

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche und die gewerkschaftlichen Zeitpolitiken der 1980er Jahre

Viktor Kalla und Franziska Wiethold im Gespräch mit Peter Birke und Alexandra Jaeger

1984 erreichte ein Konflikt seinen Höhepunkt, der seit der ersten Hälfte der 1970er Jahre schwelte: Der Streik von IG Druck und Papier (Drupa) und IG Metall um die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich führte vor Augen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Arbeitszeiten nunmehr nicht mehr schiedlich-friedlich am grünen Tisch aushandelten, wie es in der Hochkonjunktur der späten 1950er und 1960er Jahre noch der Fall gewesen war. Wie im Beitrag von Andresen, Gruber und Horstmann in diesem Heft ausführlich dargestellt, ging es auch um einen innergewerkschaftlichen Konflikt, der sich um die „richtige“ Strategie bei der Bekämpfung der damals grassierenden Massenerwerbslosigkeit sowie um die gleichzeitige Entlastung von älteren Beschäftigten und Schichtarbeiter*innen drehte. Dabei schloss die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen auch an eine alte Kontroverse um die geschlechterpolitische Bedeutung von Gewerkschaftsforderungen an.

In einem Zeitzeugengespräch, das im Rahmen eines Workshops der Forschungsstelle für Zeitgeschichte Hamburg und des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen im Sommer 2022 im Kontext von durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekten stattgefunden hat, sprachen Alexandra Jaeger und Peter Birke mit dem damaligen Vertrauensleutesprecher und Betriebsratsvorsitzenden der Frankfurter Rundschau, Viktor Kalla, sowie mit der seinerzeit in der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) für den Einzelhandel zuständigen Kollegin Franziska Wiethold. Die Transkription des Gesprächs besorgte Sabrina Arneth.

BIRKE: Viktor, du warst damals Vorsitzender des Betriebsrats bei der Frankfurter Rundschau. Wie hast du 1984 die Auseinandersetzung gesehen?

KALLA: Der Streik in der Druckindustrie für die 35-Stunden-Woche dauerte 13 Wochen und forderte uns alle auf eine Art und Weise heraus, wie ich es danach nie wieder erlebt habe. Das war für mich persönlich der Höhepunkt

meines gewerkschaftlichen Lebens und auch meines bisherigen Lebens überhaupt. Aber er brachte uns auch unglaublich viel Bindung an die Gewerkschaft und war so faszinierend, dass mir heute noch die Bilder von Streiktagen oder von Begegnungen im Kopf sind.

BIRKE: Könntest du für uns den konkreten Streikverlauf in der Frankfurter Rundschau einmal nachzeichnen?

KALLA: Uns, d.h. den gewerkschaftlich Aktiven im Betrieb, war von Beginn des Arbeitskampfes klar, dass durch die neuen Produktionstechniken das Erscheinen der Zeitung nicht komplett verhindert werden konnte. Deshalb haben wir uns, auch in der IG Druck und Papier insgesamt, über eine neue Streiktaktik verständigt. Wir wollten nicht mehr an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen streiken, wie in früheren Tarifrunden, sondern kurzfristig und für den Arbeitgeber nicht vorhersehbar stunden-, schicht- und tageweise die Arbeit niederlegen. Diese flexible Streiktaktik war für die Kollegen und uns als Aktive jedoch ungewohnt und hat zu vielen Diskussionen geführt. Tatsächlich hat diese Art des Streikens hohe Anforderungen an uns gestellt. Es waren ja keine Tapeziererstreiks, wie wir es leicht despektierlich nannten, wenn ein Streik ausgerufen wurde und die Leute (zum Tapezieren) heimgingen und sich im Laufe des Streiks kaum vor dem Betrieb blicken ließen. Im Streik um die 35-Stunden-Woche galt vielmehr, dass die Kolleginnen und Kollegen vor den Werkstoren präsent sein mussten. Und das wiederum hieß, jeden Tag dafür zu sorgen, dass die Kollegen auch bei uns bleiben. Wir haben für Musik, Unterhaltung, Theater, gute Laune gesorgt, aber vor allem für reichlich Informationen. Dazu gehörten neben Flugblättern auch täglich zu festen Zeitpunkten vormittags und abends Informationsrunden. Dass es so ein Streik mit viel Information und Beteiligung wurde, war sehr wichtig und ist insofern auch heute noch interessant: Wir berichteten, so oft wir konnten, über die Streikbewegung in den anderen Betrieben und über den Verlauf der Verhandlungen.

