



ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Kurs auf die Dreißigstundenwoche?

Renée Wagener

Statt einer generellen Reduzierung der Wochenarbeitszeit, wie sie in den 1980er-Jahren gefordert wurde, haben sich in Europa vor allem Flexibilisierungs- und Teilzeitmodelle durchgesetzt. Doch mit der angekündigten Dimension der Digitalisierung stellt sich die Frage neu - auch in Luxemburg.

11. November 1918, Esch-Alzette. In zwei Wirtschaften halten Sozialistische Partei und Berg- und Hüttenarbeiterverband große Versammlungen ab. Am Tag des Waffenstillstands in Europa formulieren sie ein radikales Reformprogramm, in dem neben der Ablösung der Luxemburger Monarchie durch eine „Volksrepublik“ die Einführung des allgemeinen Wahlrechts, die Verstaatlichung der Eisenbahnen und der Eisenindustrie gefordert werden. Und: „Eine Forderung, wo wir mit allem Nachdruck eintreten, ist der Achtstundentag und ein 36stündiger wöchentlicher Ruhetag, sowohl für den Arbeiter als für den Beamten, ohne Ausnahme.“ Einen Monat später, am 14. Dezember, führt die Regierung per Notstandsbeschluss den Achtstundentag ein. Damit wird in Luxemburg, wie auch in anderen europäischen Ländern, zugleich ein normativer Rahmen für Lohnarbeitszeit geschaffen - bis dahin waren weit längere Arbeitstage gängig. Die Gewerkschaften setzen danach in mehreren Etappen auch den freien

Samstag durch. 1970 kommt unter einer CSV-DP-Regierung die gesetzliche Vierzigstundenwoche.

1918 befanden sich die Gewerkschaften am längeren Hebel: Kurz nach dem Ersten Weltkrieg zwang die explosive soziale Lage die Regierung zum Handeln. Ende der 1960er-Jahre waren sie ebenfalls in einer Position der Stärke: Luxemburg befand sich noch in einer Phase von Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung. Zu beiden Zeiten argumentierten die Gewerkschaften angesichts einer zahlenmäßig starken Industriearbeiterschaft vor allem mit der Gesundheit der Werkstätigen. Daneben auch mit der für die Erledigung von Familienpflichten, für kulturelle Aktivitäten und Weiterbildung nötigen Freizeit. Neu war im Gesetzesprojekt von 1970 dagegen das Argument, die Verwirklichung der 40-Stundenwoche finde ihre wesentliche wirtschaftliche Berechtigung „dans les progrès de la productivité dus à l'introduction des techniques de la mécanisation et de l'automatisation dans nos structures de production“. Von 1955 bis 1967, so hieß es, habe sich die Bruttowertschöpfung pro Kopf und Jahr von 181.000 auf 278.000 LUF erhöht.

„Progrès de la productivité“

1975 kam die allgemeine Einführung der fünften Urlaubswoche hinzu. Vor allem in der Linken setz-

te man aber angesichts der sich verstärkenden Arbeitslosigkeit auf eine weitere Arbeitszeitverkürzung, um eine gerechtere gesellschaftliche Verteilung zu erreichen. Und zwar einerseits der Arbeit - zwischen Überstunden schiebenden Beschäftigten und Arbeitslosen - und andererseits des von den Beschäftigten hervorbrachten Reichtums. FeministInnen, die das klassische Rollenmodell des männlichen Ernährers und der weiblichen Hausfrau kritisierten, erhofften sich zudem von der Einführung des Sechs-Stundentags eine gerechtere Aufteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit.

