

Steffen Lehdorff

Dass Arbeitszeitverkürzung ein machtvoll Instrument der Beschäftigungssicherung sein kann, ist selten zuvor so eindrucksvoll demonstriert worden wie im vergangenen Jahr. 2009 ist die pro Kopf geleistete tatsächliche Arbeitszeit der abhängig Beschäftigten gegenüber 2008 im Durchschnitt um knapp eine Wochenstunde zurückgegangen.¹ Auch die auf einer anderen Datenbasis beruhende Arbeitszeit-Berechnung des IAB ergibt für 2009 eine Arbeitszeitverkürzung um etwa 3%.² Dies entspricht rechnerisch – unter Zugrundelegung der Vollzeit- und Teilzeitstruktur des Jahres 2008 – einem Volumen von rund 1,2 Millionen Beschäftigungsverhältnissen.

1 Arbeitszeitpolitik jenseits von „Wünsch Dir was“

Bis zur Krise war der Gedanke, dass radikale Arbeitszeitverkürzungen helfen können, Arbeitsplätze zu sichern oder gar zu schaffen, politisch ein toter Hund. Die positiven Erfahrungen bei Volkswagen in den 1990er Jahren und vor allem in Frankreich zwischen 1998 und 2002 hatten daran nichts ändern können. 2009 wurde dieses Tabu gebrochen. Dass es die betrieblichen Arbeitszeitverkürzungen waren, die wesentlich zum Abwenden der unmittelbar drohenden Katastrophe auf dem deutschen Arbeitsmarkt beigetragen haben, wird heute von niemandem ernsthaft bestritten. Selbstverständlich ist die Erfahrung von 2009 nicht bruchlos in eine neue Initiative für kürzere Arbeitszeiten zu übersetzen. Dagegen spricht zunächst, und ganz offensichtlich, das Interesse der Arbeitgeber, die Maßnahmen wie Kurzarbeit stets für außergewöhnliche Notsituationen reservieren werden wollen. Dagegen spricht ebenfalls, dass die Kurzarbeit mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden war, die für viele - wenn auch nicht alle! - Beschäftigte als Dauerlösung inakzeptabel wären. Zumal die öffentliche Förderung dieses Modells auf akute Notsituationen beschränkt ist.

Doch die Probleme, 2009 als Ausgangspunkt für eine neue arbeitszeitpolitische

¹ Die in diesem Artikel verwendeten Arbeitszeitdaten beruhen, sofern keine andere Quelle angegeben wird, auf Auswertungen des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe durch das IAQ. Vgl. dazu den für Oktober geplanten IAQ-Report von Christine Franz und Steffen Lehdorff (abrufbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>). Ausführlichere Informationen finden sich in zwei kürzlich veröffentlichte Aufsätzen desselben Autors: Arbeitszeitpolitik nach der Kurzarbeit. In: Schwitzer, H. / Ohl, K. / Rohnert, R. / Wagner, H. (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungs politik, Hamburg 2010 (VSA); Normalität jenseits von Normen. Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung. In: Groß, H. / Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin 2010 (edition sigma), S. 71-100.

² Vgl. auch zu den folgenden Angaben Fuchs, J. / Hummel, M. / Klinger, S. / Spitznagel, E. / Wanger, S. / Zika, G.: Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar. IAB-Kurzbericht 3/2010