In dieser Zeit haben wir in der Frankfurter Rundschau unglaublich viele Gespräche geführt und sind als Belegschaft sehr zusammengewachsen. Es entwickelte sich ein großer Zusammenhalt, der dann später über Jahre hinaus bei betrieblichen Konflikten getragen hat. Dass ich wenige Jahre später zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde, hat unter anderem auch mit dieser gemeinsamen Erfahrung und meiner Rolle im Streik zu tun. Übrigens haben wir auch engen Kontakt zu den Streikenden in den anderen Druckbetrieben gehalten, auch das hat dazu geführt, dass wir lokal und überregional lange Zeit eine große Bindung untereinander und zu unserer Gewerkschaft hatten. Später hat uns das auch in die Lage versetzt, die Angriffe der Druckunternehmen auf die Arbeitszeitverkürzung abzuwehren, die praktisch bei jeder Tarifrunde von ihnen auf die Tagesordnung gesetzt worden sind.

BIRKE: Wie hat die Frankfurter Öffentlichkeit auf den Streik reagiert?

KALLA: Genau, wenn ich sage, dass mir noch heute die Bilder aus den Streik durch den Kopf gehen, dann denke ich auch daran. Es gab für uns eine enorme Solidarität von Schüler- und Studierendengruppen, aus Kirchen und Kultur. Ich denke da an die Theateraufführung im Schauspielhaus Frankfurt, als die Schauspieler und Schauspielerinnen dort eine Vorstellung unterbrachen, um ihre Solidaritätsadresse für die Streikenden in den Druckbetrieben zu verlesen. Und oft waren nachts Hunderte Menschen vor der Druckerei der Frankfurter Rundschau, aber auch vor anderen Druckbetrieben, um die Auslieferung der Zeitungen zu verhindern. Übrigens auch sehr viele Kollegen und Kolleginnen aus anderen Branchen und Gewerkschaften, in denen die 35-Stunden-Woche kein Thema war. Es war eine breite gesellschaftliche Auseinandersetzung.

JAEGER: Franziska, du hast die Auseinandersetzung im Sommer zunächst von außen beobachten können, denn die HBV hat die Forderung ja erst später in einer Tarifrunde verhandelt. Wie hast du den Konflikt wahrgenommen?

WIETHOLD: Das ist nicht ganz so, denn für uns war die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche bereits seit Anfang der 1980er Jahre in der Tat unglaublich wichtig. Sie war die Antwort auf den Generalangriff der Arbeitgeber und der damaligen Bundesregierung auf all das, was wir unter dem Stichwort *Normalarbeitsverhältnis* kannten. Die Bundesregierung hatte ein großes Programm der Deregulierung von Arbeitsverhältnissen angekündigt, der Legalisierung von Leiharbeit, der Öffnung neuer Befristungsmöglichkeiten usw. Und die Arbeitgeber stimmten in diesen Chor ein, vor allem unter dem damals in Mode gekommenen Stichwort der Flexibilisierung.

Obwohl die Forderung schon einige Jahre Teil gewerkschaftlicher Debatten war und bereits 1979 – noch ohne durchschlagenden Erfolg – in der Stahlindustrie von der

IG Metall als Form der Abwehr von Arbeitsplatzvernichtung „getestet“ worden war, war die Auseinandersetzung 1984 dann ohne Zweifel ein großes gesellschaftliches Kräftemessen und vielleicht auch einer der seltenen Momente in der Gewerkschaftsgeschichte, in dem wir tatsächlich über alternative Entwürfe von Leben und Arbeiten sprechen konnten: Weniger Arbeitszeit, eine gerechtere Verteilung der Arbeit überhaupt und vor allem zwischen den Geschlechtern. Das war aber zugleich, zumindest aus der heutigen Sicht, auch ein Problem. Denn die 35-Stunden-Woche konnte diese hohen und vielfältigen Erwartungen gar nicht alle einlösen. Und ich glaube, wir hatten in unserer Bewegung ein Problem, das uns auch später bei Tarifverhandlungen immer wieder eingeholt hat: Wir konnten die Arbeitszeit verkürzen, aber die mindestens genauso wichtigen Probleme Leistungsverdichtung und Flexibilisierung nicht angemessen regeln.

JAEGER: Wie sah das aus Sicht der Gewerkschaft HBV aus?

