

Passgenau und selbstbestimmt?

Die IG Metall verabschiedet sich von kollektiven Arbeitszeitregelungen...

Die IG Metall führt derzeit eine Kampagne zum Thema Arbeitszeit. Sie steht unter dem Motto: «Sicher, gerecht und selbstbestimmt arbeiten und leben». Den Auftrag, diese Linie im Betrieb, in der Tarifpolitik und gegenüber der Politik durchzusetzen, hat sie sich nicht nur auf dem letzten Gewerkschaftstag 2015, sondern auch durch eine Befragung von 680000 Beschäftigten geholt (siehe SoZ 3/2017). Gleichzeitig führt sie in Ostdeutschland, auf Drängen der dortigen Metalller, einen Tarifikampf für die Angleichung der Arbeitszeit Ost an die 35-Stunden-Woche im Westen.

Ihren letzten großen Arbeitskampf für Arbeitszeitverkürzung führte die IG Metall 1984/85 für die tarifliche Senkung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden. Auch damals verteilte die IG Metall in den Betrieben Fragebögen, 610000 kamen ausgefüllt zurück. Auch damals ging es um den Rationalisierungsdruck, die Arbeitsplatzunsicherheit und den Abbau von Überstunden: Bei einem Höchststand von 2,3 Millionen Erwerbslosen (das entsprach damals 8,1 Prozent der Erwerbstätigen) wurden 3 Milliarden Überstunden «gekloppt». Berechnungen der IG Metall zufolge entsprach das bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden und einer 40-Stunden-Woche 1,2 Millionen Arbeitsplätzen.

Allein durch den Überstundenabbau hätte die Arbeitslosigkeit also halbiert werden können. Die IG Metall wollte deshalb, dass die Zahl der Überstunden begrenzt und die Arbeitgeber verpflichtet würden, unabwendbare Überstunden in Freizeit auszugleichen. Doch sie wollte noch mehr: Sie wollte darüber hinaus einen aktiven Beitrag zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit leisten. Anders als bei der diesjährigen Befragung wurden die Kolleginnen und Kollegen deshalb ausdrücklich nach der Umverteilung der Arbeit durch kürzere Arbeitszeiten und Neueinstellungen gefragt. 51 Prozent der Befragten sprachen sich dafür aus.

Man kann davon ausgehen, dass es heute mehr sein würden. Im Jahr 2016 leisten die Erwerbstätigen in Deutschland immer noch 1,8 Milliarden Überstunden bei einer offiziellen Arbeitslosenzahl von 2,54 Millionen Menschen (tatsächlich sind es eine Million mehr), einer steigenden Unterbeschäftigung in Form von erzwungener Teilzeitarbeit und einer Arbeitslosenquote von 5,8 Prozent.

Die Arbeitsverdichtung hat kolossal zugenommen: Während seit 1991 das Arbeitsvolumen bei sinkender Arbeitszeit je Erwerbstätigen fast gleich geblieben ist, ist die Arbeitsproduktivität um fast 42 Prozent gestiegen, das Bruttoinlandsprodukt um 38 Prozent. In keinem Land der Eurozone fällt die vereinbarte und die tatsächliche Wochenarbeitszeit so stark auseinander: Vereinbart sind 37,5 Wochenstunden, geleistet werden tatsächlich durchschnittlich 40,5.

Im neuen Fragebogen der IG Metall spielt die Arbeitszeitverkürzung dennoch nur eine marginale Rolle. Im Vordergrund steht der persönliche Umgang mit der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse.

Über diesen Kurswechsel sprach die SoZ mit Jutta Schneider. Sie hat in Berlin bei Gillette gearbeitet, war dort lange Betriebsrätin, Mitinitiatorin der internationalen Vernetzung der Arbeitnehmervertreter bei Gillette, später im EuroBR. In der IG Metall war sie mehrfach Delegierte bei Gewerkschaftstagen und ist noch heute Mitglied der Delegiertenversammlung in Berlin. Sie «verprasst jetzt ihre Rente», wie sie sagt.

❖ *Vor zwei Jahren, im Oktober 2015, hat der Gewerkschaftstag der IG Metall eine Kampagne zur Arbeitszeit beschlossen. Darin ist viel von Flexibilität, Arbeitsverdichtung, zu niedrigen Personalkapazitäten die Rede, doch das Ziel Arbeitszeitverkürzung für alle kommt nicht vor. Hat sich die IG Metall von dieser Idee verabschiedet?*

Zum Thema Arbeitszeit gab es neben dem Leitantrag des Vorstands noch andere Anträge, speziell aus Zwickau und Leipzig. Sie haben gefordert, dass die IGM endlich an die Umsetzung der 35-Stunden-Woche in den neuen Bundesländern geht, damit in puncto Arbeitszeiten gleiche Verhältnisse in Ost und West geschaffen werden. Die Anträge gingen durch, wenn auch gegen den Willen des Vorstands. Nicht wenige Delegierte, auch natürlich wir von der Initiative «30 Stunden für Europa» haben sich davon einen neuen Schub versprochen.

