

- Work, Philadelphia.
- Huws, Ursula (2003): 'Who's Waiting': The Contestation of Time, in: Huws, *The Making of the Cybertariat*, New York, 177-186.
- Internationaler Währungsfonds (2004): *Euro Area Policies: Selected Issues*, IMF Country Report 04-235, Washington DC.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung*, München.
- Keune, Maarten (2006): *Collective Bargaining and Working Time in Europe: An Overview*, in: Keune/Galgóci 2006, 9-25.
- Keune, Maarten; Galgóci, Béla (Hg.) (2006): *Collective Bargaining on Working Time. Recent European Experiences*, Brüssel.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2007): Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik, in: *WSI-Mitteilungen* 4/2007.
- Kurz-Scherf, Ingrid; Breil, Gisela (Hg.) (1987): *Wem gehört die Zeit. Eine Lesebuch zum Sechs-Stunden-Tag*, Hamburg.
- Lawrence, Mishel; Bernstein, Jared; Allegretto, Sylvia (2005): *State of Working America 2004/2005*, Ithaca.
- Lehndorff, Steffen (1997): *Zeitnot und Zeitsouveränität in der Just-in-time-Fabrik: Arbeitszeitorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie*, München.
- Lehndorff, Steffen (2001): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*, Hamburg.
- Lehndorff, Steffen (2004): Zurück zur 40-Stunden-Woche? – Wirksamkeit und Krise der tarifvertraglichen Arbeitszeitregulierung, in: *WSI-Mitteilungen* 6/2004.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich: *Werke*, Berlin, verschiedene Jahre.
- Moody, Kim (1997): *An Injury to All. The Decline of American Unionism*, London.
- Ott, Erich (1984): Arbeitszeitflexibilisierung und 35-Stunden-Woche. In: Bosch, Gerhard u.a. (Hg.), *Her mit dem ganzen Leben. Argumente für die 35-Stunden-Woche*, Marburg.
- Pickshaus, Klaus (2001): Das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. Arbeitsverhältnisse im „flexiblen Kapitalismus“ und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, in: Klaus Pickshaus, Horst Schmitthenner, Hans-Jürgen Urban (Hg.), *Arbeiten ohne Ende*, Hamburg, 9-27.
- Polanyi, Karl (1978): *The Great Transformation*, Frankfurt a. M.
- Promberger, Markus (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien einer Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, 2005a, 9-39.
- Rigaudiat, Jacques (1996): *Reduce le temps de travail*, Paris.
- Rinehart, James; Huxley, Christopher; Robertson, David (1997): *Just Another Car Factory? Lean Production and its Discontents*, Ithaca.
- Roediger, David R.; Foner, Philip S. (1989): *Our Own Time. A History of American Labor and the Working Day*, New York.
- Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie, in: *PROKLA* 132, 33. Jahrgang, Nr. 3, 493-509.
- Schmid, Thomas (1985) (Hg.): *Das Ende der starren Zeit: Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin.
- Schmiede, Rudi (1984): Der „schematische Achtstundentag“ 1918 bis 1923 – Konturen einer arbeitspolitischen Ausnahmepériode, in: Ulrich Jürgens/Frieder Naschold (Hg.), *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*, Opladen, 365-80.
- Schmiede, Rudi (1980): Die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland: eine Übersicht, in: Jacobi Otto u.a. (Hg.), *Arbeitskampf um Arbeitszeit. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80*, Berlin, 71-87.
- Schneider, Michael (1984): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* XXXV, H. 2, Februar, 77-89.
- Schor, Juliet B. (1992): *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, New York.
- Schudlich, Edwin (1987): *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag. Entwicklung der Arbeitszeit in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, Frankfurt a. M.
- Seifert, Hartmut (Hg.) (2005a): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt a. M.
- Seifert, Hartmut (2005b): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: *WSI-Mitteilungen* 6/2005, 308-13.
- Yates, Charlotte; Lewchuk, Wayne; Stewart, Paul (2001): Empowerment as a Trojan Horse: New Systems of Work Organization in the North American Automobile Industry, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, 517-54.

Sophie Jänicke, Kay Ohl, Hilde Wagner

Es wird Zeit! Ansätze einer neuen Arbeitszeitdebatte in der IG Metall

Der Konflikt um die Arbeitszeit ist eine der Kernaussagen der Auseinandersetzungen gewerkschaftlicher Kämpfe. Es ist ein Konflikt um die Verfügungsgewalt über die lebendige Arbeit, und damit ein Konflikt über die Ausweitung oder Begrenzung von Herrschaft. Kämpfe um Arbeitszeit haben eine lange Tradition in der IG Metall – vom Kampf um die Einführung des 10-Stunden-Tages bis zur Einführung der 35-Stunden-Woche (siehe den Artikel von Christoph Hermann in diesem Heft). Jahrzehntlang hat sich die IG Metall dafür eingesetzt, dass der Produktivitätsfortschritt nicht nur für eine Steigerung des monetären, sondern auch des Zeitwohlstandes der Beschäftigten genutzt wird.