WIETHOLD: Die hohen Ziele der 35-Stunden-Woche haben uns zunächst viel Kraft gegeben. Aber nachdem wir im Einzelhandel die letzte Stufe erreicht hatten, 1989 mit 37,5 Stunden in der Woche, haben die Tarifkommissionen zwar weiter eine Verkürzung auf 35 Stunden gefordert. Aber ernsthaft gekämpft wurde für diese Forderung dann nicht mehr. Und das hing mit dem Eindruck vieler Kolleginnen und Kollegen zusammen, dass die Leistungsverdichtung oder die Flexibilisierung der Arbeit durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit nicht reduziert, sondern eher sogar verstärkt würde. Das traf zwar nur bedingt zu, denn der Trend zur Leistungsverdichtung, die Einführung von Kassenscannern, Personalmangel etc., war sowieso da, genauso wie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Aber durch diese Erfahrung erzeugte die Verkürzung der Arbeitszeit für viele nicht mehr dieselben Erwartungen und besaß nicht mehr dieselbe Priorität.

JAEGER: Lasst uns zunächst mal beim Konflikt von 1984 bleiben. Franziska, du hast ja eben etwas zur Vorgeschichte des Streiks gesagt. Viktor, wie sah das damals aus Sicht eines Betriebsrats eines Verlags bzw. eines Druckzentrums aus?

KALLA: Die Frankfurter Rundschau war damals eine der großen Betriebe der Druckindustrie mit zwei gewerkschaftlich gut organisierten Standorten und mehr als 1500 Beschäftigten. Die Verwaltung und Redaktion mit über 700 Beschäftigten befand sich in Frankfurt; der größere Teil der Belegschaft arbeitete in dem großen Druckzentrum in Neu-Isenburg. In den technischen Bereichen hatten wir einen Dreischichtbetrieb und eine 24/7-Produktion, weil wir auch Sonntagszeitungen gedruckt haben, außerdem nicht nur die Rundschau, sondern auch Teilaufgaben von den meisten überregionalen deutschen

Zeitungen. Wir waren, wie andere Druckereien in Frankfurt, in den technischen Abteilungen zu fast hundert Prozent organisiert und die Kolleginnen und Kollegen hätten auch nicht mit Leuten zusammengearbeitet, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Aber trotzdem war die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich bei uns kein Selbstläufer. Wir Aktiven mussten sehr viel Überzeugungsarbeit leisten.

BIRKE: Woran lag das?

KALLA: Franziska hat das ja schon gesagt, uns blies der Wind ziemlich ins Gesicht. Wenn man damals durch Frankfurt gegangen ist, da gab es am Wochenende Infostände der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, wo Flugblätter verteilt wurden mit der Überschrift: „Die 35-Stunden-Woche sichert Arbeitsplätze in Fernost“. Kanzler Kohl schimpfte, die Forderung sei „töricht und dumm“. Kirchner von Gesamtmetall sagte: „Lieber eine Woche Arbeitskampf als eine Minute Arbeitszeitverkürzung.“ Das war eine Kampagne mit einer ungeheuren Wucht, die auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen nicht ohne Wirkung blieb. Öfter war es so, dass wir, nachdem die Kollegen am Abend zuvor die Tagesschau gesehen und die Kommentare in den Morgenzeitungen gelesen hatten, unsere Positionen noch einmal in der Belegschaft bekräftigen mussten.

Dass die Kollegen und Kolleginnen die Forderung am Anfang nicht sehr enthusiastisch begrüßt haben, lag aber auch an der Vorstellung, dass eine auf fünf Arbeitstage verteilte Verkürzung der Arbeitszeit nichts bringe. Besonders die Angestellten in den Zeitungsverlagen, aber auch die Schichtarbeitenden wollten eigentlich keine tägliche Arbeitszeitreduzierung, sondern freie Tage, um dem Arbeitsstress zu entkommen und einen Ausgleich zur in den Druckereien oft geforderten Wochenendarbeit zu haben. Außerdem wurde auch schon vor der Tarifrunde mit der Befürchtung argumentiert, dass das Arbeitsvolumen dann einfach in kürzerer Zeit abgeleistet werden müsse, der Stress also durch Leistungsverdichtung noch zunehmen würde. Auch das hat Franziska ja schon geschildert.

BIRKE: Wie kam es dann schließlich doch dazu, dass die Streikbereitschaft da war?

KALLA: In den Druckereien hat sicher eine Rolle gespielt, dass man die Erfahrung gemacht hat, Rationalisierungen nicht einfach ohnmächtig ausgeliefert zu sein. Und dann kam ja natürlich auch dazu, dass die Leute, wenn es darauf ankommt, sich solidarisch zu den gewerkschaftlichen Zielen zeigten. Der massive Druck der Gegenseite hat auch polarisiert, sodass viele gesagt haben: So, jetzt erst recht!

