

***Zweite Arbeitszeitkonferenz der IG Metall Bremen
am 9.9. 2017***

Impulsreferat:

***„Arbeitszeiten, die zum Leben passen“: Raus aus der Vollzeit
plus Überstunden + Leistungsverdichtung + Flexibilität durch
individuellen Anspruch auf kurze Vollzeit***

Prof. Dr. Rudolf Hickel

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)



Universität Bremen



Tarifrunde 2018

***Motto: Mehr Geld - Mehr Zeit
Mein Leben – Meine Zeit***

Mutige, innovative Neuorientierung

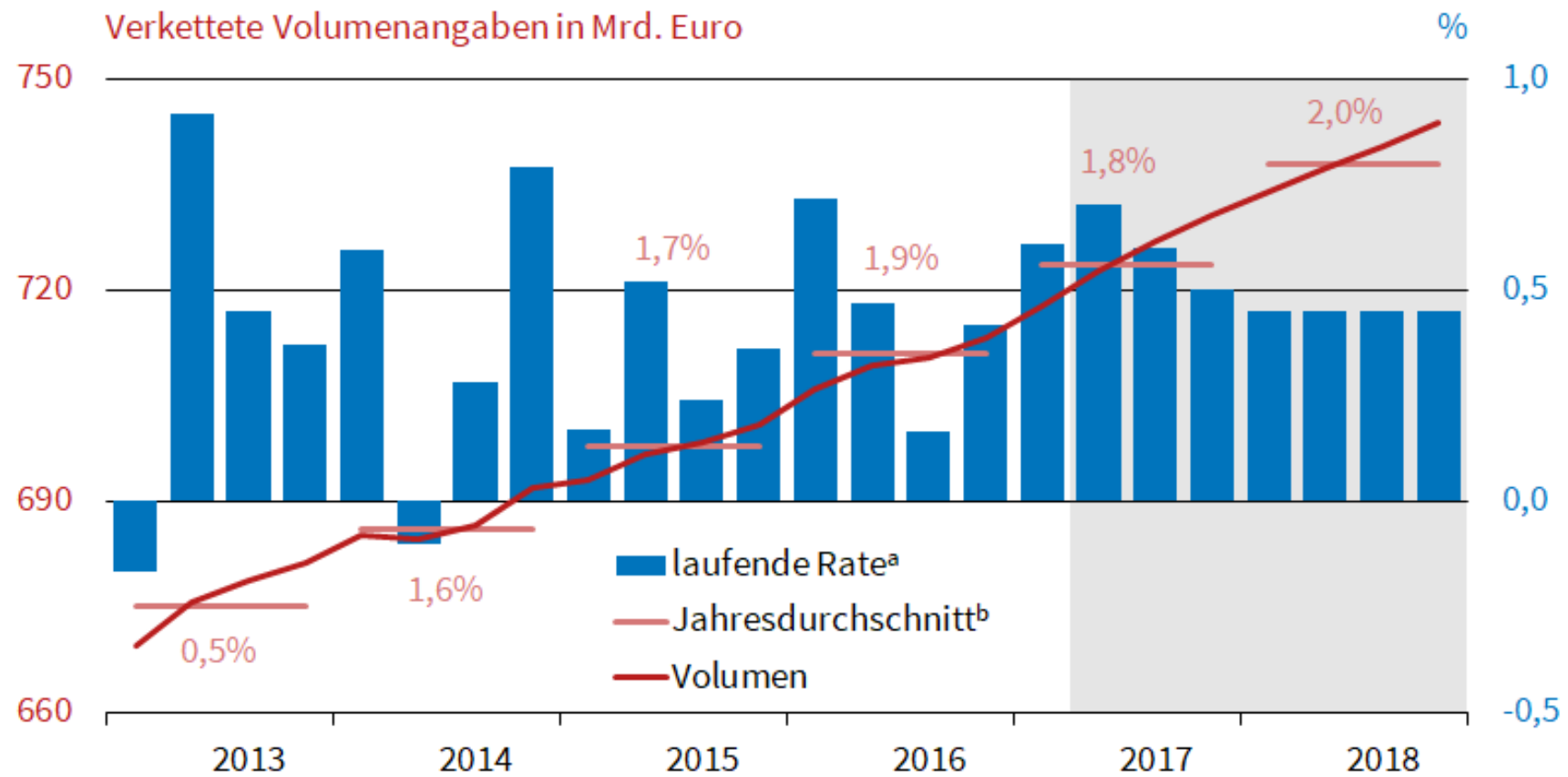
- * Basis **klassische Lohnfindung** zur Teilhabe an der ökonomischen Wertschöpfung + Umverteilung
- * **Neuer Ansatz** zur tarifvertraglich verbindlich geregelten Arbeitszeitverkürzung:
 - **Bilanz der Realität** in den Betrieben (Arbeitshetze, Überstunden, mangelnde Selbstgestaltung gegenüber unternehmerisch bestimmten Flexibilitätsanforderungen).
 - Künftige Wünsche (Präferenzen) bezüglich der Arbeitszeitverkürzung Beschäftigten auf der Basis der **IGMetall-Befragung**.
 - Orientierung: Mehr **gestaltende Souveränität** der reduzierten Arbeitszeit, aber kollektiv durch Tarifverträge abgesichert.