Die konkreten Bedingungen in anderen Branchen haben sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert. Das relativ stabile und kohärente System von fordistischer Arbeits- und Arbeitszeitorganisation ist abgelöst worden durch flexible Arbeitszeitarrangements und ausufernde Arbeitszeiten, die Beschäftigte und Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellen. Die IG Metall hat daher auf ihrem 21. Gewerkschaftstag in Leipzig beschlossen, das Thema Arbeitszeit erneut auf die Agenda zu setzen. Im Folgenden werden neue Herausforderungen skizziert, die sich durch die Veränderung der Arbeitszeitlandschaft ergeben und erste Überlegungen im Hinblick auf die Perspektiven zukünftiger Arbeitszeitpolitik der IG Metall vorgestellt.

Arbeitszeit im Umbruch

Im Zuge der verschärften globalisierten Konkurrenz geriet die Arbeitszeitlandschaft in Bewegung. Aus Unternehmenssicht bietet sich gerade bei der Arbeitszeit ein günstiger Hebel, um den gestiegenen Wettbewerbsdruck auf die Arbeitskosten an die Beschäftigten weiterzugeben. Einige wichtige, prägende Trends in der Arbeitszeit, mit denen sich gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik auseinandersetzen muss, werden im folgenden kurz beleuchtet:

Es findet eine generelle *Verlängerung* der Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte statt. Dabei klaffen tarifliche und effektive Arbeitszeiten zunehmend auseinander. Während die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit in der Gesamtwirt-

schaft seit einigen Jahren bei ca. 37 Stunden stagniert, liegt die reale Arbeitszeit inzwischen im Durchschnitt bei 40,3 Stunden in der Woche (Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2006, Luxemburg 10/2007). In der Metall- und Elektroindustrie ist diese Kluft noch größer, weil auch dort die effektiven Arbeitszeiten erheblich gestiegen sind, allerdings bei vereinbarter 35 Stunden Woche. Dabei handelt es sich um einen Anstieg der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeiten, ohne Lohnausgleich. Zur Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeiten kommt die politisch intendierte Erhöhung der Lebensarbeitszeiten. Die Einführung der Rente mit 67 ist das deutlichste Beispiel dafür, dass durch drohende Rentenkürzung versucht wird, die Menschen länger im Arbeitsleben zu halten, auch wenn dies auf Grund physischer oder psychischer Belastungen gar nicht möglich ist. Auch die Abschaffung der geförderten Altersteilzeit und andere Maßnahmen weisen in diese Richtung. Damit kommt es zu einer Verlängerung der Arbeitszeiten im Alltag von Vollzeitbeschäftigten und gleichzeitig wird – gegen den Widerstand der Gewerkschaften – eine Verlängerung im Lebenslauf angestrebt.

Weiterhin werden Arbeitszeiten zunehmend *flexibler*. Während die Arbeitszeit früher eine fixe Größe im Produktionsprozess war, wird sie heute immer mehr zur abhängigen Variablen. So wird Arbeitszeit z.B. im Zuge von Just-in-Time-Produktion an die Erfordernisse und Schwankungen des Marktes angepasst, was häufig zu sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen in den Betrieben führt. Vorreiter solch flexibler Arbeitszeitregelungen sind die großen Industrieunternehmen, vor allem in der Metall- und Elektroindustrie. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Branche gehören inzwischen zu den flexibelsten der Welt. Die Folge ist häufig, dass die individuellen Arbeitszeiten für die Beschäftigten immer weniger planbar und berechenbar sind. Flexibilisierung findet, entgegen den Versprechen der Managementseite, meist nur im Interesse der Unternehmen und nicht nach den Wünschen der Beschäftigten statt. Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Arbeitszeiten führt die Flexibilisierung zu einer Zunahme von Vereinbarkeitsproblemen zwischen den beruflichen und den außerberuflichen Interessen der Beschäftigten.

Auch *belastende Formen der Arbeitszeit* nehmen zu. So ist die Schicht- und Wochenendarbeit seit Beginn der 90er Jahre wieder erheblich angestiegen. Arbeiteten 1992 noch 38% in Schicht- oder Wochenendarbeit, waren es 2003 schon 51% der Beschäftigten. Diese Zunahme erfolgt nicht etwa aus prozess- oder versorgungstechnischen Gründen, sondern wird vorrangig mit betriebswirtschaftlichen Argumenten begründet.

