

**Jörg Wiedemuth**  
**Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

## **Wege zu einer humanen Arbeitszeit**

- Leitmotive und Leitlinien einer fortschrittlichen  
Arbeitszeitpolitik

Die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik in Deutschland befindet sich seit Anfang der 90er Jahre in der Defensive. Spätestens seit 2004 hat sich diese Defensive zu einem arbeitszeitpolitischen Rollback entwickelt und tiefe Spuren in der arbeitszeitpolitischen Landschaft hinterlassen.

Deutschland ist nicht das Land der 35-Stunden-Woche. Die durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeiten lagen 2003 mit 37,7 Stunden nur 1 Stunde unter dem EU-Durchschnitt.

Die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten betrug bereits 2002 rd. 40 Stunden und damit EU-Durchschnitt.

Nach neueren Untersuchungen stieg diese Grenze 2003 auf deutlich mehr als 40 Stunden (41,9 Stunden in Westdeutschland und 43,0 Stunden in Ostdeutschland, Quelle: WSI auf der Basis einer Beschäftigtenbefragung des Kölner Instituts zur Erforschung sozialer Chancen).

Die von den Protagonisten der Arbeitszeitverlängerungspolitik ins Feld geführten Angaben über ständig sinkende Jahresarbeitszeiten in Deutschland (z.B. OECD-Statistik) im europäischen Vergleich sind Teil gezielter Propaganda, da sie

- a) für europäische Vergleiche ungeeignet sind wegen unterschiedlicher Quellen und Ausgangsdaten und sie
- b) Teilzeitbeschäftigte mit einschließen. Die hohen Teilzeitquote in Deutschland und der besonders hoher Anteil sog. geringfügig Beschäftigter verzerren das Bild erheblich, was wohl beabsichtigt ist um die These von Deutschland als Freizeitweltmeister belegen zu können.

Tatsächlich liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, über denen in Frankreich, Italien, den sog. Beneluxländern, den nordischen Ländern, übrigens nahezu gleich mit Oesterreich.

Trotz dieser Tatsachen starteten Arbeitgeberverbände, neo-liberale Wirtschaftsexperten und Politiker 2004 eine konzertierte politische Kampagne mit der Forderungen nach massiver Arbeitszeitverlängerung.

Diese wurden begründet mit der angeblichen Notwendigkeit des Ausgleichs von deutschen Wettbewerbs- und Standortnachteilen gegenüber anderen europäischen

Ländern. Es gab zwar keine wirklich seriösen Belege, dass in den Ländern mit kürzerer Arbeitszeit die Arbeitslosenquoten durchwegs höher liegen. Auch die Entwicklung der Lohnstückkosten als Ausweis für die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft verlief für die deutsche Wirtschaft im europäischen Vergleich äußerst günstig, was sich letztlich in den immer neuen Rekorden Deutschlands als Exportweltmeister niederschlägt.

Trotzdem blieb die Dauerberieselung bei großen Teilen der öffentlichen Meinung und der Beschäftigten nicht ohne Wirkung.

Da die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wesentlich das Arbeitsleben der Beschäftigten prägt, muss die Auseinandersetzung mit diesen Rezepten daher einen wichtigen Stellenwert einnehmen.

### **Erstes Leitmotiv**

**Die Abwehr weiterer Arbeitszeitverlängerung ist daher der erste notwendige – aber auch der schwerste Schritt für die Wiedergewinnung der politischen Initiative für eine fortschrittliche und humane Arbeitszeitpolitik.**

Dies wäre dann auch das erste Leitmotiv gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Jeder tarifpolitische und betriebspolitische Streit um den Erhalt von Arbeitszeitstandards – selbst wenn er dann mit einem Kompromiss endet – ist notwendiger Teil der inhaltlichen Auseinandersetzung um die Herzen und Köpfe der ArbeitnehmerInnen.

Der Nachweis, dass Arbeitszeitverlängerung Arbeitsplätze vernichtet und die Arbeitsbedingungen sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter massiv verschlechtert steht daher am Beginn der Auseinandersetzung.

### **Zweites Leitmotiv**

**Positives Leitmotiv für eine humane Arbeitszeitpolitik ist und bleibt die weitere Verkürzung der Arbeitszeit.**

Unter dem Eindruck von nahezu 20 Jahren Massenarbeitslosigkeit ist die Verkürzung der Arbeitszeit und insofern eine Umverteilung der bezahlten Arbeitszeit auf mehr Köpfe dringender denn je.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist nicht nur Bestandteil beschäftigungspolitischer Alternativvorstellungen gegen die Stilllegung menschlicher Arbeits- und Schöpfungskraft durch Ausgrenzung aus der Erwerbsarbeit.

