



»Die 4-Tage-Woche ist ein Kriseninstrument im Bedarfsfall«

Ein Gespräch mit Matthias Ammer (IG Metall) über Arbeitszeitverkürzung in der aktuellen Tarifrunde und Zeit als neue Währung.

Hallo Matthias, stell Dich doch mal bitte kurz vor!

Mein Name ist Matthias Ammer, ich bin 37 Jahre alt. Ich arbeite seit November 2012 für die IG Metall in Nordhessen. Zunächst als Jugendsekretär, dann als Projektsekretär und seit einem halben Jahr bin ich für Betriebe im östlichen Teil Nordhessens zuständig.

Was waren Deiner Meinung nach die Gründe dafür, dass Gewerkschaften den »Kampf um Zeit« für so lange Zeit einstellten? Und was hat sich verändert, dass die Arbeitszeitfrage wieder in den Fokus gewerkschaftlicher Tarifpolitik gerückt ist?

Gewerkschaften waren in den letzten 2-3 Jahrzehnten in der arbeitszeitpolitischen Defensive. In den 1990er Jahren ging es in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit nahezu ausschließlich um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Damals galt die Devise »Hauptsache Arbeit« oder »Sozial ist, was Arbeit schafft« – diese Haltung war tief in das Bewusstsein der Beschäftigten eingegraben. In Zeiten von (drohender) Massenarbeitslosigkeit wagte sich niemand eine Arbeitszeitverkürzung zu fordern (obwohl es objektiv sinnvoll gewesen wäre). Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust war omnipräsent; Gewerkschaften galten als aussterbende Dinosaurier.

Für die IG Metall war die verlorene Auseinandersetzung um die 35 Stunden Woche im Osten im Jahr 2003 ein einschneidendes Erlebnis. Arbeitszeitverkürzung war als Thema danach lange Zeit nur noch theoretischer Natur. Außerdem wurden mit dem Pforzheimer

Abkommen leichter Abweichungen vom Flächentarifvertrag möglich. Nicht zuletzt schuf das Aufkommen und die Ausweitung von Arbeitszeitkonten (Flexibilisierung) auf betrieblicher Ebene nackte Tatsachen.

Das änderte sich erst ab 2006 durch eine längere Phase des Wirtschaftsaufschwungs bzw. des Wirtschaftsbooms. Seitdem wandelte sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitskräfteüberangebot zu einem Fachkräftemangel. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, verschwand allmählich als Drohgebärde. Junge, gut qualifizierte Berufseinsteiger – während des Wirtschaftsbooms aufgewachsen – traten selbstbewusster auf, konnten sich den Fachkräftemangel zunutze machen und offensiver ihre Interessen vertreten. Das war zentral für den einsetzenden Wertewandel: Der Fokus verschob sich immer stärker von »mehr Geld« auf »mehr Zeit« – bis zum heutigen Tag. Auch ältere Beschäftigte denken um. Die Altersteilzeit – die einen früheren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit ermöglicht – ist sehr beliebt. Zeit ist die neue Währung.

Es sollte dann aber nochmal gut zehn Jahre dauern, bis 2018 die IG Metall im Zuge der Tarifrunde mit ihrer tarifpolitischen Kernforderung nach »kurzer Vollzeit« für so etwas wie eine »Rückkehr der Arbeitszeitfrage« in die öffentliche Debatte gesorgt hatte. Nach einer harten Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern, unter Nutzung neuer Kampfmethoden (24-Stunden-Streiks), gelang es ihr schließlich auch, die »kurze Vollzeit« tariflich zu vereinbaren.

Magst Du uns mal erläutern, was sich hinter »kurzer Vollzeit« verbirgt und vor allem aber, welche Erfahrungen ihr bei der Umsetzung gemacht habt bzw. welche Resonanz es von den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gab?

Die »kurze Vollzeit« ist die tarifliche Möglichkeit, in einem Zeitraum von bis zu 2 Jahren, vorübergehend seine individuelle Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche abzusenken. Allerdings ohne Entgeltausgleich! Und dieser Punkt hat sich im Nachhinein als entscheidend herausgestellt. Einige Beschäftigte nehmen diese (später zog die Bundesregierung mit einer ähnlichen Regelung zur „Brückenteilzeit“ nach) Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung meist in einer bestimmten Lebensphase wahr (Pflege, Erziehung, Kürzertreten). Viele Beschäftigte nehmen die »kurze Vollzeit« allerdings nicht in Anspruch, weil der Entgeltausgleich fehlt. Nicht alle können sich die, an sich beliebte Regelung leisten: Häuser müssen abbezahlt werden; die Lebenshaltungskosten sind zu hoch. Dagegen hat eine zweite, andere Regelung eingeschlagen wie eine Bombe: die jährliche Wahlmöglichkeit zwischen Geld und Zeit. Eine neu etablierte jährliche Sonderzahlung, kann in freie Tage umgewandelt werden, wenn die Voraussetzungen stimmen (Pflege, Erziehung, Schichtarbeit). Hier entscheiden sich sehr viele Kolleginnen und Kollegen für die Zeit.

