

Der Streik für die 35-Stunden-Woche

Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung

Seit Mitte der 1950er Jahre haben sich Gewerkschaften in Deutschland die Verkürzung von Arbeitszeit zur Kernaufgabe gemacht. Doch gelang die sukzessive Arbeitszeitverkürzung natürlich nicht in einer mechanischen Schrittfolge, sondern war immer Ergebnis von Aushandlungsprozessen, in denen aktuelle gesellschafts-politische Debatten, wirtschaftliche Gegebenheiten und Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden mussten. Dieser Beitrag skizziert die gewerkschaftliche Strategiefindung am Beispiel des Streiks für die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie 1984.

KNUD ANDRESEN, SVEA GRUBER, ANNA HORSTMANN

1 Ein Arbeitskampf mit weitreichenden Folgen

Der Streik für die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Druckindustrie im Frühsommer 1984 gilt bis heute als einer der prägenden bundesdeutschen Arbeitskämpfe um Arbeitszeitverkürzungen. Die Gewerkschaften IG Druck und Papier (Drupa) und IG Metall (IGM) forderten die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auf 35 Stunden für ihre organisationspolitisch wichtigsten Branchen. Die Drupa hatte nach gescheiterten Verhandlungen am 12. April 1984 zum Streik aufgerufen, der erst nach 13 Wochen – bei flexibler Streikführung – am 5. Juli endete. Die IGM führte Streiks in den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen zwischen dem 14. Mai und dem 4. Juli 1984 durch. Beide Gewerkschaften streikten nicht in der Fläche, sondern in ausgewählten Betrieben mit Auswirkungen für die Lieferketten. Während der Arbeitgeberverband der Druckindustrie auf Aussperrungen verzichtete, begannen die Metallarbeitgeber mit diesen parallel zum Streikbeginn. Der Höchststand von Streikenden lag bei der IGM bei knapp 58 000 Mitgliedern, hingegen waren fast 150 000 Beschäftigte von direkter Aussperrung und über 400 000 von „kalter“ Aussperrung aufgrund von unterbrochenen Lieferketten betroffen.

Neben den Faktoren Größe und Dauer sind es auch die langfristigen Auswirkungen, die den Arbeitskampf so prägend machten. Insbesondere die „kalte“ Aussperrung und der sogenannte „Franke-Erlass“, benannt nach dem Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit Heinrich Franke, kurz nach Beginn des Streiks 1984 hatten tiefgreifende arbeitsrechtliche Konsequenzen. Franke hatte angeordnet, dass Lohnersatzleistungen nach § 116 Arbeitsförderungsgesetz, in deren Genuss „kalt“ Ausgesperrte bis dato gekommen waren, gestrichen werden. Da die Auszahlung von Streikgeld für eine halbe Million Ausgesperrte die IGM schnell handlungsunfähig gemacht hätte, wertete die Gewerkschaft den „Franke-Erlass“ als gezielte, gegen den Streik gerichtete Kampfmaßnahme und klagte vor Arbeitsgerichten, die das Vorgehen noch während des Streiks untersagten. 1986 wurde das Gesetz jedoch geändert, sodass von „kalter“ Aussperrung Betroffene bei gleichen Tarifforderungen keine Zahlungen vom Arbeitsamt mehr erhielten (Schmid/Oschmiansky 2005, S. 253ff.).

Am Ende des hart geführten Arbeitskampfes stand in der Metallindustrie ein Schlichtungsspruch: Die wöchentliche Arbeitszeit wurde auf 38,5 Stunden abgesenkt, aber die Verteilung der Arbeitszeiten nicht kollektiv geregelt. Die Arbeitszeitverkürzung galt also zunächst nur im betrieblichen Durchschnitt, während die Umsetzung im Einzelnen in den Betrieben ausgehandelt werden sollte. Damit war aus Sicht der IGM der Einstieg in die 35-Stunden-Woche gelungen, aus Sicht der Arbeitgeberverbände

vor allem eine Flexibilisierung anhand betrieblicher Erfordernisse möglich. In der Druckindustrie galt die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden pro Woche ab 1985 einheitlich für alle Beschäftigten, jedoch blieb auch hier die konkrete Verteilung der Arbeitszeit Gegenstand betrieblicher Verhandlungen.