Sie muss gleichzeitig Teil eines alternativen Gesellschaftsentwurfs im Sinne einer konkreten Utopie sein und Antwort darauf geben, wie wir zukünftig arbeiten und leben wollen.

So logisch einerseits die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung auch sein mag, stößt sie bei den ArbeitnehmerInnen nicht automatisch auf aktive Unterstützung. Der durch die Produktivitätsentwicklung erarbeitete Verteilungsspielraum kann in zweier-

lei Weise verteilt werden – durch Entgelterhöhung oder durch Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich.

Aufgrund der Tatsache, dass es in den letzten 10 Jahren nicht gelungen ist, den Verteilungsspielraum auszuschöpfen, sondern seit 1994 sogar ein Reallohnverlust von 0,9 % zu verzeichnen ist, liegen die Präferenzen der Arbeitnehmerinnen eher bei Entgelterhöhungen und weniger bei weiterer Arbeitszeitverkürzung.

Auf der anderen Seite wissen wir aus vielen Untersuchungen und Umfragen, dass viele Menschen mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden sind und sich weniger Überstunden und kürzere Arbeitszeiten wünschen.

Viele Teilzeitbeschäftigte wiederum wünschen sich längere Arbeitszeiten. Es gibt also ein Potential für eine gewerkschaftliche Arbeitszeitinitiative.

### **Drittes Leitmotiv**

#### **Wesentliches Begründungselement für die Verkürzung der Arbeitszeit bleibt die Beschäftigungssicherung**

Weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung müssen mit vertraglich vereinbarten und überprüfbaren Beschäftigungseffekten verbunden werden. Dazu sind differenzierte Formen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung bereits bei der Entwicklung von Tarifforderungen zu diskutieren, die auch die unterschiedlichen Arbeitszeitinteressen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen berücksichtigen.

Bei der Telekom ist es uns z.B. gelungen, das durch Arbeitszeitverkürzung auf 34 Stunden in der Woche entstandenen Arbeitszeitvolumens in Stellen zu identifizieren, festzuschreiben und dann auch entsprechende Einstellungen zu realisieren.

Unter derartigen Vorzeichen sind ArbeitnehmerInnen auch bereit, Schritte der Arbeitszeitverkürzung zur Sicherung und zur Schaffung von Beschäftigung mitzugehen, selbst wenn sie nicht mit vollem Lohnausgleich verbunden sind.

### **Viertes Leitmotiv**

#### **Leitmotiv für eine humane Arbeitszeitpolitik ist die Erhöhung des Einflusses des Einzelnen auf Arbeitszeitgestaltung und Zeitverwendung**

Entgegen allen Verheißungen bewirken viele Konzepte der Flexibilisierung der Arbeitszeit keine Erhöhung der Zeitsouveränität und des Zeitwohlstandes.

Gerade auch Managementkonzepte wie z.B. Vertrauensarbeitszeit, die direkte Formen der Steuerung durch indirekte Steuerung ersetzen, führen zu einer Ökonomisierung der Arbeitszeit und stellen viel effektivere Formen der Ausnutzung von Arbeitskraft dar als auf Anweisung und Kontrolle basierte Formen.

Eine Beschäftigung mit diesen vermeintlichen neuen Formen der Freiheit erfordert einen höheren Auseinandersetzungsaufwand bei der Bewusstwerdung über die eigenen Zeitinteressen als z.B. der Kampf gegen plumpe Formen der Verlängerung der Arbeitszeit.

Folgen der neuen Arbeitszeitfreiheit sind Entgrenzung von Arbeitszeit und Verdichtung von Arbeit. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik muss daher Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverteilung miteinander vernetzen.

Vernetzte Konzepte von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung zielen auf die Wiederaneignung gestohlener und fremdbestimmter Zeit. Wir haben dies im Rahmen der ver.di Arbeitszeitinitiative unter dem Motto: „Nimm Dir die Zeit“ zusammengefasst.

## **Fünftes Leitmotiv**

### **Leitmotiv für eine fortschrittliche Arbeitszeitpolitik ist der Erhalt planbarer Arbeitszeit und gemeinsamer kollektiver Freizeiten**

Ein wesentlicher Schlüssel für die Öffnung der Türen für einen arbeitszeitpolitischen Fortschritt ist die Entwicklung eines Zeitbewusstseins, in dem Zeit, gemeinsame freie Zeit nicht als Restgröße begriffen werden darf, die übrig bleibt, wenn die Arbeitszeit und die Zeit für Schlaf abgezogen ist, sondern als Kitt, der das Funktionieren von Gesellschaft und auch von Ökonomie überhaupt erst ermöglicht.

