

# **Das Flexibilisierungskonzept des Kapitals und die Perspektive des Kampfes um das Normalarbeitsverhältnis**

*Klaus Pickshaus*

*1. Zur Fragestellung – 2. Flexibilisierung: Grundlagen, Triebkräfte und strategische Konzepte – 2.1. Technologischer Umbruch, neuer Rationalisierungstyp und Intensivierung der lebendigen Arbeit – 2.2. Soziale und politische Voraussetzungen und Wirkungen des Flexibilisierungskonzepts der Kapitalverbände – 2.3. Deregulierung als politisches Konzept des konservativen Umbaus – 3. Empirische Zwischenbilanz – die Verbreitung flexibilisierter Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse – 3.1. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – 3.2. Dimensionen und Trends der Arbeitszeitflexibilisierung – 3.3. Widersprüche und Trends – 4. Konflikte um Flexibilisierung und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik – 4.1. Von der Konfrontation zum Sozialkompromiß? – 4.2. Unterschiedliche Durchsetzungskonzepte des Kapitals – 4.3. Zur Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik*

## **1. Zur Fragestellung**

Nach den Tarifkompromissen in der Metall- und Druckindustrie vom Frühjahr 1987 hat eine Diskussion begonnen, vor welchen Problemen und Aufgaben die Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung in den kommenden Jahren steht. Zwar bleibt auch nach der jetzt bis zum Ende der achtziger Jahre vereinbarten 37-Stunden-Woche die Aufgabe der Verallgemeinerung dieser Regelung und der Durchsetzung des weiteren Schritts zur 35-Stunden-Woche bzw. noch weitergehender Arbeitszeitverkürzungen. Dennoch ist das Problem der Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik aufgeworfen, zumal in allen Tarifvereinbarungen inzwischen Arbeitszeitverkürzung mit Regelungen einer Flexibilisierung verbunden ist.

Die Tarifabschlüsse von 1987 sind, auch ohne daß es zu einem offenen Arbeitskampf kam, zweifellos Ergebnis eines neu austarierten Kräfteverhältnisses, das in widersprüchlicher Weise die gestärkten Positionen des Kapitals wie auch die relative Stabilität und Gegenmachtfähigkeit der Gewerkschaften ausdrückt. Es bleibt die Frage, welchen Stellenwert das Kapital und die konservative Regierung im beabsichtigten Modernisierungs- und Flexibilisierungsschub Integrationsangeboten an die Gewerkschaften zumessen wollen und können. Bekanntlich ist das Flexibilisierungskonzept nicht nur ein taktisch angelegter Gegenentwurf der Unternehmer zu einheitlichen Arbeitszeitverkürzungen, wie sie die Gewerkschaften fordern. Es stellt vielmehr ein umfassendes Programm der Neustrukturierung der Arbeits-, Sozial- und Klassen-

beziehungen dar, durch das kollektive Schutzrechte aufgelöst und die Basis gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit entzogen werden soll. Zugleich wird in den konservativen Entwürfen das Programm der Flexibilisierung mit der Aura eines Zukunftsoptimismus umgeben, der Individualitätsentfaltung und Autonomie in der Arbeitsgestaltung verheißt. Es ist also auch nach den ökonomischen Grundlagen und Triebkräften für die Flexibilisierung zu fragen, um Konfliktlinien und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Alternative zu ermesen.

Es ist offenkundig, daß in der aktuellen Periode tiefgreifenden technologischen und gesellschaftlichen Umbruchs das Kapital bei der Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Veränderungen und den damit verbundenen Kräfteverschiebungen einen erheblichen Vorlauf gewonnen hat. Demgegenüber befindet sich die Arbeiterbewegung eher in einer Phase der Verteidigung und komplizierten Einstellung auf die sich schnell verändernden neuen Prozesse, ohne schon in der Lage zu sein, durch die Sammlung aller Kräfte und die Mobilisierung für ein eigenes Zukunftskonzept eine andere, reformorientierte Entwicklungsvariante durchsetzen zu können. Die technologische Modernisierung bleibt jedoch von den nationalen und internationalen Tendenzen des kapitalistischen Akkumulationsprozesses einschließlich der hieraus resultierenden Krisen bestimmt. Kommt es zu einer Zuspitzung weltwirtschaftlicher und nationaler Krisenentwicklungen, zu steigender Massenarbeitslosigkeit und Strukturkrisen, dann werden soziale und politische Spaltungs- und Polarisierungsprozesse zu einer schweren Bedrohung für die Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung. Da der Sektor „ungeschützter“ Arbeitsverhältnisse sich schon jetzt schnell ausdehnt, rücken die Sicherung und der Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses ins Zentrum des gewerkschaftlichen Kampfes.

## **2. Flexibilisierung: Grundlagen, Triebkräfte und strategische Konzepte**

Die Flexibilisierungsvorstellungen der Unternehmer beziehen sich auf vielfältige Bereiche und unterschiedliche Ebenen: Flexibilisierung der Löhne und des Tarif- und Sozialrechts, der Beschäftigungsformen und -verhältnisse wie Flexibilisierung der Arbeitszeitsysteme. Hier sollen eingehender diejenigen Formen betrachtet werden, die auf eine optimale Anpassung des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials an die neuen Produktionsbedingungen und jeweiligen betrieblichen Abläufe zielen.

### **2.1. Technologischer Umbruch, neuer Rationalisierungstyp und Intensivierung der lebendigen Arbeit**

Eine Methode, die Arbeitszeit nach Maßgabe der Verwertungsziele des Kapitals an die jeweiligen Produktions- und Nachfragebedingungen anzupassen, ist seit langem bekannt: Überstunden oder Kurzarbeit sowie Schichtsysteme sind klassische Formen. Es stellt sich die Frage, inwieweit mit der Herausbildung eines neuen Typs der Produktionsmittel, dessen Kernelemente die Infor-

mationstechnologien sind, und mit der Durchsetzung eines darauf beruhenden neuen Rationalisierungstyps auch Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitflexibilisierung ein neues Niveau erreicht haben.

Charakteristikum von Informationstechnologien und neuen Automationstechniken ist ihre außerordentliche Flexibilität in der Anwendung und zugleich ihr Steuerungs- und Regelungspotential, das die räumliche und zeitliche Entkoppelung der menschlichen Tätigkeit von der Maschine ermöglicht und damit den Spielraum für die Gestaltung von Arbeitsplatz- und Arbeitszeitstrukturen erweitert. Dies ist die objektive Basis für die Flexibilisierungsstrategie des Kapitals; zugleich eröffnen die Veränderungen bei entsprechender betrieblicher und gewerkschaftlicher Gegenmachtentfaltung Eingriffs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeiterklasse.

Die breite Einführung von elektronischen, informationsverarbeitenden Technologien zusammen mit anderen neuen Techniken in Produktion, Verwaltung und Zirkulation erfolgt heute unter dem Zwang zur umfassenden Intensivierung der Kapitalreproduktion. Seit Mitte der 70er Jahre drängen verschiedene Faktoren, die aus Veränderungen der inneren und äußeren Kapitalverwertungsbedingungen resultieren, „auf einen solchen Umbruch in Richtung auf einen spezifischen, von den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution geprägten Typ der intensiv erweiterten Reproduktion.“<sup>1</sup> Verengte Märkte, stagnierendes Wachstum sowie ein zunehmender Kosten- und Zeitdruck (u. a. als Folge des schnelleren moralischen Verschleißes der neuen Technologien) lassen die Unternehmer zu neuen Formen der Ökonomisierung übergehen. Sie richten sich in erster Linie auf das konstante Kapital, auf eine Reduktion der Kapitalbindung im Reproduktionsprozeß überhaupt, aber auch auf eine Ökonomisierung des variablen Kapitals, also der lebendigen Arbeit.

Die Umsetzung solcher Strategien, deren notwendige Voraussetzung computergestützte Organisations- und Steuerungstechnologien bilden, ist als „neuer Rationalisierungstyp“ beschrieben worden.<sup>2</sup> Er ist u.a. durch folgende Merkmale charakterisiert:

Erstens richten sich die neuen Strategien auf eine Integration aller Teilprozesse und bisher inselartigen Rationalisierungsschritte in einen betrieblichen Gesamtablauf. Dies zielt durch die Verbesserung der Durchlaufzeiten, des Nutzungsgrades der verschiedenen Bearbeitungsstationen und ihrer rationelleren Verknüpfung auf eine Umlaufbeschleunigung des konstanten Kapitals und eine Optimierung bzw. Reduzierung des Kapitaleinsatzes. „Just-in-

1 A. Leisewitz, Flexibilisierung und Kontrolle. Neue Technologien und Veränderungen der Betriebsstrukturen am Beispiel der Automobilindustrie, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 7, Frankfurt/M. 1984, S. 180. In diesem Beitrag werden die technologischen Grundlagen für die Flexibilisierungsstrategie ausführlich analysiert. Zum intensiven Reproduktionstyp vgl. auch das Autorenkollektiv des IPW, Staatsmonopolistische Intensivierung und Widersprüche der Reproduktion, IPW-Forschungsheft 4/1986, Berlin (DDR) 1986.

2 N. Altmann u. a., Ein „Neuer Rationalisierungstyp“. Neue Anforderungen an die Industriegesellschaft, in: Soziale Welt, Heft 2/3-1986, S. 189 ff. Vgl. hierzu den Beitrag von L. Peter in diesem Band.

time“-Produktion und neue EDV-gestützte materialwirtschaftliche Logistiksysteme, die als Ziel eine „lagerlose Fertigung“ und „bestandslose Distribution“ haben, sind Elemente solcher Planungen.

Damit ist ein zweites Merkmal angesprochen: die Einbeziehung der zwischenbetrieblichen Zusammenhänge, vor allem die datentechnische Verknüpfung mit den Zuliefer- und Vertriebsfirmen, die so noch stärker an das Konzernkapital gebunden werden.

Drittens konzentrieren sich die neuen Rationalisierungsstrategien auf das „elastische Potential von Technik.“<sup>3</sup> Die neuen Technologien ermöglichen eine höhere Flexibilität der Anlagen, die eine schnellere Produktumstellung und Typenvariation erlaubt. Durch wachsende Anlagenflexibilität, die heute insbesondere schon in der Automobilindustrie (Elemente einer flexiblen Automation) zu finden ist, kann das Einzelkapital schneller auf Marktveränderungen reagieren, um seine Konkurrenzposition zu verbessern.

Die Rationalisierungsstrategien zur Ökonomisierung des konstanten Kapitals sind mit Konzepten einer flexibleren und intensiveren Nutzung der lebendigen Arbeit verbunden. Ökonomisierung von konstantem und variablem Kapital gehen insofern Hand in Hand. Deutlich wird dies bei Betrachtung der in verschiedenen Formen intendierten Flexibilisierung der Arbeitszeitsysteme und Beschäftigungsverhältnisse; sie ist Bestandteil einer personalwirtschaftlichen Einsatzplanung, die auf die Bedingungen des neuen Rationalisierungstyps reagiert und zugleich die Verwertungs- und Machtinteressen des Kapitals adäquat realisiert.

Zum einen sollen durch Veränderung der Arbeitsorganisation und neue Arbeitszeitsysteme das Arbeitskräftepotential an die jeweiligen Produktions- und Auftragsrhythmen mit ihren konjunkturellen und saisonalen Schwankungen angepaßt, kürzere Durchlaufzeiten erreicht und die Betriebsnutzungsdauer ausgeweitet werden. Zum anderen ist Flexibilisierung ein Mittel zur Intensivierung der lebendigen Arbeit. Durch die Anpassung der Arbeitszeiten der Beschäftigten an den Produktions- und Absatzverlauf werden die Poren des Arbeitstages verdichtet, indem Zeiten geringerer Arbeitsbelastung, Stillstands- und Leerlaufzeiten verringert oder ausgeschaltet werden sollen. Darüber hinaus versucht das Kapital, Lohnkosten unmittelbar einzusparen, indem für manche Beschäftigtengruppen Löhne und Lohnnebenkosten reduziert sowie Personalreserven zum Ausgleich von Produktionsschwankungen und Überstundenzuschläge eingeschränkt werden.