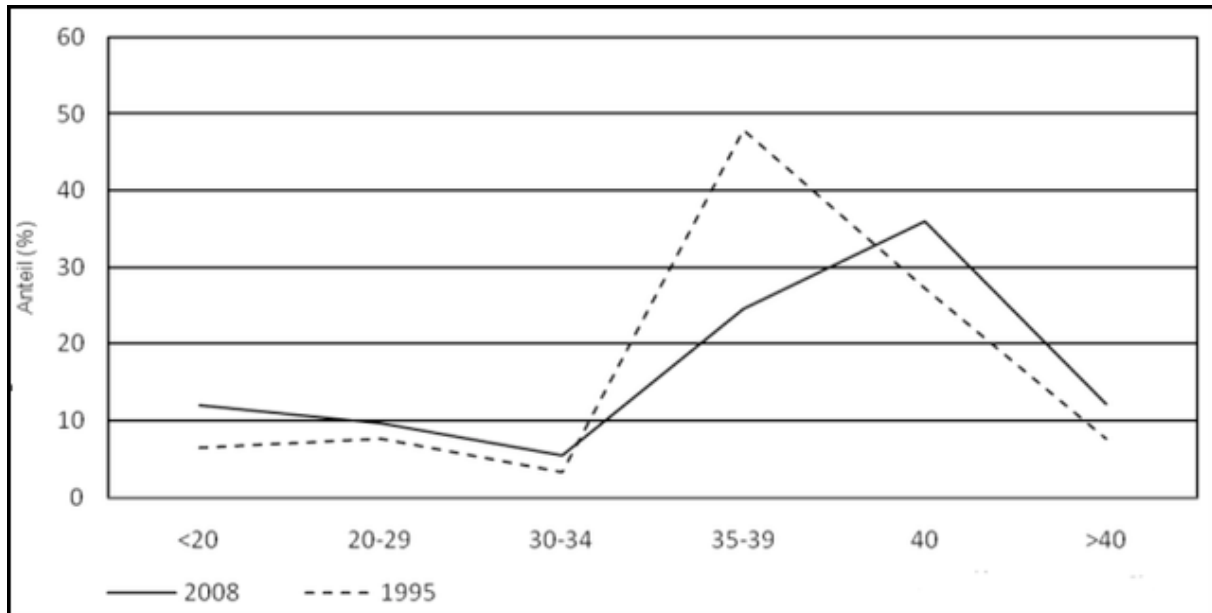
Initiative zu nutzen, sind noch verwickelter. Die enorme Arbeitszeitverkürzung des Jahres 2009 setzte sich aus mehreren Komponenten zusammen. Die Kurzarbeit, mit der der Rückgang der Arbeitszeiten im Jahre 2009 gewöhnlich identifiziert wird, machte etwa ein Drittel des reduzierten Arbeitszeitvolumens aus. Dieser Anteil lässt sich anhand der amtlichen Zahlen zur Kurzarbeit am präzisesten bestimmen. Hinzu kam lt. IAB-Berechnungen die Nutzung der Beschäftigungssicherungs-Tarifverträge sowie die fortgesetzte Zunahme von Teilzeitarbeit. Fast die Hälfte der Arbeitszeitverkürzung jedoch, also ihr relativ größter Anteil beruhte auf dem Rückgang von Überstunden und dem Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten. Wollte man es böse formulieren, könnte man also sagen: Die Arbeitszeitverlängerungen der Jahre vor der Krise, mithin die arbeitszeitpolitischen Sünden der Vergangenheit haben das Polster geschaffen, mit dessen Hilfe die Krisenfolgen abgepuffert werden konnten. Man kann es auch anders formulieren: Hätte es zuvor keine Arbeitszeitverlängerungen gegeben, wäre der Aufschwung der Jahre 2006 bis 2008 weitaus beschäftigungswirksamer gewesen; selbstverständlich wären dann die Anforderungen an Kurzarbeit und Beschäftigungssicherungsverträge in der Krise *noch* größer gewesen.

Der breite Konsens zur positiven Wirkung der Arbeitszeitverkürzung in der Krise ist also auch aus gewerkschaftlicher Sicht betrachtet nicht unkompliziert. Wenn ich dies hervorhebe, geht es mir nicht darum, politische Chancen klein zu reden oder politischen Fatalismus schein-objektiv zu legitimieren. Die Krisen-Erfahrung kann und sollte unbedingt genutzt werden, um insbesondere die beschäftigungspolitische Bedeutung der Arbeitszeitverkürzungen zu enttabuisieren. Aber am Anfang einer neuen arbeitszeitpolitischen Initiative der Gewerkschaften muss eine nüchterne Bestandsaufnahme stehen. Eine Bestandsaufnahme, die Ausgangspunkte und Chancen für gewerkschaftliche Politik in den Blick nimmt.

