

Netzwerk

für eine kämpferische und demokratische



Dezember 2009

Verteilung der Arbeit auf alle 35-Stunden-Woche als Schritt zur 30-Stunden-Woche

„Wir fordern die ver.di-Tarifkommission auf, die Arbeitszeit ins Zentrum der tariflichen Auseinandersetzung zu stellen. Konkret heißt dies für die folgende Tarifrunde im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen: mehr Geld, kürzere Arbeitszeiten, keine Öffnungsklauseln. Neben einer deutlichen Lohnerhöhung sollten wir die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich zur Tarifforderung machen“.

Aus der Resolution der Arbeitszeitkonferenz am 11. Oktober 2009 der ver.di-Linken in Dortmund

Fünf Gründe für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich

1. Arbeitsplätze schaffen

Offiziell gibt es in Deutschland im Dezember 2009 3,2 Millionen Erwerbslose. Das Ausmaß der Arbeitslosigkeit ist aber weitaus höher. Hunderttausende sind in irgendwelchen Warteschleifen, 1-Euro-Jobs, Transfergesellschaften oder zwangsverrentet. Hinzu kommen Millionen von Hausfrauen, die eigentlich gerne berufstätig wären. Bei einer Bei einem Heer von 8 bis 9 Millionen erwerbslosen und unterbeschäftigten Menschen und weiteren Stellenvernichtungsplänen müssen Gewerkschaften die Forderung nach radikaler Arbeitszeitverkürzung wieder auf die Tagesordnung setzen. Nur durch eine Umverteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit ist es möglich Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen.

Die Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie wurden vom Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit bis 1992 auf ungefähr eine Million Arbeitsplätze beziffert. Wäre die Erarbeitung des Bruttoinlandsprodukts von 2008 gleichmäßig auf alle 44 Millionen potenziell Erwerbstätige verteilt worden, hätte jede/r nur 28 Stunden in der Woche arbeiten müssen (Berechnung Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik). Die Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten hätte also um mehr als 10 Stunden in der Woche reduziert werden können.

Weil Jugendliche eine berufliche Perspektive brauchen, weil befristet Beschäftigte und unterbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte eine Zukunft brauchen, müssen Millionen Arbeitsplätze ge-

schaffen werden. Die Verkürzung der Wochen- und Lebensarbeitszeit ist dafür ein wichtiges gewerkschaftliches Kampfziel.

Wenn ver.di es weiter versäumt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zum Bestandteil von Tarifaueinandersetzungen zu machen, droht uns Arbeitszeitverlängerung. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind bei ihrer Absicht, die Arbeitszeit unbezahlt zu verlängern bereits sehr weit gekommen. Verbeamtete Kolleginnen und Kollegen arbeiten bis zu 42 Stunden in der Woche. In Bayern gilt beim TV-L eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und 6 Minuten. Und weil jede Arbeitszeitverlängerung in Stellenabbau umgesetzt wird, bedeutet jede Arbeitszeitverlängerung weitere Arbeitsplatzvernichtung und damit Vernichtung von beruflicher Perspektive für Erwerbslose, befristet Beschäftigte und Jugendliche.

2. Gesundheit schützen

Der Arbeitsstress hat in den letzten Jahren enorm zugenommen. Arbeiten bis zum Umfallen. Das ist die Marschrichtung von Unternehmern und Regierung (Rente 67). Mit immer weniger Personal müssen immer höhere Anforderungen bewältigt werden. Gleichzeitig gibt es einen Trend zu ungesunderen Arbeitszeiten. Von 1992 bis 2002 ist die Zahl der Schichtarbeiter um eine Million gestiegen, eine Million mehr arbeiten zu Nachtzeiten und zwei Millionen mehr müssen sonntags arbeiten (Quelle: Stephan Krull, IGM Wolfsburg, Express 10/8). Hinzu kommt, dass sich für viele Beschäftigte die Anfahrtswege zur Arbeit erhöht haben. Das schlägt auf die Gesundheit. So ergab eine Infratest-Umfrage, dass 80% der Erzieherinnen erwarten, dass sie nicht in der Lage sind das gesetzliche Rentenalter in ihrem Beruf zu erreichen. Laut einer aktuellen Untersuchung des DGB gehen in den Bauberufen 68% davon aus, dass sie „unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen nicht bis zur Rente durchhalten“. In den Metallberufen sind es 36%, bei den Datenverarbeitungsberufen 22%.