Daraus ist aber nicht die Politik gefolgt, die wir uns erhofft hatten. Die IG Metall ist nicht mehr willens oder in der Lage, für eine Fortsetzung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zu streiten. In den Ost-Bundesländern fordern die Kollegen die 35-Stunden-Woche – mal sehen, ob die IGM diesen Kampf führen will. Die IGM orientiert sich an der Vorstellung einer individualisierten Arbeitszeitverkürzung, die aus bestimmten Anlässen möglich sein soll. Dabei hat sie vor allem die familiären Umstände im Blick, Eltern mit Kindern, Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, auch Phasen der Weiterbildung... Sie greift damit natürlich Anliegen auf, die vielen unter den Nägeln brennen, aber gleichzeitig bezeichnet ihr Vorsitzender Jörg Hoffmann kollektive Arbeitszeitverkürzung als Schnee von gestern.

«Die Leitlinie der IG Metall heißt: Gute Arbeit»

Mit dem Verzicht auf eine Fortsetzung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung in Richtung 30-Stunden-Woche entfällt in meinen Augen aber die gesellschaftspolitische Funktion dieser Forderung, nämlich die Umverteilung der Arbeit. Es geht ja nicht nur darum, dass der Einzelne weniger arbeitet, es muss auch die gesamte verfügbare Arbeit auf mehr Hände und Köpfe verteilt werden. Auch zwischen den Branchen ist heute eine Umverteilung nötig: In der Industrie werden künftig eindeutig weniger Arbeitskräfte gebraucht, in vielen Bereichen der Daseinsvorsorge hingegen müssen viel mehr Arbeitsplätze geschaffen werden.

Die Rolle, die die IG Metall 1984–1995 eingenommen hat, als sie Vorreiterin einer gesellschaftspolitischen Debatte war, die will sie nicht mehr, traut sie sich nicht mehr, dafür hat sie bei den anderen Gewerkschaften auch keine Bündnispartner mehr. Mitte der 80er Jahre standen ja noch die Drucker mit der IG Metall zusammen, heute kannst du hingucken wo du willst, ob Ver.di oder IG BCE, da will keiner mehr eine kollektive Arbeitszeitverkürzung.

❖ *Ver.di auch nicht?*

Nee, Ver.di hat sich auch auf die Linie der individualisierten Arbeitszeiten eingelassen. Obwohl es Untergruppen bei Ver.di gibt, speziell bei den Ver.di-Frauen, die das fordern.

Die Sache ist, die IG Metall will modern sein. Meiner Meinung nach soll sie das auch sein. Aber sie soll nicht auf alles aufspringen, was unter den Stichworten Industrie 4.0 und Digitalisierung diskutiert wird. Sie soll natürlich die Anliegen der von dieser Entwicklung betroffenen Arbeitnehmergruppen aufgreifen. Für die meisten Arbeitnehmer ist mobile Arbeit trotz allem aber immer noch ein Unterpunkt. Indem sie sich völlig darauf konzentriert, vernachlässigt die IG Metall all diejenigen, die immer noch in Verhältnissen arbeiten, wo eine gleichmäßige Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich ist. Wo Maschinen laufen, wo die Schicht morgens um 6 Uhr losgeht und überhaupt nur losgehen kann, wenn eine bestimmte Mindestanzahl an Leuten da ist, da kann nicht eine einzelne Person sagen, ich komm' erst um 7 oder um halb 8. Das ist im Krankenhaus genauso.

Das sind die klassischen Arbeitsplätze, wo eine gleichmäßige und geregelte Anwesenheit erforderlich ist, die verliert sie aus dem Blick. Und da geht nur eine kollektive Arbeitszeitverkürzung, indem man auf die 6-Stunden-Schicht bzw. 6-Stunden-Normalarbeitszeit orientiert. Derzeit hätten wir ja bei einer 35-Stunden-Woche eine 7-Stunden-Schicht, in Wirklichkeit haben die Betriebe, auch die Krankenhäuser, aber eine 8-Stunden-Schicht mit freien Tagen zur Kompensierung der täglichen Mehrarbeit. Wenn es gut organisiert ist, sind die freien Tage so eingestreut, dass du die Arbeitszeitverkürzung jede Woche spürst und nicht erst, wenn du in Rente gehst. Das haben wir von Anfang an vertreten, wir wollten immer schon von der Arbeitszeitverkürzung nicht erst dann etwas haben, wenn wir alt und grau sind, sondern sofort und für alle.