2 Szenenwechsel: Andere Zeiten

Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik müssen die Veränderungen in der Arbeitszeitlandschaft seit den Tagen der großen Bewegungen für tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen sein. Einen groben Eindruck dieser Veränderungen vermittelt der Blick auf die Häufigkeit bestimmter Wochenarbeitszeiten. Abbildung 1 zeigt, wie viel Prozent der Beschäftigten im Jahr 2008 normalerweise wie viele Stunden pro Woche gearbeitet haben und wie sich diese Stundenintervalle seit der Mitte der 1990er Jahre verändert haben.

Abbildung 1: Verteilung der gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter, Deutschland, 1995 und 2008



Stundenintervalle gewöhnliche durchschnittliche Arbeitszeit. Basis: 15-64-jährige abhängig Beschäftigte. Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Auswertung IAQ.

Innerhalb dieser 13 Jahre haben sich vor allem zwei große Verschiebungen in den Arbeitszeitmustern vollzogen. Erstens hat – jenseits des Tarifniveaus – die Verbreitung von Arbeitszeiten im Bereich von 40 Wochenstunden und auch darüber hinaus deutlich zugenommen, wodurch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten länger geworden ist; zweitens sind Teilzeitarbeit und v.a. Minijobs erheblich wichtiger geworden. Diese gegenläufigen Tendenzen hängen, was nicht überraschen wird, eng mit unterschiedlichen Entwicklungen bei Männern und Frauen zusammen.

Besonders ins Auge springt der starke Bedeutungsverlust von Arbeitszeit im Bereich von 35 bis 39 Wochenstunden. Der Anteil der Beschäftigten, deren übliche Wochenarbeitszeit in diesem Intervall liegt, hat sich seit Mitte der 1990er Jahre fast halbiert. Genau dies ist der Bereich der Wochenarbeitszeit, in dem sich die tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen der 1980er und frühen 1990er Jahre niedergeschlagen hatten. In den Genuss einer *tatsächlichen* 35-Stunden-Woche, des erklärten Ziels gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik seit Mitte der 1980er Jahre, kommen – im Durchschnitt aller Branchen – nur rund 6% aller abhängig in Vollzeit Beschäftigten (zum Vergleich: In Frankreich gaben 2008 rund ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten an, normalerweise 35 Stunden in der Woche zu arbeiten). Demgegenüber hat die 40-Stunden-Woche wieder erheblich an Bedeutung

zugenommen: 2008 waren es 45% der Männer und 25% der Frauen, die normalerweise 40 Stunden pro Woche arbeiten. Außerdem erhöhte sich der Anteil von Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten als 40 Wochenstunden auf rund 12% aller Arbeitnehmer/innen, darunter 18% bei den Männern. All dies zeigt die allmähliche Ablösung der Arbeitszeiten insbesondere in Westdeutschland vom tarifvertraglich vereinbarten Niveau.

Die Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten ist weitgehend ein westdeutsches Phänomen, das zu einer Ost-West-Angleichung der durchschnittlichen Arbeitszeiten auf dem ursprünglich höheren ostdeutschen Niveau geführt hat. Es sind vor allem die Metallindustrie und der öffentliche Dienst (also zwei Branchen mit ursprünglich relativ kurzen Arbeitszeiten), die den Durchschnitt nach oben getrieben haben (Tabelle 1). Die Arbeitszeitverlängerungen in diesen beiden Branchen spielten sich ausschließlich in Westdeutschland ab: Allein von 2003 bis 2006, den ersten drei Jahren nach dem unteren Wendepunkt des vorangegangenen Konjunkturzyklus, stiegen die Arbeitszeiten in der westdeutschen Metallindustrie und im westdeutschen öffentlichen Dienst um rund eine Stunde an. Diese Arbeitszeitverlängerungen waren im Kern das Ergebnis der bekannten Auseinandersetzungen um Tarifabweichungen in der Metallindustrie und um tarifvertragliche Arbeitszeitverlängerungen im öffentlichen Dienst. Sie sind also nicht primär konjunkturell, sondern vor allem politisch beeinflusst und symbolisieren die Veränderung des politischen Kräfteverhältnisses.