Je nach Berufen schwankt der Zugang der Erwerbsminderungsrenten bei den Rentenzugängen 2007 von 7 bis 36%. Neben Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sind immer häufiger psychische Störungen wie Depression, Burn-out-Syndrom und Stress die Ursache von Langzeiterkrankungen. Die Wachstumsrate der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen betrug im Zeitraum von 1997 bis 2004 69%. Nicht nur ältere Arbeitnehmer sind davon betroffen. So weist die DAK für die 25-bis 29-Jährigen Männer zwischen 1997 und 2004 eine Zunahme des Krankheitsbildes psychische Erkrankungen von 106% aus. Nach einer Untersuchung geben 60 bis 70% der Betroffenen die Belastung am Arbeitsplatz als Hauptursache ihrer Erkrankung an. Gesundheitsstörungen, die ganz oder teilweise auf die Arbeitsverhältnisse zurückzuführen sind, verursachten bereits im Jahr 1998 Gesundheitskosten von mindestens 28,4 Milliarden Euro. Das war das Ergebnis eines Forschungsprojekts der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Die Forderung nach einem Gesundheitsschutz hatte im Streik der Erziehungs- und Sozialberufe eine mobilisierende Wirkung. Allerdings waren weder die Tarifforderungen zum Gesundheitsschutz und erst recht nicht das Ergebnis eine konkrete Verbesserung. Der beste Gesundheitsschutz ist eine radikale Arbeitszeitverkürzung. Um weitere Arbeitszeitverdichtung zu stoppen ist nicht nur der volle Personalausgleich sondern auch eine tarifliche Personalbemessung, sprich eine tariflich garantierte Mindestbesetzung durchzusetzen.

3. Produktivitätsfortschritt gehört den Beschäftigten

Die Produktivität ist in Deutschland von 1992 bis 2008 pro Beschäftigten um 100% und pro Arbeitsstunde um 30% gestiegen. Preisbereinigt ist das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland von 1991 bis 2007 um 27,6% auf 2.423 Milliarden gestiegen. Die Reallöhne sind in dieser Zeit um 6% gesunken, die Gewinne um 100% auf 642 Milliarden gestiegen. Den Zuwachs bei der Produktivität und beim Wachstum haben sich vor allem die Unternehmer eingesackt. bzw. der Staat durch Sparmaßnahmen auf Kosten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Die Nettolohnquote, der Anteil des verfügbaren Einkommens der abhängig Beschäftigten am Volkseinkommen, ist 2008 unter 40% gesunken. Das ist der niedrigste Wert in der Nachkriegsgeschichte. Die höhere Produktivität und das erhöhte Sozialprodukt ist einzig und allein durch die Arbeit der abhängig Beschäftigten entstanden und muss ihnen auch zugute kommen.

4. „Mehr Zeit zum Leben, Lieben Lachen“

Wir brauchen kürzere Arbeitszeiten, damit wir mehr Freizeit haben. Wir brauchen mehr Freizeit für die Erholung von der Arbeit, Zeit für PartnerInnen, Kinder, Freundschaften, Zeit für Sport, Teilhabe am kulturellen und politischen Leben. Kürzere Arbeitszeiten sind Grundvoraussetzung für die Selbstentfaltung der Menschen, für zwischenmenschliche Beziehungen und ein enorm wichtiger Beitrag im Kampf gegen die Diskriminierung der Frauen. Der Slogan der IGM aus den 80er Jahren „mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ hat aufgrund der Hektik an Brisanz nicht verloren sondern gewonnen.