Dies beinhaltet auch eine Auseinandersetzung mit Begriffen wie Zeitsouveränität. Dieser Begriff wird manchmal als Gegenbegriff zu kollektiven Arbeitszeit- und Freizeitregelungen benutzt.

Arbeitszeitsouveränität bleibt immer relativ. Zusammenleben verlangt Abstimmung und Koordination von Arbeits- und Lebenszeit. Zeit ist nicht gleich Zeit. Wesentliches Qualitätsmerkmal einer „Guten Arbeitszeit“ ist in der Gesellschaftlichkeit von Zeit begründet.

Planbare und gemeinsame Zeit, die zusammen mit Freunden, Partnern, Kindern und Familie verbracht wird, hat einen weitaus höheren Wert als die einfache Abwesenheit von individueller Erwerbsarbeitszeit.

Der grenzenlosen Ökonomisierung von Zeit oder auch der Umwandlung aller Zeit in Konsumzeit müssen wir ein Konzept der „geschützten Zeiten“ gegenüberstellen.

Erst gemeinsame Freizeit z.B. abends, an Wochenenden, an Feiertagen, die feststeht und nicht mühsam zusammenkoordiniert werden muss, kann ihre soziale Funktion und auch ihre regenerative Funktion wahrnehmen.

Die Qualität kollektiver Zeitrhythmen kann nicht durch das Zeitmanagement individualisierter Freizeitpuzzles aufgewogen werden.

D.h. der Kampf gegen die weitere Ausdehnung der Arbeitszeit im Tagesverlauf, gegen die Einführung des Samstages als Regelarbeitstag, gegen die Freigabe des Sonntages ist nicht nur Teil der Bewahrung individueller Lebensqualität, sondern Bestandteil einer gesellschaftlichen Auseinandersetzung darüber, wer über unsere Zeit verfügen kann.

Deshalb sollten wir uns daran erinnern, dass der Kampf um den 8 Stundentag und die 5-Tage-Woche eng verbunden war mit der gewerkschaftlichen und politischen Emanzipationsbewegung der Arbeiterbewegung. Es ging dabei um nicht mehr und nicht weniger, als der unbegrenzten Verfügung des Kapitals über die Arbeit Grenzen zu setzen und den Arbeitern und Angestellten eine eigenständige Lebenssphäre und

eine demokratische Beteiligung an der gesellschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen.

Auch heute, in dem alle die Segnungen der Individualisierung preisen sollten wir nicht vergessen, dass erst die kollektive Arbeitszeitverkürzung diese Spielräume für Formen individualisierter Lebensführung und für gesellschaftliche Emanzipation ermöglicht haben.

### **Sechstes Leitmotiv**

#### **Leitmotiv für humane Arbeitszeit ist eine Arbeitszeitgestaltung, die gesundheitliche Schädigungen und Beeinträchtigungen vermeidet**

Der feststellbare Trend der Entgrenzung von Arbeitszeit kombiniert mit Intensivierung der Arbeit, Erhöhung von Stress und Zeitdruck verlangt eine stärkere Beschäftigung mit dem Zusammenhang von Belastungsanstieg und Begrenzung von Entlastungszeiträumen.

Da die Arbeitszeit als Maßstab für Leistung und dessen Begrenzung immer stärker in den Hintergrund tritt, brauchen wir neue Mechanismen für den Schutz der Arbeitskraft vor vorzeitigem Verschleiss und der Erosion des Arbeitsvermögens insgesamt. Gerade jüngere Angestellte, die sich in ihrem Arbeitshandeln zwischen 20 und 35 für nahezu unsterblich halten, davon zu überzeugen, dass sie nicht ungestraft dauerhaft gegen den biologischen Zeitrhythmus verstoßen können, ist eine zentrale Herausforderung für gewerkschaftliche Zeitpolitik.

Eine über einen längeren Zeitraum sich erstreckende Verlängerung der Arbeitszeit auf über 8 Stunden am Tag ohne entsprechenden Belastungsausgleich, die Abschaffung des Zeitpuffers Wochenende führen zu Gesundheitsschädigungen, die nicht durch aufgehobene Freizeit wieder auszugleichen sind.