Ein wesentliches Moment der Vor- und Nachgeschichte der Tarifrunde waren die darin verhandelten Zeitpolitiken. Über die Arbeitszeitverkürzung hatte es im Vorfeld konfliktreiche Debatten in der Gewerkschaftsbewegung gegeben. Dabei war weniger umstritten, ob es Arbeitszeitverkürzungen geben sollte – nahezu alle Gewerkschaften und der DGB erhoben diese Forderungen –, sondern vielmehr, wie diese tariflich umzusetzen seien. Während einige Gewerkschaften für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Vorruhestandsregelungen plädierten, favorisierten andere die Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Hinter dem Konflikt um Wochen- oder Lebensarbeitszeitverkürzungen Anfang der 1980er Jahre verbargen sich komplexe Fragen, die wir in diesem Beitrag analysieren wollen. Im Vordergrund steht der gewerkschaftliche Konflikt um die Strategiefindung: Wie stark sollten ökonomische und politische Rahmenbedingungen die gewerkschaftliche Strategie beeinflussen? Inwiefern wurden gesellschaftliche Diskussionen um Zeit- und Arbeitsverständnisse berücksichtigt? Die geschichtswissenschaftliche Diskussion hebt stark darauf ab, dass Zeitvorstellungen und -ordnungen seit den 1970er Jahren „aus den Fugen“ geraten seien (Esposito 2017). Wie sollte man ökonomischer Krise und Strukturwandel begegnen? Die bisherige gewerkschaftliche Zeitpolitik geriet auch unter Druck, weil die Arbeitgeberforderung nach mehr Flexibilität durchaus positiven Widerhall in Teilen der Beschäftigten und gesellschaftlichen Debatten hatte. Abschließend möchten wir versuchen, die Bedeutung des Streiks 1984 für die gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitiken zu bestimmen.

2 Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik unter Druck

Arbeitszeitverkürzungen waren seit der Mitte der 1950er Jahre ein vordringliches gewerkschaftliches Ziel. In der Boomphase der europäischen Industrieländer nach dem Zweiten Weltkrieg, gekennzeichnet von hohen Produktivitätssteigerungen und Wirtschaftswachstum, waren die Arbeitgeberverbände zu Kompromissen bereit. Die Einführung der Fünf-Tage-Woche gelang seit dieser Zeit nach und nach in den verschiedenen Branchen. Die 48 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, die Anfang der 1950er Jahre in den meisten Tarifverträgen vereinbart waren, wurden in mehreren Schritten auf eine tariflich festgelegte Arbeits-

zeit von 40 Stunden reduziert. Doch auch wenn es einen allgemeinen Trend gab, lassen sich große Spannweiten in den Branchen beobachten. So wurde die 40-Stunden-Woche – nach mehreren Zwischenschritten – in der Metallindustrie bereits 1967 verbindlich, während der Öffentliche Dienst erst 1974 folgte. 1975 galt schließlich für über 90 % der tariflich abgesicherten Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (Scharf 1987, S. 639). Diese Arbeitszeitverkürzungen wurden meist in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen erreicht und nur selten von Arbeitskampfmaßnahmen begleitet. Damit entsprach die bundesdeutsche Entwicklung auch dem internationalen Trend in den Industriegesellschaften, die – wenn auch in unterschiedlichen Tempi – ebenfalls in dieser Periode die wöchentliche Arbeitszeit reduzierten.