5. Spaltung zwischen Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und Vollbeschäftigten überwinden

Während das Heer derjenigen, die null Stunden arbeiten oder unterbeschäftigt sind immer größer wird, wird für andere der Arbeitstag immer länger. Je mehr Menschen in die Arbeitslosigkeit geschickt werden, desto eher können für die Noch-Beschäftigten die Arbeitszeiten verlängert und die Löhne gesenkt werden. Arbeitslosigkeit und Hartz IV dienen zur Einschüchterung und als Druckmittel auf die Löhne und für längere Arbeitszeiten. So war laut einer EU-Studie die tatsächliche geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland im Jahr 2008 bei den Vollzeitbeschäftigten mit 41,8 Stunden auf dem Niveau der EU-Länder mit den höchsten Wochenarbeitszeiten: Rumänien, Österreich und Tschechien. Niedrige Löhne zwingen länger zu arbeiten, sprich Überstunden zu machen oder einen Zweitjob anzunehmen. Der Kampf für Arbeitszeitverkürzung und höhere Löhne liegt deshalb im gemeinsamen Interesse aller Lohnabhängigen, ob mit oder ohne Job.

Fünf Argumente und Gegenargumente zur Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst

1. Die Beschäftigten wollen gar keine kürzere Arbeitszeit

Nach einer repräsentativen Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung von 2008 wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland eine Arbeitszeit von 34,5 Stunden. Unterbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte mit 26 Stunden und weniger wollen eine Arbeitszeitverlängerung und Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von bis zu 43 Wochenstunden wollen ebenfalls mehrheitlich nur 34,5 Stunden arbeiten. „sollten alle Beschäftigten ihren Wünschen nachgehen, dann könnten mehr als 2,4 Millionen neuer Jobs entstehen“, folgern die DIW-Wissenschaftler.

Obwohl die Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung seit den 90er Jahren eine Abfuhr erteilen, kam aus Gewerkschaftsgliederungen immer wieder die Forderung nach kürzerer Arbeitszeit auf. Bereits auf dem ver.di-Gründungskongress 2001 wurde ein Antrag für eine arbeitszeitpolitische Initiative (Antrag 02) und die „35-Stunden-Woche als gesellschaftliches Reformprojekt zur Beschäftigungssicherung, zur Humanisierung der Arbeitsgestaltung und als Grundlage für eine Neuverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern“ beschlossen.

Beim ver.di-Kongress 2003 in Berlin lagen insgesamt 18 Anträge vor, die Arbeitszeitverkürzung mit vollen Lohnausgleich forderten. Von diesen 18 Anträgen forderten sechs explizit die

35-Stunden-Woche und fünf die 30-Stunden-Woche. Ein Antrag der Bundesarbeiterinnenkonferenz forderte die 35-Stunden-Woche in der nächsten Tarifrunde. Beschlossen wurde schließlich: „Als Ziel ist die regelmäßige Arbeitszeit mit einheitlich 35-Stunden ohne Kürzung der Einkommen anzustreben.“ (B452).

Im Jahr 2003 machte ver.di eine Umfrage zur Arbeitszeit, an der sich 25.000 Mitglieder beteiligten. Ergebnis: 73% der ver.di-Mitglieder sind gegen Arbeitszeitverlängerung ohne Entgelt-erhöhung und 52% wollen die 35-Stunden-Woche.

Im Streik bei den Kommunen und Ländern zur Abwehr der 40-Stunden-Woche im Jahr 2006 betrachteten die Streikenden es als Schwäche, dass der Forderung der Arbeitgeber keine Forderung nach Arbeitszeitverkürzung entgegengesetzt wurde und ein „Kompromiss“ vor diesem Hintergrund von vornerein die Aufgabe der 38,5-Stunden-Woche bedeutete. Im Bezirk Stuttgart wurde damals bei einer Funktionärskonferenz gefordert, eine Gegenforderung nach Arbeitszeitverkürzung (37 – oder 35-Stunden-Woche) aufzustellen. Das wurde von der Landesebene mit der Begründung abgelehnt, dass man damit die Urabstimmung verlieren würde.