Ohne die Entwicklung eines entsprechenden Arbeitszeitbewusstseins und Gesundheitsbewusstseins, wird eine Verhaltensänderung jedoch nicht möglich werden. Die „alte“ Politik der Aufstellung und Einhaltung von starren Grenzen und der Befolgung von Grenzwerten reicht nicht mehr aus, wenn diese Grenzen und Grenzwerte immer mehr aufgelöst werden von scheinbar selbstgesteuerten Verhaltensmaximen. Diese Grenzen werden vielfach sogar als Beschränkung der persönlichen Freiheit betrachtet und als lästig bei der angeblich selbstbestimmten Arbeitszeiteinteilung.

### **Siebttes Leitmotiv**

#### **Leitmotiv für humane Arbeitszeitpolitik ist eine Arbeitszeitgestaltung, die an die unterschiedliche Lebenslagen der Menschen angepasst ist.**

Die demographische Entwicklung und der ungebrochene „Jugendkult“ in den Betrieben und Unternehmen stellt die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften ebenfalls vor neue Herausforderungen.

Die kurzschlüssige und kurzsichtige Reaktion, die Arbeitszeit für Ältere zu verkürzen bzw. ihnen einen leichteren und früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, wird diesen Herausforderungen nicht wirklich gerecht.

Die Leitidee muss sein, die Arbeitsbedingungen insgesamt so zu gestalten, dass eine befriedigende Berufs- und Erwerbstätigkeit ohne übermäßigen Verschleiß bis zum Rentenalter/Pensionsalter möglich ist und nicht Reserverate für Ältere und scheinbar Leistungsgeminderte einzurichten.

Dies gilt auch für die Arbeitszeitpolitik.

Eine biographieorientierte Arbeitszeitverteilung im Lebensverlauf, mit der Möglichkeit, z.B. für Väter und Mütter während der Erziehungsphase ihrer Kinder ihre Arbeitszeit individuell zu verkürzen bzw. Lage und Verteilung der Arbeitszeit den Anforderungen der Lebenswelt und nicht umgekehrt anzupassen, würde erwerbsfreie Zeit dann zur Verfügung stellen, wenn sie wirklich dringend gebraucht wird.

Die Lebensphase zwischen 25 und 45 ist für viele mit hohen Zeitbelastungen und -zwängen verbunden. Engagement für die Karriere, Familienplanung, Vorsorge für die Zukunft verbinden sich zu einer atemlos machenden rush hour of Life. In diesem Altersabschnitt wäre Entzerrung und Entlastung besonders wichtig, ist aber auch besonders umkämpft.

Leben kann man nicht verschieben. Lebenszeit kann man nicht auf einem Konto parken und wieder abrufen, wenn die Zeiten günstiger sind.

Diese Zeitzwänge entzerrende Formen der Arbeitszeitverteilung und –gestaltung wären auch ein Beitrag zur Überwindung traditioneller Rollenteilung in Erwerbs- und Familienarbeit und auch ein Beitrag zur Überwindung klassischer Karrierefallen.

Über Instrumente - wie Zeitkonten – ließe sich dies ebenso organisieren, wie heute Alterszeitzeit organisiert wird. (Dies ist übrigens kein Plädoyer für die Abschaffung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, sondern ein Plädoyer dafür, nicht immer nur eindimensionale Lösungen zu suchen, die zudem dann auch noch missbräuchlich dazu genutzt werden können, immer mehr Ältere aus dem Erwerbsleben zu drängen mit staatlichen Zuschüssen.

Dieser generelle Anspruch sollte jedoch keineswegs auf die Frage Kinder und Familie verengt werden. Jede andere Überlegung, Freizeitinteressen bzw. Lebensinteressen mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren, sollte als legitimer Grund gelten. Weiterbildung wäre ebenfalls ein wichtiger Grund.

## **Achtes Leitmotiv**

**Leitmotiv humaner Arbeitszeitpolitik ist Gestaltungsspielräume auf die Gesamtheit von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen auszudehnen.**

Bestandteil einer guten Arbeitszeitpolitik muss es sein, Entscheidungsspielräume und Gestaltungsspielräume für die ArbeitnehmerInnen auszudehnen.

Allerdings darf sich dies nicht nur auf die Arbeitszeitpolitik beschränken, sondern muss die Gesamtheit von Arbeits- und Leistungsbedingungen umfassen.

Ohne Einfluss auf Arbeitsumfang, Leistungsziele und die Arbeitsorganisation, läuft selbstbestimmte Arbeitszeit nur auf die Eigenoptimierung und Selbststrationalisierung der eigenen Arbeitskraft hinaus.

