

## Forum 2:

### Arbeiten ohne Ende? Work-Life-Balance – Wem gehört die Zeit?

#### **Berichterstattung: Jochen Markett**

Ein schwieriger Patient liegt in der Klinik der IG Metall. Er liegt dort schon eine ganze Weile, mindestens seit Mitte der 90er Jahre. Der Patient heißt „Entgrenzte Arbeitszeit“. Die Diagnose ist bereits gestellt: Der Patient ist ausgefuhrt. „Arbeiten ohne Ende“ in vielen Betrieben hat ihn krank gemacht. „Wir haben die richtige Diagnose, wissen aber noch nicht, wie die Therapie aussieht“, sagt Klaus Peters vom Institut für Autonomieforschung in Köln. In Forum 2 mit dem Thema „Arbeiten ohne Ende? Wem gehört die Zeit?“ nahmen 60 Gewerkschaftler die Lage des Patienten genauer unter die Lupe und suchten nach Heilmethoden. Und sie fanden Rezepte, die sie dem Patienten verschreiben wollen.

Die wichtigsten sind:

1. Die Gewerkschaften müssen die Definitonsmacht über das Thema „Arbeitszeit“ zurückerobern.
2. Die bereits gestartete Initiative „Arbeiten ohne Ende?“ muss verbreitert und in den Belegschaften bekannt gemacht werden. Die Problematik soll jedem einzelnen Angestellten individuell nähergebracht werden.
3. Zu diesem Zweck soll das Thema an andere Felder angebunden werden, vor allem an die Gesundheitsförderung (Stichwort: Burn-Out-Syndrom) und die Tarifpolitik (Stichworte: Sabathicals und Freizeitentnahme)
4. Eine stärkere Vernetzung zwischen den Betrieben muss hergestellt werden, damit die besten Lösungsbeispiele aus der Praxis überall bekannt werden.

Die Teilnehmer erzielten über diese Ergebnisse eine große Einstimmigkeit. Bereits bei den Impulsreferaten hatte sich gezeigt, dass sich die Gewerkschaftler bei der Diagnose des Problems weitgehend einig sind. So hatte Dieter Sauer vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München zu Beginn festgestellt, dass die Gewerkschaften beim Thema Arbeitszeit in die Defensive geraten sind. Das liege aber, so Sauer, nicht etwa an einer schlechten Politik der Gewerkschaften, sondern daran, dass sich in der Wirtschaft Grundlegendes gewandelt hat, vor allem in vier Bereichen:

1. **Das Verhältnis zwischen Produzent und Absatzmarkt hat sich umgedreht** – früher war der Markt angebotsorientiert, es wurde erst produziert und dann auf den Markt gegangen; heute herrscht Nachfrageorientierung, der Markt bestimmt, was im Unternehmen passiert

2. **Das Verhältnis zwischen Real- und Finanzkapital hat sich gewandelt** - Unternehmen werden zunehmend von den Anlagestrategien des Finanzkapitals dominiert
3. **Der Markt ist ins Unternehmen hineingeholt worden** – das Verhältnis der Beschäftigten eines Unternehmens hat sich zu einer Kunden- und Konkurrentenbeziehung entwickelt
4. **Das Individuum ist zum produktiven Faktor im Unternehmen geworden** – heute ist der ganze Mensch Objekt von unternehmerischen Strategien, seine Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit ist gefragt. Das führt zu höheren Anforderungen an die Selbstorganisation und auch zu einer Vermischung von Arbeits- und Freizeit

Diese Entwicklung hat zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit geführt. Der einzelne Angestellte hat heute wesentlich mehr Freiheit bei der Einteilung seiner Arbeitszeit. Sauer erklärte, dass diese neuen Anforderungen sehr unterschiedlich aufgenommen werden. Für viele gebe es „Mehr Druck **durch** mehr Freiheit“. Für andere gelte eher der Slogan „Mehr Druck **und** mehr Freiheit“. Sie würden eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit feststellen und darauf auch nicht mehr verzichten wollen. Entgrenzte Arbeit hat zwiespältige Folgen und wird auch so wahrgenommen.. „Das ist das Dilemma der Gewerkschaften“, so Sauer.

Klaus Peters hat denn auch festgestellt, dass auf diesem Feld in den vergangenen Jahren viel analysiert worden ist. Doch bei den Handlungsvorgaben herrscht eine große Ratlosigkeit bei Angestellten und Gewerkschaften. Die Therapie des Patienten „Entgrenzte Arbeitszeit“ sei ein „wahnsinnig schweres Problem“. Ratlos mache vor allem, dass

1. das alte Gewerkschaftsthema „Neue Selbstständigkeit der Angestellten“ von den Arbeitgebern besetzt und zum Motor für Leistungsdruck geworden ist und
2. der Arbeitgeber aus der Konfrontation verschwunden und an dessen Stelle der eigene Kollege getreten ist, der von sich aus länger arbeitet.