Der einzelnen Arbeitskraft soll aber nicht nur ein Maximum an Mehrarbeit abgepreßt werden. Das Kapital verfolgt auch das Ziel einer verstärkten Kontrolle und Unterwerfung des Gesamtarbeiters und der Erschwerung aller Ansätze zur betrieblichen Formierung der Arbeiterklasse. Eine Zersplitterung der Lohnarbeiter mit verschiedenen Arbeitszeitmustern und vertiefte Segmentierungen in Stamm- und Randbelegschaften mit unterschiedlichen Betriebsbindungen und -loyalitäten sind schon Ergebnisse der bisherigen Flexibilisierungsmaßnahmen.

3 Altmann u. a., a. a. O., S. 193.

## 2.2. Soziale und politische Voraussetzungen und Wirkungen des Flexibilisierungskonzepts der Kapitalverbände

Umfangreiche Flexibilisierungsforderungen wurden zum ersten Mal in der Öffentlichkeit von Gesamtmetall in den Tarifaueinandersetzungen 1984 vertreten.<sup>4</sup> Inzwischen sind die Kernelemente dieses Konzepts von den Unternehmerverbänden übernommen worden (z. B. im Bankentarifkonflikt 1987) und zum zentralen Programmpunkt der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) avanciert.<sup>5</sup> Die Kapitalorganisationen verarbeiten damit die Veränderung der Verwertungsbedingungen und entwickeln vereinheitlichte Handlungskonzepte. In dieser Strategie zielt Flexibilisierung nicht nur auf die personalwirtschaftliche „Ergänzung“ der neuen technologischen Rationalisierungsprozesse, sondern generell auf eine Unterhöhung und Aufweichung sozialer und kollektiv-rechtlicher Normen und Standards der Arbeitsbeziehungen und damit auf eine Einengung gewerkschaftlicher Gegenmachtmöglichkeiten. Der auf die Verbesserung der Weltmarktpositionen orientierte Modernisierungskurs als strategische Linie des bundesdeutschen Kapitals schließt somit auch eine Neufixierung der sozialen und Klassenbeziehungen ein.

Für die Durchsetzung der Flexibilisierungspolitik spielen mehrere Faktoren eine Rolle:

1. Die Grundkonstellation wird durch das zunehmende Gewicht der industriellen Reservearmee bestimmt, das die Position der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften im System der Klassenbeziehungen seit Mitte der 70er Jahre geschwächt hat. Alle Prognosen weisen darauf hin, daß mit einem anhaltend hohen Niveau der Massenarbeitslosigkeit bis in die 90er Jahre zu rechnen ist; es wird bei zyklischen Krisenverschärfungen weiter emporschnellen, da aufgrund des kapitalsparenden Charakters der neuen Rationalisierungstechnologien weder ein neuer Wachstumsschub noch eine Ausweitung der Arbeitsplätze zu erwarten sind, wenn nicht beschäftigungspolitische Maßnahmen durchgesetzt werden.<sup>6</sup>

Mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen wird der Wirkungsmechanismus der Reservearmee weiter verstärkt, indem bei einem Abbau sozialer Schutzrechte die Personalauswahl der Unternehmen mit ihren Folgen für Verteilung und Selektion der Arbeitskräfte erleichtert wird. Zugleich verstärkt sich durch die Segmentierung der Belegschaften in Kerngrup-

4 Vgl. hierzu und zur Analyse des 84er Konflikts G. Hautsch/K. Pickshaus/K. Priester, Der Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche. „Flexi-Konzept“ des Kapitals und die Zukunft der Gewerkschaften, Soziale Bewegungen, Heft 16, Frankfurt/M. 1984, S. 9 ff.

5 Nach einem Bericht des „Handelsblatts“ heißt es im Jahresbericht 1986 der BDA: „Nicht pauschale Arbeitszeitverkürzung, sondern eine weitere Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitszeit seien notwendig...Die Arbeitgeber fordern, korrespondierend zur Erhöhung des technologischen Produktionsstandards die erstarrten Arbeitszeitblöcke weiter aufzulösen...“ (HB v. 9. 12. 1986).

Vgl. hierzu auch die Zusammenstellung „Unternehmervorstellungen zur Flexibilisierung“ in: Nachrichten 2/1987, S. 15/16.

6 Vgl. J. Goldberg, Die Perspektiven der Akkumulation von fixem Kapital. Ökonomische Tendenzen bis zum Jahr 2000, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 9, Frankfurt/M. 1985, S. 218 ff.

pen mit relativ festen sozialen Absicherungen und wenig geschützte Randbelegschaften der Druck auf das ganze innerbetriebliche Gefüge mit allen Wirkungen einer Disziplinierung und Intensivierung der Arbeit, aber auch der Differenzierung in den Interessenlagen der verschiedenen Lohnabhängigen-Gruppen. Die Randbelegschaften werden zu Puffern des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes.

„In diesem System ist die Arbeitslosigkeit sozusagen in Gestalt von Unterbeschäftigungsformen ins Beschäftigungssystem ‚integriert‘, damit aber auch eingetauscht worden gegen eine Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheiten...“.<sup>7</sup> Diese Perspektive einer „Zweiteilung des Arbeitsmarktes entlang standardisierter und entstandardisierter Einsatznormen von Arbeitskraft“,<sup>8</sup> wie U. Beck sie durch den Flexibilisierungs- und Modernisierungsschub erwartet, ist aber nicht unvermeidliches Ergebnis der „Explosivität der Entwicklung in der Entfaltung der Produktivkräfte“, die „die Verhältnisse des Arbeitsvertrages und Arbeitsmarktes“<sup>9</sup> sprengt, sondern Ziel einer *politischen* Deregulierungsstrategie des Kapitals, die auf dem arbeitsmarktpolitischen Machtvorsprung aufbauen kann und ihn weiter ausbauen will.

2. Anknüpfungspunkte für Flexibilisierung sind zweifellos auch in der Differenzierung von Arbeitszeitwünschen der Lohnabhängigen zu finden. Die „stille“ Durchsetzung von Gleitzeitsystemen insbesondere im Angestelltenbereich ist u. a. Ausdruck für das zunehmende Bedürfnis nach selbstbestimmter Arbeitszeiteinteilung. Individuelle Ansprüche auf freiere Disposition bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind nach sozialer Lage, familiärer Lebenssituation, Qualifikation, Einkommen und Arbeitsbedingungen unterschiedlich ausgeprägt und vor allem unterschiedlich realisierbar. Präferenzen für flexible Arbeitszeit sieht G. Bosch u. a. in folgenden Gruppen:<sup>10</sup>

- unter Lohnabhängigen mittlerer und höherer Einkommensgruppen, die Freizeitgewinn auch mit Verzicht auf Einkommensanteile realisieren (z. B. Lehrer);
- unter der zunehmenden Zahl von Ein- und Zweipersonen-Haushalten, deren Zeitdisposition nicht so sehr durch ihre familiären Lebenszusammenhänge gebunden ist;
- unter der zunehmenden Zahl von Studenten, die infolge schlechterer sozialer Absicherung zu Teilzeit- und Gelegenheitsarbeiten gezwungen sind;
- unter der wachsenden Masse berufstätiger Frauen – vor allem unter den Müttern, die aufgrund der Defizite im gesellschaftlichen Reproduktionsbereich kürzere Arbeitszeiten wünschen und deshalb Teilzeittätigkeiten annehmen. Da die Frauenerwerbsquote trotz Krise weiter ansteigt, wächst auch dieses Potential für instabile und flexible Arbeitsverhältnisse.

Als eine entscheidende Determinante erweist sich auch hier der Druck der

7 U. Beck, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M. 1986, S. 227.

8 Ebd., S. 228.

9 Ebd., S. 235.

10 G. Bosch, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 163 ff., hier: S. 171 f.

Reservearmee, der es dem Kapital ermöglicht, die Angebotsbedingungen zu diktieren, um persönliche Arbeitszeitwünsche für die Flexibilisierung zu nutzen. Mit dem Lockruf wachsender „Zeitsouveränität“ wird versucht, die Arbeitszeitbedürfnisse von Lohnabhängigen, die höchst ambivalent „akute Not-situationen, Abhängigkeiten und Konkurrenzbeziehungen wie auch neue Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung“ widerspiegeln,<sup>11</sup> für eine Durchlöcherung „starrer“ tarifvertraglicher und rechtlicher Schutzbestimmungen betreffs Lage und Dauer der Arbeitszeit zu mißbrauchen. Damit soll zugleich der gewerkschaftliche Kampf um einheitliche Verkürzung der Arbeitszeit unterlaufen werden.

Die Flexibilisierungsstrategie des Kapitals kann Durchschlagskraft erhalten, weil sie Erfordernisse moderner Produktion und Möglichkeiten der Informationstechnologien aufgreift und gleichzeitig Anknüpfungspunkte in den unterschiedlich geprägten Arbeitszeitinteressen der Lohnabhängigen findet. Eine entscheidende Voraussetzung hierfür ist der arbeitsmarktpolitische Machtgewinn der Unternehmer.

### **2.3. Deregulierung als politisches Konzept des konservativen Umbaus**

Das auf die betriebliche und tarifliche Ebene zielende arbeitszeitpolitische Flexibilisierungskonzept der Unternehmer wird auf politisch-staatlichem Gebiet durch arbeits- und sozialrechtliche sowie beschäftigungspolitische Deregulierungsvorstellungen ergänzt. Deregulierung bedeutet hier Abbau aller Rechte und Maßnahmen, die dem arbeitsrechtlichen und sozialen Schutz der Lohnabhängigen dienen sollen. Damit werden keine „rechtsfreien Räume“ geschaffen, sondern in wachsendem Maße kollektivrechtlicher Schutz als Erlungenschaft der Arbeiterbewegung durch die individuellen Formen des Zivilrechts ersetzt.

Das Programm der Deregulierung ist Teil eines grundlegenden Strategiewechsels des Monopol- und Finanzkapitals, mit dem zentrale wirtschafts- und sozialpolitische Umorientierungen vollzogen wurden und der sich in der Etablierung einer konservativ-sozialreaktionären Herrschaftsvariante realisierte. Eine Regierungsübernahme durch den konservativen Machtblock wurde, nicht zuletzt angesichts der offenen Krise des sozialliberalen Integrationsmodells zu Beginn der 80er Jahre, als Voraussetzung dafür angesehen, ein konsistentes Programm des konservativen Umbaus und damit einer grundlegenden Neugestaltung der ökonomischen und politischen Kräfteverhältnisse durchzusetzen.<sup>12</sup>

Für den „modernen“ Konservatismus in der BRD, wie ihn die Späth-Kommission „Zukunftsperspektiven gesellschaftlicher Entwicklungen“ (1983) repräsentiert, erfordern die neuen Techniken die Befreiung „von der Bindung der Produktion an die starren Arbeitszeitregelungen von Tarifverträgen, Ar-

<sup>11</sup> Ebd., S. 172.

<sup>12</sup> Vgl. K. Pickshaus, Konservativer Umbau nach der Bundestagswahl, in: Marxistische Blätter 4/1987, S. 20 ff.

beitszeitverordnungen und Geschäftszeiten“.<sup>13</sup> Den an diesen neuen Technologien Beschäftigten wird unter solchen Bedingungen autonomes, kreatives und flexibles Arbeiten verheißen.<sup>14</sup> In dieser Vision sind zweifellos Übereinstimmungen mit den Auffassungen sozialdemokratischer Modernisierungsvertreter feststellbar.<sup>15</sup> In der konservativen Strategie – gleich welcher Variante – wird allerdings keine Unklarheit darüber gelassen, daß der Staat, falls die Gewerkschaften Flexibilisierung nicht als zwangsläufige Konsequenz der Modernisierung der Wirtschaft akzeptieren, durch eine Veränderung der gesetzlichen Regelungen den Flexibilisierungsschub unterstützen wird.

Mit der Deregulierung wird auf einen Lebensnerv gewerkschaftlicher Politik gezielt: die allgemeine Schutzwirkung von Tarifverträgen und Sozialgesetzen. Das zentrale politische Ziel der konservativen Politik ist eine derartige Schwächung der Gewerkschaften, daß ihnen zur organisatorischen Bestandsicherung die Einbindung in einen – konservativ definierten – „sozialen Konsens“ als letzte Möglichkeit erscheint. Deregulierung umfaßt nicht nur den Abbau dieser oder jener Sozialleistung, sondern einen generellen Umbau der institutionellen und rechtlichen Verhältnisse, die das Sozial- und Arbeitsrecht, das Arbeitskampfrecht, das Kollektivvertragssystem, die Arbeitsmarktregulierung usw. betreffen. Marksteine dieses Umbaus sind die „Haushaltsoperationen“ 1982 bis 1984 sowie vor allem das sogenannte „Beschäftigungsförderungsgesetz“ (BeschFG) von 1985, mit dem durch ein „gelenkigeres“ Arbeitsrecht – so die Regierungsbegründung – massiv Schutzrechte ausgehöhlt werden, ferner die Änderung des § 116 AFG vom Frühjahr 1986, mit der Streiks zum organisatorischen Existenzrisiko der Gewerkschaften werden.