Eine selbstbestimmtere Zeit- und Arbeitsorganisation wäre auch ein Element von Belastungs- und Beanspruchungssteuerung.

Gute Arbeitszeitpolitik muss sich daher auch eine Wegstrecke auf die individuellen Zeitbedürfnisse der Menschen einlassen und dafür Gestaltungsräume bereitstellen ohne kollektive Bezüge gänzlich zu verleugnen. Es gilt daher auch eine neue Balance zwischen kollektiven Schutzrechten und individuellen Gestaltungsrechten zu finden.

Dazu geeignet wären Überlegungen, die u.a Steffen Lehndorf vom Institut Arbeit und Technik wie folgt beschrieben hat:

### **Es bedarf Haltegriffe, Mitbestimmungsschwellen und Leitplanken.**

**Haltegriffe** sind kollektivvertraglich vereinbarte Rechte und Verfahrensweisen, die den einzelnen Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten über ihre Arbeitszeit ermöglichen. Sie müssen jedoch selber danach greifen.

**Mitbestimmungsschwellen in Kollektivverträgen** legen fest, in welchen Situationen über welche Maßnahmen zu verhandeln sind, so dass z.B. Zeitkonten nicht überlaufen bzw. ausgezahlt werden brauchen

**Leitplanken** regeln Abweichungen von tarifvertraglichen Normen und legen – anders als pauschale Öffnungsklauseln Standards für abweichende Betriebsvereinbarungen fest.

Diese Regulierungsnormen greifen u.U. tiefer in unternehmensseitige Entscheidungsspielräume ein als klassische Mitbestimmungsmöglichkeiten über die Arbeitszeit.

Dies scheinen mir die wichtigsten Leitmotive und Leitideen einer humaner Arbeitszeitpolitik zu sein, die es zu verfolgen gilt.

Diesen Leitideen und Motiven hat sich jedenfalls ver.di verpflichtet gefühlt, als sie sich auf den Weg gemacht hat, ihre Arbeitszeitinitiative zu entwickeln.

### **Die Philosophie und Anlage der ver.di Arbeitszeitinitiative**

Die ver.di Arbeitszeitinitiative entstand auf Grundlage der Einschätzung, dass die Stagnation der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik in den 90er Jahren dringend überwunden werden müsse damit aus Stagnation nicht Defensive und letztlich rollback werden würde.

Bereits der Gründungskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft 2001 gab daher den Anstoß für die Entwicklung einer arbeitszeitpolitischen Initiative.

Da in den 90er Jahren die Versuche, weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen mehr oder weniger gescheitert waren, konnte es nicht darum gehen, einfach einen erneuten Versuch der Verankerung und Popularisierung von zentral für richtig erkannten Forderungen zu starten ohne Ursachenforschung über die Gründe des Scheiterns vorheriger Anstrengungen zu unternehmen.

Die 90er Jahre waren nicht nur verlorene Jahre für weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung. Sie waren auch dadurch gekennzeichnet, dass die Unternehmen ihre Flexibilitätsinteressen gegenüber den Beschäftigten durchsetzten und einen Teil der Freizeitgewinne, die durch die Arbeitszeitverkürzungspolitik der 80er Jahre entstanden waren, rückgängig machten.

Es musste also darum gehen, sich die Zeit zu nehmen, die Hemmnisse und Schranken aufzuspüren, die ArbeitnehmerInnen davon abhalten, sich für kürzere Arbeitszeiten, für mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit und Freizeit einzusetzen und die sie davon abhalten, ihre legitimen Arbeitszeitwünsche auch gegen die Arbeitszeitinteressen der Arbeitgeber zu formulieren.

Bestandteil dieses Vorgehens musste deshalb sein, sich mit der Arbeitszeitrealität in den Betrieben stärker auseinanderzusetzen und die konkreten Arbeitszeitwünsche und –interessen der Beschäftigten auch in ihrer Differenziertheit wahrzunehmen und zu akzeptieren. In weiteren Schritten muss es aber auch darum gehen, sie zu gemeinsamen Zielen und Forderungen zu verdichten.

Und es musste darum gehen, sich in einem Prozess über gemeinsame Inhalte, Sichtweisen, Interessen und Forderungen neu zu verständigen. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik musste deshalb stärker als in der Vergangenheit als Einheit von Arbeitszeitverkürzungs- und Arbeitszeitgestaltungspolitik gedacht werden und Gestaltungsansätze zulassen und befördern, die an den unmittelbaren Zeitbedürfnissen der Menschen ansetzen.

