



Arbeitszeit hat sich in 130 Jahren praktisch halbiert



In einer Serie zum 130-jährigen Jubiläum des Lkw stellen wir die Situation der Beschäftigten in den Mittelpunkt. Seit den Anfängen der Industrialisierung war Arbeitszeit ein zentrales Thema der Arbeitnehmervertretung.

An der Wende zum vergangenen Jahrhundert war der Arbeitstag lang: 1905 arbeiteten die Beschäftigten der Daimler Motoren-gesellschaft (DMG) 60 Stunden in der Woche. Im Mercedes-Benz Werk Gaggenau lag die Wochenarbeitszeit 1910 bei 59 Stunden und beim Benz in Mannheim waren es 57 Stunden im Jahr 1912. Kein Wunder, dass eines der wichtigsten Ziele der jungen Arbeiterbewegung und der Arbeiter selbst die Verminderung der überlangen Arbeitszeiten war. „Blickt man über die Jahrzehnte hinweg bis heute, lässt sich zusammenfassend sagen: Jede

Verbesserung musste erstritten werden und gegen jede angedrohte Verschlechterung musste aktiv angegangen werden. Oft war dieses Eintreten für Verbesserungen mit persönlichen Risiken verbunden - zum Beispiel mit Repressalien durch die Arbeitgeber. Um dies zu vermeiden, entwickelte die Arbeiterbewegung kreative Formen des Arbeitskampfs wie den sogenannten „Maiblümchenstreik“, sagt Thomas Zwick, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, BR-Vorsitzender des Werks Wörth und Leiter der Kommission „Arbeits- und Leistungs politik“.



Dabei spielten Gewerkschaften eine bedeutende Rolle. Sie verfügten bei der DMG und auch bei der Benz & Cie schon früh über einen starken Rückhalt. Vor allem das Werk in Untertürkheim galt als eine Bastion des Deutschen Metallarbeiter-Vereins (DMV). Der Verband hatte bei Ausbruch des Ersten Weltkriegs 545.000 Mitglieder und war damit die mit Abstand größte Einzelorganisation innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Im Jahr 1906 nutzte der DMV seine starke Stellung und forderte eine Verkürzung der Arbeitszeit von der Unternehmensleitung der DMG. Das Unternehmen wollte mit dem DMV nicht direkt verhandeln, sehr wohl aber mit dem Arbeitnehmersausschuss – ein Gremium, das zum ersten Mal in diesem Kontext öffentlich Erwähnung findet und als Vorläufer des Betriebsrats bezeichnet werden kann. Tatsächlich kam es zu einer Einigung: Die reine Arbeitszeit sank von zehn auf neun Stunden. Im Gegenzug akzeptierte die Belegschaft die Einführung der Schichtarbeit.

Zu dieser Zeit gab es keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub und auch keine flächendeckende Kündigungsfrist. Die in Untertürkheim geltende Kündigungsfrist von 14 Tagen wurde während eines Konjunkturerinbruchs im Jahr 1911 auf drei Stunden verkürzt.

In der Weimarer Republik verschoben sich die Kräfteverhältnisse zwischen Unternehmen und Arbeiterschaft in den ersten Jahren nach Kriegsende zugunsten der Beschäftigten. Dies führte im Jahr 1920 zur Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes, das zum ersten Mal wichtige Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte auf betrieblicher Ebene in gesetzlicher Form verankerte.

Bei den Arbeitszeiten erreichte der DMV 1919 mit dem „Heidelberger Abkommen“ eine 46-Stunden-Woche. Im Laufe der Jahre kehrten sich die Machtverhältnisse wieder um, so dass Arbeitszeitabkommen 1924 die maximal zulässige Arbeitszeit in Württemberg wieder auf 54 Stunden brachten. In Berlin und im Ruhrgebiet stieg die Wochenarbeitszeit noch stärker. Während des Zweiten Weltkriegs wurden sogar wieder Arbeitszeiten von 60 Stunden in der Woche zur Regel.

Nach Kriegsende organisierten sich die Gewerkschaften und Betriebsräte neu und spielten eine wichtige Rolle bei der Wiederingangsetzung des öffentlichen Lebens sowie beim Neustart der Unternehmen. Im Gegensatz zu weiten Teilen der Unternehmerschaft galten diese in den Augen der Alliierten als unbelastet.

Unter dem ersten Bundeskanzler Konrad Adenauer wurde der Aufbau einer „freien“ Wirtschaft verfolgt, so dass der Einfluss der Gewerkschaften wieder zurückgedrängt wurde. Das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz blieb weit hinter den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen zurück. In Folge ging die IG Metall in teilweise mit großer Härte geführten Tarifauseinandersetzungen – hauptsächlich um Lohn – aber auch um die Arbeitszeit. Das „Bremer Abkommen“ von 1956 brachte der Metallindustrie eine Minderung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden. Im Werben um die 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich sowie bei der Forderung nach einer 5-Tage-Woche verwendete der Deutsche Gewerkschaftsbund 1956 den Slogan „Samstags gehört Vati mir“. Es ging also darum, das arbeitsfreie Wochenende durchzusetzen in einer Zeit als der Samstag regulärer Arbeitstag war. Im Jahr 1960 war es so weit: Das „Bad Homburger Abkommen“ sah die stufenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1965 vor. Tariflich umgesetzt wurde sie in der Metall- und Elektrobranche 1967.