Tabelle 1: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen, Deutschland 1995/2008

	1995	2008
Metallindustrie	38,3	39,3
Verarbeitendes Gewerbe ohne Metallindustrie	39,5	40,3
Bauindustrie	39,8	40,6
Private Dienstleistungen	40,4	40,9
Öffentliche Verwaltung	39,3	40,4
Gesamtwirtschaft	39,7	40,4

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte; Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Auswertung IAQ

Hand in Hand damit ist *Flexibilität zum Hauptthema in der Arbeitszeitpolitik* geworden. Sie bezieht sich bekanntlich nicht allein auf die Variierung von Betriebs- und Öffnungszeiten ganzer Betriebe oder Abteilungen, sondern zielt vor allem auf eine Anpassung der *individuellen* Arbeitszeiten an Schwankungen der Nachfrage ab. Diese Themenverlagerung ging notwendig einher mit einer Dezentralisierung

von Arbeitszeitpolitik. Im Ergebnis findet Arbeitszeitpolitik heute hauptsächlich im Betrieb statt, und dies in hohem Maße auf Initiative und unter der Regie der Arbeitgeber. Zwar hat die Qualität der Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung zugenommen, doch insbesondere bei vielen Angestellten sind die Übergänge zwischen Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit fließend.³

Verlängerung, Ausdifferenzierung, Flexibilisierung, Individualisierung - all dies signalisiert den Szenenwechsel in der Arbeitszeitpolitik: Neue Themen, neue Schauplätze, neue Akteure. Arbeitszeitpolitik ist weitgehend in die Betriebe verlagert worden. Die Betriebsräte – und mit ihnen die Gewerkschaften – haben in den letzten Jahren wertvolle Erfahrungen auf diesem Feld gesammelt. Aber wie die Entwicklung der Arbeitszeiten in den Jahren vor der gegenwärtigen Krise zeigt, sind sie mehrheitlich noch weit davon entfernt, einen stärker bestimmenden Einfluss auf die betriebliche Arbeitszeitpolitik auszuüben. Man kann es auch als Herausforderung formulieren: *Betriebsräte und – wo vorhanden – betriebliche Gewerkschaftsvertreter sind die Hauptpersonen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik geworden.*

Eine neue arbeitszeitpolitische Initiative der Gewerkschaften entwickeln bedeutet deshalb zu allererst, gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Betrieb zu entwickeln. Es gilt, die neuen Hauptpersonen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik in vielfältiger Weise zu unterstützen. Betriebsorientierung, Organisierung von Erfahrungsaustausch, Qualifizierung – all dies rückt ins Zentrum. Aber Betriebsorientierung und Betriebspolitik sind nicht unpolitisch! Wie Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb agieren können, wird auch durch die Politik der Gewerkschaften außerhalb des Betriebs, durch ihre Tarifpolitik, ihre Sozial- und auch ihre Gesellschaftspolitik beeinflusst.