In der gegenwärtigen Tarifbewegung fordert die IG Metall eine »4-Tage-Woche«. Wie hat diese Forderung Eingang in den Forderungskatalog erhalten? Wurde sie von der Gewerkschaftsspitze gegen die Mitglieder durchgesetzt?

Im August 2020 schlug Jörg Hofmann, erster Vorsitzender der IG Metall, öffentlichkeitswirksam die 4-Tage-Woche als Instrument der Beschäftigungssicherung vor. Diese konkrete Forderung wurde zwar nicht „klassisch“ an der Basis in den Betrieben entwickelt, allerdings zeigen die letzten groß angelegten Befragungen der IG Metall, dass die Mehrheit der Beschäftigten offen für neue Wege in der

Arbeitszeitpolitik ist und Regelungen wie die 4-Tage-Woche begrüßt.

Ist die »4-Tage-Woche« eine (qualitative) Weiterentwicklung des 2018 eingeschlagenen Weges?

So könnte man es sehen. Die inhaltlichen Übereinstimmungen liegen ja quasi auf der Hand. Allerdings gibt es einen zentralen Unterschied: Während die »kurze Vollzeit« einen individuellen Anspruch auf mehr Arbeitszeit-souveränität darstellt und ein Flexibilisierungsinstrument für den einzelnen Beschäftigten ist, stellt die 4-Tage-Woche eine kollektive Regelung dar, die im Krisenfall für alle angewandt werden soll, um Beschäftigung zu sichern. Insofern muss man hier von einem neuen Instrument der Arbeitszeitverkürzung mit einer anderen Ausrichtung sprechen. Ursprung der Idee nach einer »4-Tage-Woche« ist die Gemengelage aus Corona-Krise, Transformation der Industrie, Digitalisierung und insbesondere der Wandel in der Automobilindustrie. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung soll verhindern, dass in den nächsten Jahren massenhaft Beschäftigung abgebaut wird. Das kleiner werdende Arbeitsvolumen soll unter den Beschäftigten (neu) umverteilt werden, so dass alle etwas weniger haben, aber möglichst keiner ganz leer ausgehen muss.

Wie soll die Umsetzung der »4-Tage-Woche« konkret aussehen?

Die IG Metall schlägt eine 4-Tage-Woche mit teilweisem Lohnausgleich vor – nicht generell für alle, sondern als weitere Wahlmöglichkeit für Betriebe oder einzelne Bereiche des Betriebs, um Beschäftigung zu sichern. Dadurch würde dann ein Tag in der Woche frei – zum Leben oder für Weiterbildung.

Die Arbeitszeit könnte in diesem Fall auf 4 Tage verteilt werden – entweder reduziert auf dann (4 Tage x 7 Stunden) 28 Stunden oder anteilig erhöht auf 32 Stunden (4 Tage x 8 Stunden), um die Entgelteinbußen weiter abzumildern. In Betrieben mit Schichtsystemen würden die 28 bzw. 32 Stunden der 4 Tage Woche, dann auf 5 oder 6 Tage verteilt.

Wie haben die Arbeitgeber auf eure Forderung reagiert?

Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, sprach von „totalem Gift“ und »wirklich gefährlicher« Forderung. Die Arbeitgeber fürchten eine Verteuerung der Arbeit. Sie haben Angst, dass die IG Metall den grundsätzlichen Einstieg in die 32 Stunden Woche mit der langfristigen Etablierung eines vollen Lohnausgleichs vorbereitet.

Die Arbeitgeber starten dagegen einen erneuten Frontalangriff auf die tarifliche Ebene, den Flächentarifvertrag und die IG Metall als Verhandlungspartner. Ginge es nach ihnen, müssten Abweichungen vom Tarifvertrag in wirtschaftlich schwierigen Zeiten (also immer) möglich sein – diese sollten dann die Betriebsparteien (also die Betriebsräte) aushandeln. Durch das hohe Druck- und Drohpotential der Arbeitgeber und die Grenzen des Betriebsrates (kein Streikrecht) würden Tarifverträge somit nach und nach ausgehöhlt. Eine Arbeitszeitverkürzung würde damit unmöglich gemacht. Die Arbeitgeber könnten dagegen ihre Pläne von einer Ausweitung der Arbeitszeit (Initiative zur Erhöhung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit) in die Tat umsetzen.

