsarbeitszeit von Mann + Frau liegt also mit 58 Wochenstunden (falls beide Vollzeit berufstätig sind sogar mit 76 Wochenstunden) deutlich höher als in der Generation unserer Eltern oder Großeltern.

10. Niedrige Arbeitslosigkeit bei kurzen Arbeitszeiten

Berechnungen von Hartmut Seifert (WSI) zeigen, dass im internationalen Vergleich in denjenigen Ländern die Zahl von Arbeitslosen vergleichsweise niedrig ist, in denen die durchschnittlichen Arbeitszeiten ebenfalls relativ niedrig sind. Nirgendwo in Europa arbeiten die Beschäftigten durchschnittlich so kurz wie in den Niederlanden. Dort lag die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (einschließlich Teilzeitarbeit) bei nur 29,5 Stunden gegenüber 35,5 Stunden im Durchschnitt der 15 EU-Länder. Gleichzeitig wies in den Niederlanden die Arbeitslosenquote mit 3,2 Prozent (nach Luxemburg) den niedrigsten Wert in der EU auf, während der Durchschnittswert bei 8,0 Prozent lag. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Dänemark. Hier arbeiten die Beschäftigten mit durchschnittlich 33,7 Stunden pro Woche deutlich kürzer als in den übrigen EU-Ländern bei einer mit 4,7 Prozent relativ niedrigen Erwerbsarbeitslosigkeit.

11. Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich?

Zwischen Befürwortern einer Politik der Arbeitszeitverkürzung ist die Frage des Einkommensausgleich häufig strittig. Dabei ist zu bedenken, dass Lohnfragen stets auch Machtfragen sind. Die Durchsetzungsfähigkeit in Lohnauseinandersetzungen hängt aber sehr wesentlich ab von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Wenn als Folge der Arbeitszeitabsenkung die Arbeitslosigkeit sinkt, wird auch die Durchsetzungsfähigkeit von Arbeitnehmerinteressen gestärkt. Wer bei den derzeit gegebenen Kräfteverhältnissen pauschal und in jedem Fall den „vollen Lohnausgleich“ fordert, belastet die zum Abbau von Arbeitslosigkeit erforderliche Verkürzung der Arbeitszeiten mit einer Hypothek, die die gesellschaftsweite Arbeitszeitverkürzung wesentlich erschwert, wenn nicht gar verunmöglicht.

Voller Lohnausgleich bei kürzeren Arbeitszeiten erscheint auch nicht in jedem Fall erforderlich, denn für obere Einkommensgruppen, Singles ohne Unterhaltsverpflichtungen oder auch für doppelverdienende Paare ist ein Tausch von Geld gegen Zeit durchaus zumutbar und (auch ohne Lohnausgleich) fair und nicht selten auch persönlich attraktiv.

Bei einer ihre Zeitwünsche real berücksichtigenden Umsetzung können sie (1) einen Gewinn an selbstbestimmter freier Zeit erzielen, (2) einen Beitrag leisten zum Abbau von Arbeitslosigkeit und dadurch die Sicherheit auch des eigenen Arbeitsplatzes erhöhen und (3) direkt oder indirekt die Berufschancen anderer Menschen (auch ihrer Kinder, Freunde und Bekannten) verbessern.

Als willkommener Nebeneffekt des Abbaus von Massenarbeitslosigkeit könnten die sozialen Sicherungssysteme wirkungsvoll und nachhaltig stabilisiert werden und die Beitragszahlungen gesenkt werden. Eine Politik der kurzen Vollzeit für alle muss allerdings alles tun um unzumutbare soziale Härten nicht entstehen zu lassen. Für untere Einkommensbezieher und Alleinerziehende sind daher finanzielle Ausgleichsleistungen unverzichtbar. Da als Folge von sinkender Arbeitslosigkeit in öffentlichen Haushalten und die Agentur für Arbeit entlastet werden, können die frei werdende Finanzmittel für Ausgleichszahlungen genutzt werden.