3 Krisenerfahrungen als Chance: Kürzere Arbeitszeiten haben was

Arbeitszeitpolitik im Betrieb braucht eine Geschäftsgrundlage. Diese klingt ganz einfach, ist aber schwer herzustellen: Keine Rückkehr zum business as usual der Zeit vor der Krise! Wer bei wieder steigender Nachfrage zu gewohnten Überstundenkulturen zurückkehrt oder den sich wieder munter füllenden Arbeitszeitkonten zusieht, wer vor wirtschaftlichem Konkurrenzdruck oder dem wieder allgegenwärtigen Fachkräftemangel mit Arbeitszeitverlängerungen kapituliert, hat po-

³ Eine Befragung von Betriebsräten der baden-württembergischen M&E-Industrie ergab, dass 2008 in einem Drittel der Betriebe mehr als die Hälfte der Angestellten die Kontenobergrenze überschritten; hinzu kam, dass nur in 25% der Betriebe die gesamte Arbeitszeit vergütet wird, während in 75% der Betriebe die geleistete Arbeitszeit verfallen kann (Stieler, S./Schwarz-Kocher, M. (2009): Verfall von Arbeitszeit in indirekten Tätigkeitsbereichen. Tarifliche und betriebliche Instrumente zur Regulierung. IMU-Institut, Stuttgart).

litisch schon verloren.

Viele Beschäftigte haben in der Krise Erfahrungen mit kürzeren Arbeitszeiten gemacht. Teilweise war dies mit schmerzhaften Lohnkürzungen verbunden. Aber die Erfahrung, den Arbeitsplatz nicht verloren zu haben, ist äußerst positiv, und nicht wenige Angestellte haben den Reiz kürzerer Arbeitszeiten schätzen gelernt. Insbesondere bei solchen Formen der Arbeitszeitverkürzung wie Überstundenabbau, Räumung von Arbeitszeitkonten und Verzicht auf die Ausschöpfung der 13/18%-Quote, also bei den verschiedenen Arten individueller Arbeitszeitverkürzungen gilt es, eine Art „Einrast-Effekt“ anzustreben: Arbeitszeiten, die einmal verkürzt wurden, sollten nach Möglichkeit auch dann auf dem niedrigeren Niveau fixiert werden, wenn die Krise überwunden zu sein scheint. Es muss vorstellbar werden, die kürzeren Arbeitszeiten auch in Zukunft als betriebliche *Normalität* beizubehalten.

4 Arbeitszeitpolitik im Betrieb: Welche Chancen?

Ich möchte im Folgenden drei Felder betrieblicher Arbeitszeitpolitik skizzieren, auf denen die Gewerkschaften nach meinem Eindruck einen starken *Rückenwind in der Gesellschaft* nutzen können, um im Betrieb voranzukommen. Dies ist auch deshalb sinnvoll, weil betriebliche Arbeitszeitpolitik Politik ist - und dafür den *Rückenwind auch durch die Gesellschaftspolitik der Gewerkschaften* braucht.

Ich beginne bewusst mit einem Politikfeld, das den Gewerkschaften so fremd ist wie kaum ein anderes. Und doch werden sie wohl keine große Zukunft haben, wenn sie es nicht für sich erobern.

30-Stundenwoche für junge Mütter und Väter

Unter Frauen gehört „Kurze Vollzeit“ zu den am stärksten bevorzugten Arbeitszeiten.⁴ Wenn Gewerkschaften auf dieses Ziel hinarbeiten wollen, sind Frauen ihre wichtigsten Ansprechpartnerinnen.

Ein Ansatzpunkt für eine solche Politik ist das vielbeschworene Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, bei dem es eigentlich um die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben geht. Anspruch und Wirklichkeit klaffen hier extrem weit auseinander. Dem Einstellungswandel in großen Teilen der Gesellschaft stehen massive Bremsfaktoren in der Politik und in vielen Betrieben gegenüber. Sowohl die Dynamik als auch die Bremsspuren sind in der Beschäftigungsstatistik

⁴ Holst, E.: Arbeitszeitwünsche und -realität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland. In: Groß, H. / Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin 2010 (edition sigma), S. 53-70

zu besichtigen: Von 1995 bis 2007 ist die Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland um knapp 9 Prozentpunkte gestiegen und liegt damit höher als der EU-Durchschnitt. Rechnet man sie jedoch auf Vollzeitstellen um (sogenannte „Vollzeitäquivalente“), beträgt die Steigerungsrate lediglich 2 Prozentpunkte; innerhalb der EU ist nur in Griechenland, Italien und den Niederlanden die Gesamtzahl der Arbeitsstunden im Verhältnis zum Beschäftigungspotential von Frauen geringer als in Deutschland.