Stichwort »langfristige Etablierung der 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich«. Ist das also nicht die Richtung, in die es zukünftig bei Euch gehen wird: 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich? Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich wäre ja nicht viel mehr als von den Kolleg*innen selbst bezahlte Kurzarbeit. Räumt man da nicht zu schnell das Feld?

Die 4-Tage-Woche ist grundsätzlich als ein Kriseninstrument im Bedarfsfall zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation gedacht; weniger als ein klassisches Mittel der Arbeitszeitverkürzung, um (wie in der Vergangenheit) mehr Leben ohne Erwerbsarbeit zu generieren. Durch Elektromobilität und Digitalisierung verändern sich die Arbeitsprozesse in der Automobilindustrie – weniger Beschäftigte sind notwendig, um die Produkte herzustellen. Daher soll das

verbleibende Arbeitsvolumen unter den Beschäftigten auf-geteilt bzw. umverteilt werden, um massenhaft Entlassungen zu vermeiden. Um das finanziell für die Kolleginnen und Kollegen etwas abzufedern, fordert die IG Metall einen Teilentgeltausgleich. Also kein voller Lohnausgleich, sondern ein Signal des »Mittelwegs« bzw. »Kompromissangebots« an die Arbeitgeber, die im Gegensatz dazu, gerade Arbeitszeiterhöhungen in den Betrieben durchsetzen wollen, die hohen Lohnkosten beklagen und eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich als das Ende des Industriestandorts Deutschland bezeichnen. Bereits bei unserer jetzigen Forderung sind tiefe Gräben zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband auszumachen; eine Einigung derzeit nicht in Sicht.

Die deutschen Schlüsselindustrien standen bereits vor der Pandemie vor gravierenden Herausforderungen; e-Mobilität, Digitalisierung und Dekarbonisierung sind die geflügelten Worte dazu. Hinzu kommt, dass die Klimabewegung dabei ist, die existenzielle Bedrohung durch den Klimawandel zum politischen Leitthema zu machen, wozu nicht zuletzt die Frage gehört, was zukünftig noch ökologisch tragbar sein wird. Technikentwicklung und Klimakrise forcieren also den Umbau unserer Gesellschaft; es geht um die Zukunftsfähigkeit von Branchen und Tätigkeiten, die Verteilung von Arbeitsvolumen oder eben um Arbeitszeit. Wie stellt sich Deine Gewerkschaft einem solch vielschichtigen Zukunftsdruck? Gibt es bei euch auch Perspektiven, die über die Sicherung von Arbeitsplätzen für die Stammebelegschaft hinausweisen?

In Ansätzen gibt es Debatten und Vorschläge über weitergehende Perspektiven. Dazu gehören z.B. lose bzw. zeitweise Bündnisse mit »Fridays for Future«. Andererseits ist das Thema Beschäftigungssicherung der Industriearbeitsplätze gerade so omnipräsent; die ganze Kraft fließt in diese Auseinandersetzung. Ein Großteil unserer Mitglieder ist von

der Transformation betroffen bzw. deren Arbeitsplätze in Gefahr. Zarte Versuche über Alternativen wie das Bedingungslose Grundeinkommen (als mögliche sozialpolitische Flankierung zu einer Arbeitszeitverkürzung) zu diskutieren, sind meiner Auffassung nach, viel zu schnell als unrealistisch und untauglich verworfen worden. Die grundsätzliche Tendenz an alten, bewährten, traditionellen Gewerkschafts-Konzepten und -Instrumenten festzuhalten ist stark ausgeprägt – neue Wege zu gehen (z.B. in Form von Bündnissen außerhalb der klassischen Tarifpolitik) eher nicht.

Wir als 4-Stunden-Liga sehen Arbeitszeitverkürzung unbedingt als gesamtgesellschaftliche Forderung, die auf gesellschaftliche Probleme antworten und auf strukturelle Veränderung hinwirken soll. Die Forderung nach einer Vier-Tage-Woche oder Arbeitszeitverkürzung allgemein wird von den Gewerkschaften, wie der IG Metall, erstmal ja für die jeweils eigene Branche, einzelne Betriebe bzw. Betriebsteile gestellt. Eine gemeinsame, sozusagen »inter«-gewerkschaftliche Strategie im Sinne einer arbeitszeitpolitischen Offensive lässt sich bisher nicht erkennen und auch die Verbindung mit politischen und zivilgesellschaftlichen Kräften sind schwach ausgeprägt. Wie kommt das? Wäre denn nicht ein koordiniertes Vorgehen aller Gewerkschaften für gesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung eine sinnvolle Strategie? Hand in Hand mit der Zivilgesellschaft. Was denkst du?