Auch 2007 gab es beim ver.di-Bundeskongress mehrere Anträge zur Arbeitszeitverkürzung. Der Landesbezirk Baden Württemberg forderte eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel „zunächst die 35-Stunden-Woche zu erreichen. Der ver.di-Bezirk München hat bei der Aufstellung der Forderung zur Tarifrunde 2008 die Forderung nach der 35-Stunden-Woche als Gegenforderung zur 40-Stunden-Woche erhoben.

Aus vielen Kliniken und anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird berichtet, dass Kolleginnen und Kollegen, die es sich irgendwie finanziell leisten können, ihre Arbeitszeit reduzieren, um dem gestiegenen Arbeitsdruck ein Stück weit zu entkommen. Sie nehmen dafür sogar Lohnneinbußen in Kauf. Wir sind gegen Lohnneinbußen und wir sind der Meinung, dass auch diejenigen Arbeitszeitverkürzung brauchen, die sich Lohnverlust nicht leisten können.

2. Im Jahr 2006 haben wir neun Wochen gestreikt und am Ende stand die Arbeitszeitverlängerung auf 39 Wochenstunden. Wie sollen wir jetzt eine Arbeitszeitverkürzung erreichen?

Die Arbeitszeitverlängerungen der letzten Jahre im öffentlichen Dienst sind hausgemachte Niederlagen, für die die ver.di-Führung verantwortlich ist. Die Aufgabe des Kampfes nach Arbeitszeitverkürzung in den 90er Jahren hat dazu geführt, dass Unternehmer und Regierung ihre Offensive für Arbeitszeitverlängerung gestartet haben. Diese Offensive wurde von den Gewerkschaften kampflos hingenommen. Das Ergebnis ist die Rente mit 67 und Arbeitszeiten von bis zu 42 Wochenstunden bei den verbeamteten Kolleginnen.

Das schlimmste ist, dass die Gewerkschaftsführung sogar bei der Verlängerung der Arbeitszeit mitgemacht haben. Mit dem Spartentarifvertrag Nahverkehr wurden z.B. in NRW den Arbeitgebern 11 freie Tage und 4 Tage Zusatzurlaub für Nachtschicht hinterhergeschmissen. Die AZV-Tage des BAT wurden ebenfalls kampflos geopfert.

Als die Länder 2004 die Arbeitszeit kündigten und für Neueingestellte die Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöhten, ließ ver.di das einfach laufen. Im Februar 2005 wurde dann ohne jegliche Einbeziehung der Mitgliedschaft der TvöD abgeschlossen und der Mitgliedschaft als „Jahrhundertwerk“ und „Meilenstein in der Tarifgeschichte verkauft“. Doch in Wirklichkeit ist der TvöD ein Tarifvertrag zur massiven Absenkung des Lohnniveaus und zur Arbeitszeitverlängerung. Die Arbeitszeit der Beschäftigten des Bundes West wurde auf 39 Wochenstunden erhöht. Den Kommunen wurde folgende Öffnungsklausel zugestanden: „Im Tarifgebiet West können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern. In der sogenannten Meistbegünstigungsklausel wurde festgelegt, dass eine Arbeitszeitverlängerung in den

Kommunen eines Bundeslandes auch auf die anderen Länder übertragen werden darf. Damit nicht genug, erhielten die Kommunen auf Landesbezirksebene einen Monat nach Inkrafttreten des TvöD ein Kündigungsrecht mit einmonatiger Kündigungszeit für die Arbeitszeitregelung. Und logischerweise nahmen die Arbeitgeber diese auf dem Silbertablett servierten Möglichkeiten in Anspruch, kündigten die Arbeitszeitregelung und forderten die 40-Stunden-Woche.