Noch deutlicher werden die Bremsspuren, wenn man die Kinder mit ins Bild nimmt: Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten (Tabelle 2).

Tabelle 2: Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder (Deutschland)

	Deutschland 2001	Deutschland 2006	West 2001	West 2006	Ost 2001	Ost 2006
Männer ohne Kinder	40,5	39,6	40,5	39,7	40,1	39,0
Frauen ohne Kinder	33,8	32,8	33,4	32,4	35,8	34,4
Männer mit 1 Kind	41,0	40,7	41,0	40,7	41,2	40,5
Frauen mit 1 Kind	29,8	27,6	27,8	25,9	35,6	33,6
Männer mit 2 Kindern	41,9	41,5	42,0	41,6	41,4	40,4
Frauen mit 2 Kindern	26,0	23,0	24,1	21,6	34,2	31,4
Männer mit 3 oder mehr Kindern	42,2	41,6	42,4	41,8	40,7	39,7
Frauen mit 3 oder mehr Kindern	24,5	22,2	23,5	21,4	31,1	29,2

Basis: alle Erwerbstätigen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte Quelle: Kümmerling, A./Jansen, A./Lehndorff, S.: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. IAQ-Report Nr. 4/2008

Die in diesen Zahlen zum Ausdruck kommenden Blockaden können nur aufgebrochen werden, wenn auch auf betrieblicher Ebene daran gearbeitet wird. Ansatzpunkt dafür sind die sich wandelnden Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche von jungen Eltern – nicht allein der Mütter, auch vieler Väter. »Kurze Vollzeit für junge Väter und Mütter« zu einem Bestandteil betrieblicher Arbeitszeitnormalität zu

machen, wäre ein erfolgversprechendes Ziel.⁵ Kurze Vollzeit von etwa 30 Wochenstunden ist – anders als klassische Teilzeit oder gar Minijobs – ein Kompromiss zwischen den zeitlichen Anforderungen und Wünschen, die das Zusammenleben mit Kindern mit sich bringt, und der Kontinuität in der Erwerbstätigkeit, die für die weitere berufliche Entwicklung der betreffenden Frauen und Männer notwendig ist. Es geht hier um *individuelle* Arbeitszeitverkürzungen (für Männer) in einer bestimmten *Lebensphase*. Dass dies ausgerechnet dieselbe Phase ist, in der diese Menschen aus Arbeitgebersicht am leistungsfähigsten sind, macht die Sache besonders schwer. Aber die Arbeitgeber bekommen ja auch etwas dafür: Längere Arbeitszeiten und kürzere Erwerbsunterbrechungen von Frauen in derselben Altersgruppe.⁶

Aus dieser interessanten Gemengelage von Konflikt und Konsenschancen sollten sich betriebspolitisch Funken schlagen lassen! Arbeitsumverteilung einmal anders, nämlich zwischen Männern und Frauen - zu Gunsten der beruflichen Entwicklung und finanziellen Eigenständigkeit von Frauen, und zu Gunsten der „work-life-balance“ von Männern. Ich kann mir keine zeitgemäße, auch auf die Erschließung neuer Beschäftigtengruppen gerichtete arbeitszeitpolitische Initiative der Gewerkschaften vorstellen, die um dieses Thema einen Bogen macht.

Arbeitszeitverkürzung für Schicht- und Nachtarbeiter

Um Arbeitsumverteilung geht es auch beim Thema »Altersübergang«, und zwar um Umverteilung zwischen Alt und Jung. Die Rente mit 67 ist höchst unpopulär. Das Thema ist bereits ins Zentrum öffentlicher Auseinandersetzungen gerückt.