Wenn auch mit inneren Widersprüchen und sozialpolitischen Manövern, wird dieser Deregulierungskurs auch nach den Bundestagswahlen 1987 von der konservativen Regierung fortgesetzt. Der Entwurf eines neuen Arbeitszeitgesetzes, das die bisher geltende Arbeitszeitordnung (AZO) ablösen soll, sowie die Pläne für eine Verlängerung des BeschFG, das die Ausbreitung flexibler Arbeitsverhältnisse massiv gefördert hat, über 1990 hinaus, belegen dies.

### **3. Empirische Zwischenbilanz – die Verbreitung flexibilisierter Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse**

#### **3.1. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses**

Mit den tiefgreifenden Umbruchprozessen und dem Anschwellen von Dauerarbeitslosigkeit wird eine Krise des Normalarbeitsverhältnisses konsta-

13 Zukunftsperspektiven gesellschaftlicher Entwicklungen. Bericht der Kommission im Auftrag der Landesregierung von Baden-Württemberg, Stuttgart 1983, S. 169. Vgl. hierzu K. Roth, Strategie der Konservativen am Beispiel der „Späth-Kommission“, in: G. Lobodda/G. Richter (Hrsg.), Antworten auf den „Späth-Kapitalismus“, IMU-Institut-Studien 4, München 1985.

14 Zukunftsperspektiven ..., a. a. O., S. 23.

15 So zum Beispiel mit Peter Glotz. Vgl. seinen Vortrag beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund im Juni 1986 in Montreal (Auszüge in: Der Gewerkschafter 7/1986, S. 38/39). Ähnliche Auffassungen finden sich bei Wolfgang Roth u. a.



tiert.<sup>16</sup> G. Bosch hat den Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ als „eine stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung“ definiert, „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektiv-vertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“.<sup>17</sup> Zweifellos ist eine solche Definition historisch konkret für die BRD zu fassen; sie beschreibt eine Verallgemeinerung von sozialen Mindeststandards der Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft, von denen immer auch Gruppen der Arbeiterklasse ausgeschlossen blieben (viele Ausländer und Frauen z. B.). Diese Verallgemeinerung ist als ein Ergebnis des Kampfes um die Normierung des Arbeitstages und der Stärke gewerkschaftlicher Gegenmacht zu verstehen – unterschiedlich ausgeprägt in den einzelnen Branchen, Betrieben und Regionen –, die das Wirken des Reservearmee Mechanismus zumindest einschränken konnte. Die Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses wird vorangetrieben durch die neuen Kapitalstrategien, die über Zeitverträge, Leiharbeitereinsatz und Expansion der Teilzeitarbeit den Personaleinsatz flexibilisieren und die durch gesetzliche Eingriffe in das Sozialsystem flankiert werden.

Während Arbeitszeitflexibilisierung mit den Arbeitskämpfen 1984 zu einem erstrangigen Konfliktthema wurde, konnte die konservative Regierung ein Jahr später mit dem BeschFG eine massive Öffnung zu flexibilisierten Arbeitsverhältnissen durchsetzen, ohne auf nennenswerten Widerstand der Gewerkschaften zu stoßen. Das frühestens 1990 auslaufende Gesetz sieht eine Ausweitung der Möglichkeiten befristeter Beschäftigung bis zu 18 Monaten ohne Einschränkungen (bei Kleinbetrieben und Neugründungen sogar 2 Jahre), den Einsatz von Leiharbeitskräften beim Entleiher für sechs Monate (früher drei), Job-Sharing sowie Einschränkungen im Kündigungsschutz in Kleinbetrieben und restriktivere Bestimmungen für Sozialpläne vor.

Erste Untersuchungen von Auswirkungen des BeschFG zeigen folgende Trends:<sup>18</sup>

a) *Zeitverträge*: Der Anteil der befristet Beschäftigten hat sich nach einer repräsentativen Umfrage des FORSA-Instituts mit 8,5 % im Herbst 1986 gegen-

16 Mit unterschiedlichen Akzenten und Interpretationen U. Mückenberger, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, Hefte 7 und 8/1985, sowie G. Bosch, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, a. a. O., Vgl. hierzu auch R. Wahsner, Das Arbeits- und Sozialrecht ist in Gefahr, in: A. Oppolzer u. a. (Hrsg.), Flexibilisierung – Deregulierung. Arbeitspolitik in der Wende, Hamburg 1986, S. 20 ff.

17 G. Bosch, a. a. O., S. 165.

18 Zu den ersten Untersuchungen der Gewerkschaften, der BDA, der Arbeiterkammer und Universität Bremen und des Dortmunder FORSA-Instituts siehe G. Bosch, Arbeitsmarkt, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 87, Köln 1987, S. 270 ff. Generell hierzu: G. Linne/S. Voswinkel, Befristete Arbeitsverhältnisse und das „Beschäftigungsförderungsgesetz“, in: WSI-Mitteilungen 7/1986.

über 4,1 % 1984 verdoppelt (von 900 000 auf 1,9 Mio.).<sup>19</sup> Dabei wurden nach Schätzungen mindestens 600 000 ehemalige Dauerarbeitsplätze durch befristete Stellen ersetzt. Das Wissenschaftszentrum Berlin weist in einer Untersuchung aus, daß 1986 1,75 Mio. Personen (8 % aller abhängig Beschäftigten) in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen; im Juni 1985 waren es 1,5 Mio.<sup>20</sup> Sowohl die IG Metall wie eine BDA-Untersuchung geben an, daß gegenwärtig ca. 50 % der Neueinstellungen befristet erfolgen. Dies bestätigt auch die Analyse des Wissenschaftszentrums Berlin.

Überproportionale Anteile befristeter Arbeitsverhältnisse sind in Branchen mit hohen Frauenquoten (Handel, Textil- und Bekleidungsindustrie), bei Teilzeitarbeitskräften, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen an den Hochschulen und in den Krisenregionen festzustellen. Da viele Jugendliche nach der Ausbildung nur Zeitverträge erhalten, wächst eine Generationengruppe, die im wesentlichen durch instabile Beschäftigungsverhältnisse geprägt ist. Ein Viertel bis zur Hälfte der befristet Beschäftigten werden je nach Branche, Region und Qualifikation in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

b) *Leiharbeit*: Auch die Zahl der Leiharbeitskräfte („Arbeitnehmerüberlassung“) hat erheblich zugenommen. Nach einem konjunkturbedingten Rückgang 1982/83 stieg die Zahl der von der Bundesanstalt für Arbeit durch eine Stichtagmessung erfaßten Leiharbeitskräfte von ca. 33 000 (1984) und 49 000 (1985) auf über 70 000 (1986).<sup>21</sup> Bezieht man alle Leiharbeitsverhältnisse eines Jahres ein, so ergeben sich weit über 200 000. Die Zahl der illegal überlassenen Leiharbeitskräfte, die statistisch nicht erfaßbar sind und zur Schattenwirtschaft gehören, wird zwischen 100 000 und 500 000 geschätzt. Schwerpunkte sind das Baugewerbe, aber auch der Metallbereich und die Chemiebranche.

Ebenso wenig erfaßbar sind die Auswirkungen der verstärkt angewandten Methode der Unternehmer, bisher fest angestellte Beschäftigte in eine „erzwungene Selbständigkeit“ zu entlassen, um damit die Lohnnebenkosten einzusparen und die Risiken der Wirtschaftsentwicklung zu individualisieren. Beispiele für solche Tätigkeiten sind: Vertrieb und Transport (z. B. LKW-Fahrer), Satzherstellung, Buchhaltung z. T. in Heimarbeit, freie Journalisten, Außendienste der Versicherungen usw.<sup>22</sup>

Befristete Arbeitsverhältnisse dienen ebenso wie Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrumente, mit denen Personalreserven reduziert, vorübergehende saisonale „Arbeitsspitzen“ bewältigt und zugleich die Selektion neuer Arbeitskräfte verschärft und der Leistungs- und Disziplinierungsdruck erhöht wer-

19 FORSA-Analysen, Ungeschützte und statusgeminderte Arbeitsverhältnisse. Ergebnisse einer bundesweiten repräsentativen Erhebung, Dortmund 1986, S. 1.

20 Wissenschaftszentrum Berlin, Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, April 1987, zit. nach einer Pressemitteilung der Grünen im Bundestag v. 13. 5. 1987.

21 Zu den Zahlen und Berechnungen vgl. M. Krüger, Leiharbeit – Zur Entwicklung eines personalpolitischen Flexibilisierungsinstruments, in: WSI-Mitteilungen 7/1987, S. 423 ff.

22 Diese Form betrieblicher Personalpolitik wird in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt von Udo Mayer und Ulrich Paasch untersucht. Vgl. hierzu: Die „erzwungene Selbständigkeit“, in: druck und papier 17/1987, S. 16.

den können. Viele Unternehmen sind mit dieser verfeinerten Form einer kapazitätsorientierten Arbeitskräfteplanung dazu übergegangen, dauerhaft ihre Stammbeschaftungen „abzuschmelzen“ und dafür flexibel verfügbare Randbeschaftungen aufzubauen. In dieser Segmentierung drückt sich auch eine Polarisierung von Qualifikationsanforderungen und der Qualität der Arbeitsbedingungen aus, da instabile Arbeitsverhältnisse eher durch geringe Qualifikationsanforderungen und kurze Anlernzeiten sowie belastende und gefährliche Arbeitsplätze charakterisiert sind.<sup>23</sup>

Für personalpolitische Flexibilisierung spielt die Gruppe derer eine wachsende Rolle, die als Teilzeitkräfte nicht dem Schutz der Regelarbeitszeit unterliegen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (statistisch als Beschäftigte mit normalerweise 1–36 Wochen-Arbeitsstunden gefaßt) hat von 1980 bis 1986 um eine halbe Million auf insgesamt 3,15 Mio. zugenommen; davon sind über 90 % Frauen.<sup>24</sup> Etwa 40 % der Teilzeitbeschäftigten, ca. 1,1 Mio. gehörten 1985 zu den „geringfügig Beschäftigten“ (sogenannte „Pauschalkräfte“), die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, unter 430 DM im Monat verdienen und deshalb aus dem Schutz der Renten- und Krankenversicherung herausfallen. Nimmt man noch die Gruppe der sozialversicherten Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 19 Wochenstunden hinzu, bei denen der Leistungsanspruch der Arbeitslosenversicherung entfällt, so wächst die Zahl der „ungeschützten“ Teilzeitarbeitsverhältnisse um knapp 400 000 auf insgesamt 1,5–1,6 Mio.

Durch das BeschFG wird die Konzentration der geringfügig Teilzeitbeschäftigten auf Kleinbetriebe gefördert, da für diesen Bereich Vorschriften des Kündigungsschutzes aufgeweicht wurden. Schwerpunkte der Teilzeitbeschäftigung liegen im öffentlichen Dienst, im privaten Dienstleistungsbereich sowie im Einzelhandel (hier 30 % aller Beschäftigten, in einzelnen Betrieben bis 70 %).<sup>25</sup> Besonders belastend ist die „Arbeit auf Abruf“ als eine Form der kapazitätsorientierten Teilzeitsysteme, auch wenn hier das BeschFG bestimmte Mindestnormen (4 Tage Ankündigungsfrist, mindestens 3 aufeinanderfolgende Arbeitsstunden usw.) festlegte.

Insgesamt ist durch das BeschFG „zweifelloso eine neue Qualität in der Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses erreicht worden, die auch die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Tätigkeit im Betrieb bedroht.“<sup>26</sup> Wachsende Gruppen mit instabilen Arbeitsverhältnissen, die kaum organisiert sind, erschweren die Entwicklung einheitlicher Handlungs- und Streikfähigkeit im Betrieb, und der Prozeß der Entrechtung und des Abbaus der sozialen Standards erreicht auch die Stammbeschaftungen. Zwar wurde das Problembewußtsein in jüngster Zeit in manchen Gewerkschaften geschärft, jedoch wir-

23 Das gilt auch für High-Tech-Unternehmen, wie eine interessante Betriebsanalyse von IBM Stuttgart belegt. Vgl. K. Maurer, Beschäftigtenstruktur und Arbeitsverhältnisse in einem Hochtechnologie-Großbetrieb, in: WSI-Mitteilungen 7/1987, S. 396 ff.

