

Zu aktuellen gewerkschaftlichen Konzepten der Arbeitszeit

Kurze Vollzeit für alle als Leitbild?

Zeit und Zeitwohlstand ist schon immer ein zentrales Thema für Gewerkschaften. Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann individuellen Bedürfnissen gerecht werden und zu einer gerechteren Verteilung von Arbeit beitragen.

Von Sabine Reiner

Zeitwohlstand ist ein Thema für Gewerkschaften, seit sie existieren. Selbstverständlich verwendeten die Arbeiterinnen und Arbeiter des 19. Jahrhunderts nicht diesen Begriff für ihre Forderungen zur Arbeitszeit. Doch der um 1830 in Großbritannien geprägte Slogan „Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen, acht Stunden Freizeit und Erholung“ verdeutlicht, dass es auch damals schon um die Verbesserung von Lebensqualität ging.

1866 beschloss der Kongress der „Internationalen Arbeiterassoziation“ in Genf die Forderung des Acht-Stunden-Tags. Ein wichtiger Aspekt war dabei auch, dass kürzere Arbeitszeiten die Voraussetzung für gewerkschaftliches Engagement der Arbeiter/innen waren. Das Engagement wiederum ist Voraussetzung, um Erfolge erzielen zu können. Bis zu 16 Stunden pro Tag betrug die Arbeitszeit Mitte des vorletzten Jahrhunderts. Nur für Kinder unter 16 Jahren wurde die Arbeitszeit in Preußen 1839 auf höchstens zehn Stunden pro Tag begrenzt.

Erst nach dem Ende des Ersten Weltkriegs und als wichtige Errungenschaft der Revolution wurde im November 1918 für Arbeiter/innen und im März 1919 für Angestellte in Deutschland erstmals die Arbeitszeit auf acht Stunden pro Tag verkürzt. Dies galt allerdings bei einer Sechs-Tage-Woche, also einer Reduktion auf eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden stand in den 1950er Jahren auf der Tagesordnung der Gewerkschaften, zum 1. Mai 1956 mit dem damals zeitgemäßen Slogan „Samstags gehört Vati mir“. Die schrittweise Reduzierung auf 40 Stunden gelang in immer mehr Tarifbereichen. Bis Ende der 1970er Jahre war für gut 90 % der Beschäftigten die 40-Stunden-Woche tarifliche Norm und seit 1994 regelt das Arbeitszeitgesetz, dass die tägliche Arbeitszeit von montags bis freitags acht Stunden nicht überschreiten darf.

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche war in den 1980er Jahren die vorläufig letzte größere Auseinandersetzung zur

Verkürzung der Arbeitszeit. Sie konnte nur in wenigen Branchen durchgesetzt werden und Gewerkschaften sind seither vielmehr in Abwehrkämpfen gegenüber Arbeitgeberforderungen zur Arbeitszeitverlängerung involviert. Die Kämpfe für die 35-Stunden-Woche galten nicht allein individuellem Zeitwohlstand, sondern einem gesellschaftlichen „Reformprojekt zur Beschäftigungssicherung, zur Humanisierung der Arbeit und gleichzeitig für eine andere Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern“ (Bsirske 2004).

Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche

Heute sind Arbeitsverhältnisse und damit auch Arbeitszeiten stark ausdifferenziert. 39% aller abhängig Beschäftigten waren 2014 in Teilzeit, Leiharbeit oder Minijobs beschäftigt. Im internationalen Vergleich ist der Arbeitsmarkt in Deutschland dabei stark nach Geschlechtern segregiert. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist zwar erheblich angestiegen und liegt heute bei knapp 50%. Allerdings fand der Zuwachs überwiegend in Form von Teilzeitbeschäftigung und Minijobs statt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen ging dadurch seit 1991 von 34,4 auf 30,3 Stunden zurück. Im Vergleich dazu reduzierte sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern von 41,2 auf 39,6 Stunden. Frauen ohne Kinder arbeiten im Durchschnitt 33 und Männer ohne Kinder knapp 40 Stunden pro Woche. Mit Kindern sind es bei Männern weiterhin gut 40 und bei Frauen lediglich 25 Stunden pro Woche.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Nach wie vor überwiegt eine klassische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Bei knapp der Hälfte aller Paare ohne Kinder arbeiten beide Vollzeit. Sind Kinder da, arbeitet bei zwei Dritteln aller Paare der Mann Vollzeit, während die Frau in Teilzeit oder nicht erwerbstätig ist (alle Daten aus: Wanger 2015; WSI 2015a).

Diese Formen der Arbeitsteilung und die Arbeitszeiten sind bei den meisten nicht freiwillig gewählt. Umfragen zeigen vielmehr, dass Eltern heute Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen wollen. Zwei Drittel der Eltern sind der Meinung, dass Männer und Frauen gleichermaßen erwerbstätig sein und sich um Familie und Haushalt kümmern sollten (Wanger 2015). Der DGB-Index „Gute Arbeit“ zeigt in einer aktuellen Umfrage unter Beschäftigten, dass 62% von ihnen 40 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, aber nur 35%

so lange arbeiten wollen (DGB 2014). Und eine Erhebung des Statistischen Bundesamts ergab, dass über die Hälfte der erwerbstätigen Väter gerne weniger und immerhin 28 % aller erwerbstätigen Mütter gerne länger arbeiten würden (Statistisches Bundesamt 2015).