Ferner nimmt die *Ausdifferenzierung* der Arbeitszeiten zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu. Männer arbeiten in der Regel länger als Frauen, Hochqualifizierte länger als Geringqualifizierte. Insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und in kaufmännischen Bereichen haben oft extrem lange Arbeitszeiten. In dieser Gruppe, die

im allgemeinen eine Vorreiterfunktion für neue Formen der Arbeitsorganisation hat, wird die Arbeitszeit sogar teilweise völlig vom Arbeitsergebnis isoliert und zur variablen, individuell zu verantwortenden Größe (Vertrauensarbeitszeit). Während also einerseits die Arbeitsbelastung Vollzeitbeschäftigter ansteigt, werden immer größere Teile der Bevölkerung in unfreiwillige Teilzeiterwerbstätigkeit, in geringfügige Beschäftigung oder in die Arbeitslosigkeit abgedrängt.

Der wirtschaftliche Strukturwandel und das Diktat der „Ökonomie kurzer Fristen“ führen zu einer Entgrenzung von Arbeitszeit und Leistung. Dabei sind die Erscheinungsformen und konkreten Folgen für verschiedene Beschäftigtengruppen je nach Arbeitskonstellation durchaus unterschiedlich. Für Beschäftigte mit neuen „Arbeitszeit-Freiheiten“ führen diese Bedingungen zu dem Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. Angehäufte Arbeitszeiten drohen zu „verfallen“. Welche Ausmaße dies annehmen kann, zeigt das Beispiel der Daimler Zentrale in Stuttgart. In nur einem Jahr sind dort rund 750.000 Stunden verfallen, d.h. die 12.000 Beschäftigten hatten die Arbeit von 500 zusätzlichen Stellen umsonst miterledigt (metallzeitung Nr.2/ 2008). Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeitmodellen, die in erster Linie nach den Markt- und Kundenanforderungen ausgerichtet sind, leiden unter der Kurzfristigkeit, mit der Dauer und Lage der Arbeitszeit verändert werden. Durch die kurzfristig schwankende Verteilung der Arbeitszeit schwindet ihre Planbarkeit, Arbeit und Privatleben lassen sich nicht mehr verlässlich abstimmen. Beschäftigte in Schichtarbeit werden zunehmend mit neuen Schichtmodellen konfrontiert, die regelmäßig Sonn- und Feiertags- oder Nachtarbeit einschließen. Selbst 12-Stunden-Schichten sind für „moderne“ Unternehmen der Chipherstellung (z. B. Infineon, Qimonda und AMD in Dresden) kein Tabu mehr.

Die daraus resultierenden Probleme für Beschäftigte, wie belastungs- und stressbedingte Erkrankungen und ein zunehmendes Ungleichgewicht zwischen arbeits- und lebensweltlichen Interessen führen dazu, dass auch der Handlungsdruck für die IG Metall in Arbeitszeitfragen nach einer Phase der „Stillhaltens“ wieder gestiegen ist.

All diese Entwicklungen prägen die Ausgangsbedingungen für zukünftige gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, die vor neuen Herausforderungen und zu bewältigenden Schwierigkeiten steht. Die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten zwischen verschiedenen Branchen und verschiedenen Beschäftigtengruppen führt dazu, dass kollektive Strategien weniger als je zuvor greifen. Von Beschäftigten werden sie oft als sperrig angesehen, wenn sie sich nicht spezifisch auf ihre Situation beziehen. Damit sind sie zunächst auch für Gewerkschaften wenig mobilisierungsfähig. Dazu kommt, dass insbesondere in Bereichen mit hochqualifizierten Beschäftigten – aber nicht nur dort – über die Verlagerung der Kontrolle von vormalig Stechuhren oder Vorgesetzten hin zu den Beschäftigten selbst, eine Individualisierung des Arbeitszeitkonfliktes stattfindet. Die IG Metall hat bislang darauf mit Initiativen, wie „Arbeiten ohne Ende?“ und

„Meine Zeit ist mein Leben“, geantwortet. Dabei ging es u.a. darum, an den Interessenlagen der Beschäftigten unmittelbar dort anzuknüpfen, „wo der Schuh drückt“, und auch das Verhältnis von Arbeit und (Privat)Leben zum Bezugspunkt gewerkschaftlicher Politik zu machen. Unter den Bedingungen von verschärfter Konkurrenz und Individualisierung kann eine effektive Arbeitszeitpolitik im Sinne der Beschäftigten keine Stellvertretungspolitik mehr sein, sondern muss die Beschäftigten als handelnde Subjekte stärker als bisher in den Mittelpunkt stellen. Um die tarif- und betriebspolitische Durchsetzungsmacht zu erhöhen, müssen Regelungen mehr denn je gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt und umgesetzt werden.