24 Vgl. zu den Zahlen und Erhebungsmethoden J. Goldberg, Die Entwicklung der Teilzeitarbeit, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 12/1986, S. 1508 ff.

25 Vgl. U. Teske/J. Wiedemuth, Arbeitszeit im Einzelhandel. Humane Gestaltung oder Flexibilisierung?, in: WSI-Mitteilungen 5/1986, S. 347 ff.

26 G. Bosch, Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 278.

ken die Versäumnisse der Vergangenheit als Hindernis bei der notwendigen Aktivierung dieses Feldes der Interessenvertretung. Nicht nur nahezu jeder Betriebsrat hat hier „seine Leichen im Keller“, sondern die Gewerkschaften insgesamt haben lange Zeit diesen Prozeß weitgehend tatenlos hingenommen, zumal in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien Lohnabhängige in instabilen Arbeitsverhältnissen kaum vertreten sind.

Nicht zuletzt der geringe Widerstand gegen die Verabschiedung des BeschFG 1985 zeigt, daß hier zum Teil auch ohne Kampf und ein eigenes Gestaltungskonzept Terrain aufgegeben wurde. Erst seit den 84er Tarifabschlüssen werden die Auswirkungen einer individuellen Arbeitszeitdifferenzierung in den Gewerkschaften breit diskutiert, obwohl Teilzeitarbeit als eine solche Form seit den 60er Jahren ein relevantes, aber auf Frauen konzentriertes Problem darstellt, dessen tarifliche und gesetzliche Absicherung aussteht.

Dimension und Dynamik der Ausweitung „ungeschützter“ Arbeitsverhältnisse erreichen inzwischen auch die männlichen Teile der Arbeiterklasse (siehe Tabelle 1). Sie breiten sich in Krisenregionen wie in prosperierenden High-

*Tabelle 1: Erwerbstätige außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses 1984 und 1986 (in 1000)*

	1984	1986
1. Erwerbstätige <sup>1</sup>	25 304	25 736
2. Abhängig Beschäftigte <sup>1</sup>	22 038	22 465
3. Registrierte Arbeitslose <sup>1</sup>	2 266	2 228
4. Stille Reserve <sup>1</sup>	1 288	1 161
Σ 3+4	3 554	3 389
5. Kurzarbeiter <sup>2</sup>	384	197
6. ABM-Beschäftigte <sup>2</sup>	80	102
7. Befristete Arbeitsverhältnisse <sup>3</sup>	900	1 900 (1 750) <sup>4</sup>
8. Registrierte Leiharbeitskräfte <sup>2</sup>	32	70
9. Teilzeitarbeitskräfte <sup>5</sup>	2 891	3 150
10. davon: nicht sozialversichert	1 056	ca. 1 200
Σ 5-10 (in Prozent von 2)	4 287 (19,4)	5 419 (24,1)
Σ 3-10 (in Prozent von 2-4)	7 841 (30,6)	8 808 (34,0)

1 Ifo, Wirtschaftskonjunktur 7/1987, S. A 11.

2 ANBA, Arbeitsstatistik 1984 und 1986 - Jahreszahlen. Die Angaben sind Jahresdurchschnittszahlen, die Zahl der während eines Jahres Betroffenen ist weitaus höher.

3 Ergebnisse einer Repräsentativumfrage von FORSA Dortmund.

4 Angaben nach einer Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin im Auftrag des BMAS, Berlin/W. 1987.

5 Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.2; MittAB 3/1986, S. 362; für 1986 eigene Schätzung.

Tech-Bereichen aus. Eine Bearbeitung dieser Defizite ist für die Gewerkschaften überfällig, zumal sich der Prozeß der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses fortsetzen wird.

Die Gesamtzahl der instabilen und „sozial ungeschützten“ Arbeitsverhältnisse ist von 1984 bis 1986 um ca. 1 Mio. auf insgesamt etwa 5,2 bis 5,4 Mio. gestiegen; das ist etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten. Die Zahl der wirklich Betroffenen liegt sicher höher, da vielfach nur auf Jahresdurchschnittszahlen und Schätzungen zurückgegriffen werden konnte. Gleichzeitig existiert eine Reservearmee von 3,4 Mio. Arbeitslosen, deren Grenzen zu den instabilen Arbeitsverhältnissen fließend sind. Bei einer zu erwartenden erneuten zyklischen Krisenverschärfung wird dieses Arbeitslosenheer zuerst und vor allem aus dem „ungeschützten“ Arbeitskräftepotential Zufuhr erhalten. Insgesamt sind also nur noch etwa 66 Prozent der abhängig Beschäftigten durch die Regelungen eines Normalarbeitsverhältnisses abgesichert.

In einer Periode, die ohnehin durch vielfältige neue Handlungs- und Organisationsanforderungen geprägt ist, bestimmt die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses eines der schwierigsten Felder künftiger gewerkschaftlicher Interessenvertretung, das die Gegenmachtfähigkeit in allen Bereichen beeinflußt. Neben der Deregulierung übt die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einen besonders starken Druck auf das Normalarbeitsverhältnis aus.

### 3.2. Dimensionen und Trends der Arbeitszeitflexibilisierung

Nachdem die Arbeitskämpfe in der Druck- und Metallindustrie 1984 die Tabuisierung der 40-Stunden-Woche durchbrachen und sich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auch in anderen Wirtschaftsbereichen durchsetzte, konnten die Unternehmer in Verbindung damit tarifliche Regelungen zur Flexibilisierung von Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten erreichen. Ende 1986 galt für ca. 45 % aller Beschäftigten eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden oder weniger.<sup>27</sup> Ab 1. 4. 1988 wird für die Beschäftigten der Metall- und Druckindustrie die 37,5- und ab 1. 4. 1989 die 37-Stunden-Woche realisiert. Was geschieht innerhalb dieses Rahmens?

#### *Variabilisierung der Arbeitszeiten*

Die Anpassung des betrieblich eingesetzten Arbeitsvolumens an schwankenden Produktions- und Arbeitsanfall war bei einer „starrten“ Normalarbeitszeit mit den klassischen Methoden der Kurz- und Mehrarbeit (Überstunden, Sonderschichten) vorgenommen worden. In manchen Fällen haben Unternehmen zur gleichen Zeit für auftragsschwache Bereiche Kurzarbeit beantragt, während in anderen Abteilungen Mehrarbeit geleistet wurde. Während diese Formen im industriellen Sektor bisher vorherrschen, spielen im Handel und Dienstleistungsbereich seit langem variable Teilzeitarbeitssysteme (einschl. der extremen Form der Kapovaz) eine größere Rolle.

Für die Unternehmer besteht ein Nachteil der Mehrarbeit darin, daß sie

<sup>27</sup> Berechnung nach Angaben des WSI-Tarifarchivs, in: M. Kittner (Hrsg.), a. a. O., Tab. S. 117.

Zusatzkosten verursacht und dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte unterliegt. Während seit 1970 der Einsatz von Überstunden stark zurückgegangen ist (1970: 157 Stunden jährlich pro Beschäftigten, 1980: 80, 1986: 68),<sup>28</sup> breiten sich variable Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeitsysteme und Gleitzeit auch im Produktionsbereich stärker aus. Mit Gleitzeit, die bei fehlenden tariflichen und betrieblichen Absicherungen eine variable Anpassung an den Arbeitsanfall erlaubt und vor allem im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich eingeführt ist, arbeiteten in der Gesamtwirtschaft 1972 6 % und 1980 12 % der Beschäftigten; neuere Schätzungen gehen bis zu 17 %.<sup>29</sup> Je größer der Betrieb und je höher der Angestelltenanteil, desto eher wird Gleitzeit praktiziert.

Insbesondere Unternehmen mit hoher Kapitalintensität und durchrationalisiertem betrieblichem Ablauf einschl. Zuliefer-, Lager- und Vertriebsbereich üben starken Druck in Richtung auf die Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit der Produktion durch eine Planung des Arbeitskräfteeinsatzes im Jahresablauf aus. Schon 1984 war die Variabilisierung der Arbeitszeiten eine zentrale Forderung der Kapitalverbände. In den Tarifaueinanderetzungen 1987 forderten die Metallunternehmer eine Variabilisierung innerhalb eines Jahreszeitraums. Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit sollte im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden und Tagesarbeitszeiten bis zu 10 Stunden (in der Woche 50 Stunden) möglich sein.

Eine erste tarifliche Öffnung für eine begrenzte Variabilisierung enthielten die Tarifabschlüsse in der Metallindustrie 1984. Danach war eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten über einen Ausgleichszeitraum von 2 Monaten vorgesehen, innerhalb dessen die durchschnittliche neue Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht werden mußte. Eine empirische Auswertung der betrieblichen Umsetzung dieser Regelung zeigt, daß der Zweimonatszeitraum von etwa zwei Dritteln der Betriebe eingehalten, von fast 15 % aber eindeutig überschritten wird. Dies trifft vor allem auf Großbetriebe zu.<sup>30</sup> In den Tarifabschlüssen 1987 in der Metallindustrie wurde der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate erweitert, was den Unternehmern einen erheblich größeren Anpassungsspielraum für Produktions- und Marktschwankungen gibt. Der Erfolg der Unternehmer in dieser Frage hängt nach Aussage des IG-Metall-Vorsitzenden Steinkühler damit zusammen, daß hier der Widerstand der Belegschaften am geringsten entwickelt war und in vielen Betrieben schon gegen den bisherigen 2-Monats-Zeitraum verstoßen wurde.<sup>31</sup>

Eine wichtige Rolle für die Variabilisierungsmöglichkeit spielt ferner die

28 Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitt AB) 3/1986, S. 380.

29 Vgl. H. Bielenski u. a., *Flexible Arbeitszeiten. Erfahrungen aus der Praxis*, Frankfurt/New York 1985, S. 401 f.

30 G. Bosch u. a., *Betriebliche Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Ergebnisse einer Auswertung von Betriebsvereinbarungen aus der Metallindustrie*, WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 12, Düsseldorf 1986, S. 38 ff. Die Ergebnisse beziehen sich auf über 3000 Betriebsvereinbarungen. Vgl. auch R. Schmidt/R. Trinczek, *Erfahrungen und Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik*, in: *Prokla* 64, September 1986, S. 85 ff. Die Autoren stützen sich auf eine regionale Auswertung im mittelfränkischen Raum.

31 F. Steinkühler, *Politische Bestandsaufnahme*, dokumentiert in: *Nachrichten* 7/1987, S. 14.

Form der Arbeitszeitverkürzung: Über 50 % der Betriebe der Metall- und 76 % der Druckindustrie haben eine wöchentliche Form (zumeist freitags 1½ Stunden oder 3 Stunden jede zweite Woche), 30 % bei Metall (insbesondere Automobilindustrie) und fast 15 % bei Druck freie Tage, mit deren Bündelung sich eher Arbeitsanfallschwankungen ausgleichen lassen.<sup>32</sup>

Den Druckunternehmen ist in den Tarifverträgen 1984 wie 1987 „aus betrieblichen Gründen“ die Möglichkeit für eine Jahresflexibilität in Form von Arbeitszeitverteilungsplänen eröffnet worden, von der allerdings nur 3 % – fast ausschließlich Großbetriebe (2 % der Beschäftigten) – Gebrauch machen.<sup>33</sup>

Die von den Gewerkschaften gesehene Gefahr der „Saisonarbeit“ und der völligen Unterordnung der individuellen Zeitbedürfnisse unter die „betrieblichen Belange“ ist durch die Öffnung der Tarifverträge für eine Variabilisierung größer geworden. Demgegenüber zeigen die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten, daß – bei unterschiedlichen Optionen für wochennahe Formen oder freie Tage – Stetigkeit und Planbarkeit der Arbeitszeiten eine große Bedeutung haben und Konflikte über den vom Unternehmer bestimmten variablen Arbeitszeiteinsatz vorprogrammiert sind.