Relevante Rahmenbedingungen und Trends der aktuellen Tarifrunde

1. **Wirtschaftswachstum**, Inflation, Geld- und Finanzpolitik, Krisenpotenziale
Wirtschaftswachstum bis 2%; eher Deflation als Inflation; restriktive Finanzpolitik („Schuldenbremse“), Geldpolitik im Ausnahmezustand (Nullzinspolitik); drohende Finanzmarktkrise
2. Großes Erstaunen in den Medien: In den letzten Jahren sind im Durchschnitt die **Arbeitsentgelte** im Vergleich zum Wirtschaftswachstum langsamer gestiegen.
3. **Spaltung des Arbeitsmarktes** belastet Tarifpolitik: Leiharbeit, Zeitarbeit gegen die Bedürfnisse der Beschäftigten, wachsender Anteil der prekären Beschäftigungsverhältnisse; gesetzliche Mindestlohnpolitik
4. Drohender Schub **neuer „technologischer Arbeitslosigkeit“** vor allem durch Wirtschaft 4.0 (Bill Gates: Verluste an Arbeitsplätzen durch Software)
5. Neoliberale Politik: Globalisierung, Strukturwandel nicht politisch gestaltet, sondern den (monopolisierten) Marktkräften überlassen; Druck auf Mitbestimmung und auf kollektiven Schutz der abhängigen Beschäftigten durch Tarifverträge
6. Tarifbindung der Unternehmen / Beschäftigten ist rückläufig.

Reales Bruttoinlandsprodukt in Deutschland

Saison- und kalenderbereinigter Verlauf



^a Veränderung gegenüber dem Vorquartal in %.