12. Viele wollen kürzer arbeiten

Wer sein eigenes Leben betrachtet, in Familien hinein schaut, mit KollegInnen und FreundInnen spricht, stellt fest, dass die Zeitnot im letzten Jahrzehnt dramatisch gewachsen ist und weiter wächst: Beruflicher Stress, Arbeiten ohne Ende und mit Terminen überbuchte Wochenenden sind typische Merkmale eines Mangels an Zeitwohlstand. Offenbar arbeiten immer mehr Menschen zu viel und zu lange, während gleichzeitig andere von der Beteiligung an Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen ausgeschlossen sind.

Anders als häufig angenommen, sind viele Menschen zu Arbeitszeitabsenkung auch ohne Einkommensausgleich bereit. In einer europaweit durchgeführten repräsentativen Untersuchung führte die Frage: „Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie arbeiten – vorausgesetzt, dass Sie (und ihr/e Partner/in) ihre Arbeitszeit frei wählen könnten und wenn sie daran denken, ihren Lebensunterhalt verdienen zu müssen?“ zum Ergebnis, dass 35 Prozent der Befragten mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zufrieden sind, 11 Prozent würden gerne länger arbeiten, aber 49 Prozent möchten ihre Arbeitszeit verkürzen - auch mit Einkommensminderungen. Per Saldo wird eine im Durchschnitt 5 Stunden kürzere reale Arbeitszeit angestrebt.

Die weit verbreitete Bereitschaft zu einer fairen Verteilung von Arbeit (und Einkommen) wird auch durch eine Untersuchung der Arbeitnehmerkammer Bremen belegt. Hier wurde die folgende Frage gestellt: „Ein Modell zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit heißt „Arbeit für alle – mit 30 Stunden pro Woche (ohne Lohnausgleich). Würden Sie bei diesem Modell mitmachen?“ Zwei Drittel aller Befragten antworteten mit „Ja“. Besonders hoch war die Unterstützung bei jungen Menschen. Von den 18 – 25jährigen sprachen sich 3/4 aller Befragten für dieses Modell aus.

13. Innovative Personalpolitik: Lego statt Duplo

Auch für Unternehmen können durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten vorteilhaft sein. Viele Betriebe praktizieren mittels Arbeitszeitkonten bereits eine große Vielfalt von Arbeitszeitformen. Sie unterschätzen aber zumeist noch immer die personalpolitischen Flexibilitätsreserven und wirtschaftlichen Chancen, die sie - bei durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten - mit einer größeren Zahl von MitarbeiterInnen erschließen können. Statt sich unter eine extrem knappe Personaldecke zu zwängen und mit wenig, (über)lang arbeitendem und oft überfordertem Personal auskommen zu müssen, kann innovative Personalplanung auch einen anderen Weg gehen: Mit kürzer, besser und zufriedener arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Produktivitätsgewinne zu erzielen und kann auch personalpolitisch besser „geatmet“ werden. Unternehmen wären in ihrem personalpolitischen Puzzle nicht länger auf große Bausteine (von 40 und mehr Stunden) angewiesen, sondern könnten - „Lego statt Duplo“ - kleinere Module nutzen, um sich zeitlich flexibel an wechselnde Marktbedingungen anzupassen.

14. Strategieelemente

Die Gestaltung von Arbeitszeiten wird von einem komplexen System von Institutionen und Akteuren beeinflusst. Eine Politik, die auf „kurze Vollzeit für alle“ zielt, muss daher vielfältige Handlungsebenen einbeziehen und aus vielen sich ergänzenden Elementen bestehen.

Zunächst wären individuelle Rechte zu stärken. Denn nur einem kleinen Teil der sich kürzere Arbeitszeiten wünschenden Personen gelingt es - wegen einer Vielzahl behindernder Bedingungen - ihre Wünsche praktisch zu realisieren.

Wenn gegenwärtig eine Reihe von Regelungen z.B. des Sozialversicherungsrechts der individuellen Inanspruchnahme persönlicher Zeitwünsche entgegenstehen und arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv wirken, so sind diese Hindernisse mit Blick auf das Ziel „kurze Vollzeit für alle“ zu prüfen und zu beseitigen.

Denkbar sind auch eine schrittweise Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes und eine Mehrarbeitsbegrenzung beispielsweise derzeit auf 40 Stunden pro Woche.

15. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Bereits 1994 haben die Tarifparteien in der Metallindustrie nach dem Muster des VW-Modells Flächentarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, die zur Vermeidung von Entlassungen *Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen* ermöglichen. In der deutschen Metall- und Elektroindustrie haben bereits mehr als 20 vH aller Unternehmen zur Beschäftigungssicherung zeitweilig Arbeitszeiten verkürzt.

In einem nächsten Schritt könnten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ergänzt werden um Regelungen, die betriebsbedingte Kündigungen solange ausschließen, wie die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit höher liegt als die vereinbarte Normalarbeitszeit „neuen Typs“ zum Beispiel von 32 Stunden/Woche.

16. Förderung kürzerer Arbeitszeiten: Bonus und Malus

In die Überlegungen zur Verkürzung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten können auch indirekt wirkende „weiche Instrumente“ einbezogen werden. Sie können einen Sog in Richtung auf Verkürzung und Neuverteilung von Erwerbsarbeitszeit ausüben. Die Grundidee ist einfach: Arbeitszeiten, die eine bestimmte Höhe im Sinne der „Normalarbeitszeit neuen Typs“ nicht übersteigen, werden finanziell gestützt, etwa indem sie ganz oder teilweise von Einkommenssteuern und/oder Sozialabgaben freigestellt werden (Bonus). Andererseits werden Einkünfte, die in darüber hinausgehenden Arbeitszeiten erzielt werden, entsprechend stärker belastet (Malus).

Bonus-Malus-Systeme können aufkommensneutral ausgestaltet werden, sodaß öffentliche Haushalte oder Sozialversicherungsträger nicht belastet werden.

17. „Gespaltene Gesellschaft“ oder bessere Balance zwischen Arbeiten und Leben?

Es gibt zwei Währungen für Wohlstand: Geld und Zeit. Bei einer Politik der „kurzen Vollzeit für alle“, fallen Verlust und Gewinn bei unterschiedlichen Personengruppen und in unterschiedlichen Währungen an. Die meist männlichen „Langarbeiter“ verlören Arbeitszeit und Einkommen, gewinnen aber freie Zeit. Die derzeit Arbeitslosen gewinnen neue Jobperspektiven.

Bei einer Erwerbsarbeitszeit von durchschnittlich vielleicht 30 Stunden in der Woche gewinnen beide, Männer *und* Frauen, einen bislang nie gekannten Zeitwohlstand. Dies wäre dann keine (bisweilen negativ bewertete) Teilzeit, sondern eine neue gesellschaftliche Normalität.

„Kurze Vollzeit für alle“ benötigt Unterstützung in der Politik, in Unternehmen, von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, von Individuen und in Familien. Es ist politisch sinnvoll, kürzere Arbeitszeiten nicht länger finanz- und sozialpolitisch zu bestrafen, sondern nachhaltig zu fördern. Dabei sind Arbeits-, Steuer-, Familien- und Sozialpolitik nicht isoliert zu denken, sondern insgesamt und durchgängig am Ziel auszurichten, jedermann und jederfrau „kurze Vollzeit“ und eine ausreichende soziale Sicherung zu ermöglichen.

Mit der zielbewußten Verteilung von Erwerbsarbeit, aber auch von unbezahlter Arbeit für und mit Kindern, Alten und Freunden, im Haushalt und beim Engagement für gesellschaftlich nützliche zivilgesellschaftliche Aufgaben werden entscheidende Weichen in die Zukunft gestellt.

Wollen wir Arbeitszeitverlängerung für immer weniger Personen oder „gute Arbeit“ und „gutes Leben“ für möglichst viele Menschen mit ausreichend materiellem Wohlstand und auch mit Zeitwohlstand, ohne Spaltung der Gesellschaft zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen, mit mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer größeren Chance für Männer und Frauen auf soziale Sicherheit und eine zufriedenstellende Balance von Arbeiten und Leben?

15. Mai 2005

Weitere Informationen

Prof. Dr. Helmut Spitzley, Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Parkallee 39, 28209 Bremen, Tel.: 0421/218-30 85, spitzley@iaw.uni-bremen.de oder www.iaw.uni-bremen.de/FeA