Zu den Ausgangsbedingungen gehören auch die Arbeitgeber und ihre Verbände. Sie haben die 35 Stunden-Woche nie wirklich akzeptiert und seit einem Jahrzehnt ein arbeitszeitpolitisches Roll Back eingeläutet. Der Kampf um Arbeitszeitverlängerung wird seit der Umsetzung der 35 Stunden Woche an verschiedenen Fronten geführt, in den letzten Jahren härter denn je. Die Palette reicht von offenen Verstößen gegen Obergrenzen in Arbeitszeitregelungen über die Verweigerung von Ausgleichzeiten bis hin zu „heimlichen“ Auszahlungen von Kontenguthaben. Offene Angriffe auf die Arbeitszeit stehen seit den 90er Jahren aber auch in vielen anderen Branchen und Organisationsbereichen der anderen Einzelgewerkschaften auf der tarifpolitischen Tagesordnung. Der Arbeitskampf im öffentlichen Dienst 2006 kann als grundlegender tarifpolitischer Wendepunkt angesehen werden, mit dem die Arbeitgeberseite offen (und erfolgreich) die Abkehr von der Politik der Arbeitszeitverkürzung hin zu einer tariflichen Arbeitszeitverlängerung in der Fläche eingeleitet hat.

In der Metall- und Elektroindustrie setzen die Arbeitgeber auch aktuell das Thema Arbeitszeitverlängerung wieder vorsichtig, aber direkt und beharrlich auf die Tagesordnung. So konstatiert Jan Stefan Roell, Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall in der Stuttgarter Zeitung, das Thema Arbeitzeit sei „drängender denn je“, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Metall- und Elektroindustrie zu erhalten und fordert eine Ausweitung der Arbeitszeit: „Ziel ist nicht nur eine weitere Flexibilisierung. Uns geht es um mehr: um zusätzliche Kapazitäten durch mehr Arbeit.“ (zit. nach FTD.de, 21.1.2008).

Dabei zeigt die oben dargestellte Entwicklung in der Arbeitszeitpolitik, dass der Betrieb der eigentliche Ort ist, an dem die Arbeitgeber den Hebel zur Verlängerung der Arbeitszeit ansetzen. Dies drückt sich in den betrieblich ausufernden Arbeitszeiten und in dem betrieblich aufgebauten Druck aus der in vielen Fällen zu betrieblich abweichenden Tarifregelungen der Arbeitszeit geführt hat. Neben der Individualisierung ist es gerade die Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik, die dazu beiträgt, dass es für die Gewerkschaften schwierig geworden ist, in der Arbeitszeitfrage für kollektive Strategien zu mobilisieren. In einer Situation, in der die Belegschaften und die Einzelnen in den zuge-spitzten (Standort)Wettbewerb einbezogen werden, müssen die Gewerkschaft-

ten neue Wege gehen, um erkämpfte Errungenschaften zu verteidigen und in der Arbeitszeitpolitik wieder in die Offensive zu gelangen.

Etappen der Arbeitszeitpolitik in der Metall- und Elektroindustrie

Die tarifvertragliche Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie basiert in Westdeutschland nach wie vor auf der 35-Stunden-Woche. Diese wurde 1984 erkämpft und bis 1994 stufenweise in den Betrieben eingeführt. Bereits zuvor gab es in der Metall- und Elektroindustrie über mehr als drei Jahrzehnte kontinuierliche Arbeitszeitverkürzungen. Bei der Umsetzung der 35-Stunden-Woche erlaubte der Tarifvertrag auch andere Formen der betrieblichen Gestaltung und Verkürzung der Arbeitszeit als *täglich* kürzere Arbeitszeiten. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit konnte gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Montag bis Freitag oder mehrere Wochen verteilt werden – insgesamt musste sie im Durchschnitt 35 Stunden ergeben und im Rahmen tariflich definierter Ausgleichzeiträume erbracht werden. Dabei erfolgte die Gestaltung der Arbeitszeit zunehmend über Arbeitszeitkonten, die eine mehr oder weniger weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten erlaubten. Diese Konten haben in jeweils definierter Weise mit dem lange Jahre geltenden Prinzip, die vereinbarte Regelarbeitszeit in „gleichförmigen Portionen“ auf die Wochentage, die Woche und – zunehmend auch – das Jahr zu verteilen, gebrochen.

Die Arbeitszeitpolitik der IG Metall war und ist immer an die ökonomischen Rahmenbedingungen gebunden. Unter den Bedingungen zunehmender globaler Konkurrenz und grenzübergreifender Finanz- und Produktionsnetzwerke nimmt der Wettbewerbsdruck an lokalen Produktionsstandorten zu. Alle Unternehmenseinheiten werden ständig, unabhängig von ihren spezifischen Gegebenheiten, betriebswirtschaftlich miteinander verglichen. Damit haben sich auch die Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik sowohl strukturell als auch auf der Ebene der handelnden Subjekte verändert. Belegschaften und Beschäftigte und auch ihre Interessenvertretungen sehen oft keine oder kaum Chancen, sich dem Wettbewerbsdruck zu entziehen.