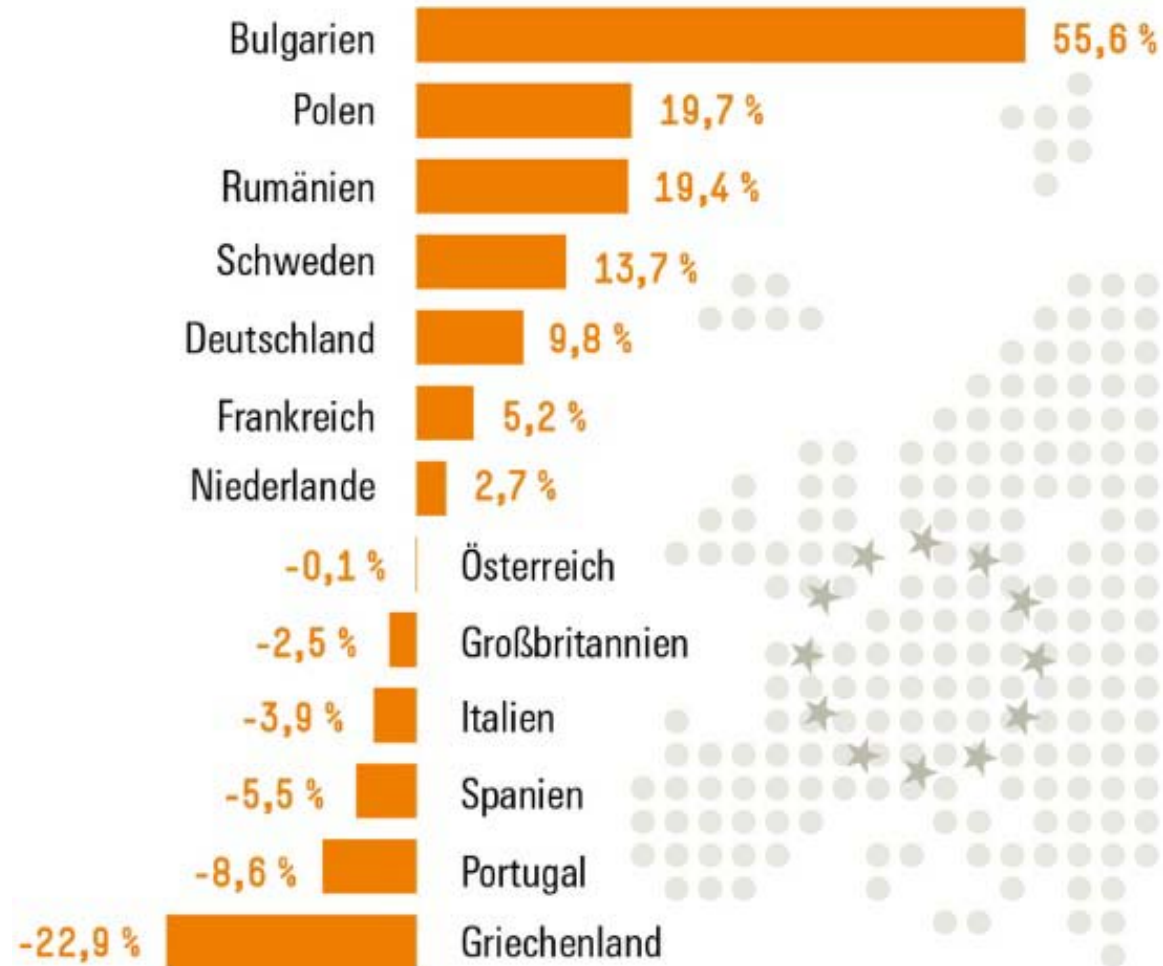
^b Zahlenangaben: Veränderung der Ursprungswerte gegenüber dem Vorjahr.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des ifo Instituts;
 ab 2. Quartal 2017: Prognose des ifo Instituts.

© ifo Institut

Nur in Osteuropa steigen die Löhne kräftig

So haben sich die Reallöhne zwischen 2010 und 2017 entwickelt in ...



Schwerpunkt der Tarifrunde: Allgemeine Entgeltsteigerung

Auch in dieser Tarifrunde wird die künftige Lohnsteigerung entschieden!

Erwartete gesamtwirtschaftliche Eckwerte stehen bei der Lohnformel im Mittelpunkt. Aber auch die spezifische Entwicklung der Elektro- und Metallindustrie wird berücksichtigt.

* Wirtschaftsaufschwung lässt expansive Lohnpolitik zu.

* Beitrag der Lohnpolitik zum Anstieg der Inflationsrate auf Zielwert 2%

Lohnzuwachs = Produktivitätsanstieg + Inflationsausgleich + Umverteilung

- **Produktivitätsanstieg** sichert die Verteilungsneutralität im Gleichschritt mit den Gewinnzuwächsen
- Durch den **Inflationsausgleich** gilt der produktivitätsorientierte Nominallohn: Orientierung an der Zielinflationsrate von 2%
- **Umverteilungskomponente** zum Ausgleich vorangegangener Verteilungsverluste der Beschäftigten (Nachschlag)

Frage zu dieser Tarifrunde: Wird ein Teil der Lohnerhöhung zur Finanzierung der Arbeitszeitverkürzung vorgesehen (Teilverzicht auf vollen Lohnausgleich)?