Die KrankenpflegerInnen, Müllwerker und Erzieherinnen waren gegen die Arbeitszeitverlängerung durch den TvöD. Ver.di war gezwungen gegen den Versuch der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verlängern einen Streik zu organisieren. Die Streikbereitschaft zur Abwehr der 40-Stunden-Woche war überwältigend. Die ver.di-Führung hatte aber keine Streikstrategie zur Verteidigung der 38,5-Stunden-Woche. In Hamburg kam es bereits nach zwei Wochen Streik zu einem Abschluss mit Arbeitszeitverlängerung, der in der Urabstimmung von 58% der Mitglieder abgelehnt wurde. Dann scherte Niedersachsen mit einem Abschluss zur verlängerten Arbeitszeit aus. Allein auf sich gestellt, waren die übrigen Streikgebiete nicht in der Lage die 38,5-Stunden-Woche zu halten. Die Landesbeschäftigten, die gleichzeitig im Streik für das demotivierende Ziel Übernahme TvöD im Streik waren, wurden isoliert. Von 4 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und 1,5 Millionen ver.di-Mitgliedern waren nur 41.000 Kolleginnen und Kollegen zum Streik aufgerufen und sie auch nicht durchgehend. Deshalb endete der Streik 2006 mit einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden und bei den Ländern mit einer Arbeitszeit von bis zu 40,1 Wochenstunden (Bayern) und der Spaltung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in verschiedene Wochenarbeitszeiten.

Nach Meinung des Netzwerks für eine kämpferische und demokratische ver.di war diese Niederlage vermeidbar. Hätte die ver.di-Führung die Verhandlungen zum TvöD Ende 2004 für gescheitert erklärt, die Gehaltstarifverträge zum 31.01.05 gekündigt, eine offensive Lohnforderung und die Wiederinkraftsetzung der Arbeitszeitregelung des BAT in allen Bundesländern oder sogar eine Arbeitszeitverkürzung gefordert, dann hätten alle Beschäftigten von Bund, Ländern und Kommunen 2005 gemeinsam streiken können. TvöD/TVL und die damit verbundene Arbeitszeitverlängerung hätten verhindert und das Aufbrechen der Tarifeinheit von Bund, Ländern und Kommunen hätte verhindert werden können. Auch mit einer entschlossenen Streikstrategie von ganz ver.di hätte die Arbeitgeberprovokation zur Arbeitszeitverlängerung 2006 zurückgeschlagen werden können. Aber von Funktionären, die den Arbeitgebern Öffnungsklauseln zur 40-Stunden-Woche anbieten, können wir nicht erwarten, dass sie die 38,5-Stunden-Woche mit Streik verteidigen, geschweige denn sich an die Spitze des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung stellen. Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung muss deshalb verbunden werden, mit dem Kampf um einen Kurswechsel in ver.di und dem Aufbau einer neuen Führung. Wir brauchen die Kontrolle über unsere Gewerkschaft. Kämpferische Kolleginnen und Kollegen müssen sich in den Betrieben zusammenschließen, sich überregional und bundesweit vernetzen. Wir brauchen eine starke innergewerkschaftliche Opposition.

3. Arbeitszeitverkürzung bedeutet nur noch mehr Stress

Die Arbeitgeber nutzen alle Möglichkeiten zur Arbeitsverdichtung. Jede Arbeitszeitverlängerung wurde bisher 1 : 1 in Stellenabbau umgewandelt. Nur wenn die Arbeitszeitverkürzung in ganz kleinen Schritten erfolgt, ist es möglich keine Neueinstellungen vorzunehmen und den Druck auf die Belegschaft weiter zu erhöhen. Damit die Arbeitszeitverkürzung Stellen schafft muss sie in großen Schritten erfolgen und mit einem überprüfbaren vollen Personalausgleich verbunden werden. In vielen Bereichen reicht ein Personalausgleich heutzutage nicht mehr aus. Es müssen zusätzlich Stellen geschaffen werden um die Arbeitsbelastung zurückzufahren, das Durcharbeiten in den Pausen zu stoppen und qualitativ gute und zufriedenstellende Arbeit zu leisten. Die beste Absicherung für einen Personalausgleich und eine ausreichende Personaldecke wären branchen- bzw. bereichsspezifische Tarifverträge zur Personalbemessung.