Dies gibt den Hintergrund dafür ab, dass seit Beginn der 90er Jahre auch in der Metall- und Elektroindustrie verschiedene Möglichkeiten geschaffen wurden, von der tarifvertraglich vereinbarten 35-Stunden-Woche abzuweichen. Um die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit, vor allem in Bereichen mit hochqualifizierten Beschäftigten einzufangen, wurde für die Metall- und Elektroindustrie bereits 1990 eine tarifvertragliche Öffnungsklausel vereinbart, die für 13% bzw. 18% der Beschäftigten eine bezahlte Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden einzelvertraglich ermöglicht. Im Jahr 2004 wurde von den Tarifparteien das Pforzheimer Abkommen abgeschlossen, das u.a. diese Vereinbarung erweitert. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung ist es seither möglich, in Betrieben mit mehr als 45% bzw. 50% der Beschäftigten in den

obersten Gehaltsgruppen die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit auf 40 Stunden bezahlt zu erhöhen. Außerdem regelt das Pforzheimer Abkommen die kontrollierte Abweichung vom Flächentarifvertrag. Die Tarifparteien haben damit auf den sich ausbreitenden informellen Wildwuchs betrieblicher Vereinbarungen und den Druck aus der Politik, anderenfalls gesetzliche Regelungen zu schaffen, reagiert. Damit ist unter bestimmten Voraussetzungen die Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeiten über eine „offizielle“ tarifliche Abweichung möglich. Der Versuch der IG Metall, das Thema Arbeitszeit aus tariflichen Abweichungen herauszuhalten, konnte auf Grund von betrieblichen Drucksituationen nicht zufriedenstellend umgesetzt werden, so dass es auch über diesen Weg zu kontrollierten Erhöhungen der Arbeitszeit gekommen ist. Mit Verweis auf Renditeforderungen, Auslagerungsdruck oder Standortkonkurrenz werden Betriebsräte und Gewerkschaften zu Konzessionen bei der Reduzierung von Arbeitsstandards gerade in den Arbeitszeitfragen gedrängt, die die Prägekraft des Flächentarifvertrages auszuhebeln drohen. Festzustellen ist dabei, dass Beschäftigte längere Arbeitszeiten oftmals hinnehmen, weil sie Angst davor haben, ihren Job zu verlieren oder weil die eigenen Arbeitszeiten unter den Bedingungen indirekter Steuerung bereits ausgeübt sind. Auch geringe reale Einkommenszuwächse oder niedrige Einkommen tragen dazu bei, dass längere Arbeitszeiten gegenüber Einschnitten beim Einkommen oft als das kleinere Übel angesehen werden. Aufgrund dieser Entwicklungen ist die 35-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit massiv unter Druck geraten. Auch die Versuche, sie in den anderen Organisationsbereichen der IG Metall flächendeckend einzuführen und umzusetzen, waren im vergangenen Jahrzehnt nur wenig erfolgreich.

Eine schmerzvolle Niederlage musste die IG Metall 2003 vor allem beim Kampf um die Angleichung der tariflichen Arbeitszeiten in Ostdeutschland an die 35-Stunden-Woche im Westen hinnehmen. Einzig in der ostdeutschen Stahlindustrie ist die wahlweise stufenweise oder sofortige Einführung der 35-Stunden-Woche nach einem kurzen, aber wirkungsvollen Streik gelungen. Entscheidend für die erfolgreiche Mobilisierung war hier vor allem das Argument der Arbeitsplatzsicherung durch Arbeitszeitverkürzung.

In den vergangenen Jahren hat sich die IG Metall verstärkt gestaltenden und qualitativen Elementen der Arbeitszeitpolitik zugewandt.

Sie hat sich um eine tarifpolitische Gestaltung von Arbeitszeit in Form von Zeitkonten bemüht, um dem Verfall von geleisteten Arbeitsstunden entgegenzuwirken. In zwei Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie und der Stahlbranche wurden entsprechende Tarifverträge abgeschlossen. Demnach können in einigen Tarifgebieten freiwillige Betriebsvereinbarungen über „flexible Arbeitszeitkonten“ und „Langzeitkonten“ eingeführt werden. Es ist vorgesehen, dass die angesparten und verzinsten Zeitguthaben vorrangig dafür verwendet werden, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die Kontenregelungen eröffnen jedoch auch andere

Möglichkeiten der Zeitentnahme, wie z.B. die Verwendung von Zeitguthaben für die persönliche Weiterbildung oder die Freistellung für Familienzeiten. Dies gilt es dann durch Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Klar ist, dass unter den Bedingungen von hohem Arbeits- und Leistungsdruck ein langes Ansparen von Zeiten gesundheitliche und soziale Risiken und Probleme mit sich bringt. Die bisherigen betrieblichen Erfahrungen mit dieser Art der Arbeitszeitregulierung auszuwerten und Ansätze der Lebensarbeitszeitgestaltung weiterzuentwickeln, ist eine der arbeitszeitpolitischen Zukunftsaufgaben für die IG Metall. Es muss in Zukunft verstärkt darum gehen, zu vermeiden, dass Langzeitkonten als Ventile für Arbeitszeitverlängerung missbraucht werden.