Neuer Schwerpunkt der Tarifrunde: Bedarfsorientierte Arbeitszeitverkürzung

Das neue Modell der Arbeitszeitverkürzung im Vergleich mit der Begründung der 35-Stunden-Woche:

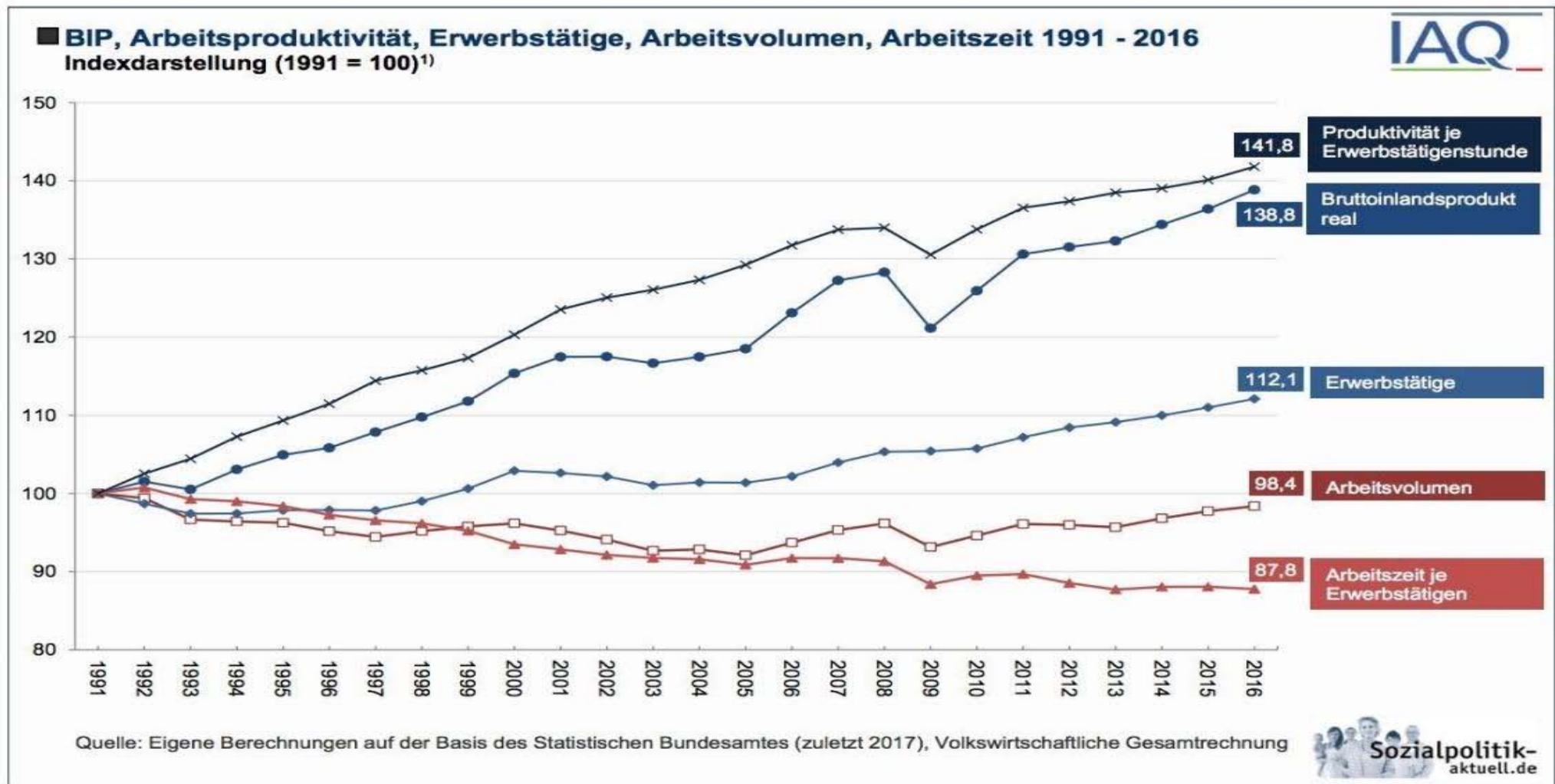
Die Sonne stand für „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“