Neben der Frage der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gibt es weitere Gründe, nach einem neuen Anstoß für eine Debatte um Arbeitszeiten zu suchen: Neue Flexibilitätsanforderungen, ständige Erreichbarkeit, Arbeitshetze sind Stichworte aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“. Hieraus ergeben sich neue Anforderungen nicht nur zur Regelung von Arbeitszeiten, sondern auch zum Gesundheitsschutz und zu flexiblen Übergängen im Rentenalter. Schließlich deutet sich durch die Digitalisierung der Arbeit die Notwendigkeit für umfassende neue Regelungen zur Arbeitszeit an.

Kurze Vollzeit als Chance für alle

Bereits seit 2002 versucht ver.di aus der arbeitszeitpolitischen Defensive herauszukommen, bisher mit mäßigem Erfolg. Eine der vielfältigen Ursachen ist eine „Lohnkostensenkungs- und Wettbewerbshysterie“, die mit zunehmender Unsicherheit des Arbeitsplatzes und abnehmender sozialer Sicherung einhergeht (Sterkel/Wiedemuth 2007). Bei betroffenen Beschäftigten löste dies auch eine Präferenz für mehr Geld statt mehr Freizeit aus.

Chancen einer neuen Initiative zur Arbeitszeitverkürzung erhöhen sich, wenn Forderungen individuelle Bedürfnisse und Anforderungen mit einer gerechteren Verteilung von Arbeit verbinden. Eine Neuauflage der Forderung nach der 35- oder 30-Stunden-Woche erfüllt diese Kriterien nicht und ist nach einer Umfrage, die 2012 innerhalb der Gewerkschaft ver.di durchgeführt wurde, nicht mehrheitsfähig. Verschiedene arbeitszeitpolitische Themen werden aber sehr wohl als wichtig erachtet (ver.di 2015). Als Anknüpfungspunkte werden aufgezählt:

- Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und unfreiwillige Teilzeit abbauen,
- neue Rollenbilder unterstützen,
- gute Arbeit vorantreiben,
- Lebensarbeitszeit und Arbeitsvolumen abstimmen,
- Erwerbs- und Familienarbeiten partnerschaftlich gestalten,
- Pflege und Beruf vereinbaren,
- Rush Hour of Life berücksichtigen,
- mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung,
- Bedeutungswandel Freizeit einbeziehen,
- Arbeitszeiten anpassen.

Ein Patentrezept für eine neue Arbeitszeitinitiative ergibt sich aus der Vielzahl von Anknüpfungspunkten nicht, als gemeinsames Dach hat ver.di aber die „Kurze Vollzeit für alle“ formuliert. Damit wäre eine Verkürzungsperspektive für Vollzeitbeschäftigte mit einer Verlängerungsperspektive für Teilzeitbeschäftigte verknüpft. Jetzt komme es darauf an, sich diesem Ziel schrittweise zu nähern.

Mehr Zeit für mich

Konkreter Diskussionsvorschlag ist eine sogenannte Verfügungszeit. Dabei erhalten alle Beschäftigten bei vollem Lohnausgleich eine Verfügungszeit von 14 Verfügungstagen pro Jahr. Umgerechnet auf die Wochenarbeitszeit entspricht dies bei Vollzeitbeschäftigten einer Verkürzung um etwa zwei Stunden. Die Form der Verkürzung soll nach persönlichen Interessen in betrieblichen Aushandlungsprozessen erfolgen.

Bei Teilzeitbeschäftigten soll sich die Arbeitszeit zunächst rechnerisch entsprechend erhöhen, ebenso der Lohn. Doch auch sie hätten Anspruch auf die Verfügungszeit. Sie hätten nun zwei Optionen. Entweder nehmen sie die Verfügungszeit in Anspruch und arbeiten gleich lange wie bisher für mehr Geld. Oder sie verlängern ihre Arbeitszeit in Richtung kurze Vollzeit, beispielsweise eine 30-Stunden-Woche, und erhielten dafür ein zusätzliches Einkommen.

Nicht alle Arbeitszeitfragen und Probleme seien mit diesem Konzept zu beantworten, heißt es im Vorschlag. Aber das Konzept bietet die Grundlage für eine offensive arbeitszeitpolitische Auseinandersetzung.

Literatur

- Bsirske, F. (2004): Vorwort. In: Bsirske/Mönig-Raane/Sterkel/Wiedemuth (Hrsg.) (2004): Es ist Zeit: Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative. Hamburg.
- DGB (2014): DGB-Index Gute Arbeit, Der Report 2014. Berlin.
- Schneider, M. (1984): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/1984. S.77–89.
- Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland. Wiesbaden.
- Sterkel, G./Wiedemuth, J. (2007): Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik – eine perspektivische Bilanz der ver.di Arbeitszeitinitiative. In: WSI-Mitteilungen 4/2007. S. 216–220.
- Wanger, S. (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht 4/2015.
- WSI (2015): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Datenbank: Atypische Beschäftigung.
- WSI (2015a): Gender News. Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, WSI Report 22.
- ver.di (2015): Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte. ver.di Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung.

AUTORIN + KONTAKT

Dr. Sabine Reiner ist Leiterin des Bereichs Wirtschaftspolitik bei ver.di.

ver.di Bundesvorstand, Ressort 1, Wirtschaftspolitik,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin.
Tel. +49 30 6956-1138, E-Mail: sabine.reiner@verdi.de

