Begrenzen statt flexibilisieren

Bei 40 Stunden pro Woche muss Schluss sein

Immer mehr Kollegien hessischer Schulen melden sich mit Überlastungsanzeigen und Brandbriefen zu Wort. Viele Lehrerinnen und Lehrer reduzieren ihre Arbeitszeit, da das volle Pensum nicht mehr ohne gesundheitliche Schäden zu schaffen ist. Sie klagen über zusätzliche Aufgaben, ohne dass ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, und über eine zunehmende Ausweitung der Arbeitszeiten. Friedhelm Geisslinger, Mitglied im GEW-Kreisverband Kassel-Stadt, hat sich das „Weißbuch Arbeiten 4.0" und die Zukunftsvorstellungen des Bundesarbeitsministeriums für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten vorgenommen. Er warnt davor, dass die allgemeine Entgrenzung der Arbeitszeit auch für „Bedienstete und Beschäftigte im Bildungs- und Erziehungsbereich mittelbare Auswirkungen haben wird", und fordert eine Initiative der Gewerkschaften für eine „gesetzliche Normierung der 40-Stundenwoche" sowie die entschlossene Gegenwehr „gegen die Attacken der Arbeitgeber".

Ende 2016 hat Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) den Entwurf des Weißbuchs „Arbeiten 4.0" vorgelegt (1). Es soll „Perspektiven, Szenarien und Gestaltungschancen für die Zukunft" beschreiben, in der die Arbeit „den Menschen nützt und unsere Wirtschaft voranbringt" (S.5). An einem „mehrjährigen Dialogprozess" waren Sozialpartner, Unternehmen, Verbände, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie weitere ausgewählte gesellschaftliche Akteure beteiligt. Entsprechend ist der Entwurf ein Kompromisspapier, das sich an aktuellen Bedürfnissen des sich wandelnden kapitalistischen Verwertungsprozesses entlanghangelt. Wie die Segnungen technischen Fortschritts in besseren Lebensstandard und höhere Lebensqualität **für alle** umgemünzt werden können, kommt nur als Begleiterscheinung der anvisierten zukünftigen Arbeitswelt vor.

Flexibel, aber selbstbestimmt?

Als Haupttriebkraft der Veränderungen in allen Bereichen der Arbeitswelt wird die fortschreitende Digitalisierung ausgemacht – mit all ihren Konsequenzen für die Rationalisierung, für die Umgestaltung von Arbeitsplätzen (Industrie 4.0, Crowdworking etc.), aber auch für einen permanenten Zwang zur Weiterbildung, für existentielle Unsicherheit der abhängig Beschäftigten und vor allem für ihre Arbeitszeit. „Flexibel, aber selbstbestimmt" (S. 115) soll die zukünftige Arbeitszeit nach den Vorstellungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sein.

Eine ergänzende vom BMAS in Auftrag gegebene Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0" beruht auf Interviews mit Beschäftigten über ihre „Sichtweisen auf das Thema Arbeit" (S. 34 ff.). Danach wollen die meisten Menschen vorrangig „sorgenfrei von der Arbeit leben können" (28 %), eine „Balance zwischen Arbeit und Leben finden" (14 %), „den Wohlstand hart erarbeiten" (15 %) und den „Sinn außerhalb der Arbeit finden" (13 %). „Engagiert Höchstleistung erzielen" oder „sich in der Arbeit selbst verwirklichen" geben nur 11 % bzw. 10 % als oberste Ziele an. Trotzdem kommt das BMAS zum Schluss, dass die Zukunft dem „zeit- und ortsflexiblen Arbeiten" (S. 73) gehöre, und schlägt dafür ein „Wahlarbeitszeitgesetz" vor (S. 124 ff.).

Hier intervenieren die am Dialog beteiligten Gewerkschaften aus gutem Grund. Für den DGB ist die „Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (...) trotz der Flexibilisierung nur sehr eingeschränkt gegeben" (S. 34). ver.di befürchtet „neue Formen digitaler Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit" (S. 117). Leider bleibt es bei dieser Besorgnis. Die arbeitszeitpolitischen Aktivitäten des DGB konzentrieren sich derzeit auf die Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und das Recht, nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren zu können.