Nach Streik 1984 Schlichtungsspruch (G. Leber, „mit Leberflecken“): Ab 1985 die 38,5-Stundenwoche, die in zwei Stufen 1995 zur Regelarbeitszeit der 35-Stundenwoche in Westdeutschland führte (derzeit 38 Stunden in Ostdeutschland)

1. Der Kampf um die Kürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit wurde durch eine breite gesellschaftliche Kampagne unterstützt. Politisierung gelungen!
2. Eine gezielte Befragung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie zu den Arbeitszeitwünschen gab es nicht.
3. Die notwendige Arbeitszeitverkürzung wurde auf der Basis gesamtwirtschaftlicher Eckwerte abgeleitet: Wirtschaftswachstum, Arbeitsvolumen und Beschäftigung.

Ausgangspunkt: steigende Arbeitslosigkeit, „jobless growth“, technologische Arbeitslosigkeit

Die Wirtschaftswachstums-Produktivitätsschere



Die 35- Stunden- Formel

Wachstum der Erwerbstätigkeit abhängig vom Wirtschaftswachstum minus Wachstum der Produktivitätszuwächse und der Veränderung der Arbeitszeit

$$w_{ET} = w_y - w_{\text{prod}} - w_{AZ}$$

w = Wachstum, Y = reales Bruttoinlandsprodukt,
Prod. = Arbeitsstundenproduktivität, AZ = Arbeitszeit

$$+ 1\% = +2\% - (+) - 3\% \quad (-) - 2\% \text{ AZV}$$

Beschäftigungsschwelle: Unter den gegebenen Raten zur Produktivität und zur Arbeitszeitverkürzung wächst die Beschäftigung ab 1% Wirtschaftswachstum!

Folgeprobleme und Widersprüche bei der Realisierung der 35-Stundenwoche

- * Das Ziel, einen **vollen Lohnausgleich** durchzusetzen, konnte nicht immer erreicht werden. Orientierung: Normale Lohnerhöhung + Lohnerhöhung zur Kompensation der Einkommensverluste durch die Kürzung der Wochenarbeitszeit. Dies gelang bis 1990 in den Tarifverhandlungen (Problem: Wäre der normale Lohnzuwachs ohne Wochenarbeitszeitverkürzung höher ausgefallen?)
- * **Beschäftigungseffekte** durch Organisations-/Produktivitätsanpassungen reduziert (Schätzungen ungefähr die Hälfte aufgefangen). Zunahme der Arbeitsintensität, Arbeitsdruck, Arbeitshetze
- * Wochenarbeitszeitverkürzung auf 35-Stunden mit Flexibilitätsspanne (37 – 40 Stunden).
- * Vor allem durch die Politik angetrieben (Hartz-Gesetze): Abweichen vom Vollzeit- Normalarbeitsverhältnis
- * Im Widerspruch zu den Zielen der Arbeitszeitverkürzung: Arbeitshetze, Überstunden, abhängig von den Flexibilisierungsabsichten der Unternehmen

Neue Schwerpunktsetzung der tariflichen Arbeitszeitverkürzungspolitik

Das neue Modell der Arbeitszeitverkürzung ist im Vergleich mit der Argumentation zur Einführung der 35-Stunden-Woche durch die Abfrage der Wünsche (Präferenzen) an die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Arbeitszeitgestaltung, fundiert (mikroökonomische Begründung).

Es geht auch darum, die gegenüber der in Tarifverträgen geltenden 3-Wochenstunde die faktisch viel höheren Arbeitszeiten abzubauen.