Ich finde auch die Einteilung, wofür man eine Arbeitszeitverkürzung bekommen soll und wofür nicht, eine Anmaßung. Dahinter steht ja immer ein Werturteil. Welche Gründe wiegen schwerer? Ob ein Mensch Kinder oder Familien hat, ob er sich politisch oder künstlerisch oder anderweitig betätigen will, ob er einfach nur mal faul sein will? Das sind doch alles berechnete Gründe für kürzere Arbeitszeiten.

❖ *Diese Schicht von Arbeitnehmern, die kontinuierlich anwesend sein muss, bildet doch die Mehrzahl der Mitglieder der IG Metall?*

Ja, immer noch. Aber die IG Metall hat sich auf den Modernisierungsdiskurs gestürzt, sie will an dem großen Rad, die Modernisierung der Industrie mitzugestalten, mitarbeiten und dabei als Verhandlungspartner anerkannt werden. Sie sagt ja ganz offen: Die IGM sieht für ihre Ziele «Fortschritt, Wachstum, Wohlstand» Deutschland – und speziell die Metallindustrie – als den Wachstumsmotor Europas, und da will sie Partner sein.

❖ *«Gute Arbeit» ist eine Leitlinie der IG Metall. Was versteht sie darunter?*

Dafür gibt es ein paar Leitbegriffe: Flexibilität, Sicherheit, Gerechtigkeit, Selbstbestimmung. Selbstbestimmung verlangt sie vor allem für jene Menschen, die einen individuellen Arbeitsplatz haben und sie zu Recht davor schützen will, dass sie ohne Ende malochen. Das ist die Gruppe von Arbeitnehmern, die nur noch am Rechner sitzt, sowohl im Werk wie zu Hause oder location-free arbeiten kann. Da fordert die IG Metall mehr Selbstbestimmung und mehr Gesundheit.

Das ist auch der Grund für die Aufweichung bestimmter Regeln aus dem Arbeitszeitgesetz, die vom Ministerium Nahles ausgeht. Man stelle sich einen Arbeitnehmer vor, der nachmittags nach Hause geht, sich um seine Kinder kümmert, und sich abends wieder an den Rechner setzt. Da ist natürlich eine Forderung nach 11 Stunden Ruhezeit obsolet. Denn der sitzt vielleicht bis 10 Uhr abends am Rechner und geht morgens trotzdem um 8 Uhr ins Büro. Deswegen heißt es jetzt, das geltende Arbeitszeitgesetz mit seinen 11 Stunden Ruhezeit und nicht länger als 10 Stunden Arbeit hat mit der heutigen Realität nichts zu tun.

«Die IG Metall will, dass die Beschäftigten selbstbestimmter über ihre Zeit verfügen können»

Für die Mehrheit der Beschäftigten sind diese Regeln aber immer noch sehr wichtig. Denn in allen anderen Arbeitsmodellen, wo die Beschäftigten sich absprechen müssen: «Wenn ich morgen zu spät komme, musst du länger bleiben», gibt es keine individuelle Selbstbestimmung. Und es wird auch in Zukunft um die hochqualifizierten Arbeitsplätze herum Fußvolk geben. Es ist schlecht, dass das auseinanderläuft.

❖ *Bekommt sie da nicht ein Problem, wenn durch die Digitalisierung viele Arbeitsplätze wegfallen – gerade in den Bereichen, wo man heute präsent sein muss? Welche Antwort gibt sie diesen Mitgliedern?*

Im wesentlichen gibt sie die Antwort: Wer in Zukunft dabei sein will, muss sich qualifizieren. Es wird aber ein großer Teil der Arbeitsplätze im angelernten Bereich wegfallen, und diese Kolleginnen und Kollegen können sich gar nicht alle für die neuen Zukunftsarbeitsplätze qualifizieren, weder qualitativ noch quantitativ. Bis jetzt hat die IG Metall keine guten Antworten.

❖ *Sieht die Gewerkschaft das Problem?*

Wir schon, der Vorstand nicht ausreichend, würde ich sagen. Es gibt ja noch ein zusätzliches Problem: Bei der individualisierten Form von Arbeitszeitverkürzung wird

der grundsätzliche Anspruch auf Lohnausgleich durch den Arbeitgeber fallengelassen. Das Prinzip, dass der Lohnausgleich vom Arbeitgeber zu bezahlen ist, weil die Arbeitszeitverkürzung eine Folge des Produktivitätsfortschritts ist, den die Arbeiter erzielen, wird aufgegeben.