Im Jahr 1984 schließlich fiel das Tabu der 40-Stunden-Woche. Vorgegangen waren mit äußerster Heftigkeit geführte Arbeitskämpfe in den Tarifbezirken Hessen und Nordwürttemberg/Nordbaden. Am Ende akzeptieren die Arbeitgeber die Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 1,5 Stunden. Drei Jahre später, 1987, gelang der IG Metall ohne Streik der weitere Fahrplan zur 35-Stunden-Woche: Der Zielwert sollte 1995 erreicht werden. Die Bedeutung dieses Schritts geht weit über die individuelle Entlastung der Arbeitnehmer hinaus. Der jahrelange Abwärtstrend bei den Arbeitsplätzen wurde gebrochen und die Zahl der Jobs nahm wieder zu. Heute verfügen die Beschäftigten darüber hinaus über 30 Tage bezahlten Urlaub und weitere sechs, bzw. acht T-ZUG-Tage.

Durch den Einstieg in die 35-Stunden-Woche haben die Tarifpartner große Fortschritte bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit gemacht. Dazu gehören gleitende Arbeitszeiten sowie Zeitkonten mit Auf- und Abbau von Überzeitengängen. Von diesen Regelungen profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen, denn sie haben kostengünstige Überbrückungsmöglichkeiten in nachfrageschwachen Zeiten zur Verfügung.

Wie geht es mit den Arbeitszeiten weiter? Die Arbeitgeber fordern mit Blick auf die erodierende Wettbewerbsfähigkeit längere Arbeitszeiten und bringen dabei immer wieder den „China Speed“ und den Begriff „996“ in die Diskussion ein. Das bezieht sich auf die Arbeitszeit in China von 9 bis 21 Uhr an sechs Tagen in der Woche. Das entspricht 72 Stunden. Auf der anderen Seite ist die Frage, welche Auswirkungen Künstliche Intelligenz hat. Eine Antwort der IG Metall auf Massenarbeitslosigkeit war in der Vergangenheit die Absenkung der kollektiven Arbeitszeit. „Es ist heute noch nicht abzusehen, was die Zukunft bringt und welche Maßnahmen zur Wettbewerbsfähigkeit, aber auch zum Erhalt von Arbeitsplätzen notwendig sind. Die Erfahrung

zeigt aber, dass die Interessen der Beschäftigten nur gewahrt werden, wenn sie – auch gemeinsam mit der IG Metall – solidarisch zusammenstehen“, sagt Jörg Lorz, Leiter der Personalpolitikkommission im Gesamtbetriebsrat und BR-Vorsitzender des Werks Kassel.



Der sogenannte „Maiblümchenstreik“ – frühe Wurzeln des 1. Mai

Der Begriff „Maiblümchenstreik“ bezeichnet frühe Formen des Arbeitskampfes am Ende des 19. Jahrhunderts und wurde vor allem abwertend von Gegnern der Arbeiterbewegung verwendet. Gemeint waren die ersten Maistreiks und sogenannten „Maispaziergänge“, mit denen Arbeiterinnen und Arbeiter ab 1890 auch in Deutschland ihre Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und dem Achtstundentag zum Ausdruck brachten.

Da politische Demonstrationen vielerorts verboten waren oder mit Repressionen beantwortet wurden, nutzten Beschäftigte bewusst informelle Formen des Protests. Sie legten die Arbeit nieder oder meldeten sich kollektiv ab und trafen sich zu Spaziergängen außerhalb der Städte. Der Begriff „Maiblümchenstreik“ sollte diese Aktionen verharmlosen und ihnen den Charakter ernsthafter Arbeitskämpfe absprechen.

Tatsächlich hatten diese frühen Maistreiks eine erhebliche politische Bedeutung. Sie waren Ausdruck wachsender Solidarität, stärkten die Organisierung der Arbeiterbewegung und trugen maßgeblich dazu bei, den 1. Mai als internationalen Kampftag der Arbeiterschaft zu etablieren. Aus den zunächst vorsichtigen Protestformen entwickelte sich in den folgenden Jahrzehnten der 1. Mai als zentraler Aktionstag für soziale Rechte, Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen.

Der „Maiblümchenstreik“ steht damit historisch nicht für Harmlosigkeit, sondern für den Beginn eines selbstbewussten gesellschaftlichen Engagements, das die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Generationen nachhaltig verbessert hat.

Quellen:

„125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“
Gesamtbetriebsrat Daimler AG, Mai 2011 –
INFO & IDEE MedienVerlag

„Strategie Zukunft – 60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg“
IG Metall Bezirk Baden-Württemberg – INFO &
IDEE MedienVerlag

„Arbeit – eine Zeitreise von 1945 bis 2005“
IG Metall Gaggenau, Oktober 2005

Daimler Truck
Unternehmenswebseite

Fotos
Mit freundlicher Erlaubnis des
INFO & IDEE MedienVerlags

Subjektive Auswahl und Gewichtung des GBR
nach bestem Wissen und Gewissen.
Kein Anspruch auf Vollständigkeit und objektive
historische Einordnung.