#### *Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten*

Nach einer Untersuchung des Ifo-Instituts besteht das Ziel der Unternehmer bei Einführung von flexiblen Arbeitszeiten hauptsächlich darin, „Produktionsanlagen besser auszunutzen (70 v. H. der Unternehmen)“.<sup>34</sup> Dies wird u. a. durch eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten versucht, bei der vor allem folgende Arbeitszeitvarianten angewandt werden: Überstunden, Gleitzeitsysteme, Schichtarbeit einschl. Teilzeitschichten, Samstags- bzw. Wochenendarbeit.<sup>35</sup> Hinzu kommt das immer häufigere „Durchlaufenlassen“ der Maschinen während versetzter Pausen.

Die verstärkte Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten kann unterschiedliche Ursachen haben:<sup>36</sup> Aus Versorgungsaspekten haben soziale und gesundheitliche Dienste, Energieversorgungsunternehmen, Verkehrs- und Informationsdienste u. ä. verlängerte oder permanente Betriebsnutzungszeiten. In Teilen der Stahl- oder Chemieindustrie bedingt die stoffliche Struktur von Produktionsprozessen kontinuierlichen Betrieb. Der stärkste Druck, Betriebsnutzungszeiten auszuweiten, geht allerdings von den gegenwärtigen Rationalisierungsstrategien aus. Durch längere und intensivere Nutzung der kostspieligen modernen Anlagen soll dem raschen „moralischen Verschleiß“ durch den schnellen technologischen Wandel entgegengewirkt und so die Rentabilität erhöht werden. Ohne zusätzliche Investitionsnachfrage können die Produk-

32 Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung ..., a. a. O., S. 26 ff.; druck und papier 15/1985, S. 7.

33 druck und papier 15/1985, S. 7.

34 Ifo-Schnelldienst 24/1986, S. 17.

35 Ca. 15 % aller Beschäftigten sind von Schicht- und Nachtarbeit betroffen. Vgl. ISO, Entwicklung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit, Köln 1986, S. 1.

36 Vgl. H. Seifert, Durchsetzungsprobleme zukünftiger Arbeitszeitgestaltung, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 220.

tionskapazitäten erweitert werden, was allerdings in der Regel zu einer Verschärfung der Konkurrenz der Konzerne um die Absatzmärkte führen wird.<sup>37</sup>

Der politisch brisanteste Konflikt mit den Gewerkschaften entzündete sich am Versuch der Unternehmer, den Samstag bzw. das Wochenende tariflich als reguläre Arbeitszeit zu verankern. Zwar arbeiten nach einer Repräsentativuntersuchung von 1983 jetzt schon 19 % aller Beschäftigten samstags und 9,2 % sonntags; dies beschränkt sich jedoch vor allem auf die genannten Bereiche von Dienstleistungen, Handel, Verkehr usw. (20–30 % Samstagsbeschäftigte).<sup>38</sup>

1984 wurden die tariflichen Vorschriften zur Samstagsarbeit nicht verändert. Allerdings bieten nicht alle Tarifverträge einen Schutz vor einer Ausdehnung der Betriebszeiten auf den Samstag. Bei der betrieblichen Umsetzung der Metalltarifverträge von 1984 wurden fast in der Hälfte der Unternehmen Vereinbarungen zur Festschreibung der Betriebsnutzungszeiten abgeschlossen.<sup>39</sup> In einzelnen Betrieben gelang den Unternehmern allerdings ein Zugriff auf das seit den 60er Jahren freie Wochenende, z. T. mit Zugeständnissen bezüglich neuer Arbeitsplätze und einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit.<sup>40</sup>

Auch innergewerkschaftlich erwies sich die Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten auf das Wochenende als kontroverses Thema, nachdem Vertreter der IG Chemie Samstagsarbeit aus betriebswirtschaftlichen Rentabilitätsgründen öffentlich akzeptierten.<sup>41</sup> Dennoch erwies sich die Verteidigung des freien Wochenendes aus gesundheitlichen wie aus kultur- und freizeitpolitischen Gründen als ein entscheidender Mobilisierungsansatz der Gewerkschaften. In den Tarifvereinbarungen der Metallindustrie 1987 konnte die Sicherung des freien Samstags verbessert werden. In der Regel wird weiterhin auf betrieblicher Ebene ausgehandelt, wann Samstagsarbeit als Ausnahme zulässig ist.

Bei weiterer Verkürzung der Wochenarbeitszeit werden die Unternehmer versuchen, die Betriebsnutzungszeiten durch verstärkten Schichteinsatz und variabel versetzte Arbeitszeitsysteme aufrechtzuerhalten oder gar auszudehnen. Neben der Begrenzung der Betriebsnutzungszeiten wird daher auch die Frage der künftigen Form von Arbeitszeitverkürzung in diesem Zusammenhang relevant. Bei einer 4-Tage-Woche z. B. wäre der Zugriff der Unternehmer auf den Samstag als regelmäßige Produktionszeit nicht aufzuhalten. Auch deshalb ist eine tägliche Arbeitszeitverkürzung aus gewerkschaftlicher Sicht vorzuziehen.<sup>42</sup>

37 Vgl. am Beispiel der Tiefdruckbranche M. Schlecht, Ausweitung der Betriebszeiten?, in: WSI-Mitteilungen 1/1987, S. 27 ff.

38 U. Engfer u. a., Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten. Ergebnisse einer Arbeitnehmerbefragung, in: Mitt AB 2/1983, S. 95.

39 Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung . . . , a. a. O., S. 57.

40 Vgl. unten Abschnitt 4.2.

41 Vgl. hierzu das Interview mit H. Rappe, dokum. in: Frankfurter Rundschau v. 15. 12. 1986, und die Diskussionen auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall und der IG Druck und Papier im Oktober 1986.

42 Vgl. D. Hensche, Wertewandel und neue Bedürfnisse, in: I. Kurz-Scherf/G. Breil (Hrsg.), Wem gehört die Zeit. Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg 1987, S. 92.



### *Betriebliche Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten*

Die Tarifverträge in der Metallindustrie 1984 sahen erstmals die Möglichkeit der innerbetrieblichen Differenzierung der individuellen Regelarbeitszeiten zwischen 37 und 40 Wochenstunden vor. Diese Form der individuellen Flexibilisierung, wie sie im sogenannten Leber-Kompromiß vereinbart wurde, konnte in der Druckindustrie durch einen längeren Arbeitskampf verhindert werden.

Die individuelle Differenzierungsregelung war auch deshalb das konfliktreichste Thema, weil hiermit der Angriff auf den bislang einheitlichen Arbeitszeitstandard der Vollzeitbeschäftigten – für Teilzeitarbeitskräfte gilt er ohnehin nicht – gerichtet wurde. Das ökonomische Interesse des Kapitals läßt sich daran erkennen, daß in den Fällen einer Differenzierung die längeren Arbeitszeiten (40 Stunden) vor allem für „kostspielige“ Arbeitskräfte (hochqualifizierte bzw. spezialisierte Gruppen wie EDV-Fachleute, Facharbeiter mit CNC-Kenntnissen und Arbeitskräfte in leitenden Positionen bzw. in Engpaßbereichen) festgelegt wurden, während die kürzeren (37 Stunden) zumeist für Arbeitskräfte mit geringerer Qualifikation oder ältere Beschäftigte gelten.

Offensichtlich überwogen jedoch die politischen Interessen des Kapitals an einer Zersplitterung der Arbeitszeitmuster in den Belegschaften. Die empirischen Auswertungen belegen, daß in über 77 % der Betriebe nicht differenziert wurde.<sup>43</sup> Nur 5 % der Beschäftigten in der Metallindustrie haben eine von 38,5 Stunden abweichende individuelle regelmäßige Arbeitszeit. Insbesondere Konzernbetriebe mit einer bestimmenden Rolle im Unternehmerverband wie Siemens, Bosch, Mannesmann und vor allem Daimler-Benz setzten die Differenzierung durch. Offensichtlich sah Gesamtmetall die Funktion der Differenzierung darin, diese „als Speerspitze gegen die Regelarbeitszeiten zu nutzen, um damit die Aushebelung der normativen Schutzfunktion zugunsten weitergehender Flexibilisierung zu betreiben“.<sup>44</sup>

Das WSI resümiert, daß es „1985 nicht zu dem befürchteten großen Einbruch in die Normalarbeitszeit gekommen“ ist.<sup>45</sup> Die Gründe sind u. a. darin zu suchen, daß für viele Betriebe solche Differenzierungsmodelle komplizierte Organisationsprobleme aufwerfen. Zum anderen konzentrierte sich hiergegen der gewerkschaftliche Widerstand. Viele Betriebe haben die Risiken solcher Konflikte und der daraus entstehenden Kosten gefürchtet. In den Metalltarifvereinbarungen 1987 konnte die IG Metall eine Verringerung des Differenzierungsspielraums von 3 auf 2,5 Stunden durchsetzen, und zwar ab 1. 4. 1988 zwischen 37 und 39,5 und ab 1. 4. 1989 zwischen 36,5 und 39 Stunden. Die IG Metall orientiert betrieblich darauf, daß auch dieser Spielraum nicht ausgenutzt wird.

43 Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung . . . , a. a. O., S. 65; ebenso Schmidt/Trinczek, a. a. O., S. 96 ff.

44 Schmidt/Trinczek, a. a. O., S. 101.

45 Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung . . . , a. a. O., S. 65.

### 3.3. Widersprüche und Trends

Die in der Arbeitszeitflexibilisierung enthaltenen Entsolidarisierungsgefahren werden noch dadurch verstärkt, daß die Ausgestaltung der Arbeitszeitverträge von 1987 wie 1984 jeweils auszuhandelnden betrieblichen Vereinbarungen überlassen bleibt, wodurch die in der Konkurrenzstruktur der kapitalistischen Wirtschaft angelegten betriebsegoistischen Tendenzen verstärkt und die vereinheitlichende Normsetzungsmacht der Gewerkschaften ausgehöhlt werden kann. Die Gewerkschaften versuchten der Gefahr durch zentrale Orientierungs- und Handlungsvorgaben zu begegnen und die Situation zugleich zu einer Aktivierung und Politisierung ihrer Betriebsarbeit zu nutzen. Auch wenn für die Ergebnisse die jeweiligen betriebsspezifischen Konflikt- und Kräftestrukturen prägend waren, wurde insgesamt eine erhöhte Sensibilität der Belegschaften und ihrer Vertretungsorgane für Arbeitszeitfragen erreicht.

Bei der Durchsetzung von Flexibilisierungsregelungen lassen sich unterschiedliche Linien feststellen. Barrieren für eine Arbeitszeitdifferenzierung und -variabilisierung größeren Umfangs ergeben sich in vielen Unternehmen daraus, daß noch keine leistungsfähigen elektronischen Arbeitszeiterfassungs- und -verarbeitungssysteme eingeführt sind. Sie wären Voraussetzung für eine effektive Nutzung und sind bisher vor allem in Betrieben mit Gleitzeitsystemen zu finden.

Dort allerdings, wo auf der Basis elektronischer Technologien die Integration der Teilrationalisierungsschritte und die Steuerung des betrieblichen Gesamtablaufs weit vorangeschritten sind, kann das Kapital auch eine personalwirtschaftliche Feinplanung realisieren. Vorprescher der Flexibilisierung sind vor allem Großbetriebe der materiellen Produktion, in denen sich der „neue Rationalisierungstyp“ am deutlichsten durchsetzt. Nach wie vor wird vom tertiären Sektor, insbesondere den Großbetrieben im Einzelhandel, die zunehmend zur elektronisch gestützten Personaleinsatzplanung übergehen, ein Flexibilisierungsdruck ausgehen.<sup>46</sup>

Offensichtlich ist die politische Komponente bei der Durchsetzung von Flexibilisierungsmodellen. Alle Auswertungen des Verlaufs und der Ergebnisse der betrieblichen Umsetzungsrunde nach 1984 weisen auf die Vorreiterfunktion und die dominante Rolle des Konzernkapitals und der in den Unternehmerverbänden bestimmenden Monopolgruppen bei der Forcierung solcher Regelungen hin.<sup>47</sup>

Wenn auch in mancher Hinsicht noch von einer „Inkubationszeit neuer Arbeitszeit“ gesprochen werden kann<sup>48</sup> und insgesamt der gewerkschaftliche Widerstand in den Betrieben viele Versuche verhinderte, so liegen die Haupttrends offensichtlich in der Nutzung der größeren Variabilisierungsspielräume zur Arbeitszeitplanung und in der Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten.