Mit der Krisenstimmung in den 1980er-Jahren kam es jedoch in Luxemburg zu einem legislativen Stillstand, der bis heute andauert. Reformen gab es seit den 1990er-Jahren lediglich auf der Ebene von Teilzeitarbeit und Flexibilisierung der Arbeitszeit. In Frankreich dagegen wagte man in den 1990er-Jahren mit der „Réduction du temps de travail“ (RTT) den Eintritt in eine generelle 35-Stundenwoche. Je nach Betrieb konnten die Arbeitstage entsprechend gekürzt und/oder Urlaubstage angespart werden. Man erhoffte sich davon die Schaffung von 700.000 neuen Arbeitsplätzen, realisiert wurde nach heutigen Analysen eher die Hälfte. Manche möchten der RTT sogar jeden Erfolg absprechen. Jedoch wurden die Bestimmungen, besonders die Überstun-

denregelungen betreffend, derart verwässert, dass der Geist des Gesetzes sich mittlerweile fast verflüchtigt hat. Dieser Meinung ist jedenfalls Jean-Claude Reding, Präsident der Arbeitskammer. Von anderen Ländern werde dagegen, so Reding, wenig geredet: In Deutschland zum Beispiel, wo die Gewerkschaften große Kollektivverträge durchgeboxt hätten, liege die Regelarbeitszeit nah an der französischen, gesetzlich geregelten. Und in Schweden würden gegenwärtig Modelle einer Dreißigstundenwoche getestet.

Mehr Lohn oder mehr Zeit?

Der Eisenbahnerverband FNCTF-FEL mobilisierte in den 1980er-Jahren besonders offensiv für die Einführung einer 35-Stundenwoche. Doch, bedauert ihr Präsident Jean-Claude Thümmel: „Heute sind die Menschen weit weniger für eine Arbeitszeitverkürzung zu begeistern.“ Für seine Gewerkschaft stehe die Forderung aber weiterhin auf der Agenda. Neben der Qualität des Arbeitsplatzes geht es für ihn darum, „dass die Menschen ihr Leben und ihre Familie, ihre Freizeit und ihre Gesundheit in Gleichklang mit der Arbeit bringen können. Unser Prinzip ist es, bei Verhandlungen stets sowohl quantitative als qualitative Forderungen einzubringen.“

Die Priorität der Beschäftigten selbst liege jedoch, so Nico Clement,

Zunächst sahen die Gewerkschaften in der Arbeitszeitverkürzung vor allem ein Mittel, die Gesundheit des männlichen Arbeiters zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen – das klassische Rollenmodell wurde nicht in Frage gestellt.



QUELLE: CGT, 1912, COLLECTION PHOTOHÉQUE IHS-CGT, ILLU S. 12: WWW.ARBEITSZEITVERKÜRZUNG-JETZT.DE

Vorstandsmitglied des OGBL, meist auf dem Lohn, was ein Indiz dafür sei, dass es ein Problem bei der Lohnentwicklung gibt. Nach Jean-Claude Reding, der gegenüber der woxx aber betont, dass es sich dabei um seine persönliche Einschätzung handelt, zeigen sich hier jedoch auch individuelle Vorstellungen von Lebensqualität. Zudem impliziere Arbeitszeitverkürzung neue Arbeitszeitmodelle und variable Arbeitszeiten. „Das wird vielleicht anfangs begrüßt, bedeutet aber auch für die Beschäftigten Umstellungen.“ Zudem verstärke sich bei vielen Beschäftigten angesichts von Arbeitslosigkeit und Prekarität wohl das Gefühl, dass es riskant sei, am Arbeitsplatz weniger präsent zu sein.

Wenn also auch für viele an erster Stelle der Lohn steht, so gibt es doch auch bei der Verkürzung der Arbeitszeit noch unterschiedliche Prioritäten. Allgemein wird von den Gewerkschaften eher die sechste Urlaubswoche gefordert. Eine gesetzlich eingeführte sechste Urlaubswoche würde erst einmal den Arbeitssektoren ohne Kollektivverträge, vor allem Handel und Gastronomie, zugutekommen, wo weiterhin nur das legale Minimum gilt. Im öffentlichen Dienst und im parastaatlichen Bahnbetrieb, den Hauptsektoren der FNCTFEL, ist die sechste Urlaubswoche dagegen bereits jetzt Realität, und für den neuen Arbeitssektor Tram will die Gewerkschaft ebenfalls 30 Urlaubstage ver-

langen. Dennoch meint Jean-Claude Thümmel: „Wir würden eine substarzielle Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorziehen.“