Die Realität in den Betrieben erfordert eine pragmatische Doppelstrategie. Einerseits ist der absehbaren Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen: Jüngere Generationen müssen gut ausgebildet und ins Erwerbsleben integriert werden, während älteren die Chance zum flexiblen Ausstieg gegeben werden muss. Zugleich sind die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass mehr Menschen im Arbeitsleben älter werden können und nicht aus gesundheitlichen Gründen zum vorzeitigen Ausstieg gezwungen sind.

Ein strategischer Ansatzpunkt, um den zuletzt genannten Weg zu beschreiten,

⁵ Diese und andere Formen lebensphasenspezifischer Arbeitszeitverkürzungen könnten auch durch Rahmenvereinbarungen über zweckgebundene Langzeitkonten erleichtert werden (vgl. dazu Wiedemuth, J.: Arbeitszeitpolitische Diskussionen in ver.di. In: Groß, H. / Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin 2010 (edition sigma), S. 359-377

⁶ Wem bei dem Gedanken unwohl ist, dass Gewerkschaften, wo es Not tut, auch für längere Arbeitszeiten eintreten müssen, möge sich Folgendes vor Augen führen: Von 1995 bis 2008 ist die durchschnittliche Arbeitszeit *aller* abhängig Beschäftigten in Deutschland um zwei Stunden auf 34,5 Wochenstunden zurückgegangen. Zugleich ist die Kluft zwischen Männer- und Frauen-Arbeitszeiten um knapp zwei Stunden auf 8,6 Wochenstunden angestiegen (das ist der drittgrößte „gender gap“ bei den Arbeitszeiten in der EU). Wir haben es also mit einer Arbeitszeitverlängerung vor allem bei männlichen Vollzeitbeschäftigten zu tun, die durch eine höhere Teilzeit- und Minijobquote vor allem bei Frauen rechnerisch überkompensiert wird. Im Ergebnis bewegt sich Deutschland im Durchschnitt allmählich auf die 30-Stunden-Woche zu, bei Frauen ist die 30-Stunden-Marke bereits erreicht. Also alles im Lot?

sind Arbeitszeitverkürzungen für stark belastete Beschäftigtengruppen. Besonders überzeugend ist in diesem Zusammenhang die Forderung nach deutlich kürzeren Arbeitszeiten für Beschäftigte, die regelmäßig im Dreischichtbetrieb und nachts arbeiten. Wichtig erscheint mir zweierlei: Erstens sollte die Forderung nicht auf ältere Beschäftigte begrenzt werden. Gerade die Jüngeren sollten ja bessere Chancen bekommen, im Arbeitsleben tatsächlich älter zu werden. Und: Am Konflikt um eine spürbare Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust führt hier kein Weg vorbei. Aber die Gewerkschaften hätten die Chance, für ihren Kampf um gesund erhaltende und „demografiegerechte“ Arbeitsbedingungen eine breite öffentliche Unterstützung zu gewinnen.

Dass es im Ergebnis einer solchen Politik zu unterschiedlichen Niveaus nicht nur der tatsächlichen, sondern auch der vertraglichen Wochenarbeitszeiten nach Betrieben und Beschäftigtengruppen käme, sollte niemanden davon abhalten, diesen Weg zu beschreiten. Denn derartige Differenzierungen gibt es bereits, allerdings sind es Differenzierungen nach oben. Jetzt kommt es darauf an, Differenzierungen nach unten durchzusetzen.

Individuelle Arbeitszeitkontrolle

Selbstverständlich gibt es auch in ganz anderen Bereichen stark belastete Beschäftigte. Zum Beispiel höherqualifizierte Angestellte mit häufig besonders langen Arbeitszeiten. Viele von ihnen arbeiten in Projekten mit engen Zeitvorgaben und Personalressourcen. Innerhalb dieser restriktiven Rahmenbedingungen organisieren sie ihre Arbeit und Arbeitszeit »autonom«. Mit zunehmendem Lebensalter wachsen die gesundheitlichen Belastungen, sodass es bereits in der Mitte des Berufslebens häufig zu erheblichen Gefährdungen kommt.⁷ Die in derartigen Arbeitsmilieus verbreitete *Selbststeuerung* der Arbeitszeit unter *fremdbestimmten* Rahmenbedingungen stellt eine sehr schwierige Herausforderung an das System kollektivvertraglicher Arbeitszeitregulierung dar, weil sie es den Beschäftigten nahelegt oder sie sogar zwingt, vorhandene Regulierungen in eigener Initiative zu unterlaufen.