Die einfache Wiederbelebung des 35-Stunden- Woche Slogans schied daher als unzureichend aus. Das bedeutete nun nicht, alle Erfahrungen aus der erfolgreichen Kampagne für die 35-Stunden Woche zu ignorieren. Es hieß aber schon, dass sich alte Forderungen und Einsichten neu legitimieren mussten.

Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik musste sich als gesellschaftliche Zeitpolitik insgesamt verstehen und nicht nur auf die Regulierung der Erwerbsarbeitszeit zielen.

Es gab zwei zentrale Erkenntnisse: für die Anlage der Arbeitszeitinitiative:

1. Ohne eine Veränderung des Arbeitszeitbewusstseins der Beschäftigten und eine Strategie der Aktivierung der Belegschaften und der einzelnen Beschäftigten, die deren Arbeitszeitwünsche als berechnete Interessen aufnehmen um sie dazu zu bewegen, sich dafür zu engagieren, wäre kein Erfolg versprechender Weg aus der arbeitszeitpolitischen Defensive heraus zu finden.

Reine Folgebereitschaft für zentral entwickelte Forderungen und Konzepte würde angesichts der zu überwindenden Widerstände nicht mehr ausreichen.

2. Die Organisation der Initiative konnte nicht auf schnelle Mobilisierungserfolge setzen sondern musste sich Zeit nehmen für einen Orientierungs- und Willensbildungsprozess mit Phasen der Bestandsaufnahme, Analyse, Debatte, Selbstverständigung und Zielfindung um dann in eine Phase einer breiten politischen und tarifpolitischen Bewegung eintreten zu können.

Dies erforderte Geduld und die Bereitschaft zu einer Offenheit gegenüber Resultaten die teilweise erst im Prozessverlauf entstehen würden - also eine Horrervorstellung für klassische gewerkschaftliche Kampagnenplanungen.

Den einzelnen Phasen entsprechend wurde ein in Etappen gegliedertes Kommunikationskonzept entwickelt mit Slogans

„**Wem gehört die Zeit**“? für die Phase der Bestandsaufnahme und Analyse der Situation

„**Nimm Dir die Zeit**“ für die Phase der Debatte und der Selbstverständigung und der Zielfindung

„**Es ist Zeit**“ für die Phase des Übergangs hin zu einer tarifpolitischen Kampagne

Die Bestandsaufnahme gliederte sich in Aufarbeitung der arbeitszeitpolitischen Problemlagen in Zusammenarbeit mit einem Netzwerk von Arbeitszeit- und ArbeitswissenschaftlerInnen in Form von Expertisen, Auswertung vorhandener Materialien und Statistiken.

Workshops und Veranstaltungen, an denen auch haupt- und ehrenamtliche MultiplikatorInnen aus den Branchen und regionalen Gliederungen von ver.di beteiligt waren, boten die Grundlage für gemeinsame Verständigungs- und Lernprozesse.

Daraus entwickelte sich eine über Jahre tragende Zusammenarbeit und damit auch eine Beteiligung an der Formulierung von politischen Inhalten. Die Wissenschaftler waren daher nicht nur BeraterInnen sondern politische Mitstreiter der Arbeitszeitinitiative.

Dies schlug sich z.B. 2004 in einem breit angelegten Aufruf gegen Arbeitszeitverlängerung nieder. Dieser wurde auf dem Höhepunkt der politischen Offensive von Politik und Arbeitgebern zur Verlängerung der Arbeitszeit als Teil von Gegenöffentlichkeit in führenden überregionalen Tageszeitungen veröffentlicht und machte deutlich, dass ein erheblicher Teil des wissenschaftlichen Sachverständigen die Verlängerung der Arbeitszeit als falsches Rezept ablehnte.

Zentraler Bestandteil der Analysephase war eine breit angelegte Mitgliederbefragung zu den Themenschwerpunkten

- Tatsächliche Länge und Gestaltung der Arbeitszeit
- Subjektive Bewertung der Problemsicht der eigenen Arbeitszeitsituation
- Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten
- Welche Forderungen, sollte ver.di zur Arbeitszeit aufstellen

Der umfangreiche Fragebogen wurde über das Internet und über die Mitgliederzeitung publik in Form einer Beilage verteilt. Der Rücklauf betrug rd. 25.000 Exemplare.

Weiterhin entwickelten sich aus dieser Zusammenarbeit eine Reihe von Forschungsprojekten, die sich mit drei konzeptionellen Schwerpunkten auseinandersetzen, die sich im Lauf der Initiative als besonders erforschungsnotwendig erwiesen.