In der Stahlbranche lautet eine der Forderungen der aktuell stattfindenden Tarifrunde, älteren Beschäftigten auf Grund der hohen Belastungen pro Jahr zusätzliche freie Tage zuzugestehen. Mit solchen Elementen wird versucht, besonderen Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen Rechnung zu tragen und tarifpolitische Lösungen jenseits der bekannten Wege zu finden.

Eine neue Arbeitszeitdebatte in der IG Metall

Die IG Metall hat sich auf ihrem 21. Gewerkschaftstag in Leipzig entschlossen, das Thema Arbeitszeit wieder verstärkt auf die gewerkschaftspolitische Agenda zu setzen. Der 1. Vorsitzende Berthold Huber forderte eine „ehrliche Arbeitszeitdebatte“ ein. Dazu gehört es ihm zufolge, die Arbeitszeitrealitäten unterschiedlicher Beschäftigter in den Betrieben zur Kenntnis zu nehmen und nach „differenzierten Lösungen“ in der Arbeitszeitgestaltung zu suchen. Dass die IG Metall dabei die 35-Stunden-Woche nicht „wie eine Monstranz vor sich hertragen“ dürfe, wurde auf Arbeitgeberseite vielfach als Einladung zu einer generellen Abkehr von dieser gewerkschaftlichen Errungenschaft verstanden. Das Fazit der auf dem Gewerkschaftstag geführten Diskussion und der beschlossenen Anträge ist jedoch ein anderes: Die IG Metall wendet sich dem Thema Arbeitszeit wieder zu und wird die arbeitszeitpolitische Diskussion gewerkschafts- und betriebspolitisch wieder aufnehmen. Die Kontroversen der auf dem Gewerkschaftstag zuvor geführten Debatte um Langzeitkonten und den *aktuellen* Stellenwert von Arbeitszeitverkürzung werden Bestandteil dieser neuen Diskussion sein.

Die neue Beschlusslage zur Arbeitszeit beinhaltet folgende Punkte:

- Die vordringlichsten Aufgaben der Arbeitszeitpolitik der IG Metall besteht gegenwärtig darin, einer weiteren Verlängerung der Arbeitszeiten und dem „Verfall von Arbeitszeiten“ entgegenzuwirken, die Arbeitszeiten wieder in den tariflichen Rahmen zurückzuführen und bei flexiblen Arbeitszeiten die Zeitsouveränität für die Beschäftigten zu erhöhen
- Die 35-Stunden-Woche bleibt die Referenzgröße für alle Organisationsbereiche der IG Metall

Dies beinhaltet:

- Ausufernde Arbeitszeiten sind durch verstärkte betriebspolitische Aktivitäten und tarifpolitische Regulierungen zu begrenzen.
- Arbeitszeitflexibilisierung ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten reale Chancen auf eine höhere Zeitsouveränität, individuelle Wahlmöglichkeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhalten. Dies kann durch tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten geschehen bzw. unterstützt werden. In den bestehenden Kontenregelungen sind Ansatzpunkte auszubauen, die dabei helfen, die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu erhöhen.
- Die tarifliche und betriebliche Arbeitszeitgestaltung ist dem Ziel verpflichtet, der „Arbeit wieder ein gesundes Maß“ zu geben. Vor dem Hintergrund der Intensivierung der Arbeit und des demografischen Wandels verfolgt die IG Metall das Ziel, Konzepte altersgerechten Arbeitens und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten umzusetzen (vgl. unten)
- Zusätzlich zum Ziel eines altersgerechten Arbeitens sind Modelle der Arbeitszeitgestaltung anzustreben, die sich auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Beschäftigten beziehen (vgl. u.).
- Für Beschäftigte mit besonderen Belastungen, wie z. B. Schichtarbeit, strebt die IG Metall eine Verkürzung der Arbeitszeit an.
- Das Ziel der Arbeitszeitverkürzung wird darüber hinaus nicht aus den Augen verloren. Gesamtgesellschaftlich kann auf Grund von steigender Produktivität auf Dauer nicht auf eine generelle Arbeitszeitverkürzung verzichtet werden, um Beschäftigung zu sichern und zu schaffen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Einführung der Rente mit 67 ist daher auch unter beschäftigungspolitischen Aspekten ein Schritt in die falsche Richtung.

Arbeitszeitpolitische Perspektiven – Gute Arbeit(zeiten)

Arbeitszeiten geraten immer dann aus dem Ruder, wenn die abgeforderten Leistungen von den Beschäftigten in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu erbringen sind. Dies verweist auf die Verschränkung der Arbeitszeit mit den gesamten Arbeits- und Leistungsbedingungen. Bei der Auseinandersetzung um Arbeitszeit geht es deshalb nicht nur um Zeitgrenzen, sondern auch um den Einfluss auf die Bestimmungsgrößen des Arbeitsprozesses insgesamt. Dies ist alles andere als eine leichte Aufgabe, gerade in einer Zeit, in der es unter zugespitzten Wettbewerbsprämissen mehr denn je auf die Grenzziehung der einzelnen Beschäftigten selbst ankommt. Wichtig ist es deshalb mit den Beschäftigten die Bedingungen ihrer Arbeit zu reflektieren, Räume für gemeinsame Interessenidentifikation zu schaffen und sie in die betriebliche und gewerkschaftliche Willensbildung um sinnvolle Regulierungen stärker einzubeziehen.