Stattdessen ruft die IG Metall jetzt nach Staatsknete. Sie sagt, diejenigen, die in den Genuss einer anlassbedingten Arbeitszeitverkürzung kommen, sollen einen Lohnausgleich bekommen. Aber sie sagt nicht mehr, der Arbeitgeber soll ihn bezahlen. Das schließt nicht aus, dass es in einzelnen Betrieben Vereinbarungen geben kann, die auch einen Beitrag des Arbeitgebers vorsehen.

Es kann natürlich sein, dass es Betriebe gibt, die damit nicht klar kommen und wo eventuell eine staatliche Förderung sinnvoll ist. Das gilt vielleicht für eine Handwerksbude, aber nicht für die großen Konzerne.

Dasselbe gilt für den erzwingbaren Personalausgleich. Wenn jemand, sagen wir mal, von 35 auf 30 Stunden geht, muss ich für die fehlenden fünf Stunden einen Ausgleich schaffen. Wenn das sechs Leute tun, brauche ich eine zusätzliche Vollzeitkraft. Das ist in einem Betrieb nicht immer ganz einfach. Ich war selber lange Zeit Betriebsrätin und weiß das. Wo es viele gleichartige Arbeitsplätze gibt, lässt es sich leicht ausrechnen. Im technischen oder kaufmännischen Angestelltenbereich ist es aber sehr oft so: Eine Frau – es geht meist um Frauen – geht nach einem Kind auf 30 Stunden, aber es wird niemand für die fehlende Zeit eingestellt. Die Folge ist, sie macht in 30 Stunden die Arbeit, die sie vorher in 35 Stunden gemacht hat. Wenn sie es nicht macht, was klug wäre, müssen es ihre Kolleginnen für sie mitmachen.

Personalausgleich ist also auch ein Schlüssel zur Umverteilung, sonst findet nämlich keine statt, sondern nur Arbeitsverdichtung. Beide Fragen werden in der IG Metall nicht richtig behandelt.

❖ *Warum will die IG Metall an die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr ran?*

Ein Grund ist, dass die 35-Stunden-Woche in vielen Bereichen schon ausgehöhlt wurde. Daran ist sie allerdings mitschuld, weil sie diese starke Flexibilisierung zugelassen hat. Auf dieser Schiene bleibt sie jetzt: Betriebsvereinbarungen über mobiles Arbeiten schätzt sie höher als solche zur Arbeitszeitverkürzung.

Es wird immer schwerer, das unter einen Hut zu bekommen, weil natürlich gerade in den mobilen Arbeitsbereichen die Kollegen die Tendenz haben, ihre Arbeitszeiten unendlich auszudehnen. Wenn sie gefragt werden, wie lang warst du denn gestern im Betrieb, dann antworten sie: Das geht dich nichts an. Doch, das geht uns was an. Dafür haben wir eine Gewerkschaft, dass wir die Probleme nicht nur aus der Perspektive des Einzelnen sehen.

Wir haben ja schließlich auch immer noch eine hohe, wenn auch verdeckte Arbeitslosigkeit. Hinter den zugleich steigenden Beschäftigtenzahlen steckt eine unglaubliche Menge unfreiwilliger, prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Diese Leute

gehören eigentlich in den normalen, gesicherten und unbefristeten Arbeitsmarkt. Auch hierfür ist die Umverteilung von Arbeit das richtige Instrument.

Arbeitsumverteilung ist ein Gesamtkonzept, es ist keine branchenspezifische, sondern eine gesellschaftspolitische Aufgabe, bei der man mit vielen anderen gesellschaftlichen Kräften zusammenarbeiten müsste. Sie muss auch mit einer anderen Steuerpolitik gekoppelt werden. Das Geld für mehr Lehrer, Kindergärtner, Krankenschwestern muss eingetrieben werden über korrekte Steuern. Damit meine ich gar nicht in erster Linie die Reichensteuer, sondern die Unternehmensteuern, die heute lächerlich niedrig sind.

Eine gute Arbeitszeitpolitik und eine gute Steuerpolitik – das müsste heute in Europa zusammenkommen, dann könnte man die Arbeitnehmer im Norden und Süden zusammenbringen.

Interview in der SoZ (Sozialistische Zeitung) vom Juni 2017 - wir danken!

Siehe zum Hintergrund im LabourNet Germany das Dossier [IG Metall: Für eine neue Arbeitszeitkultur – Kampagne "Mein Leben – meine Zeit"](#)