46 Vgl. J. Wiedemuth/R. Wolff, Gläserner Mensch – Neue Technologien und Arbeitszeit, in: G. Gerlach u. a., Dienst am Kunden. Der Handel zwischen Flexibilisierung und Ladenschluß, Hamburg 1987, S. 103 ff.

47 Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung ..., a. a. O.; ebenso Schmidt/Trinczek, a. a. O., S. 94 ff.

48 Schmidt/Trinczek, a. a. O., S. 100.

Hier wird auch in Zukunft der größte Druck auf die Regelarbeitszeiten spürbar sein.

Nach den Tarifabschlüssen des Frühjahrs 1987 wird sich die Auseinandersetzung vorerst wieder auf die Kämpfe um „Geländegewinne“ im Betriebsalltag verlagern. Zugleich aber bleibt das politische Interesse des Kapitals an einer Deregulierung bestimmend, so daß politische Konflikte um die gesetzlichen Normierungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ und den weiteren Abbau von Sozialrechten zu erwarten sind.

#### **4. Konflikte um Flexibilisierung und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik**

Jede Bestandsaufnahme betrieblicher Umstrukturierungen wird eine Vielzahl von Fällen belegen können, bei denen neue Modelle flexibler Arbeitszeiten oder die Ausweitung „ungeschützter“ Arbeitsverhältnisse auf die Duldung oder Zustimmung der Betriebsräte und der Belegschaften stießen. Kann möglicherweise von einem wachsenden Integrationspotential der Flexibilisierung ausgegangen werden? D. Hensche hält es für einen „Irrtum zu glauben, die gegenläufigen Interessen der Unternehmer (an höchstmöglicher Verfügbarkeit der Arbeitskraft) und der Arbeiter und Angestellten (an verlässlicher, gestaltbarer und gesellschaftlich nutzbarer Freizeit) würden unter dem Zauberstab der neuen Technik in Harmonie zusammenfinden“.<sup>49</sup>

Der Blick auf die betrieblichen und tariflichen Konflikte der letzten Jahre zeigt sehr unterschiedliche Ablaufs- und Lösungsformen dieser Interessenausinandersetzungen. Er macht ferner deutlich, daß die Flexibilisierung in übergreifende Strategien des Kapitals zur Neustrukturierung der Klassenbeziehungen integriert ist und zum Gegenstand offener Klassenkonflikte wurde.

##### **4.1. Von der Konfrontation zum Sozialkompromiß?**

1984 wurde um Arbeitszeitverkürzung und gegen die Flexibilisierungsziele des Kapitals einer der erbittertsten und längsten Arbeitskämpfe in der bundesdeutschen Geschichte geführt. Allein die massiven Aussperrungsmaßnahmen demonstrierten, daß es dem Kapital um eine grundlegende Schwächung der Gewerkschaften ging. 1987 wurden nach monatelangen Kampfvorbereitungen und breiter Mobilisierung der Gewerkschaften in Spitzengesprächen Kompromisse geschlossen, die ein ähnliches materielles Ergebnis wie 1984 ergaben: Eine eineinhalbstündige Arbeitszeitverkürzung und gewerkschaftliche Zugeständnisse bei der Flexibilisierung mit einer dreijährigen Laufzeit auch für Lohn- und Gehaltstarife, die als Chance der Erneuerung des „sozialen Friedens“ angepriesen wird.<sup>50</sup> Die Kapitalseite verbindet mit dem demon-

<sup>49</sup> Hensche, Wertewandel ..., a. a. O., S. 94.

<sup>50</sup> Vgl. ausführlicher zu den Ergebnissen und ihrer politischen Bewertung W. Roßmann, Renaissance der Sozialpartnerschaft? Arbeitszeitkompromiß 1987 und die Perspektiven der Gewerkschaftspolitik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 6/1987, S. 779 ff.; K. Pickshaus

strierten Sozialkompromiß die Zielstellung, ihn als dauerhafteren „sozialen Konsens“ zu befestigen und die Gewerkschaften, vor allem die IG Metall, in einen „Modernisierungspakt“ zu integrieren. Kooperation und Kompromißfindung erscheinen nunmehr auch auf anderen Konfliktfeldern eher möglich.

Welches Kräfteverhältnis und welche strategische Optionsverlagerung der führenden Kräfte im Kapitallager verbergen sich hinter dem Arbeitszeitkompromiß von 1987? Erweisen sich die Abstriche der Unternehmer an ihren Flexibilisierungszielen in der Tarifrunde und die relative Stabilität der in den Abschlüssen zum Ausdruck kommenden Kräftekonstellation möglicherweise als Pyrrhus-Siege der Gewerkschaften, die nur die fortwährende und schleichende Erosion ihrer Macht in den Betrieben verschleiern?<sup>51</sup> Zweifellos sind die Gewerkschaften in den 80er Jahren in den „Zangengriff“ von ökonomischen Krisenprozessen, technologischem Umbruch und Strukturwandel des Reproduktionstyps sowie konservativer Offensive gekommen. Der Strategiewechsel in der herrschenden Klasse, der in der Regierungsübernahme durch den konservativen Block 1982 und dem Übergang zu einer konfrontativen Politik gegenüber den Gewerkschaften zum Ausdruck kam, kumulierte 1984 in einem Machtkonflikt, bei dem Regierung und Kapital auf eine gewerkschaftliche Niederlage kalkuliert hatten. Diese Zielsetzung scheiterte an der Mobilisierungs- und Streikfähigkeit von IG Metall und IG Druck und Papier auch unter den komplizierten Krisenbedingungen. Hierauf aufbauend, konnten die Gewerkschaften 1986/87 trotz des inzwischen verabschiedeten § 116 AFG durch organisatorische und arbeitskampftaktische Vorbereitungen, durch eine breite Mobilisierung mit Warnstreiks und Überstundenverweigerungen und durch die von Solidaritätsbeschlüssen des DGB geforderte Initiierung einer außerbetrieblichen Unterstützungsbewegung ihre Gegenmachtfähigkeit überzeugend demonstrieren.<sup>52</sup>

Damit war auch für die Unternehmerverbände und die Regierung das Risiko gewachsen, daß bei Zuspitzung in einem Arbeitskampf eine unkalkulierbare politische Dynamik ausgelöst würde. Befürchtungen einer politischen Polarisierung, wie sie die britischen Erfahrungen der Streiks der Bergarbeiter nahelegten, wirkten deshalb auf beiden Seiten in Richtung einer Konflikteingrenzung.

Die Optionsverlagerung im Kapitallager von der offensiven Konfrontation zur Sicherung des „sozialen Konsenses“ reflektiert deshalb das relative Kräftegleichgewicht, das sich seit den Arbeitskämpfen 1984 und den politischen Bewegungen gegen den § 116 AFG 1985/86 herausgebildet hat. Hinter diesem auch im internationalen Vergleich recht stabil wirkenden Bild gewerkschaftli-

haus, Sozialkompromiß 1987 und künftige Konfliktfelder, in: *Marxistische Blätter* 6/1987, S. 6 ff., sowie Heinz Schäfer in: *Nachrichten* 5/1987 und W. Cieslak in: *UZ* vom 12. 5. 1987.

51 Diese Vermutung äußert J. Hoffmann in einer Analyse der Gewerkschaftsperspektiven nach den 84er Streiks: J. Hoffmann, Zersetzungsprodukt oder strukturierender Faktor in der Restrukturierungskrise? Gewerkschaftspolitik in der Bundesrepublik in den 80er Jahren, in: *Prokla* 64, 1986, S. 8 ff.

52 Vgl. hierzu K. Pickshaus, Bleiben die Gewerkschaften streikfähig?, in: *Marxistische Blätter* 5/1987, S. 23 ff.

cher Gegenmacht in der BRD verbergen sich dennoch „Geländegewinne“ des Kapitals seit der „Bonner Wende“.<sup>53</sup> Zu nennen sind die Umverteilungserfolge zugunsten des Kapitals durch Lohn- und Steuerpolitik, die sich in der niedrigsten Nettolohnquote seit den 50er Jahren ausdrücken, ebenso die fortschreitende Deregulierung und die dargestellte Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Die gesetzlichen Eingriffe in das Arbeitskämpfrecht haben mit der Novellierung des § 116 AFG die Handlungsbedingungen für die Gewerkschaften erheblich verschlechtert, die zudem durch die Krise der Neuen Heimat politisch angeschlagen und finanziell geschwächt wurden.

Beide Faktoren – die Veränderung des Kräfteverhältnisses zuungunsten der Lohnabhängigen und der Gewerkschaften wie die nach wie vor ungebrochene Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften und ihre stabile Verankerung<sup>54</sup> – bilden die neue, wenn auch labile „Geschäftsgrundlage“ für Integrationsangebote des Kapitals, die die gewerkschaftliche Akzeptanz für den Modernisierungs- und Flexibilisierungsschub sichern und erweitern sollen. Die sich als dauerhafter erweisende konservative Hegemonie und der Druck der Massenarbeitslosigkeit befördern innerhalb der Arbeiterklasse und in den Gewerkschaften zur Zeit eher Tendenzen der Anpassung. Eine sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Betriebs- und Gewerkschaftspolitik kann auf Vorstöße des Kapitals für korporatistische Arrangements setzen, die bei relativer sozialer Sicherung der Interessen der qualifizierten Lohnabhängigengruppen und Stammbesellschaften allerdings eine weitere Statusverschlechterung der „Randgruppen“ beinhaltet. Einen Prototyp dieser Politik repräsentiert die IG Chemie, die in den letzten Jahren bei Verzicht auf eigene Mobilisierung und z. T. scharfer Polemik gegen eine autonome Gewerkschaftspolitik letztlich von der Initiativfähigkeit und den Erfolgen der kämpfenden Gewerkschaften profitiert hat.

Über die Notwendigkeit oder Unabwendbarkeit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten scheint ein recht breiter und diffuser gesellschaftlicher Konsens zu bestehen, wenngleich die Zustimmungsqoten zu Arbeitszeitverkürzungen inzwischen höher liegen als zu Flexibilisierung.<sup>55</sup> Die Gewerkschaften werden dennoch bei der Weiterentwicklung ihrer arbeitszeitpolitischen Strategie von einer anhaltenden Flexibilisierungsdynamik ausgehen müssen. Mit der nach den 87er Tarifabschlüssen aufgestellten These vom „Ende eines gewerkschaftlichen Kampfzyklus“, der vor allem durch den Widerstand gegen eine Neuordnung der gesellschaftlichen und politischen Machtverhältnisse zugunsten des Kapitals und des konservativen Blocks geprägt war, war auf die Notwendigkeit hingewiesen worden, für den Zyklus der kommenden Klassenausein-

53 Vgl. hierzu F. Deppe, *Krisenlogik und Gestaltungszwänge. Die Tarifpolitik der Gewerkschaften und die politische Ökonomie des Kapitalismus*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 7/1987, S. 932 ff.

54 Für bislang ungebrochene stabile Verankerung der Gewerkschaften sprechen die positive Mitgliederentwicklung 1985 und 1986, die Erfolge bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 1987 sowie die Ergebnisse der Infas-Untersuchung „Gewerkschaften vor den Herausforderungen der 90er Jahre“, Düsseldorf (1987), die auf einer Repräsentativbefragung basieren.

55 Vgl. ebd., S. 96.

andersetzungen über eine Verteidigung der Interessen hinaus „Konzeptionen und Lösungen für die strukturellen industrie- und sozialpolitischen Zukunftsprobleme“ zu entwickeln, in denen die Herausforderung der Umbrüche in Produktion, Klassenstruktur und Lebensweise bearbeitet und die neuen Bedürfnisse aufgenommen werden.<sup>56</sup>

Dies wird auch für die Arbeitszeitpolitik gelten müssen. Aus den Erfahrungen von 1984 hatten die Gewerkschaften in der Vorbereitung der Tarifbewegungen 1987 über die allgemeine Forderung nach der 35-Stunden-Woche und eine Ablehnung der kapitalorientierten Flexibilisierung hinaus Ansätze eigener Arbeitszeitgestaltungskonzepte entwickelt, die das Bedürfnis vieler Beschäftigtengruppen an stärker selbstbestimmten Arbeitszeiten berücksichtigen sollen und auf kollektiven Schritten der Arbeitszeitverkürzung beruhen. Die IG Druck und Papier präziserte ihr Ziel in der Forderung nach dem 7-Stunden-Tag als Regelfall einschließlich zusätzlicher Verkürzungen für Schichtarbeiter, während die IG Metall unverzichtbare Eckdaten (z. B. tägliche Höchst-arbeitszeit 8 Stunden, 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag usw.) formulierte. Gefordert wurden ferner tariflich abgesicherte Gleitzeitmodelle sowie eine tarifliche Regelung von Mindestbedingungen für Teilzeitarbeit.<sup>57</sup> Zweifellos wird die Beseitigung von tariflichen Regelungsdefiziten in diesen Bereichen für die kommenden Jahre eine vorrangige Aufgabe bleiben. Betriebliche und tarifliche Konflikte werden sich hieraus entwickeln.