BIRKE: Welche Streikerfahrungen gab es denn?

KALLA: Die Einführung computergesteuerter Technik in

der Produktion, konkret zunächst in der Druckvorstufe, wo mit dem Bleisatz eine ganze Berufswelt verschwand, war seit den 1970er Jahren eines der zentralen Themen. Als IG Druck und Papier haben wir zum Beispiel 1978 für einen sogenannten RTS-Tarifvertrag gestreikt. RTS steht für die rechnergesteuerten Textsysteme, die für einen enormen Rationalisierungsschub sorgten. Mit dem RTS-Tarifvertrag wollten wir die sozialen Folgen abfedern. Wir wollten, dass die Texterfassung nicht durch neue, ungelernete und viel schlechter bezahlte Leute übernommen wird, sondern dass diejenigen, die bisher im Bleisatz gearbeitet haben, dort eingesetzt werden – zu den bisherigen Lohnbedingungen, versteht sich. Das haben wir sogar geschafft in einem Streik, der sechs Wochen dauerte. Auch dies war schon ein harter Arbeitskampf – und diese jüngste Erfahrung unterschied die Druckindustrie auch etwas von der Metall- und Elektroindustrie. Wir wussten, wie's geht, notgedrungen!

BIRKE: Der Arbeitskampf von 1978 war aus deiner Sicht auch ein Teil der Vorgeschichte zu 1984?

KALLA: Ja, genau. In der Druckindustrie hatte es eigentlich über lange Zeit wenige große Arbeitskämpfe gegeben. Das hat sich in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre definitiv geändert. Es kam zu einer Verschärfung der Gangart, zu Angriffen der Unternehmer, die eine neue Qualität hatten, nicht nur inhaltlich, also was die Arbeit betraf, auch bezogen auf die politische Form. So hatte es schon 1976 und dann auch 1978 Aussperrungen gegeben. Aber wir konnten das zumindest in unserem Betrieb abwehren.

JAEGER: Was heißt das konkret?

KALLA: Wir hatten 1978 am Abend, bevor die Aussperrung am nächsten Morgen vollzogen werden sollte, bereits einen Hinweis dazu aus dem Geschäftsführerkreis bekommen. Das wirkt auf den ersten Blick merkwürdig. Man muss dazu wissen, dass die Einführung rechnergesteuerter Textsysteme dazu geführt hat, dass in der Betriebshierarchie die Macht der Leute aus der EDV stieg. Die hatten auf einmal eine wichtige Rolle bekommen. Das hat einen Teil der alten Vorgesetzten in unsere Arme getrieben, insbesondere handelte es sich um Facharbeiter, die irgendwann ins mittlere Management aufgestiegen waren.

Also gut, einer aus der technischen Leitung erzählte uns, dass ausgesperrt wird, und wir haben noch in derselben Nacht den Betrieb besetzt, alle Kolleginnen und Kollegen angerufen – und die sind auch alle in den Betrieb gekommen! Wir haben dann eine eigene Zeitung gemacht, die wir verkauft haben, aber das ist eher eine Geschichte am Rande. Ich will damit sagen, dass wir es als Gewerkschaft im Betrieb gewohnt waren, konfliktfähig zu sein, was uns wiederum Respekt eingebracht hat. Ich glaube, das war letztlich auch die Voraussetzung dafür, dass die Kollegen, auch wenn sie auf die Forderung mit Skepsis

blickten, letztlich dann doch den Streik von 1984 getragen haben.

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung war zugleich auch nicht die einzige Forderung, die wir damals hatten. Die für einen Teil der Kollegen wichtigere Forderung betraf eine neue Lohnstruktur, die vor allem den Druckern und den Kollegen und Kolleginnen im Versand eine bessere Eingruppierung und damit einen besseren Lohn sichern sollte. Die Arbeitgeber haben uns dann im Prinzip dadurch geholfen, dass sie auf einmal ein Junktim auf den Tisch gelegt haben: Eine neue Lohnstruktur sollte nur dann in Kraft treten, wenn die 40-Stunden-Woche bis 31. Dezember 1987 festgeschrieben würde. Das hat für heftige Empörung bei den Kollegen gesorgt, was uns wiederum sehr bei der Aktivierung der Beschäftigten im Kampf um die 35-Stunden-Woche genutzt hat.