Nach Meinung von Nora Back, beim OGBL zuständig für den öffentlichen Dienst und den Krankenhaus-Sektor, sind zusätzliche Urlaubstage viel einfacher umzusetzen als eine betriebsorganisatorisch aufwendige Verkürzung der Wochenarbeitszeit. „Das Problem ist: Unser ganzes Arbeitsrecht und unsere ganzen Kollektivverträge sind auf dem Modell des Achtstundentags aufgebaut.“ So zeige sich im Krankenhaussektor, wo es theoretisch bereits eine 38-Stundenwoche gibt, dass nicht die Wochenarbeitszeit gesunken ist, sondern dass die zwei Wochenstunden, die den Beschäftigten – zu über 80 Prozent Frauen und zum größten Teil in unterschiedlichen Formen von Teilzeit – zustehen, über den „Compte épargnetemps“ gesammelt und in Form von Urlaub in Anspruch genommen werden. „Viele finden, dass sie mehr davon haben, wenn sie ihren Urlaub ausdehnen können.“

Schaut man sich die Verhältnisse vor Ort an, so rückt die Dreißigstundenwoche in weite Ferne. Véronique Eyschen, beim OGBL zuständig für den Bankensektor, bedauert, dass dort de facto nicht einmal die gesetzliche 40-Stundenwoche eingehalten wird. „Eigentlich haben wir eher 40 plus“. Zwar komme man, wenn

man die „jours de repos“ umrechnet, die zum gesetzlichen Urlaub hinzukommen, auf eine 38-Stundenwoche. „Doch es werden äußerst viele Überstunden gemacht, die oft nicht als solche angerechnet werden.“ In den gerade lancierten Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag will das Syndikat „Banken und Versicherungen“ will der OGBL für eine Begrenzung, aber auch für eine angemessene Kompensierung der Überstunden eintreten. „Und am besten durch Freizeit, denn die Konsequenz von massivem Überstundenschieben führt zu Krankheit und Burnout.“

Adieu feministische Utopie

Wenn der Staat sich bislang in Sachen Arbeitszeitverkürzung zurückgehalten hat, so sind bei der Reform des „Plan national pour l'emploi“ (PAN), die soeben votiert wurde und 2017 in Kraft treten soll, zumindest ansatzweise auch mehr Urlaubstage vorgesehen (vgl. auch woxx Nr. 1364 vom 24.3. und 1396 vom 7.11.2016). Im ursprünglichen PAN-Gesetz von 1999 war bereits festgehalten worden, dass bei Kollektivvertragsverhandlungen das Thema Arbeitszeitverkürzung zumindest diskutiert werden muss. Bei der Reform pochten die Arbeitgeber aber auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, eine generelle Arbeitszeitverkürzung lehnten sie ab. Seine anfängliche Forderung nach einer

sechsten Urlaubswoche hat der OGBL nicht durchsetzen können; herausgekommen ist aber schließlich ein Stufenmodell, bei dem die Länge der Referenzperiode mit einer steigenden Anzahl freier Tage verknüpft ist: Das mögliche Maximum liegt bei jährlichen 3,5 Tagen für eine Referenzperiode von vier Monaten.

Die einstige feministische Utopie, dass mit einer Dreißigstundenwoche Familie und Beruf für beide Elternteile leichter zu vereinbaren seien, ist mit diesen Maßnahmen nicht zu verwirklichen. Stattdessen wählen viele Frauen Teilzeitarbeit. Marc Wagener, Geschäftsführer für wirtschaftliche Angelegenheiten bei der Handelskammer, gibt die Schuld einer Steuerpolitik, die individuell ansetzt und durch steuerliche Anreize einen Partner zur Vollzeit- und den anderen zur Teilzeit-Erwerbstätigkeit oder zur Erwerbslosigkeit anregt. Trenne sich ein Paar, entstehe unter diesen Bedingungen das Risiko von Prekarität. Auch für Nora Back ist klar, dass man allein mit einem Teilzeit-Job kaum über die Runden kommen kann.