Er plädierte dafür, dass Gewerkschaften und Betriebsräte einen Prozess fördern, in dem sich die Menschen über diese neuen Probleme besser verständigen.

Friedrich Pflighar, Betriebsrat von DaimlerChrysler, berichtete aus der Praxis, dass er teilweise gegen die eigene Belegschaft handelt, wenn er für kürzere Arbeitszeiten beziehungsweise für die Einhaltung der vereinbarten Zeiten eintritt. Trotz einiger Widerstände ließ sich der Betriebsrat nicht von seiner Linie abbringen und führte im Jahr 2000 eine Untersuchung zur Arbeitszeit im Nutzfahrzeug-Betrieb in Möhringen durch. Dabei wurden 750.000 verfallene Überstunden nachgewiesen, ein Potential von 500 Arbeitsplätzen. Der

Betriebsrat klagte vor dem Arbeitsgericht auf die Einhaltung der Betriebsvereinbarung über eine 35-Stunden-Woche – und gewann in zweiter Instanz.

Die IG Metall begegnet dem neuen Phänomen der Selbstaussbeutung seit 1999 mit der Kampagne „Arbeiten ohne Ende?“ Hans-Joachim Weis vom Ressort Angestellte präsentierte eine CD-Rom mit dem Titel „Wem gehört die Zeit? Anstiftung zum Umdenken“ (sie ist für 7,80 Euro plus Porto bei der IG Metall, Ressort Angestellte, erhältlich). Die Software soll helfen, sich mit dem Problem „Arbeitszeit“ auseinanderzusetzen und nach Alternativen zu suchen. Sie wählt dabei bewusst einen subjektiven Zugang zu dem Thema. In den vier Kapiteln „Gesundheit“, „Arbeit“, „Beziehung“ und „Persönlichkeit“ kann jeder Beschäftigte für sich auswählen, welche Aspekte des Themas ihn am ehesten betreffen. Diese Herangehensweise hält Moderatorin Christiane Benner für wesentlich sinnvoller, als immer wieder mit erhobenem Zeigefinger zu schimpfen: „Man muss denen doch mal klarmachen, dass ...!“

In Kleingruppen diskutierten die Teilnehmer anschließend die Thesen der Impulsreferate. Dabei bestätigten sie Klaus Peters' Eindruck, dass die Ratlosigkeit bei der Arbeitszeitproblematik inzwischen eine Eigendynamik entwickelt hat, die Peters selbst als „hoch gefährlich“ einstufte. „Wir müssen raus aus dem Jammertal“, forderten denn auch die Anwesenden. Die Gewerkschaften sollen sich auf diesem Feld profilieren und ihre bereits gestartete Initiative „Arbeiten ohne Ende?“ ausweiten. Einige Delegierte erbaten Unterstützung bei der Verbreitung des Themas und forderten, mehr Plakate und Infomaterial zu verteilen. Außerdem plädierten sie für einen verbesserten Informationsaustausch. Für wichtig hielten es alle, die Themen in der Kampagne stärker zu verzahnen. Die Arbeitszeitfrage sei untrennbar mit der Gesundheitsförderung und der Tarifpolitik verbunden. Außerdem dürften bereits vereinbarte Schutzrechte nicht aufgegeben werden. „Arbeit muss bezahlt werden. Und Arbeitszeitgesetze müssen eingehalten werden“, sagte Dieter Sauer. Er formulierte außerdem das Ziel, die Auseinandersetzung auf betrieblicher Ebene zuzuspitzen auf die Frage, ob die Vorgaben der Arbeitgeber nicht eine Überforderung darstellen.

Die Forumsteilnehmer forderten den Vorstand auf, die Debatte über „Arbeiten ohne Ende?“ offensiv zu unterstützen. Und Klaus Peters ermunterte dazu, endlich mal eine Politik der offenen Fragen zu machen. Bei IBM sei vor drei Jahren so etwas gelungen mit dem „Monat der Besinnung“. Peters: „Wir müssen in den Betrieben Raum schaffen, um zu fragen: ‚Was ist das Problem? Und wie kommen wir daraus?‘ Wenn wir das schaffen, wäre das eine machtpolitische Intervention in den neuen Herrschaftsräumen.“