JAEGER: Es waren nicht nur die Arbeitgeber und die Regierung, die die Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung skeptisch sahen.

WIETHOLD: Vorruhestand versus Wochenarbeitszeitverkürzung, das war die Debatte, und die hat auch die Gewerkschaften insgesamt in zwei Lager gespalten. Auf der einen Seite gab es die Gewerkschaften Nahrung-Genuss-Gaststätten und Chemie, Papier, Keramik, die hatten sich die Forderung nach unterschiedlichen Modellen eines früheren Renteneintritts auf die Fahne geschrieben. Auf der anderen Seite standen IG Metall, ÖTV, IG Druck und Papier für die 35-Stunden-Woche ein.

KALLA: Die Regierung hat versucht, die Gewerkschaften zu spalten, indem sie Vorruhestandsregelungen propagiert hat, die begrenzt wirksam waren. Wir haben damals gesagt, eine Vorruhestandsregelung ist was für Feiglinge, weil diese Forderung ohne Konflikte und ohne Arbeitskampf am Verhandlungstisch erreichbar schien.

BIRKE: Welche Rolle spielte die HBV, Franziska, und was genau tat sich im Einzelhandel?

WIETHOLD: Zunächst einmal hatte die HBV damals den Anspruch, eine linke Gewerkschaft zu sein, was bei vielen Hauptamtlichen auch der Fall war. Bei den Ehrenamtlichen hingegen sah das schon anders aus. Und da hatten wir natürlich genau diesen Reflex – überspitzt gesagt –, zwischen kämpferischen Gewerkschaften und sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften zu unterscheiden. Ich war zumindest auch so aufgewachsen, dass die IG Chemie und die IG Bergbau eben in die sozialpartnerschaftliche Ecke gehörten. Ich habe lange gebraucht, um zu akzeptieren, dass z.B. in der chemischen Industrie Tarifverträge durchgesetzt worden sind, nach denen wir uns die Finger geleck hätten.

Aber die Forderung nach dem Vorruhestand spielte keine so große Rolle bei uns. In einer Frauenbranche

zu einer Zeit, als die Frauen noch mit 60 in Rente gehen konnten, war das völlig klar. Auch wir hatten für unsere Verhältnisse heftige Tarifaueinandersetzungen, unter anderem für die 35-Stunden-Woche. Unsere ersten Streiks begannen im Jahr nach der großen Auseinandersetzung, 1985. Natürlich lagen wir damit im Windschatten der Drupa und der IG Metall – aber doch mit dem Anspruch, da mitzumischen. Insofern haben die beiden Gewerkschaften mit den großen Flächentarifverträgen eine Bewegung in Gang gesetzt, von der ein Funke übergesprungen ist. Aber das, was ihr durchgesetzt hattet – insbesondere auf dem Gebiet der Rationalisierung – konnten wir bei Weitem nicht erreichen.

BIRKE: Inwiefern spielte da die Fragmentierung des Einzelhandels in viele kleine Einheiten eine Rolle, wie sie noch heute als Problem von Tarifpolitik zu beobachten ist?

WIETHOLD: Ganz sicher, denn in einer Branche, die sich bereits damals in einem massiven Verdrängungswettbewerb befand, der ja bis heute anhält, ist es schwer, einen Flächentarifvertrag durchzusetzen, weil einzelne Unternehmen durch Lohndumping auffallen und andere mit höheren Personalkosten ums Überleben kämpfen. Ziel des Flächentarifvertrages ist es ja, diesen Wettbewerb zu begrenzen. Das wurde damals schwieriger, weil den dienstleistungsorientierten Warenhäusern, die damals noch die Branche prägten, die neu aufkommenden SB-Warenhäuser und Discounter gegenüberstanden. Und es kam zu ersten großen Warenhausschließungen.

Die Branche wurde immer instabiler. Grund dafür war der zunehmende regionale, nationale Konkurrenzdruck, der vor allem über möglichst niedrige Personalkosten ausgetragen wurde und durch den die Verkaufspreise gedrückt werden konnten. In diesem Überlebenskampf gegen die Billigheimer schauten auch Betriebsräte teilweise nicht mehr so genau hin, was im Tarifvertrag stand, weil auch sie dem Druck um die niedrigsten Personalkosten ausgesetzt waren. Ein günstiges wirtschaftliches Umfeld ist wichtig für die Stabilität eines Flächentarifvertrages, sonst gehen einem auch die Betriebsräte von der Fahne.