4. Arbeitszeitverkürzung bedeutet, dass wir weniger Lohnerhöhung bekommen

Leider ist es so, dass die Gewerkschaftsführung so tut, als ob die Forderung und das was man durchsetzt sich an gesamtwirtschaftlichen Zahlen orientiert. Als Zahlen wurden dafür in der Vergangenheit Inflationsrate, Produktivitätszuwachs und Umverteilungskomponente herangezogen. Dies ist eine schematische Herangehensweise und hat mit der Realität nichts zu tun, eher damit die Forderungen der Basis von vornerein zu begrenzen. Obendrein hat sich die Gewerkschaftsführung an diese Formel in der Vergangenheit letztlich weder bei der Forderung noch bei der Durchsetzung gehalten. Sonst hätte es im öffentlichen Dienst seit den 90er Jahren nicht ständig Reallohnabbau und den TVöD/TVL gegeben.

Interessanterweise hat die Gewerkschaftsführung die Umverteilungskomponente inzwischen aus ihren Orientierungspunkten gestrichen. Fakt ist, dass noch nicht mal der sogenannte verteilungsneutrale Spielraum in den letzten Jahren ausgeschöpft wurde.

Mit dem TVöD/TVL und der Arbeitszeitverlängerung im öffentlichen Dienst wurden die Löhne in den letzten Jahren massiv abgesenkt. Es gibt also einen riesigen Nachholbedarf. Davon will die ver.di-Führung aber nichts wissen. Im Aufschwung wurde uns gesagt, hohe Lohnforderungen seien nicht durchsetzbar, die erkämpften Standards des BAT wären nicht mehr modern. In der Krise übernimmt die ver.di-Führung das Argument der leeren Kassen. „Tarifpolitik ist Realpolitik. Mit dem was wir fordern, bewegen wir uns nicht im luftleeren Raum, sondern in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realität“. So heißt es im Tarifinfo Nr. 1 des ver.di-Tarifsekretariats. In der Bundestarifkommission soll Frank Bsirske von einer Forderung von 3% geredet haben. Gegen diese Verzichtspolitik müssen wir innergewerkschaftlichen Widerstand aufbauen.

Wir erinnern daran, dass die IGM 1984 nicht nur die 35-Stunden-Woche, sprich 5 Stunden weniger Arbeitszeit, sondern auch noch 3,5% mehr Lohn gefordert. Erreicht wurde im ersten Schritt die 38,5-Stunden-Woche und 2% mehr Lohn bzw. eine Erhöhung des Stundenlohns um 5,9% (Laufzeit 1 Jahr!)

Wir haben die Krise nicht verursacht. Deshalb sind wir auch nicht bereit sie zu bezahlen. Wenn hunderte von Milliarden Euro zur Verfügung stehen, um Banken vor der Pleite zu retten, dann ist auch das Geld da um Kommunen und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor der Pleite zu retten. Wenn wir uns den gesellschaftlichen Reichtum nicht durch eine offensive Tarifrunde holen, verschaffen wir dem Staat den Spielraum zur weiteren Umverteilung an die Reichen. Dann gibt es noch mehr Steuergeschenke an Unternehmer, Aktionäre, Einkommensmillionäre und Vermögensmilliardäre. Mit ihren aktuellen Steuerplänen der Merkel/Westerwelle-Regierung zeigen das.