Das sehe und beurteile ich genauso wie ihr. Bisher ist es eher so, dass jede Gewerkschaft ihre eigene arbeitszeitpolitische Strategie in ihrem Zuständigkeitsbereich entwickelt, ausprobiert und versucht umzusetzen. Im Anschluss versuchen wir voneinander zu lernen. Das ist noch ausbaufähig, aber es ist auch mitnichten so, dass dabei nicht nach links und rechts geschaut wird. Vielleicht sind diese vielen, unterschiedlichen Wege der Arbeitszeitverkürzung der Gewerkschaften (Wahlmodell der EVG, später bei der IG Metall, ver.di mit Ideen) am Ende sogar die praktikabelste und

vielversprechendste Strategie. Eine einheitliche, koordinierte und abgestimmte Handlungsstrategie könnte auch lähmen, Dynamik nehmen und zu Streit führen. Allerdings sind dies alles keine Gegenargumente einen gesamtgewerkschaftlichen Rahmen für das Thema Arbeitszeitverkürzung zu bilden und zusammen mit zivilgesellschaftlichen Bündnissen zu arbeiten – da bin ich schwer dafür und das sehe ich als unbedingt notwendig an. Ich glaube aber, dass eine gewerkschaftsspezifische Flexibilität bei der Umsetzung durchaus angebracht ist.

Wie will die IG Metall verhindern, dass man bei den eigenen Forderungen letztlich gemeinsam mit den Arbeitgebern und ihren politischen Vertreter*innen einem Standortnationalismus das Wort redet. Man also für Arbeitszeitverkürzung zwar in der eigenen Branche und im eigenen Land kämpft, während aber in anderen Teilen Europas gerade Arbeitnehmer*innenrechte geschliffen werden (wie aktuell beispielsweise in Griechenland). Eine gemeinsame europäische Strategie, gibt es da Ansätze? Ist man mit Kolleg*innen anderer Staaten in Verbindung? Wie ist es um den europäischen Kampf um Arbeitszeitverkürzung bestellt?

Die Gefahr des Standortnationalismus sehe auch ich als eine der größten Gefahren im derzeitigen Transformationsprozess an. Verlagerungsdruck, Outsourcing, Vergleiche mit „billigeren“ Standorten im In- und Ausland führen genau dazu. Das bereitet mir echte Sorgen. Wenn es um die eigenen Arbeitsplätze geht, dann spielt die europäische bzw. internationale Solidarität der Beschäftigten nur noch eine hintergründige Rolle. Es gibt zwar Kontakt bzw. regelmäßigen Austausch und Gespräche mit anderen Gewerkschaften in Europa – allerdings nicht so, dass sie zu konkreten und verbindlichen Handlungsstrategien führen würden. Die Gewerkschaftssysteme sind nach wie vor nationalstaatlich organisiert; Forderungen werden innerhalb des eigenen Landes diskutiert und dann versucht umzusetzen. Die Gewerkschaften Europas

beobachten sich zwar gegenseitig bei ihrem Tun (manchmal noch nicht einmal das); Tarifabschlüsse haben auch Signalwirkung und Strahlkraft über Ländergrenzen hinweg. Mehr aber auch nicht. Es ist und bleibt ein unbefriedigender Eiertanz.

Wie schätzt du die Entschlossenheit und Kampfbereitschaft der Kolleg*innen ein, die Forderung nach der Vier-Tage-Woche gegen den zu erwartenden bitteren Widerstand des Kapitals durchzusetzen?

Wenn es einmal läuft, dann läuft es. Wir sind nach den ersten Warnstreiks in der Tarifrunde positiv überrascht. Die Stimmung bei den streikenden Kolleginnen und Kollegen ist gut, die Beteiligung an den Aktionen außerordentlich ausgeprägt. Wichtig war, dass wir die Forderung nach der 4-Tage-Woche in ein Gesamtpaket mit Beschäftigungssicherung, Zukunftstariferträgen (Investitionszusagen) und Entgeltforderung gebracht haben. Damit können wir sowohl die unterschiedlichen Situationen der Unternehmen als auch die verschiedenen Interessen der Beschäftigten abbilden und bedienen. Ich finde, das ist schon jetzt eine Erkenntnis für die Zukunft: Wahlmöglichkeiten, Einsatz nach jeweiligem Bedarf (finanzielles Volumen der Forderung kann entweder in die Beschäftigungssicherung fließen oder als klassische Entgelterhöhung ausbezahlt werden), ein Gesamtkonzept für alle Beteiligten – das sind wichtige Bausteine für zukünftige Tarifverträge.