Dabei gilt es die arbeitszeitpolitischen Besonderheiten der verschiedenen Arbeitskonstellationen zu beachten. Neue Arbeitsorganisation und Management-

methoden weisen den Einzelnen zwar in nahezu allen Bereichen inzwischen ein höheres Maß an Eigenverantwortung zu als bisher, die Ausprägungen sind jedoch unterschiedlich. Insbesondere in den zahlenmäßig größer werdenden höher qualifizierten Bereichen steht die IG Metall vor der Herausforderung, in ihrer Tarifpolitik das mehr an Freiheit und Selbständigkeit zu akzentuieren und gleichzeitig Anker zu bieten, wenn die zugestandene Freiheit zur internalisierten Selbstaussbeutung im Interesse der Firma umzuschlagen droht. In Bereichen mit flexiblen Arbeitszeitregimen geht es darum, die Gestaltungsspielräume und die Zeitsouveränität für die Beschäftigten zu erhöhen und abzusichern, damit die Arbeitszeit planbar bleibt oder wieder planbar wird. Um die Gesundheit nicht zu gefährden, sollen flexible Arbeitszeiten auch belastungsnahe Zeitausgleiche ermöglichen. Dies ist bei Schichtarbeit eine pure Notwendigkeit. Wenn Schichtarbeit nicht vermieden werden kann, geht es darum, den Betriebsräten Hilfestellungen zu bieten, die Schichtpläne so zu gestalten, dass Belastungen und Beeinträchtigungen der Gesundheit zumindest eingeschränkt werden können.

Unter den veränderten Ausgangsbedingungen für Arbeitszeitpolitik ist es heute notwendig, auch neue Formen der tarifvertraglichen Regulierung zu entwickeln. Sie sollten den Beschäftigten vermehrte Optionsmöglichkeiten bieten und stärker auch „prozedural“ ausgerichtet sein. Tarifverträge könnten beispielsweise in diesem Zusammenhang Festlegungen für Verfahrensweisen in definierten Situationen enthalten, in denen die Betriebsparteien in Aktion treten und verhandeln müssen, und „Haltegriffe“ für die Beschäftigten verankern, nach denen sie greifen können, wenn sie wollen, und die ihnen helfen, wenn sie es brauchen. Haltegriffe, die ihnen Freiheit und Selbstbestimmung, aber auch Sicherheit und Solidarität bieten, damit individuelle arbeits- und lebenslaufbezogene Arbeitszeitinteressen artikuliert und mit Hilfe von kollektiven Vereinbarungen umgesetzt werden können.

Dabei könnten folgende Handlungsfelder für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Mittelpunkt stehen:

Altersgerechte und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten. Vor dem Hintergrund der Intensivierung der Arbeit und des demografischen Wandels sowie der kürzlich trotz des Widerstands der IG Metall beschlossenen Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre verfolgt die IG Metall das Ziel, Konzepte altersgerechten Arbeitens umzusetzen. Dieser Ansatz nimmt die gesamte Erwerbsarbeitszeit in den Blick. Dabei stehen tarifvertragliche und betriebliche Maßnahmen auf der Tagesordnung, die es den Beschäftigten gestatten, ihr Erwerbsleben gesund und qualifiziert bis zum Renteneintrittsalter bewältigen zu können. Dazu können auch, wie in der diesjährigen Stahltarifrunde, geringere Arbeitszeiten für besonders belastete Ältere gehören. In Zukunft werden spezifische Formen der Arbeitszeitverkürzung für gesundheitlich besonders belastete Beschäftigtengruppen, z.B. in Nacht- und Wechselschichtarbeit eine wichti-

ge Rolle spielen. Gerade in Arbeitsbereichen mit besonders anstrengenden physischen und/oder hohen psychischen Anforderungen sollten Arbeitszeiten mit einem belastungsnahen Ausgleich ermöglicht werden. Weil angesichts der gegenwärtigen Arbeits- und Leistungsbedingungen lediglich ca. 3 % der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie 60 Jahre und älter sind, muss auch über das Jahr 2009 hinaus die Möglichkeit der Altersteilzeit erhalten bleiben.

Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Weil es den Beschäftigten zunehmend schwerer fällt, ihr Privatleben und ihren Beruf zu vereinbaren, will die IG Metall Arbeitszeitmodelle fördern, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeiten so autonom zu gestalten, dass sie ihren individuellen Ansprüchen entsprechen und die individuelle Arbeitszeitsouveränität erhöhen. In diesem Zusammenhang spielen Arbeitszeitmodelle, die den Alltag planbar machen, aber auch Modelle zur Lebensarbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Die oben erwähnten Optionsmodelle könnten Varianten einschließen, die es erlauben, sich z.B. den Belangen von Kindern oder zu versorgenden Eltern stärker zu widmen oder um sich gesellschaftlich zu engagieren. Um die tägliche und wöchentliche Balance nicht noch weiter aus dem Gleichgewicht geraten zu lassen, sind auch Maßnahmen erforderlich, die eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen fördern.