Beim Versuch, Arbeitszeit unter derartigen Bedingungen zu begrenzen, um Gesundheit zu schützen, geht es im Kern immer darum, Wege zu finden, wie die Planungsprozesse von Personalkapazitäten und anderen Leistungsbedingungen zum Verhandlungsgegenstand zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat werden können, damit auch die individuelle Verhandlungsmacht der betreffenden Beschäftigten gestärkt werden kann: »Handlungsautonomie« muss durch »Verhandlungsautonomie« ergänzt werden, indem durch betriebliche Vereinbarung von „prozeduralen“ Normen den einzelnen Beschäftigten bei Bedarf und Interes-

⁷ Vgl. dazu Gerlmaier, A./Latniak, E.: Stress und Burnout in der Erwerbsspanne – eine geschlechtsdifferenzierte Analyse bei IT-Fachleuten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.: Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert: Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 4.-6. März 2009. Dortmund, S. 497-500

se Haltegriffe zur Verfügung gestellt sowie Interventionsmöglichkeiten (*Mitbestimmungsschwellen*) für Betriebsräte in definierten Problemsituationen geschaffen werden. Wie so etwas in der Praxis aussehen kann, hat Rainer Salm am Beispiel sogen. „kollektiver Ampelregelungen“ sehr überzeugend beschrieben.⁸

5 Durch Vielfalt zur Einheit

Ausgangspunkt aller Überlegungen zur zukünftigen gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik sollte die Differenziertheit der Arbeitszeitwelten in den Betrieben und der Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten sein. Gerade diese Differenziertheit ermöglicht es den neuen Hauptakteuren gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik, den Betriebsräten, mit dem Rückenwind ihrer Organisation Gesellschaftspolitik im Betrieb zu machen. Eine solche Anlage von Arbeitszeitpolitik bietet zugleich die besten Chancen, breite öffentliche Sympathien für gewerkschaftliche Initiativen zu gewinnen.

Tarifpolitik ist derzeit noch nicht die Ebene, auf der die Gewerkschaften die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten maßgeblich prägen können. Einstweilen sind die Betriebsräte die faktischen Hauptakteure gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Dass sie in diese Rolle hineingedrängt (teilweise aber bereits hineingewachsen) sind, kommt in der Praxis der Gewerkschaften bislang nach meinem Eindruck zu wenig zur Geltung. Die Hauptpersonen brauchen die volle Unterstützung der Organisation, damit die Organisation in der Arbeitszeitpolitik wieder handlungsfähig wird.

Mein Motto wäre deshalb: *Erst fördern, dann fordern*. Der Erfahrungsaustausch über Arbeitszeit- gleich Gesellschaftspolitik im Betrieb muss ins Zentrum der Organisation gerückt werden, wenn die Differenziertheit der betrieblichen Arbeitszeitrealitäten und die Vielfalt der Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten ernst genommen werden sollen. Wenn das Unterschiedliche zum Gegenstand praktischer Politik im Betrieb gemacht wird, kann das Gemeinsame entdeckt werden.

Eine Langfassung dieses Artikels ist in der Zeitschrift Sozialismus 9/2010 erschienen.

⁸ Salm, R.: Abschied vom Arbeitszeit-Polizisten: Neue Konzepte für die Arbeitszeitpolitik in Gleitzeitbereichen. In: Schwitzer, H. / Ohl, K. / Rohnert, R. / Wagner, H. (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, Hamburg 2010 (VSA)