Die drei Gründe für die 35-Stundenwoche:

- Verhinderung der Arbeitslosigkeit durch die Produktivitäts-Produktionsschere**
- Humanisierung der Arbeitsverhältnisse**
- Lebensqualität durch mehr Freizeit**

Die heutigen Anforderungen an die Wochenarbeitszeitverkürzung:

- * Vollzeit liegt unterhalb der 35-Stundenwoche**
- * Flexible Arbeitszeitgestaltung nach den Bedürfnissen der Beschäftigten**

Veränderte Arbeitszeitwünsche
Von der Blockarbeitszeit zu
individualisierten Arbeitszeit-
phasen



Künftig: **Mutti und Vati haben mehr Zeit für uns – nicht nur am Samstag**



Die individuellen Arbeitszeitwünsche BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017: Methodik – Auswahl

Die IG Metall hat Anfang des Jahres Fragebögen an rund 7000 Betriebe aus Industrie, Handel und Dienstleistungen verschickt, verteilt wurden sie von Betriebsräten und Vertrauensleuten. Zusätzlich gab es auch die Möglichkeit, online teilzunehmen.

Die Standardfassung enthielt 42 Fragen zu Arbeitszeit und sozialpolitischen Themen und erhob außerdem einige soziodemografische Angaben. Beschäftigten mit mobilen Arbeitsplätzen wurden noch einige Zusatzfragen gestellt, die auch für ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt genutzt werden.

Im Vergleich zur Befragung vor vier Jahren nahmen 170.000 Menschen mehr teil. Auch Nichtorganisierte wurden im großen Umfang erreicht: Rund 38 Prozent der Antwortenden haben keinen Mitgliedsausweis der Gewerkschaft.

Jeder Betrieb mit mehr als 20 Teilnehmern erhält eine Auswertung seiner Ergebnisse.

Die Rohdaten bleiben unter Verschluss, die anonymisierten Auswertungen lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmer zu.



ZUFRIEDEN mit den momentanen Arbeitszeiten – die Einflussfaktoren

94%

der Befragten, die zufrieden sind, haben planbare Arbeitszeiten.

90%

der Befragten, die zufrieden sind, können kurzfristig für ein paar Stunden ihre Arbeit unterbrechen.

75%

der Befragten, die zufrieden sind, haben Arbeitszeiten, die ihrer Wunscharbeitszeit in etwa entsprechen.

66%

der Befragten, die zufrieden sind, können ihre Arbeitszeit zeitweise absenken.



UNZUFRIEDEN mit den momentanen Arbeitszeiten – die Einflussfaktoren

62%

der Befragten, die unzufrieden sind, arbeiten gehetzt und unter Zeitdruck.

52%

der Befragten, die unzufrieden sind, haben keine planbaren Arbeitszeiten.

40%

der Befragten, die unzufrieden sind, haben überlange Arbeitszeiten.

38%

der Befragten, die unzufrieden sind, arbeiten regelmäßig am Wochenende (samstags).

Arbeitszeit: Individuelle Selbstbestimmung in der Arbeitswelt – kollektiv-tariflich abgesichert

Heutige Realität: Vollzeit plus Überstunden plus Leistungsverdichtung plus unternehmerisch bestimmter Verfügbarkeit und Flexibilität

Basis sind die Präferenzen der Beschäftigten

* **Selbstbestimmung durch persönliche Wahl von möglichen Arbeitszeitreduktionen**

* **Ausweitung der Zeitsouveränität:** Zeit beispielsweise für Kinder, zu betreuende Pflegefälle, ein Tag weniger in der Woche pendeln, Zeitansparen für Hausbau, Ehrenarbeit, Arbeit für die Zivilgesellschaft, Zeit ansparen für eine Weltreise

„In der Arbeitswelt der Zukunft arbeiten Menschen selbstbestimmt und sicher, um kreativ, gesund und zufrieden zu sein“ (Originalton: Jörg Hofmann)

Kampfansage mit einem „*solidarischen Liberalismus*“ gegen den **Neoliberalismus**: Statt profitwirtschaftliche Flexibilität mit Verlust an Lebensqualität tarifvertraglich-kollektiver Schutz der Freiwahlmöglichkeiten zur Arbeitszeit!