#### 4.2. Unterschiedliche Durchsetzungskonzepte des Kapitals

Zur Durchsetzung von Flexibilisierungsregelungen werden von den Unternehmern unterschiedliche Strategien verfolgt.

a) Auf betrieblicher Ebene haben *selektive kompromißorientierte Konzepte* oft den größten Erfolg. Ein Hauptziel besteht darin, die Betriebsnutzungszeiten auszudehnen, meist durch Erweiterung auf 6-Tage- oder sogar 7-Tage-Produktion. Für solche neuen Arbeitszeitregelungen (zumeist Wochenendschichten) werden Gruppen in der Belegschaft gewonnen, deren Lebenslagen dies erleichtern und deren Zustimmung mit besonders günstigen Angeboten erkaufte wird, so daß sich meist kein kollektiver Widerstand regt.

Erstes Beispiel: In seinem Regensburger Werk konnte der Siemens-Konzern Ende 1986 im Bereich der Megabit-Chip-Fertigung gegenüber dem Betriebsrat eine 7-Tage-Produktion durchsetzen, die mit „technischen Zwängen“ begründet wurde. Die Zustimmung wurde mit der Schaffung von 800 neuen Arbeitsplätzen und Flexi-Zuschlägen für die Wochenendschicht honoriert, die bis zur Verdoppelung der Normaleinkommen reichen. Von der Wochenendarbeit sind ca. 300 Beschäftigte betroffen – in der Mehrzahl unverheiratete

<sup>56</sup> W. Roßmann, a. a. O., S. 788.

<sup>57</sup> Vgl. im einzelnen das Positionspapier des IG-Metall-Vorstandes zur Arbeitszeitflexibilisierung, auszugsweise dokumentiert in: Prokla 64, 1986, S. 106 ff.

junge Frauen. In den anderen Siemens-Werken versuchte die IG Metall, diesen Verstoß gegen tarifliche Bestimmungen zu verhindern.<sup>58</sup>

2. Beispiel: Ebenfalls in der Vorphase der Tarifbewegung wollten drei der insgesamt vier großen Konzerne im Tiefdruckbereich regelmäßige Samstagarbeit durchsetzen, die mit einer Arbeitszeitverkürzung auf 36 Wochenstunden und Neueinstellungen „belohnt“ werden sollte. Im Itzehoer Werk von Gruner + Jahr stimmte der Betriebsrat einer solchen Vereinbarung zu, weil hier mit der Entlassung von fast 300 Beschäftigten gedroht worden war.<sup>59</sup> Innergewerkschaftlich führte dies zu heftigen Debatten, die auf dem Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier im Oktober 1986 in eine Bekräftigung der ablehnenden Haltung gegenüber solchen Flexibilisierungsvorstößen mündeten.

3. Beispiel: Als Reaktion auf die expandierenden und umkämpften Märkte für Compact-Disks (CD) versuchte das Unternehmen PDO in Hannover (Teil des Philips-Konzerns), eine generelle Produktionsausweitung auf den Samstag und, als dies der Betriebsrat ablehnte, eine befristete Einführung von Wochenendschichten durchzusetzen. Hierdurch sollten 350 neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die allerdings nach dem BeschFG befristet wurden. Die Bezahlung der zwei Wochenendschichten liegt z. T. bei bis zu 95 % des Normalverdienstes. Die Erfahrungen seit 1985 belegen, daß dieser Teil der Beschäftigten von der Stammebelegschaft isoliert bleibt, durch unterschiedliche Arbeitszeitmuster selbst zersplittert und enormen Arbeitsbelastungen ausgesetzt ist und von der Interessenvertretung des Betriebsrats kaum erfaßt wird.<sup>60</sup>

Durch selektive Strategien wird die Regelarbeitszeit an den Rändern, für Teilgruppen oder einzelne Betriebsbereiche durchlöchert. Das Potential hierfür ist durch den Arbeitsmarktdruck und die Differenzierung der Lebenslagen angewachsen. Günstige Konditionen für derartige Angebote sichern eine breitere Akzeptanz in den Belegschaften. Mit publizistisch ausgeschlachteten Vorzeigemodellen der Unternehmer wird gezielt Druck für einen generellen Abbau tariflicher und gesetzlicher Einschränkungen von Flexibilisierung entwickelt. Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, die, gestützt auf die oft vorhandene Akzeptanz in der Belegschaft, diese „Durchlöcherungsstrategie“ hinimmt, wird auf Dauer die Grundlage ihrer eigenen Handlungsfähigkeit untergraben.

b) Um tariflich gesicherte Kernelemente der Regelarbeitszeit in Frage zu stellen, kalkulieren die Unternehmer auch *konfrontative Strategien* ein, da dieses Ziel über Teilzugeständnisse auf einer Kompromißbasis meist nicht durchsetzbar erscheint. In den Tarifaueinandersetzungen im Bankenbereich im Frühjahr 1987 entwickelte sich eine solche Konfrontation aus der Forderung der Unternehmer, Einkommensverbesserungen nur dann zu vereinbaren, wenn HBV und DAG eine tarifliche Erweiterung der Betriebszeiten und eine

58 Vgl. Metall Nr. 23, 21. 11. 1986; Handelsblatt v. 9. 12. 1986.

59 Vgl. Schlecht, a. a. O., S. 28 und 32.

60 Angaben nach der unveröff. Diplomarbeit von W. Daniel, Neue Zeitstrukturen im Industriebetrieb. Ein betriebliches Fallbeispiel, Hannover 1987.

Flexibilisierung der Arbeitszeit zugestehen, obwohl Arbeitszeitfragen gar nicht auf der Tariftagesordnung standen.<sup>61</sup> Die Offensive der Banken zielte auf eine Ausweitung der Geschäftszeiten und auf den Einsatz von Akquisiteuren am Samstag und am Abend. Dies würde auch längere Arbeitszeiten für die Rechenzentren nach sich ziehen.

Die Verteidigung des freien Samstags durch die HBV wurde ähnlich wie in der Metallindustrie ein Kristallisationspunkt der ersten Mobilisierungswelle (zahlreiche Warnstreiks, 60 000 Unterschriften), so daß die Bankunternehmer ihr Junktim auf die Einführung von Spätschichten (z. B. Kundenberater bis 22 Uhr) und eine variable Arbeitszeitverteilung eingrenzten. Aufgrund der Erfahrungen mit der real schon praktizierten, durch der Arbeitsanfall bestimmten variablen Arbeitszeit (meist innerhalb der Gleitzeitspannen) entwickelte sich unter den Bankangestellten eine breite Front zur Verteidigung der tariflichen Regelarbeitszeit, die sich in Warnstreiks, Urabstimmungen und ersten kurzen regulären Streiks ausdrückte. Spezifische Aktionsformen führten die arbeitskampferfahrenen „Banker“ an den Streik heran: So wurde das „Privileg“ der Gleitzeit genutzt, um kollektiv erst zu Beginn der Kernarbeitszeit die Arbeit aufzunehmen, was Störungen im Geschäftsablauf verursachte und die Arbeitszeitfrage politisierte und zur Waffe machte.

Schwerpunkte der Warn- und eintägigen Kurzstreiks waren die EDV-Abteilungen und Rechenzentren der Banken, die als technische „Nervenzentren“ besonders störanfällig waren. Die EDV-Spezialisten sind im Vergleich zum kaufmännischen Bereich recht hoch organisiert, da sie z. T. aus Industriebereichen rekrutiert werden oder über einen politisierten Universitätsausbildungshintergrund verfügen. Besondere Arbeitsbelastungen durch den Neuaufbau der Datenzentren, Schichtdienst und regelmäßige Mehrarbeit hatten diese Beschäftigtengruppe für die Arbeitszeitfrage in besonderem Maße sensibilisiert und aktionsbereit gemacht.

Die Hauptwirkung der Streiks wurde weniger durch ökonomischen Druck als durch die politische Beispielwirkung erzielt, die erstmals die Arbeitskampffähigkeit in dieser Branche belegte und zu einer erheblichen Sympathiezunahme für die Gewerkschaften führte. Im Tarifabschluß vom Mai 1987 wurde eine generelle Flexibilisierung verhindert, allerdings für den Bereich Beratung und Akquisition ein einjähriger Test in begrenztem Rahmen zugelassen. Damit wurde die eigentliche Auseinandersetzung um die Flexibilisierung auf das Frühjahr 1988 vertagt, wenn für den Bankenbereich Arbeitszeitforderungen der Gewerkschaft vorgelegt werden sollen.

Neben einer weiteren schnellen Ausweitung differenzierter betrieblicher Arbeitszeitmodelle werden sich die Gewerkschaften auf eine anhaltende Flexibilisierungsoffensive an der Tariffrent front einzustellen haben (1988 allein in der Stahlindustrie, im Öffentlichen Dienst und im Bankenbereich).

61 Vgl. die laufende Berichterstattung der Mitgliederzeitschrift von HBV, „ausblick“. Zum Hintergrund vgl. F. Wiethold, Neue Arbeitskonzepte bei Banken und Versicherungen – neue Aufgaben für die Gewerkschaftsstrategie, in: WSI-Mitteilungen 6/1987, S. 362 ff.



### 4.3. Zur Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik

Die Auseinandersetzung um die Flexibilisierungsstrategie wird ein Hauptkonfliktfeld zwischen Kapital und Arbeit bleiben. Hier bündeln sich Probleme des technologischen Umbruchs, Wirkungen konservativer Deregulierung auf das Normalarbeitsverhältnis und neue Bedürfnisse der Lohnabhängigen.

Ein ausschließlicher Blick auf die ökonomischen Triebkräfte könnte den Eindruck eines unaufhaltsamen Siegeszuges der Flexibilisierungskonzepte des Kapitals vermitteln – eine Faszination der Kapitallogik, der offensichtlich auch viele sozialdemokratische Politiker erliegen. Eine umfassende Betrachtung der bisherigen Auseinandersetzungen läßt erkennen, wie die Arbeiterklasse extensive Rationalisierungskonzepte verhindern oder begrenzen kann und daß bisher – im Vergleich zu anderen kapitalistischen Ländern – in der BRD sogar ein relativ hohes Niveau an Schutzrechten und Gegenmacht verteidigt wurde. Vor allem aber gelang es, Wochenarbeitszeitverkürzungen für große Teile der Arbeiterklasse durchzusetzen. Zugleich entwickeln sich in diesen Kämpfen die Ansprüche der Lohnabhängigen an die Gestaltung der Arbeitszeit, an ihre Verkürzung wie an Mitbestimmung über ihre Lage und an Planbarkeit, und werden als Forderungen in die Auseinandersetzungen getragen.

Um Flexibilisierung und Deregulierung wirkungsvoll zu begegnen, ist ein konkretes Alternativkonzept der Gewerkschaften erforderlich, in dem die Lohnabhängigen auch jene Bedürfnisse und Probleme wiedererkennen, die sie bislang von den Gewerkschaften nicht oder nur halbherzig vertreten sehen und die deshalb Anknüpfungspunkte für die Kapitalkonzepte werden können.<sup>62</sup> Die Positionspapiere der IG Metall (1986) wie der HBV (1987) zur Arbeitszeitflexibilisierung zeugen vom Prozeß der Erarbeitung eines solchen Konzepts.

Seit dem Arbeitszeitkonflikt 1978/79 in der Stahlindustrie und seit den Streiks 1984 ist die thematische Anlage gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik verbreitert worden. Neben der beschäftigungspolitischen Argumentation ist die Forderung nach der 35-Stunden-Woche zunehmend als Einstieg in eine Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Entwicklung einer lebendigen und emanzipatorischen Alltagskultur und zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen begründet worden. Diese perspektivischen und politischen Dimensionen der Arbeitszeitverkürzung erhalten in der zukünftigen Auseinandersetzung mit der Flexibilisierungsrealität eine noch größere Bedeutung.