Anfang der 1970er Jahre schien die historische Forderung der Arbeiterbewegung nach einem Acht-Stunden-Tag weitgehend erfüllt. Das Ziel weiterer Arbeitszeitverkürzungen, insbesondere die 35-Stunden-Woche, war zwar häufiger in Gewerkschaftsbeschlüssen formuliert – so bei der Drupa seit 1970 oder bei der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) 1974 –, wurde jedoch eher als langfristige Aufgabe gesehen (Bahnmüller 1985, S. 42). Viel stärker standen in den zeitgenössischen Debatten unter dem Schlagwort „Humanisierung der Arbeit“ Verbesserungen der alltäglichen Arbeitsroutinen im Vordergrund. Das prominenteste Beispiel für einen Arbeitskampf mit diesem Schwerpunkt war jener um den Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden, bei dem die IGM strukturelle Verbesserungen bei der Bezahlung von Akkordarbeiten ebenso durchsetzte wie persönliche Erhol- und Verteilzeiten von acht Minuten pro Stunde in derselben Beschäftigtengruppe (IGM 1977). Auch bei sogenannten wilden Streiks Anfang der 1970er Jahre ging es oft nicht allein um Lohnerhöhungen, sondern auch um Verbesserungen der belastenden Arbeitsbedingungen, gerade bei migrantischen Beschäftigten (Birke 2007, S. 296ff.).

Sowohl Hans-Jürgen Urban als auch Richard Detje und Nicole Mayer-Ahuja verweisen in ihren Beiträgen in diesem Heft auf den Dreiklang der Ziele von Beschäftigungssicherung, Humanisierung und Emanzipation, der gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik immer begleitete. Unverkennbar ist im historischen Verlauf, dass dieser Dreiklang zu verschiedenen Zeiten erhebliche Disharmonien enthielt. Mit der anhaltenden ökonomischen Krise seit 1973, markiert durch die Erdölpreiskrise des Jahres und bald im industriellen Strukturwandel fortlaufend zu beobachten, erfolgte in der Bundesrepublik einerseits ein Niedergang von Traditionsindustrien wie Bergbau, Stahlproduktion, Textil oder Schiffbau, andererseits ein Aufstieg neuer Branchen. Dabei blieb für die Bundesrepublik gleichwohl zunächst der Ausbau der Automobilbranche und des Maschinen- und Werkzeugbaus ein wichtiges Moment (Ahrens 2016; Raphael 2019). Diese lange Transformationsphase war begleitet von düsteren wie auch heiteren Zukunftsvisionen – die „Krise

der Arbeitsgesellschaft“, wie sie in soziologischen Debatten verhandelt wurde, schien auf einen Bedeutungsrückgang von Erwerbsarbeit hinzudeuten, die sich in geänderten Einstellungen zur Arbeit, dem Rückgang industrieller Arbeitsplätze durch Automatisierung und einem geringeren Wirtschaftswachstum zeigte (Matthes 1982). Diese Debatten wurden auch in gewerkschaftlichen Kreisen registriert – eine „Neuverteilung von Arbeit“ sei notwendig, schrieb Günter Pehl, Redakteur der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle*, schon 1977. Er verwies darauf, dass auch Bundeskanzler Helmut Schmidt in seiner Neujahrsansprache darauf hingewiesen habe, dass es eine Rückkehr zur alten Industriegesellschaft vor der ökonomischen Krise nicht geben werde (Pehl 1977).

Welche Antworten sollten die Gewerkschaften auf diese Krisenphänomene geben? Die verschiedenen Semantiken einer Neubewertung von Arbeit, wie sie in der Alternativbewegung aufkamen und auch in der Soziologie teilweise Zustimmung fanden, waren aus gewerkschaftlicher Sicht wenig anschlussfähig, da die materielle Ressourcenverteilung ebenso wie die gesellschaftliche Teilhabe weiterhin wesentlich von Erwerbsarbeit strukturiert wurden. Das gewerkschaftliche Ziel blieb daher Vollbeschäftigung mit Vollzeitarbeitsplätzen. Um es zu erreichen, schienen unterschiedliche Formen von Arbeitszeitverkürzungen am ehesten zielführend. Auch auf europäischer Ebene wurde ein solches Vorgehen zunehmend ins Spiel gebracht, obwohl die Frage der Wochenarbeitszeitverkürzung vom Europäischen Gewerkschaftsbund anfangs eher skeptisch aufgenommen wurde (Jelonnek 1976). Diese galt in Tarifaufinandersetzungen als schwieriger durchzusetzen als andere Formen der Arbeitszeitverkürzung wie beispielsweise verlängerter Urlaub oder frühere Verrentung.

