ZUKUNFT DER SOZIALDEMOKRATIE 13.03.2019 | Kate Bell

Sechs, fünf, vier...

Es ist Zeit für die Vier-Tage-Woche.

Lesen Sie diesen Artikel auch auf Englisch.

Die Zeit ist reif. Wie sehr, das überrascht uns durchaus selbst. Als unsere Generalsekretärin Frances O'Grady im September 2018 auf dem Kongress des Britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC die Vier-Tage-Woche zu einem Gewerkschaftsziel für das 21. Jahrhundert erklärte, wussten wir nicht, welchen Schwung die Idee entwickeln würde.

In dieser Woche gab der britische Schattenkanzler bekannt, dass die Labour Party eine Studie über kürzere Arbeitszeiten in Auftrag gegeben habe. Großes Interesse kommt auch vonseiten der Arbeitgeber, darunter solchen, die bereits eine kürzere Arbeitswoche eingeführt haben, und anderen wie dem Wellcome Trust (einer großen Forschungsinstitution), die aktuell darüber nachdenken.

Warum propagieren die Gewerkschaften diese Idee, und warum gewinnt sie dermaßen an Zugkraft? Zunächst hängt das wohl mit dem wachsenden Potenzial der Digitalisierung und deren Begleiterscheinungen zusammen. Bislang haben es immer nur die möglichen Arbeitsplatzverluste in die Schlagzeilen geschafft. Ein Beispiel ist etwa die Studie von Osborne und Frey, nach der in den USA durch die wachsende Automatisierung 47 Prozent aller Jobs gefährdet seien. Doch die Menschen erkennen nach und nach, dass es in dieser Debatte eigentlich um das Potenzial höherer Produktivität geht. Wenn die Produktivität steigt, gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Vorteile dieses Anstiegs zu nutzen.

Traditionell profitiert die Arbeiterschaft von einer höheren Produktivität unter anderem durch eine Reduzierung der Arbeitszeit. Als 1868 der britische Trades Union Congress gegründet wurde, betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 62 Stunden. Bis heute hat sie sich (einschließlich der Teilzeitarbeitsplätze) fast halbiert, auf etwa 32 Wochenstunden.

Die Debatte um die

Diese Reduzierung geschah nicht zufällig, sie

Arbeitszeit ist nicht nur eine Reaktion auf die Automatisierung. Auch das Verwischen der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit bereitet den Beschäftigten vermehrt Probleme.

war das Ergebnis gewerkschaftlicher Kampagnen. Der sozialistische Pionier Robert Owen hatte die Forderung nach einem Achtstundentag zu Beginn des 19. Jahrhunderts populär gemacht und den Slogan geprägt „Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Erholung, acht Stunden Bettruhe". Im Jahr 1874 setzte nach einer Gewerkschaftskampagne die „Zehnstundenbill" dem Arbeitstag erstmals klare Grenzen, auch wenn das Gesetz mit zehn Stunden hinter der Forderung der Gewerkschaft zurückblieb. Die Mai-Demonstration im Jahr 1890, zu der sich Hunderttausende im Londoner Hyde Park versammelten, thematisierte die Forderung nach einem Achtstundentag. Sie folgte damit dem Aufruf der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu „einer großen internationalen Demonstration, auf dass in allen Ländern und allen Städten an einem vereinbarten Tag die arbeitenden Massen von der staatlichen Obrigkeit die gesetzliche Reduzierung der Arbeitszeit auf acht Stunden fordern sollen".

Auch als sich kurz nach Ende des Ersten Weltkriegs 1919 die Internationale Arbeitsorganisation gründete, ging es im ersten Kongress um Arbeitszeit. In der Präambel wurde ausdrücklich das „Prinzip des Achtstundentags und der 48-Stunden-Woche" genannt (nicht unerwähnt bleiben darf allerdings, dass es eine lange Liste von Ausnahmen gab, unter anderem für ganz Indien).

Die Gewerkschaften haben somit durchaus die Geschichte im Blick, wenn sie darauf verweisen, dass Robotertechnik und künstliche Intelligenz zusätzlichen Wohlstand generieren können. Nach Schätzungen der Beraterfirma PWC wird bis 2030 das Bruttosozialprodukt in Großbritannien dank der Künstlichen Intelligenz um bis zu 10 Prozent zulegen. Das entspricht einer Steigerung um fast 200 Milliarden Pfund oder einer zusätzlichen Kaufkraft von jährlich bis zu 2300 Pfund pro Haushalt. Eine Möglichkeit, den Wohlstand gerechter mit der Arbeiterschaft zu teilen, ist die Herabsetzung der Arbeitszeit – genau, wie es schon im letzten Jahrhundert geschah.