Die neue Arbeits- und Lebensqualität geschützt durch Tarifverträge

* Individuelle Zeitwünsche ermöglichen; Gewinn an Zeitsouveränität

* Individuelle Präferenzen gelten für die Großzahl der Beschäftigten

* Kollektiv abgesicherte Zeitflexibilität innerhalb von Tarifverträgen: Um die Arbeitszeitpräferenzen der abhängig Beschäftigten abzusichern, braucht es kollektiver Regeln (Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit)

Konturen des angestrebten Arbeitszeitmodells:

Individueller Anspruch auf KURZE VOLLZEIT (Vermeidung des Wechsels in die Teilzeitarbeit)

1. Grundsatz: Selbstbestimmte Flexibilität durch die Beschäftigten (Freiheitsrechte für abhängig Beschäftigte tarifvertraglich sichern)

Zeit beispielsweise für: Kinder, zu betreuende Pflegefälle, ein Tag weniger in der Woche pendeln,
Zeitsparen für Hausbau, Ehrenarbeit für die Zivilgesellschaft, für Weltreise

2. Konkrete Forderungen zur Umsetzung

- + Wahlrecht der Beschäftigten, zeitlich begrenzt etwa in die 28-Stundenwoche zu wechseln
- + Wer seine Arbeitszeit verkürzt, hat nach einer bestimmten Zeit (etwa 24 Monate mit der Möglichkeit einer Verlängerung) das Recht auf Rückkehr zur 35-Stundenwoche.
- + Kompletter Entgeltausgleich durch das Unternehmen im Falle existenzieller Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung (Ausstieg für Kinder, Pflege und Schichtarbeit)
- + Auszubildende erhalten vor jeder Prüfung einen freien Tag.

3. Herausforderung: Kollektive Regelung zur Finanzierbarkeit individueller Ansprüche!

Anspruch auf kurze Vollzeit

Individueller Anspruch auf kurze Vollzeit

Entgeltausgleich für bessere Vereinbarkeit:
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Entgeltausgleich für bessere Gesundheit:
Bei besonderen Belastungen und/oder in Schichtarbeit

Gemeinsame Forderung

Bezirkliche Themen

Freistellung vor Prüfungen

Rahmen für mobiles Arbeiten

Perspektive Angleichung Ost

Weitere notwendige Regelungsbereiche

Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen

AZ-Verlängerung im Rahmen der Quote sachlich und zeitlich begrenzen, Einfluss des BRs stärken

Mitbestimmung des BRs für Personalausgleich

Kampagne Mein Leben – Mehr Zeit

Tarifrunde in eine gesellschaftliche Kampagne einbinden

1. Gerechte Bezahlung (Teilhabe an der Wertschöpfung)

2. Individuelle Arbeits- und Lebensanforderungen tariflich sichern (emanzipatorischer Liberalismus): Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Gesellschaftliche Verantwortung für eine solidarische und zukunftsfähige Politik:

- * Gegen Instrumentalisierung der Arbeitslosigkeit, vor allem deren Verhinderung
- * Abbau der Arbeitsmarktsplaltung zu Lasten prekärer Arbeit durch echte Arbeitsmarktreformen
- * Stärkung der Tarifautonomie gegenüber der Kapitalübermacht und allgemeine Tarifbindung zusammen mit dem Ausbau der Mitbestimmung
- * Schaffung eines solidarischen Rentensystems
- * Zukunftsfähige öffentliche Infrastruktur für künftige Generationen sichern
- * Gerechte Steuerlastverteilung zur Finanzierung staatlicher Aufgaben
- * Den Euro stabilisieren und Europa ausbauen

Wirksame Gesellschaftspolitik gegen den Rechtspopulismus und Radikalismus