Lebensarbeitszeitgestaltung. Die IG Metall strebt Modelle der Arbeitszeitgestaltung an, die sich auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Beschäftigten im Laufe ihrer Erwerbsbiografie beziehen. Es geht dabei um Optionszeitenmodelle, die auch Unterbrechung der Erwerbsarbeit ermöglichen, zum Beispiel für Elternzeiten oder für Bildung. Erwerbsbiografieorientierte Arbeitszeiten bedeuten auch, dass während des Erwerbsverlaufs andere Regelungen als das Vollarbeitszeitverhältnis möglich sein sollen.

Für eine so gestaltete Arbeitszeitpolitik ist eine Verschränkung verschiedener politischer Handlungsfelder notwendig. Tarifpolitische Regelungen im oben genannten Sinne können nur durch- und umgesetzt werden, wenn sie gesellschaftspolitisch flankiert und unterstützt werden. Für eine lebenslauforientierte Arbeitszeitpolitik bedarf es beispielsweise einer anderen Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme, damit Phasen kürzerer Wochen- oder Lebensarbeitszeiten nicht mehr (z.B. bei der Berechnung von Arbeitslosengeld und Rente) negativ sanktioniert werden.

Um die gesamtgesellschaftliche und betriebliche Hegemonie über Arbeitszeitfragen zurückzugewinnen und damit auch der Herrschaft des Kapitals über die Zeit wieder Grenzen zu setzen, ist aus Sicht der IG Metall ein integrativer Ansatz in der Arbeitszeitpolitik notwendig, der dazu beiträgt, wieder Bewusstsein und Handlungsbereitschaft gegen Arbeitszeitverlängerung und Lohnsenkung in den Betrieben aufzubauen und der die Regulierung und Begrenzung von Arbeitszeit und Leistung im Sinne der Beschäftigten in einem Gesamtkonzept der Guten Arbeit aufhebt.

Robert Hinke

‘Eastanizing’. Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland¹

Mit dem Anschluss der DDR an die BRD wurden West- und Ostdeutschland zu einem neuen Wirtschafts- und Sozialsystem zusammengeführt, keineswegs aber zu einem einheitlichen (SOEB 2006). Hinsichtlich der Differenzen handelt es sich um mehr als uns altbekannte regionale Disparitäten. In verschiedener Hinsicht hebt sich Ostdeutschland als gewerkschaftspolitisch eigenwilliges Handlungsterrain von dem der alten Bundesländer ab. Rückt man die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben der neuen Bundesländer sowie das damit verbundene Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten in den Kontext eines übergreifenden postfordistischen Formationswandels, mag sich für die Gewerkschaften hierin ein bedrohliches Zukunftsszenario spiegeln. Sofern man diese Einschätzung auch nur in Ansätzen teilt, scheint es angeraten, Ostdeutschland als Lern- und Testfeld gewerkschaftlicher (!) Organisations-, Betriebs- und Tarifpolitik zu konzipieren. Aber weder die Gewerkschaftsforschung noch die bekannten gewerkschaftspolitischen Strategieempfehlungen widmen den Verhältnissen in den neuen Bundesländern besondere Aufmerksamkeit. Dieser Beitrag versteht sich als Plädoyer für spezifische konzeptionelle Überlegungen zur Gewerkschaftsarbeit in den neuen Ländern und ein besonderes wissenschaftliches Interesse an der Sozio-Logie Ostdeutschlands. Der Beitrag hofft eine ‘kleine Debatte’ zur Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland anzuregen. In diesem Sinne ist die Wortschöpfung im Titel, zusammengesetzt aus zwei englischen Morphemen, zu verstehen: *It’s time to organize the east, it’s time to eastanize!*

Arbeitsbeziehungen – Re-Regulierung im Formationswandel

Im Rahmen der sich vollziehenden Neuformierung des ‘Rheinischen Kapitalismus’² werden Umgruppierungen in der Bearbeitungsform des Klassenkon-

1 Dieser Artikel entstand im Kontext zweier Arbeitstagungen in Jena bzw. in Dornburg (Dez. 2006 und 2007), die vom Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie des Institutes für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena ausgerichtet wurden.

2 Sofern man nicht von einer schlichten Angleichung an das angelsächsische Modell ausgeht, wofür m. E. nicht allzu viel spricht. Einen guten Überblick über die ‘Economic-Governance’-Forschung bzw. die in ihr verhandelte Kontroverse über Konvergenz oder Divergenz institutioneller Steuerung von Wirtschaft bietet Susanne Lütz (2005).