Doch die Debatte um die Arbeitszeit ist nicht nur eine Reaktion auf die Automatisierung. Sie entspringt auch der Erkenntnis, dass ein

Verwischen der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit den Beschäftigten vermehrt Probleme bereitet. In Großbritannien äußert sich das besonders in der Einführung von Null-Stunden-Verträgen, die mittlerweile mehr als 800 000 Menschen betreffen. Diese Verträge sehen keine festen Arbeitszeiten vor, sondern verlangen von den Beschäftigten, dass sie konstant bereitstehen für einen Anruf durch den Arbeitgeber. Bei mehr als der Hälfte der Betroffenen werden Schichten auch mal mit weniger als einem Tag Vorlauf kurzerhand abgesagt.

Dieses Gefühl, „ständig auf Abruf“ zu sein, greift zunehmend auch bei anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um sich. Einer Studie des Chartered Institute of Personnel and Development zufolge kann fast ein Drittel der Beschäftigten wegen des ständigen Kontakts zum Arbeitsplatz in ihrer Freizeit nicht mehr abschalten. Ganz zu schweigen vom enormen Volumen unbezahlter Überstunden, die Beschäftigte bereits leisten; in Großbritannien entsprach diese Mehrarbeit unseren Schätzungen zufolge im letzten Jahr einem Gegenwert von 23 Milliarden Pfund.

Die Arbeitszeit steht jedoch auch deshalb auf der Agenda der Gewerkschaften, weil sie beweisen wollen, dass sie auch heute echte Veränderungen herbeiführen können.

Die Forderung nach einer kürzeren Wochenarbeitszeit steht unserer Ansicht nach auch im Kontext einer wachsenden Debatte über die „Zeitsouveränität“, wie es die Internationale Arbeitsorganisation nennt. Eine im Januar dieses Jahres von einer Arbeitsgruppe veröffentlichte IAO-Studie forderte „anhaltende Bemühungen um die Einführung höchstmöglicher Begrenzungen der Arbeitszeit, daneben Maßnahmen zur Verbesserung der Produktivität sowie Mindestarbeitszeitgarantien, die in punkto Flexibilität echte Wahlmöglichkeiten eröffnen und eine Kontrolle der Arbeitszeitplanung ermöglichen“.

Die Arbeitszeit steht jedoch auch deshalb auf der Agenda der Gewerkschaften, weil sie beweisen wollen, dass sie auch heute echte Veränderungen herbeiführen können. Wir haben den Sieg der IG-Metall erlebt, die für die Beschäftigten in der deutschen Metallindustrie das Recht erstritt, in eine 28-Stunden-Woche zu wechseln. In Frankreich haben die Gewerkschaften entscheidend dazu beigetragen, dass die Beschäftigten nun ein „Recht auf Abschalten“ haben, Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten also verpflichtet sind, bei der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien Rücksicht auf die Ruhe- und Urlaubszeiten sowie das Privatleben ihrer Beschäftigten zu

nehmen. Und auch in Großbritannien konnten Einzelgewerkschaften diverse Siege erringen; ein Beispiel ist die Vereinbarung der Communication Workers Union mit der Royal Mail über eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden ab 2022.

Dass die Fünf-Tage-Woche zum Standard wurde, war kein Zufall, sondern das Ergebnis beharrlicher Kampagnen von Gewerkschaften, die sich für die Forderungen der Beschäftigten nach einem angemessenen Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben stark machten. Im 21. Jahrhundert ist es nun an der Zeit, den nächsten Schritt zu gehen.

Aus dem Englischen von Anne Emmert.



Kate Bell
London

Kate Bell ist für den Britischen Gewerkschaftsdachverband TUC (Trades Union Congress) tätig. Sie leitet den Bereich „Rights, International, Social and Economics". Ihr Ziel ist die Stärkung von Arbeitnehmerrechten, die Verbesserung der Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie die Schaffung eines internationalen Solidaritätsbewusstseins.