- Beschäftigungssicherung und Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzung
- Biografieorientierte Arbeitszeit
- Nachhaltige Arbeit – ein humanes Maß für die Arbeit – das neue Verhältnis von Zeit und Leistung

Parallel dazu lief der Versuch, die einzelnen Schritte der Initiative mit den Verantwortlichen in den Branchen und Fachbereichen der ver.di rückzukoppeln, dort bereits vorhandene Aktivitäten zur Arbeitszeitpolitik miteinander zu vernetzen bzw. Branchenaktivitäten anzustoßen, damit die Initiative einen entsprechenden Unterbau auch in der Politik der Fachbereiche erhielt.

Dieses Unterfangen hat letztlich nur sehr unvollkommen funktioniert,

- aufgrund der Ungleichzeitigkeit von Entwicklungen in den Branchen,
- der unterschiedlich ausgeprägten Bereitschaft der Fachbereiche, sich auf zentrale politische Projekte einzulassen und
- wegen der Konkurrenzsituation zu anderen politischen Themen und Projekten in den Branchen

Die mit der Arbeitszeitinitiative verbundene Möglichkeit, diese zu einem identitätsstiftenden politischen Projekt der Gesamtorganisation in der Gründungsphase zu machen, blieb damit auf der Darstellungsebene der politischen Kommunikation stecken.

Offenkundig haben wir die Notwendigkeit der Selbstfindung der Bereiche und Ebenen der Gesamtorganisation in der Gründungsphase von ver.di gründlich unterschätzt.

Die Rückspiegelung der Ergebnisse der Befragung und weiterführende Debatten zur Entwicklung einer arbeitszeitpolitischen Strategie erstreckten sich daher auf zentrale Konferenzen, die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Diskussions- und Forschungsprozesse sowie auf die Unterstützung der regionalen und Brancheninitiativen, die sich aus politischer Einsicht und Überzeugung entwickelten. Eine flächendeckende Verankerung der Initiative in den Fachbereichen gelang jedoch nicht.

Die ver.di Arbeitszeitinitiative wurde so eine Veranstaltung von Aktiven für Aktive und insofern wurde aus der Not eine Tugend.

Diese Aktivitäten wurden unterstützt durch Materialien, die insbesondere den Selbstreflektionsprozess der ArbeitnehmerInnen über ihre Arbeitszeitsituation und ihre Arbeitszeitinteressen und -wünsche befördern sollten und insofern darauf angelegt waren, örtliche und regionale Aktivitäten zu unterstützen.

Dazu gehörten:

- Materialien mit Argumenten gegen Arbeitszeitverlängerung
- Ein Arbeitszeitkalender, der der konkreten Erfassung der Arbeitszeit im Betrieb und der Erfassung des Verhältnisses von Arbeitszeit und privater Zeitverwendung dienen sollte.

- Ein Stressbarometer, mit dem der Hintergrund und das Ausmaß gesundheitlicher Belastung thematisiert wurde und die Beschäftigten aufforderte, sich über die Beantwortung weniger Fragen mit ihren Arbeitsbelastungen auseinanderzusetzen.

Die Leitidee der Materialien war: Verbindung von drei Elementen:

- Selbstreflektion der eigenen konkreten Arbeitssituation,
- Aufklärung über Folgen der eigenen Verhaltens,
- Möglichkeit aus der Eigenaktivität eine kollektive betriebliche Aktion zu machen um daran dann weiter zu arbeiten.

Um deren Wirksamkeit und Akzeptanz und Anwendungsbreite zu erhöhen, wurden die Materialien jeweils zusätzlich in den Zusammenhang anderer politischer Kampagnen eingebunden

Die Initiative, die über einen mehrjährigen Zeitraum läuft, ist so flexibel angelegt, dass sie Überprüfungspunkte des Ablaufs, der Schwerpunktsetzung und der Zielbestimmungen der nächsten Etappen zuließ.

Dies war insbesondere notwendig, um jeweils aktuell politisch interventionsfähig zu sein.

Ab 2004/2005 haben wir den Schwerpunkt der Initiative auf die Abwehr von Arbeitszeitverlängerungen verschoben und die Fragen von konkreten Gestaltungskonzepten stärker in den Blick genommen (Arbeitszeitkonten, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz)

### **Kritische Bilanz**

Die ver.di Arbeitszeitinitiative hat nicht zu einer breiten arbeitszeitpolitische Verkürzungsoffensive in ver.di oder gar darüber hinaus geführt.