JAEGER: Würdest du sagen, dass das auch eine andere Agenda hinsichtlich der Arbeitszeitpolitik notwendig gemacht hat?

WIETHOLD: Durchaus, ja. So waren wir eigentlich in ganz anderer – allerdings negativer – Hinsicht Vorreiterinnen. Im Einzelhandel hatten wir bereits sehr früh sehr flexible Arbeitsverhältnisse und einen hohen Teilzeitanteil. Das war in anderen Branchen noch gar nicht angekommen. Ich habe in einer ganzen Reihe von WSI-Artikeln aus der damaligen Zeit gelesen, dass die KapovAz – das ist ein Begriff aus dem Einzelhandel für *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit* – in vielen Branchen als ein

Menetekel gesehen wurde. Also, der Einzelhandel galt als Negativmodell für eine andere Wendung der Arbeitszeitpolitik: Arbeit auf Abruf, Arbeit unter dem Existenzminimum. Das wollten wir als HBV natürlich ändern, aber dadurch sah unsere Agenda auch ein bisschen anders aus als bei den großen Industriegewerkschaften.

BIRKE: Inwiefern spielte dabei auch eine geschlechterpolitische Dimension eine Rolle?

WIETHOLD: Bei uns kam das Thema Work-Life-Balance das erste Mal auf. In einer Branche, in der in der Mehrheit Frauen arbeiteten, war die Frage der Verteilung von Betreuungsaufgaben schon sehr lange mitgedacht worden. Und es war ein großer Fortschritt, dass dieses sogenannte Frauenthema nach und nach zum Gegenstand vieler Tarifaueinandersetzungen wurde. Aber viele Gewerkschafterinnen – meist aus Branchen außerhalb des Einzelhandels –, die von der Frauenbewegung geprägt waren, kämpften vorrangig bis ausschließlich für eine tägliche Arbeitszeitverkürzung. Das war in dieser Hinsicht eigentlich ganz ähnlich wie von Viktor geschildert. Die im Einzelhandel beschäftigten Gewerkschafterinnen sagten dagegen: „Was wollen wir mit diesen 18 Minuten pro Tag?“, sie wollten die Arbeitszeitverkürzung zu ganzen freien Tagen bündeln. Ich bedauere es sehr, dass es damals in der gewerkschaftsorientierten Frauenbewegung keine Einigung darüber gab, wie wir eine Arbeitszeitverkürzung so umsetzen können, dass Beruf und Familie besser vereinbart werden.

BIRKE: Gab es solche Konflikte auch in Bezug auf andere zeitpolitische Fragen?

WIETHOLD: Ja, denn es wurden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen häufig nicht wirklich wahrgenommen. Auch beim Thema Teilzeit gab es einen ähnlichen Konflikt: Viele sehr engagierte und emanzipierte Frauen sprachen sich gegen Teilzeit aus, weil sie den Frauen keine eigene Existenz sichert; aber zugleich lehnten auch konservative Betriebsräte Teilzeitregelungen ab, da sie befürchteten, dass dies zu Lasten der Vollzeitbeschäftigten gehen würde. Wir haben als HBV im Einzelhandel lange gebraucht, um als zentrales Ziel festzulegen, dass wir auch für Teilzeit tarifliche Mindestbedingungen festlegen müssen (mindestens vier Stunden am Tag, geregelte Arbeitszeiten statt Arbeit auf Abruf usw.) und auch ein Rückkehrrecht einführen müssen, statt sich einfach auf den Standpunkt zu stellen, dass man Teilzeitbeschäftigung verhindern muss. Es beschäftigt mich bis heute, wie schwer wir uns damals getan haben, diese nicht ganz einfachen und vielfältigen Lebenssituationen tarifpolitisch aufzugreifen und dann die gemeinsamen Interessen durchzusetzen.

In Bezug auf den Einzelhandel ist die Teilzeitfrage zeitpolitisch vielleicht noch wichtiger als alles andere. Wir wa-

ren in den 80er Jahren mit einem Teilzeitanteil von ungefähr 30 Prozent gestartet. Heute ist es umgekehrt – also etwa 30 Prozent Vollzeit und 70 Prozent sozialversicherungspflichtig und geringfügig in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil im Einzelhandel ist vor allem in den 1990er Jahren gestiegen, als massiv Personal abgebaut wurde und Beschäftigte genötigt wurden, von Vollzeit auf Teilzeit zu gehen. Aber gleichzeitig wollten viele Frauen mit Familie, die zum ersten Mal erwerbstätig wurden, zunächst auf Teilzeit gehen. Das haben wir damals nicht so richtig wahrgenommen. Aber 1989, in einer Tarifrunde, die wesentlich vom Kampf gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten geprägt war, konnten wir dann endlich Mindestbedingungen für Teilzeit durchsetzen. Es wurde ein Mindestbeschäftigungsumfang von 18 Stunden in der Woche definiert, mit einer Mindestarbeitszeit von vier Stunden am Tag und einem eingeschränkten Rückkehrrecht in Vollzeit. Das war ein Riesenschritt aus meiner Sicht.