In Deutschland hat Arbeitsministerin Andrea Nales dieses Problem in ihrem „Grünbuch Arbeiten 4.0“ behandelt. Nahles schlägt als Alternative ein „neues Normalarbeitsverhältnis“ vor, in dem es, über die Frage der Elternschaft hinaus, Beschäftigten ermöglicht wird, „lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“

SOZIALES



FeministInnen kritisierten Anfang der 1970er-Jahre das klassische Rollenmodell des männlichen Ernährers und der weiblichen Hausfrau als einen der Pfeiler des Kapitalismus.

zu nutzen. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bringt sie allerdings nicht ins Spiel, ebenso wenig wie der „Deutsche Gewerkschaftsbund“ in seinem Positionspapier „Gute Arbeit 4.0“. Anders dagegen die „Bremer Arbeitszeitinitiative“, die aus Gewerkschafts- und Kirchenkreisen hervorgegangen ist. Sie verlangt eine „kurze Vollzeit für alle, die als neue Normalarbeitszeit etabliert werden soll und eine faire Verteilung der Arbeit mit mehr Zeitwohlstand für die Einzelnen bedeuten würde“. Die Initiative legte 2015 einen Gesetzentwurf vor, der ein Anrecht auf Verkürzung der regulären Arbeitszeit vorsieht, zwar ohne generellen Lohnausgleich, aber kombiniert mit einem nach Einkommen gestaffelten System des Nettolohn- und Beitragsausgleichs zur Sozialversicherung. Die Frage, wer die Arbeitszeitverkürzung zahlen müsste - Staat, Betriebe oder Beschäftigte - wird also hier zu Lasten des Staates beantwortet.

Digitalisierung: Gefahr oder historische Gelegenheit?

Der freundliche Herr von der Energiegesellschaft, der jeden Winter Gas- und Elektrizitätszähler ablesen kommt, meint, er werde wohl nicht mehr oft an der Tür klingeln. „In ein paar Jahren werden neue Zähler installiert, die können den Verbrauch selbst feststellen, da fallen wir weg.“ Auch die Ankündigung der Sparkasse, eine ganze Reihe ihrer Bearbeitungszentren zu automatisieren, passt in den Trend des Arbeitsplatzabbaus durch Digitalisierung. In den USA fahren mittlerweile die ersten fahrerlosen Lastwagen - gerechnet wird mit

einem Verlust von fast vier Millionen Arbeitsplätzen.

Bei der Bahn, stellt Jean-Claude Thümmel von der FNCTFEL fest, sei die Digitalisierung bereits seit längerem im Gange. „Ein modernes digital funktionierendes Stellwerk ersetzt drei oder vier Stellwerke älteren Modells. Trotzdem sind wir bei der Bahn in der vergleichsweise komfortablen Situation, dass wir permanent Eisenbahnerinnen und Eisenbahner einstellen. Digitalisierung führt also nicht unbedingt zu einem Arbeitsplatzverlust.“ Dennoch wünscht sich Thümmel eine Diskussion als Vorbereitung auf größere Einschnitte, die die Digitalisierung möglicherweise mit sich bringt, und wie man sie sozial verträglich gestalten kann. „Das betrifft nicht nur Stellwerke, sondern auch Züge, Zugbegleitung usw.“ Viele Beschäftigte würden der Digitalisierung, zum Beispiel bei der Tele-Heimarbeit, zu unkritisch gegenüber stehen.