Die tarifpolitische Defensive der Gewerkschaften in Deutschland in der Verteilungsfrage insgesamt, das sozialpolitische rollback auf dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und Binnenmarktschwäche, hat sich auch auf dem Felde der Arbeitszeitpolitik eher verfestigt.

Die Auseinandersetzung um humane Arbeitszeiten hat sich immer stärker auf die Frage der Arbeitszeitlänge fokussiert.

Nur in wenigen Ausnahmen ist es gelungen, Beschäftigungssicherung mit Arbeitszeitverkürzung zu verknüpfen (im TV ÖD zur sozialen Absicherung und bei der Deutschen Telekom), diese Erfolge drohen jedoch angesichts des allgemeinen Bedrohungsszenarios in der öffentlichen Wahrnehmung unterzugehen.

Dabei belegen sie, dass unsere Position, dass Arbeitszeitverkürzung Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit sichert, richtig und praxistauglich ist.

Viele Gewerkschaften haben seit Anfang 2004 auch eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit – teils mit, teils ohne Lohnausgleich im Rahmen von Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung als politische Option vereinbart.

Entweder wurde die Verlängerung für bestimmte Beschäftigtengruppen (Neueingestellte, Dienstleister, höher qualifizierte Angestellte) akzeptiert oder im Tausch gegen Beschäftigungs- und Investitionszusagen, ausgehandelt.

Die prinzipielle – auch beschäftigungspolitisch und gesellschaftspolitisch begründete – Position, die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit abzulehnen, ist damit einer Haltung gewichen, die es zulässt, dass auch die Verlängerung der Arbeitszeit in den betrieblichen Aushandlungsprozess zum vermeintlichen Schutz der Kernbelegschaften vor betriebsbedingten Kündigungen und Standortverlagerungen einbezogen wird.

Zumindest entwickelt sich neben der grundlegenden Ablehnung einer flächendeckenden Arbeitszeitverlängerung eine zweite betriebliche Realität der partiellen Arbeitszeitverlängerung.

Wozu die Arbeitszeitinitiative von ver.di sicherlich einen Beitrag geleistet hat ist, dass die Belegschaften z.B. im öffentlichen Dienst – zumindest in bestimmten Gruppen und in einzelnen Ländern und Kommunen bereit waren, mit großer Zähigkeit und Durchhaltevermögen, sich gegen die maßlose Verlängerung und damit gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen.

Der längste Arbeitskampf im öffentlichen Dienst seit 80 ging nach 14 Wochen Streikaktivitäten mit einem Kompromiss für die Länderbeschäftigten zu Ende, der einerseits die Verlängerung der Arbeitszeiten auf 40 Stunden und mehr verhinderte, für besonders belastete Beschäftigtengruppen die 38,5 Stunden bewahrte auf der anderen Seite jedoch auch eine Verlängerung der Arbeitszeit bis knapp unter 40 Stunden ermöglicht.

Dies ist angesichts eines politischen Umfeldes, das Arbeitszeitverlängerung zu einem Allheilmittel gegen Wachstumsschwäche erkoren hat ein nicht zu unterschätzendes Ergebnis.

Im Einzelhandel, im Großhandel, in der Druckindustrie und bei den Zeitungsverlagen ist es 2006 gelungen, Arbeitszeitverlängerung abzuwehren und Öffnungsklauseln, die eine Verlagerung der Festlegung der Wochenarbeitszeit auf die Betriebsebene umfasst hätten, zu verhindern.

In anderen Bereichen, z.B. in der Papier und Pappe verarbeitende Industrie mussten wir hingegen die Möglichkeit der Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 38 Stunden im Zuge betrieblicher Beschäftigungsregelungen zulassen.

Angesichts des derzeitigen Kräfteverhältnisses muss daher bereits die Tatsache, dass Forderungen der Arbeitgeberseite zum Gegenstand von Streikauseinandersetzungen gemacht werden und gewerkschaftliche Grundsatzpositionen nicht von vornherein auf dem Altar pragmatischer tarifpolitischer Kalküle geopfert werden, als positiv gelten.

Eine wichtige Erfahrung, die wir während der Arbeitsinitiative gemacht haben ist, dass viele Beschäftigte es als sehr gut empfunden haben, dass ihre Gewerkschaft bereit war sich auf einen Dialog mit ihnen über die Entwicklung von Strategien und Forderungen einzulassen.

Die andere Erfahrung ist, dass es ohne emotionale Leidenschaft der Akteure, die Arbeitszeit als elementare Frage des Zusammenlebens und des Überlebens zu begreifen, nicht gelingen wird, der Arbeitszeitpolitik wieder den Stellenwert zukommen zu lassen der ihr gebührt.