JAEGER: Damit sind wir bei einem anderen Thema, nämlich bei der Frage, welche Dimensionen der Arbeitszeitpolitik eigentlich für euch damals wichtig waren und wie ihr das aus heutiger Sicht betrachtet.

WIETHOLD: Ich habe immer bedauert, dass in der Frauenthema Diskussion fast ausschließlich über die *Länge* der Arbeitszeit diskutiert wurde und kaum über die *Lage* der Arbeitszeit. Gerade Frauen im Einzelhandel, im Gesundheitswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe usw. arbeiten nicht von neun bis fünf, sondern auch am Wochenende, nachts und abends und zusätzlich ohne planbare Arbeitszeiten. Dass damit auch die Arbeitszeittage ein großes Problem war, ist in dieser Diskussion um die tägliche Arbeitszeitverkürzung Mitte der 1980er kaum wahrgenommen worden.

Wir haben 1996 in einem Manteltarifvertrag endlich unterschiedliche Arbeitszeitsysteme als Wahlmöglichkeit durchgesetzt, und zwar als Anspruch der Beschäftigten zusammen mit dem Anspruch auf Freistellung von ungünstigen Arbeitszeiten für Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren. Eigentlich inhaltlich sehr weitgehend, leider immer als Soll-Vorschrift. Aber so wurde die private, familiäre Situation der Beschäftigten in den Betrieb hineingetragen. Das war keineswegs selbstverständlich, obwohl und weil es im Einzelhandel sehr viele Eltern mit kleinen Kindern gab. Da das neue Ladenschlussgesetz die Öffnungszeiten am Abend und am Samstag verlängerte, haben wir Zeitzuschläge für ungünstige Arbeitszeiten abends und am Samstag durchgesetzt, die es übrigens bis heute gibt – eine kleine Form von Arbeitszeitverkürzung. Das Ganze war verpackt in die grundsätzliche Forderung nach mehr festen freien Tagen. Der große Traum war eine Vier-Tage-Woche, vor allem vor dem Hintergrund, dass man, wenn man bis 20 Uhr arbeiten muss, diese Regenerationszeiten braucht. Obwohl dieser Abschluss neu und progressiv war, wurde er leider damals kaum wahrgenommen.

JAEGER: Viktor, Franziska hat jetzt schon mehrmals auf die Grenzen der Forderung nach der 35-Stunden-Woche aufmerksam gemacht. Wie siehst du das, auch mit Blick in den Rückspiegel?

KALLA: Ich sehe das als sehr widersprüchlich. Ich habe ja geschildert, dass bei uns aufgrund der Rationalisierungsdrohung die Frage nach der Sicherung guter und existenzsichernder Arbeitsplätze sehr im Vordergrund stand. Aber gerade das hat dann am Ende der Forderung ja auch Überzeugungskraft verliehen. Zugleich war es bei uns auch ein bisschen so, wie Franziska das am Anfang geschildert hat. Die Arbeitszeitverkürzung, die ja auch nicht auf einmal, sondern in Stufen umgesetzt wurde, hat uns letztlich natürlich nicht retten können. Bis Ende der 1990er Jahre wurden Zehntausende Arbeitsplätze vernichtet, und schließlich wurden auch die Maschinenbesetzungsregeln, die wir für den Druckbereich seit Jahrzehnten durchgesetzt hatten, immer mehr durchlöchert, was logischerweise auch zu einer extremen Leistungsverdichtung beitrug.

Fast alle Betriebe, die damals in Frankfurt im Streik waren, hochorganisierte Betriebe, wie gesagt, gibt es heute nicht mehr: Brönners Druckerei, die Union-Druckerei, die Rundschau, zuletzt auch die Societäts-Druckerei. Druckereizentren wie in Neu-Isenburg oder Darmstadt sind mehr oder weniger komplett verschwunden, heute sind da keine Fabriken mehr, sondern Wohnungen. Das heißt natürlich zugleich nicht, dass es keine Druckereien und keine Konflikte in Druckereien mehr gäbe. Dennoch war die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung auch vor diesem Hintergrund damals genauso richtig wie die 35-Stunden-Woche selbst. Mit kürzeren Arbeitszeiten ist es uns gelungen, zumindest vorübergehend die Zahl der Beschäftigten zu halten. Aber damit konnten selbstverständlich niemals alle Probleme in der Branche gelöst werden.