5. Die Beschäftigten sind skeptisch überhaupt etwas durchzusetzen

Die Stimmung in den Belegschaften ist einerseits geprägt von einem enormen Unmut über zu wenig Lohn, zu hohe Arbeitszeiten und zu hohem Arbeitsdruck. Gleichzeitig gibt es mangelndes Selbstvertrauen in die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit. Dies ist Folge der von der ver.di-Führung eingebrockten wiederholten Niederlagen. Vor allem der TVöD/TVL lastet wie ein Albtraum in den Köpfen der Beschäftigten. Von einer Gewerkschaftsführung, die im Aufschwung einen Absenkungstarifvertrag mit der Option Rückkehr zur 40-Stunden-Woche unterschreibt, wird zu recht nicht erwartet, dass sie in der Krise in die Offensive geht. Deshalb werden viele Kolleginnen und Kollegen hohe Forderungen als nicht realistisch betrachten. Sie beziehen die bremsende Rolle des ver.di-Vorstands, des Apparats und der Bundestarifkommission mit ein. Viele Aktivisten ziehen aus der Skepsis der Mitglieder und Nichtmitglieder in die Politik der ver.di-Führung die falsche Schlussfolgerung, dass die Belegschaften nicht mobilisierbar wären und glauben deshalb, dass man objektiv nicht die Kraft habe, viel durchzusetzen.

Entscheidend in den heutigen Auseinandersetzungen ist allerdings das verloren gegangene Vertrauen in die Kampffähigkeit der Gewerkschaften wieder herzustellen. Überall, wo Gewerkschaften Entschlossenheit gezeigt haben, hatten sie die nicht nur in den Belegschaften eine große Unterstützung, sondern in der Gesellschaft insgesamt. Der ErzieherInnenstreik ist dafür das jüngste Beispiel.

1984 gab es eine Emnid-Umfrage, nach der nur 27% der Arbeitnehmer die Forderung nach der 35-Stunden-Woche für richtig hielten. Einen Streik zur Durchsetzung der Forderung hielten sogar nur 20% für richtig. Selbst unter Gewerkschaftsmitgliedern waren nach dieser Umfrage 49% gegen einen Streik für die 35-Stunden-Woche. Die Stimmung war damals geprägt von einigen Niederlagen. Kohl war zwei Jahre zuvor Kanzler geworden. Es hatte die ersten harte Einschnitte ins soziale Netz gegeben. In der Metallindustrie gab es eine Überproduktionskrise. Es gab eine große Verunsicherung in der Bevölkerung. Diese Verunsicherung wurde von den herrschenden genutzt für eine massive Kampagne gegen die 35-Stunden-Woche und einer Ablenkung durch eine Vorruhestandsregelung. Trotzdem gewann die IGM im April 1984 die Urabstimmung für Streik. Und im Streik entfaltete sich eine ungeheure Dynamik und Politisierung. Das ging so weit, dass Belegschaften, die ausgesperrt wurden ihre Betriebe besetzten. Schließlich wurde der Streik gewonnen. Nach sieben Wochen Streik in der Metall und 16 Wochen in der Druckindustrie war das Tabu 40-Stunden-Woche gebrochen. Der Tarifabschluss 1984 war der Pilotabschluss für Arbeitszeitverkürzungen in anderen Branchen. Auch im öffentlichen Dienst stellte er die Weichen dafür, dass die Arbeitszeit in Stufen bis 1.4.1990 auf 38,5 Stunden reduziert wurde.

Entscheidend für den Erfolg 1984 war die Entschlossenheit der IGM und Druckergewerkschaft, mit der die Auseinandersetzung in den Betrieben und in der Gesellschaft insgesamt geführt wird. Und diese Entschlossenheit war das Ergebnis des innergewerkschaftlichen Kampfes in dem sich die Basis gegen den IGM-Vorstand, der den Kampf um Arbeitszeitverkürzung immer wieder auf die lange Bank schob, durchgesetzt hatte. An diesem Beispiel gilt es anzuknüpfen. Als die MetallerInnen und Drucker für die 35-Stunden-Woche gekämpft haben, gab es in Westdeutschland 2 Millionen Erwerbslose. Heute gibt es offiziell fast doppelt so viele. Die Notwendigkeit der radikalen Arbeitszeitverkürzung ist deshalb heute umso wichtiger.