Dennoch war die Forderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit seit 1977 Bestandteil des tarifpolitischen Forderungskataloges der IGM. Auf dem Gewerkschaftstag hatte sich, gegen die Empfehlung des Vorstandes, ein entsprechender Antrag durchgesetzt. Der Vorsitzende Eugen Loderer schwächte daher ab, dass sich die Gewerkschaft nun auch die 35-Stunden-Woche „als tarifpolitisches Grundsatzziel neben anderen auf die Fahnen [...] geschrieben“ habe (Loderer 1977).

Die Skepsis gegenüber der Forderung wurde bestätigt, als es der IGM in der Tarifaufensetzung der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie 1978/79 nicht gelang, eine 35-Stunden-Woche durchzusetzen. Dabei schien die Stahlindustrie für einen solchen Schritt besonders gut geeignet: Sehr viele Beschäftigte arbeiteten im Drei-Schicht-Betrieb, sodass Arbeitszeitverkürzungen als Entlastung für Schichtarbeiter vermittelt werden konnten. Außerdem ging die Zahl der Arbeitsplätze zurück, sodass die 35-Stunden-Woche mit einer gerechteren Verteilung der Last des Beschäftigungsabbaus begründet werden konnte. In der Stahlindustrie kam es nach dem Scheitern der Verhandlungen von Ende November 1978 bis Januar 1979

zu großflächigen Streiks und Aussperrungen. Das Verhandlungsergebnis hatte Arbeitszeitverkürzungen zur Folge – bis 1982 wurde für alle Beschäftigten ein sechswöchiger Urlaub vereinbart, und es gab mehr Freischichten, die eine effektive Verkürzung der Jahres-, aber eben nicht der Wochenarbeitszeit bedeuteten. Insofern zeigte der Arbeitskampf, dass eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von Arbeitgeberseite scharf und entschieden abgelehnt wurde (Schneider 1984, S. 180ff.).

Die Abteilung Tarifpolitik der IGM legte im Januar 1979 eine Aufstellung von 17 Maßnahmen vor, um Arbeitszeiten tarifvertraglich zu verkürzen. Dazu gehörten die Ausweitung von Erholungs- und persönlichen Bedürfniszeiten auf alle Beschäftigte, die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung, die Verlängerung des Jahresurlaubs auf sechs Wochen und eine Altersarbeitszeit, aber auch die Bezahlung von gesetzlichen Pausen, des Wegs zur Arbeit und die Ausweitung des Mutterschutzes oder das Vorziehen der Altersgrenze. Bei Schichtarbeit sollten mehr bezahlte Freischichten möglich werden (Abt. Tarifpolitik der IGM 1979). Dieses tarifpolitische Instrumentarium zeigte, dass am Ausgang der 1970er Jahre eine ganze Reihe von arbeitszeitpolitischen Zielen formuliert wurden, wobei neben Beschäftigungseffekten auch humanisierende Aspekte zentral für das tarifpolitische Handeln der IGM waren.

Die Ablehnung von Arbeitszeitverkürzungen durch die Arbeitgeberverbände zeigte sich auch im Bereich der Lebensarbeitszeitverkürzung. Diese tarifliche Strategie verfolgte seit 1978 vor allem die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Im Sommer 1978 einigten sich NGG und der Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie Nordrhein-Westfalen auf eine altersabhängige Regelung: Ab 60 Jahren und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit konnten Beschäftigte mit 75 % des Bruttolohns freigestellt werden oder bei vollem Lohn 20 Stunden pro Woche arbeiten. Die Idee dahinter war, die ausscheidenden älteren Beschäftigten durch jüngere zu ersetzen. Der Vorsitzende Günter Döding, wesentlicher Treiber dieser Strategie, wertete den Abschluss als eine „neue Dimension in der Tarifautonomie“, da es sich um eine politische Einigung gehandelt habe, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Die Regelung betraf letztlich zwar nur einige hundert Beschäftigte – der Tarifvertrag galt für rund 17 000 Personen –, aber sie wurde auch seitens der DGB-Funktionärszeitschrift *Die Quelle* als tarifpolitischer Durchbruch bewertet, weil die Tarifeinigung gesellschaftliche Aspekte wie den demografischen Wandel berücksichtige (Höning 1978, dort auch das Zitat). Aber auch dieser Weg erwies sich als schwierig. Bereits bei Verhandlungen mit den nordrhein-westfälischen Brauereien und Mälzereien im selben Jahr scheiterte die NGG. Im Schlichtungsverfahren waren kürzere wöchentliche Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vereinbart worden, doch die Arbeitgeberseite lehnte das Schlichtungsergebnis überraschend ab, wohl auf Druck der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbän-