Marc Wagener findet, dass die Folgen der Digitalisierung zu düster dargestellt werden: In der Geschichte sei immer wieder ein „Ende der Arbeit“ vorausgesagt worden, gerade auch angesichts von Technologiesprüngen. Sogar Keynes habe 1930 für die nächste Generation eine „technologische Arbeitslosigkeit“ vorausgesagt. Die Wirtschaft sei aber nichts Statisches, sondern befinde sich in einem permanenten Wandel: „Luxemburg ist mit der Entwicklung vom Agrar- zum Industrie- und schließlich zum Dienstleistungsland

dafür ein gutes Beispiel. Natürlich werden Arbeitsplätze wegfallen, aber es werden auch neue hinzukommen. Die große Crux ist aber, dass eine Reihe von Menschen diesen Rhythmus nicht mithalten können und bei diesem Prozess auf der Strecke bleiben, dass die Ungleichheit zunimmt.“ Gegen Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung sei man in Luxemburg aber besser geschützt als in den anderen OCDE-Ländern: „Wir haben den geringsten Anteil an Routine-Arbeiten.“

Wagener bekundet denn auch Skepsis gegenüber dem Funktionieren einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Luxemburg. Luxemburg sei, anders als Frankreich oder Deutschland, im Ganzen eine Metropolregion, etwa mit Brüssel oder Frankfurt vergleichbar. „Wir stellen in Zeit von 20 Jahren eine Verdopplung auf 400.000 Arbeitsplätze fest. Es ist jetzt schon die Herausforderung Nummer eins, die vorhandenen Arbeitsplätze zu besetzen.“ Laut dem Wirtschaftsexperten trifft es auch nicht zu, dass die Produktivität zunimmt, die Produktivitätszuwächse gingen laut OCDE sogar zurück. Eine Ansicht, der

den Zeitprobleme im Vordergrund stehen. „Es geht darum, die traditionelle Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit den Herausforderungen der Digitalisierung zu verbinden.“ Wenn die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen, besteht für Reding das Risiko, „dass wir in gewisser Weise zum Akkordsystem zurückkehren: Statt des Zurverfügungstellens von Arbeitszeit kämen wir wieder zum Verkauf von Arbeits-„Stücken“, auch wenn das nun intellektuelle „Stücke“ bzw. Dienstleistungen sind.“

Reding sieht in der Digitalisierung einen organisierten Raub - durch die Verarbeitung von Daten, die als Gratisressource dargestellt werden -, begreift sie aber auch als historischen Moment in der Frage der Arbeitszeit. Mit seinen Gewerkschaftskollegen Clement und Thümmel ist er sich einig: „Es steht eine breitgreifende Herabsetzung der Arbeitszeit an.“ So wäre für Reding, „das schöne Bild einer Ökonomie, die auf Partnerschaft und Zusammenarbeit basiert, auch wirklich zu verwirklichen“. Es fragt sich aber, ob das Thema Arbeit in den aktuellen, breit geführten Diskussionen um die „sharing economy“ einen angemessenen Platz findet. Und obwohl Jeremy Rifkin bereits 2005 das „Ende der Arbeit“ durch die Digitalisierung prophezeite, kommt das Thema in dem von ihm begleiteten rezenten Luxemburger Strategiepapier so gut wie nicht vor.

Quellen:

ANLUX, AE-00681, Bericht der großherzoglichen Gendarmerie vom 11.11.1917.

Projet de loi portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie - No 1450, 2.4.1970.

Les cols blancs menacés par la fin du travail. Le monde, 29.10.2016.

www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html

www.dgb.de/schwerpunkt/digitalisierung



Nico Clement vom OGBL keineswegs zustimmen mag: „Es ist äußerst komplex, gerade im Dienstleistungsreich, Produktivität zu messen.“

Für Jean-Claude Reding ist sogar eine weitergehende Diskussion darüber erforderlich, „welche Gesellschaft eigentlich gewollt ist“ - auch von Gewerkschaftsseite, wo oft die dringen-