JAEGER: Franziska hat auch die Vier-Tage-Woche und Wahlarbeitszeiten als arbeitszeitpolitische Optionen angesprochen, die ja heute sehr aktuell sind. Wie siehst du das?

KALLA: Die Einführung der Gleitzeit war bei uns über zehn Jahre ein Diskussionsthema. Der Betriebsrat hat sich lange geweigert, eine vernünftige Gleitzeitregelung zu machen, die den Angestellten, überwiegend Frauen, mehr Flexibilität gibt, was Anfang und Ende betrifft, und die Kernzeiten festlegt. Der Druck kam von den Gewerkschaften, und es ist auch ein Konflikt zwischen Produktion und Angestellten: Die Arbeiter haben gesagt, wenn die Angestellten Gleitzeit haben, dann kriegen wir zwangsläufig auch Gleitzeit, und dann haben wir keine Zuschlagszeiten mehr. Aber das war natürlich völliger Blödsinn.

Und deswegen war das Erste, was ich als neuer Betriebsratsvorsitzender gemacht habe, eine Gleitzeitregelung für die Angestellten. Das hat mir sehr viel Freude bereitet, diese Blockade zu beenden, die zum Teil auch von Vorgesetzten forciert worden ist, die Kontrollverlust be-

fürchteten. Im technischen Bereich hatten wir wegen der ungleichmäßigen Produktionsmengen sowieso schon flexibel gearbeitet. Wir haben z.B. mittwochs Die Zeit gedruckt. Da waren die Maschinen immer von morgens bis abends voll. Und so hatten wir an verschiedenen Wochentagen unterschiedliche Arbeitszeiten. Also mit Schichtarbeitern muss man, glaube ich, nicht darüber diskutieren, ob sie flexible Arbeitszeiten brauchen, sondern darüber, wie ein Arbeitszeitrahmen aussehen kann, der es ermöglicht, trotz dieser Schichtarbeit halbwegs verlässliche familiäre Freizeit- und sonstige Strukturen aufrechtzuerhalten. Das größte Problem in so einem Betrieb wie unserem oder in Dreischichtbetrieben, die relativ flexibel arbeiten müssen, ist, dass sich das ganze Leben – das ganze Familienleben, der Freundeskreis, die Freizeitgestaltung und so weiter – an diesen bestehenden Arbeitszeiten ausrichtet. Und wenn man die ändert, ändert sich auch im Privatleben sehr viel. Deshalb gibt es ein unheimliches Beharrungsvermögen, wenn es zu Änderungen im Arbeitsplan kommt. Da hieß es immer: „Der Schichtplan jetzt ist der beste, den wir je hatten.“ Dabei war er genauso schlecht oder gut wie der vorherige. Aber jede Umstellung bringt das ganze Privatleben durcheinander.

JAEGER: Und heute, was kann man aus der Debatte um die 35-Stunden-Woche lernen? Vielleicht jeder einen Satz dazu?

WIETHOLD: Ich glaube, es zeigt sich, dass die Arbeitszeitdiskussion sehr viele Dimensionen hat. Die jüngeren Entwicklungen sind sehr interessant, vor allem die Debatte um die Vier-Tage-Woche. Diese Diskussion hat ein großes Potenzial, Gewerkschaften wieder zum Teil einer gesellschaftspolitischen Debatte werden zu lassen.

KALLA: Noch kürzer: Ich stimme Franziska auch hier voll zu. ■

GESPRÄCHSTEILNEHMER*INNEN

PETER BIRKE, PD Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und Privatdozent an der Universität Göttingen.

ALEXANDRA JAEGER, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat Public History der Friedrich-Ebert-Stiftung.

VIKTOR KALLA, ehemaliger Betriebsrat bei der Frankfurter Rundschau und Gewerkschafter bei der IG Druck und Papier / IG Medien in Frankfurt am Main.

FRANZISKA WIETHOLD, Dr., Politikwissenschaftlerin und Soziologin, ehem. Gewerkschaftssekretärin, später Vorstandsmitglied bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, ab 2001 (bis 2005) Vorstandsmitglied bei ver.di.