Die Situation nach den Tarifabschlüssen 1987 kann eine Chance bieten, ein umfassendes, offensives und langfristig angelegtes arbeitszeitpolitisches Konzept zu erarbeiten. Eine Fortentwicklung und inhaltliche Erweiterung wird u. a. zwei Bereiche erfassen:

62 Die Beiträge in dem Sammelband, der von I. Kurz-Scherf und G. Breil herausgegeben wurde (Anm. 42), zeigen die Konturen eines solchen Konzepts auf. Vgl. insbesondere die „Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs zum 6-Stunden-Tag“.

1. Arbeitszeitpolitik wird sich betrieblich wie tarifpolitisch stärker mit einer offensiven solidarischen Arbeitspolitik verschränken müssen, die auf die Umstrukturierung der gesamten Arbeitsbedingungen und Qualifikationsstrukturen durch die „neuen Rationalisierungsstrategien“ Einfluß nimmt. Wie eine Zunahme des Leistungsdrucks durch kollektive Regelungen verhindert werden kann, ist innergewerkschaftlich schon lange an der Verbindung der Arbeitszeitverkürzung mit der Forderung nach „definierten Arbeitsbedingungen“, also der Kontrolle der Leistungsverausgabung durch die Beschäftigten, diskutiert worden. Besondere Arbeitsbelastungen müssen entweder (wie Nacharbeit) eingeschränkt oder durch Freizeitzuschläge ausgeglichen werden. Gewachsene inhaltliche Ansprüche an die Arbeit können zur Entwicklung und Durchsetzung von Gestaltungsalternativen des Technik- und Arbeitskräfteeinsatzes im Betrieb genutzt werden. Die Erwartungen an die Schutz- und Gestaltungsfunktion der Gewerkschaften sind hier sehr hoch.<sup>63</sup>

Um eine Polarisierung der Qualifikationsanforderungen und eine zunehmende Segmentierung der Belegschaften zu verhindern, wird gewerkschaftliche Arbeitspolitik auf eine „Egalisierung von Arbeitsanforderungen und Tätigkeitsstrukturen“ vor allem durch Anreicherung von Arbeitsinhalten und eine systematische und dauerhafte Qualifizierungspolitik im Betrieb (während der Arbeitszeit!) sowie auf eine „Politik des solidarischen Personaleinsatzes“ orientieren, die systematisch Diskriminierungs- und Segmentierungselemente abbaut bei Sicherung ausreichender betrieblicher Arbeitskräftereserven.<sup>64</sup>

2. Verteidigung und Ausbau eines Normalarbeitsverhältnisses werden angesichts weiterer konservativer Deregulierungspläne und eines möglichen krisenbedingten Hochschnellens der Massenarbeitslosigkeit zu einer entscheidenden Frage künftiger gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit. Das Ziel der Sicherung, Erweiterung und qualitativen Verbesserung der Beschäftigung wird sich vor allem auf die Bereiche beziehen müssen, die als vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungen zum Hauptexerzierfeld für Flexibilisierung in allen Formen wurden. Neben Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen ist dies die Teilzeitarbeit, für die offensichtlich ein gesellschaftlicher Bedarf besteht, der sich zudem aufgrund patriarchalischer Strukturen in einer geschlechtsspezifischen Nachfrage äußert. Der Ausgleich der Regelungsdefizite und die tarifliche Sicherung von Mindestbedingungen und Gleichbehandlung (generelle Versicherungspflicht, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Weiterbildung und beruflicher Aufstieg usw.) sind vordringliche Aufgaben.<sup>65</sup>

Die Neudefinition eines Normalarbeitsverhältnisses, das sich nicht wie bisher an männlichen Lebensentwürfen und Berufsverläufen orientiert, würde das Recht auf befristete Arbeitszeitreduktion für Eltern mit Kleinkindern bei gleichzeitiger Einkommenssicherung (einschließlich notwendiger staatlicher

63 Dies bestätigt die Infas-Untersuchung „Gewerkschaften vor ...“, a. a. O., S. 44 ff.

64 R. Bispinck/M. Helfert, Technischer Wandel und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 6/1987, S. 320/1.

65 Hierzu I. Kurz-Scherf, Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 11/1985, S. 659 ff.

Maßnahmen) ebenso wie das Recht auf Vollzeit Arbeitsplätze für alle einschließen. Vorrangig bleibt die weitere allgemeine Verkürzung der Regelarbeitszeit in Richtung des 7- und 6-Stunden-Tages, die der Strategie der Auflösung und Zerfaserung des Normalarbeitsverhältnisses entgegenwirken kann. Diese arbeitszeitpolitische Perspektive würde eine „Wahl und Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten“ einschließen. „Gesicherte Ansprüche einzelner Arbeitnehmer auf die Festlegung von Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit, auf flexible Arbeitszeitformen sowohl bei Vollzeit als auch bei Teilzeit, abhängig von Bedürfnissen und Lebenssituationen, kommen hinzu.“<sup>66</sup>

Individuelle Arbeitszeitgestaltung kann dann eine Alternative zur Flexibilisierung nach Kapitalbedürfnissen darstellen, wenn sie auf dem festen Fundament kollektiver Schutz- und Mitbestimmungsrechte Planbarkeit und Kalkulierbarkeit für die Lohnabhängigen garantiert. Dies setzt den Ausbau tariflicher und gesetzlicher Normen, also in der Sicht des Kapitals „starrer“ Regelungen, voraus.

Bisher sind in den Gewerkschaften erste Ansätze zur Bewältigung der Regelungsdefizite im Bereich der instabilen Arbeitsverhältnisse, aber noch kein geschlossenes und offensives Programm und ein Strategiekonzept sichtbar. Der neue Tarifvertrag zur Teilzeit in der Chemieindustrie (ab 1. 7. 1987) wirkt hier kontraproduktiv, da er wesentlichen Schutzbedürfnissen nicht entspricht und die Unternehmer eher zur Ausweitung der Teilzeitarbeit ermuntert.<sup>67</sup>

Die IG Druck und Papier hat als erste Gewerkschaft eine Kampagne zu den „ungeschützten“ Arbeitsverhältnissen eingeleitet, die Beispielwirkung erzielen kann.<sup>68</sup> Die komplizierte Schlüsselfrage für einen Erfolg liegt darin, inwieweit die gewerkschaftlichen Kerngruppen und Stammebelegschaften für eine offensive und solidarische Interessenvertretung gewonnen werden können.

All dies mag nach einer Überforderung der gewerkschaftlichen Kraft klingen, zumal aus den Umbrüchen in Produktion, Sozialstruktur und Lebensweise zahlreiche neue Anforderungen erwachsen sind (Gewinnung der Angestellten und der lohnabhängigen Intelligenz, Entwicklung von Technikgestaltungskonzeptionen usw.), die neben den Verteidigungskämpfen den gewerkschaftlichen Kader vollauf in Anspruch nehmen.<sup>69</sup> Flexibilisierung und Deregulierung als Teile des Modernisierungskurses des Kapitals und der Konservativen zielen allerdings auf das Fundament gewerkschaftlicher Arbeit über-

66 So K. Zwickel, im IG-Metall-Vorstand zuständig für Tarifpolitik, in einem Referat auf der Bezirkskonferenz der IG Metall, Bezirk Stuttgart, vom 25.-27. Juni 1987, dokumentiert in: Nachrichten 8/1987, S. 15.

67 Vgl. zur genaueren Analyse B. Degen, Steine statt Brot – Tarifvertrag der IG Chemie zur Teilzeitarbeit, in: Nachrichten 6/1987, S. 32.

68 Vgl. die Broschüre des Hauptvorstandes der IG Druck und Papier, Flexible Arbeitszeiten und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Gewerkschaftliche Antworten, Schriftenreihe für Betriebsräte, Heft 37, Stuttgart o. J. (1987). In diesem Heft werden konkrete betriebliche, tarifpolitische und rechtliche Handlungsorientierungen vermittelt. Ab Herbst 1987 beginnt eine langfristig angelegte zentrale Mobilisierungskampagne.

69 Vgl. K. Pickshaus, Umbruchperiode und Zukunft der Gewerkschaften, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 9, a. a. O., S. 306 ff.

haupt: auf eine Neuzusammensetzung der Arbeiterklasse und die Auflösung ihrer kollektiven Strukturen und Gegenmachtfähigkeit. Die Beeinflussung dieses sich vollziehenden Neustrukturierungsprozesses und die Sicherung und der Ausbau von sozialen und politischen Schutzrechten sind somit Voraussetzungen für die Handlungsfähigkeit und Formierung als Klasse geworden. Der Kampf um die Sicherung eines Normalarbeitsverhältnisses ist zugleich Element einer Politik, die die gewerkschaftlichen Organisationsdefizite in der Jugend, die z.T. keinen Zugang zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen mehr hat, unter den Frauen, im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen usw. beseitigen will und hier aktive Interessenvertretungsstrukturen aufbaut.

Für die Gewerkschaften besteht angesichts der Vielfalt neuer Handlungsfelder und der komplexeren Struktur der individuellen und kollektiven Interessen die Aufgabe, solche allgemeinen Forderungen zu entwickeln, in denen die verschiedenen Interessenlagen gebündelt werden können. Dies ist in den vergangenen Jahren mit Forderungen wie v. a. nach der 35-Stunden-Woche, der Verteidigung der Streikfreiheit, der Abwehr des Sozialabbaus gelungen, bei denen über Einzelgewerkschaften hinaus eine Politisierung bis in den außerbetrieblichen Bereich gelang.

Welche Themen und Konfliktfelder könnten im bevorstehenden Kampfzyklus diese politische Potenz entfalten? In der 35-Stunden-Forderung konnten in der zurückliegenden Periode die Abwehr- und Widerstandskämpfe gegen die konservative Offensive erfolgreich gebündelt werden. Eine einfache „Neuaufgabe“ dieser Forderung (spätestens 1990 in der Metall- und Druckindustrie) wird möglicherweise nicht die notwendige mobilisierende Schubkraft entfalten, auch wenn es vordringlich bleibt, diesen Schritt der Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen und zu verallgemeinern. Eine mögliche inhaltliche Erweiterung der Arbeitszeitbewegung sieht D. Hensche in folgenden Dimensionen:<sup>70</sup>

- eine Perspektive weitergehender Arbeitszeitverkürzungen, etwa in Richtung der 32-Stunden-Woche;
- Schutz vor den negativen Folgen der Rationalisierung z. B. durch Technologietarifverträge, eine Tarifierung gesicherter Arbeits- und Leistungsbedingungen;
- Sicherung des Normalarbeitsverhältnisses und Abwehr der weiter um sich greifenden ungeschützten Arbeitsverträge.

Die Diskussion wird darum geführt werden, welche politischen Kristallisationsforderungen eine vereinheitlichende Mobilisierung der Opfer der Flexibilisierung, der Lohnabhängigen in den Krisensektoren wie der wachsenden Gruppen qualifizierter Arbeitskräfte in den expandierenden High-Tech-Industrien gleichermaßen ermöglichen. Die Abwehr weiterer Angriffe der konservativen Koalition (neues Arbeitszeitgesetz, Neuaufgabe des BeschFG, Änderung des Ladenschlußgesetzes u. a. m.) kann eine Politisierung des gewerk-

70 D. Hensche, *Nachbetrachtungen zur Tarifbewegung*, in: *druck und papier* 12/1987, S. 6 ff., hier S. 8/9.

schaftlichen Kampfes bewirken, der allerdings mit eigenen politischen Gestaltungsvorschlägen (z. B. fortschrittliches Arbeitszeitgesetz<sup>71</sup>) verbunden werden muß, um die herrschende Politik unter Druck zu setzen.

Angesichts einer möglichen Zuspitzung weltwirtschaftlicher und nationaler Krisenprozesse muß der Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit und für beschäftigungspolitische Maßnahmen als Teil einer alternativen Wirtschaftspolitik sowie für die Sicherung und den Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses zum zentralen Thema gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen gemacht werden. Dabei geht es auch um die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung als handlungsfähige Kraft.

71 Sowohl die Bundestagsfraktion der SPD wie die der Grünen haben Entwürfe für ein neues Arbeitszeitgesetz vorgelegt. Vgl. auch „Aufruf für ein fortschrittliches Arbeitszeitgesetz“, in: *Arbeitsrecht im Betrieb* 3/1986, S. 64–67.