Während die Arbeitgeberverbände massiv auf eine Öffnung des bestehenden Arbeitszeitgesetzes (AZG) drängen, dient der DGB den Unternehmen die erbarmungslose Ausschlachtung des bestehenden Gesetzes an, das nach den Worten des DGB-Vorstandsmitglieds *Annelie Buntenbach* „schon heute ein Höchstmaß an Flexibilität" ermögliche, „auch bis zehn Stunden Arbeit am Stück" (2). Bis vor kurzem war auf der DGB-Homepage auch noch die Studie „Das Arbeitszeitgesetz reicht aus" des Unternehmensberaters *Dr. Andreas Hoff* zu finden, in der es heißt:

„In der einzelnen Woche sind ohne Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz bis zu [6 x 10 Stunden =] 60 Stunden Arbeitszeit zulässig (...), so dass die Arbeitszeit-Kapazität eines/einer Vollzeitbeschäftigten mit 40-Stunden-Vertrag vorübergehend um mindestens bis zu 50 % überzogen werden kann (...). Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass das Arbeitszeitgesetz – auch mit seiner Öffnung für tarifvertragliche Regelungen zur Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit im Einzelfall auf minimal 9 Stunden – auch weitgehenden betrieblichen und arbeitnehmerseitigen Flexibilitäts-Anforderungen genügt, ohne dass dabei der Gesundheitsschutz zu stark beeinträchtigt werden würde."

Gewerkschaftliche Offensive

Wenn der DGB mit diesem – bereits heute völlig ausgehöhlten – Gesetz die Interessen der Beschäftigten in der anstehenden Auseinandersetzung mit den Unternehmensverbänden um die künftige Normalarbeitszeit durchsetzen will, ist dies ein Werfen mit Wattebäuschchen!

Nötig im Interesse der Beschäftigten wäre eine offensive **Initiative zur gesetzlichen Begrenzung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit** zunächst auf 5 x 8 = 40 Stunden! Dafür sprechen viele gute Gründe:

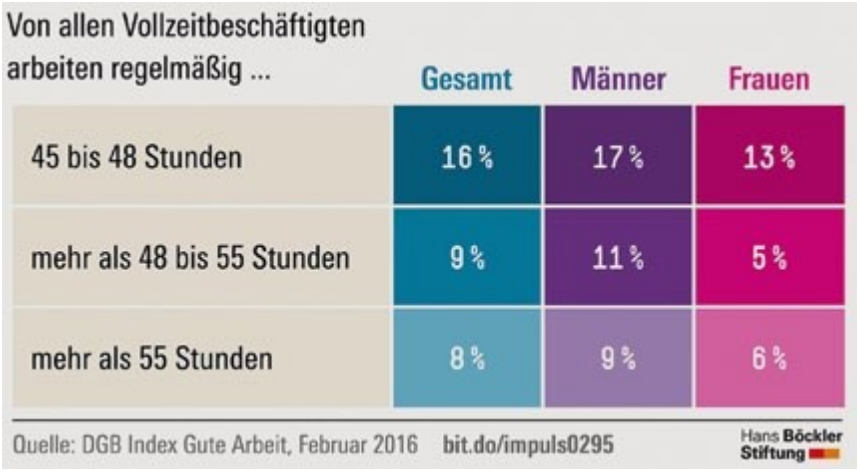
- Die 40-Stundenwoche wird von den Beschäftigten in Deutschland allgemein als Richtschnur für den maximalen Umfang einer Vollzeitstelle angesehen. Der reale Arbeitsalltag und auch das gültige AZG sehen anders aus: Seit 1918 (!) sind der achtstündige Arbeitstag an sechs Werktagen und damit **48** Stunden das gesetzlich erlaubte Maximum der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- Zwischen der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit und der 40-Stunden-

woche, die seit der Mitte der 1960er Jahre für die meisten hiesigen Branchen tariflich erstritten wurde, klafft eine große Lücke. Sie wurde vor allem in Bereichen tariflich nicht geregelter Arbeit zu einer teils erheblichen Ausdehnung der Arbeitszeit genutzt. Aber auch bei tariflich geregelter Arbeit haben Flexibilisierungen der Arbeitszeit und vermehrte Teilzeit- und Minijobs die Grenze der 40-Stundenwoche längst durchlöchert.

- Laut WSI-Arbeitszeitkalender 2014 lag die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Deutschland 2013 im Schnitt bei 37,7 Stunden. Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beschreibt eine andere Realität. Danach arbeiten abhängig Vollzeitbeschäftigte mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden knapp fünf Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart (S. 76). Nach der Arbeitszeitrechnung 2015 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung leisteten abhängig Beschäftigte im Durchschnitt 19,7 bezahlte und 24,3 unbezahlte Überstunden im Jahr (ebenda).
- In einer DGB-Umfrage bei 5.800 Beschäftigten gaben schon 2014 56 % der Befragten an, sie fühlten sich „oft gehetzt“ (3). 44 % der Befragten, die regelmäßig unbezahlte Überstunden leisten, gaben an, dass der Arbeitgeber von ihnen ständige Erreichbarkeit erwartet. Und nur 45 % der Befragten gingen davon aus, diese Belastung bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten zu können.

Gesetzliche Begrenzung

In den gewerkschaftlichen Debatten über Fragen der Arbeitszeit wird der qualitative Unterschied zwischen **tariflichen** Arbeitszeitregelungen und einer **gesetzlichen** Beschränkung der Arbeitszeit oft nicht ausreichend reflektiert. Entgegen dem äußeren Schein ist nämlich die **normale** tägliche, wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit das gemeinsame Maß, an dem sich alle Arbeitsentgelte ausrichten. Nur eine gesetzliche Sicherstellung der 40-Stundenwoche wahrt die Interessen **aller** Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie Vollzeit oder weniger arbeiten. Wenn die Zeit, die eine Vollzeitarbeitskraft im Normalfall in der Woche arbeitet, 48 statt 40 Stunden beträgt, muss man für das halbe Entgelt einer Vollzeitstelle eben 24 statt 20 Stunden in der Woche arbeiten.



Die Unternehmerlobby attackiert seit Jahren vor allem den Achtstundentag, um die gesetzliche Arbeitszeit weiter auszudehnen und zu flexibilisieren. Diesem Kurs müssen die Gewerkschaften entschieden entgegentreten! Wir sollten uns als Bedienstete und Beschäftigte im Bildungs- und Erziehungsbereich darüber bewusst sein, dass eine weitere allgemeine Entgrenzung der Arbeitszeit mittelbar auch unsere Berufsfelder erfassen wird!

Die Stärke des Kapitals in Deutschland beruht vor allem auf seiner enormen Produktivität, mit der es die Kapitale anderer Euroländer niederkonkurriert und dort zum Teil massenhafte Arbeitslosigkeit produziert. Produktives Kapital ist profitables Kapital, Kapital, das viel Arbeit bei geringen Arbeitskosten mobilisiert. Daher gebietet auch die **gewerkschaftliche Solidarität** mit den vom Verkauf ihrer Arbeitskraft lebenden Menschen im übrigen Europa, der Mobilisierung von Arbeit in Deutschland für den Profit des deutschen Gesamtkapitals endlich wieder eine wirksame Schranke zu setzen. Auch in Zukunft werden viele geflüchtete Menschen ihren Platz auf dem deutschen Arbeitsmarkt suchen. Um dieser sich absehbar verschärfenden Konkurrenz entgegenzuwirken, wäre eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung, die alle hier arbeitenden Menschen betrifft, ein erkämpfenswertes Ziel.

Eine Initiative für die Änderung des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland erfordert eine **politische Intervention** an vielen Stellen der Gesellschaft. Als engagierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen wir diese Debatte unter unseren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz anstoßen. Auch im Rahmen unserer Arbeitskämpfe und Tarifauseinandersetzungen müsste die Forderung fokussiert und in die Debatten der Einzelgewerkschaften hineingetragen werden. ver.di hat die gesetzliche Verkürzung der Maximalarbeitszeit auf 40 Stunden im November 2015 in ihr Programm aufgenommen.

Politisch intervenieren

Um den gesellschaftlichen Druck zu erhöhen, muss diese Debatte auch in politische Parteien hineingetragen werden. Die Forderung einer gesetzlichen 40-Stundenwoche verlangt nur die Festschreibung dessen, was (noch!) im allgemeinen Bewusstsein hier und jetzt der praktizierte Normalfall ist. Sie ist somit wesentlich defensiv und daher durchaus geeignet, beträchtliche Teile der SPD und des Arbeitnehmerflügels der CDU in Zugzwang zu bringen.

Die gesetzliche Sicherung der 40-Stundenwoche als normale Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung, die dann das Maß auch für alle geringer Beschäftigten vorgibt, ist wichtig genug, keine Gelegenheit auszulassen. Auf der Basis eines solchen Gesetzes wäre es auch einfacher, die Forderung nach einer 30- bis 32-Stundenwoche, die auch GEW-Vorstandsmitglied *Frauke Gützkow* in der *eˆtw* 3/2017 erhob, in Tarifverhandlungen einzubringen!

Friedhelm Geisslinger, Kassel

(1) Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin November 2016. Download: www.bmas.de > Suche: Weißbuch
(2) DGB-Pressemitteilung vom 30. 3. 2016: „Arbeitszeiten: Schon heute flexibel und fair möglich“
(3) Handelsblatt vom 8.9.2014