de (BDA) (D. B. 1978). Diese wiesen Arbeitszeitverkürzungen in einem von den Gewerkschaften bald als „Tabukatalog“ bezeichneten Eckpunktepapier kompromisslos zurück – über Wochenarbeitszeitverkürzungen sollte nicht verhandelt werden, da sie „zur Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktp Probleme untauglich“ seien (BDA 1978).

3 Lebens- oder Wochenarbeitszeitverkürzung?

Anfang der 1980er Jahre zeichneten sich also zwei alternative Hauptlinien der gewerkschaftlichen Strategiebildung ab: Lebens- oder Wochenarbeitszeitverkürzung. Bei allgemeinen Umfragen in der Bevölkerung erhielt die Verkürzung der Lebensarbeitszeit meist mehr Zustimmung, die 35-Stunden-Woche befand sich Ende 1983 in einem „Popularitätstief“ in der Gesellschaft und bei Gewerkschaftsmitgliedern (Bosch et al. 1988, S. 32). Eine auf politischer Ebene initiierte Senkung des Renteneintrittsalters – zu dieser Zeit für Männer bei 65, für Frauen bei 63 Jahren – war angesichts der damit verbundenen Kosten jedoch kaum zu erwarten. Daher sollten, dem Vorbild der NGG folgend, tariflich vereinbarte Vorruhestandsregelungen erzielt werden. Günter Döding verstand Lebensarbeitszeitverkürzungen als „qualitative Tarifpolitik“. Dafür war die NGG auch bereit, bei Lohnforderungen zurückhaltend zu agieren, um finanzielle Verhandlungsmasse für Lebensarbeitszeitverkürzungen zu erhalten. So sollten humanere Arbeitsbedingungen und Neueinstellungen als „Nebeneffekt“ erreicht werden (O. A. 1980, S. 410).

Dieser Linie folgte bald auch die IG Chemie, Papier, Keramik (IG CPK) und entwickelte eigene Konzepte für eine tariflich abgesicherte Altersteilzeit. Bei der Tarifrunde 1982 versuchte die IG CPK, eine Tarifrunde zu verhandeln, was an der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber scheiterte. Horst Mettke, Vorstandsmitglied der IG CPK, wertete es aber trotzdem als Fortschritt, da das Thema nun auf dem Verhandlungstisch lag (Mettke 1982). In die Tarifrunde 1983 ging die IG CPK ebenfalls mit einer Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, allerdings allein für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren. Diese „arbeitsmarktpolitische Komponente“ sollte neue Arbeitsplätze schaffen (Mettke 1983). Es gelang schließlich, ab 1987 eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden für Beschäftigte ab 58 Jahren einzuführen. Ähnliche tarifpolitische Strategien verfolgten vorrangig auch die Gewerkschaften Textil und Bekleidung (GTB), IG Bau-Steine-Erden (BSE) und IG Bergbau und Energie (BE). Auf einer Konferenz Ende 1983 betonten die fünf Gewerkschaften, dass ihr Ziel einer Vorruhestandsregelung nicht gegen andere Gewerkschaften gerichtet sei, sondern Arbeitslosigkeit bekämpfen solle. Dabei hofften sie auf eine gesetzliche Regelung des

Vorruhestandes durch den Gesetzgeber, die dann tariflich ausgestaltet werden könne (G. P. 1984; Barczynski 1983). Bestrebungen in diese Richtung hatten NGG und IG CPK noch unter der sozialliberalen Regierungskoalition Anfang 1982 angeregt, wobei sie auf offene Ohren gestoßen waren. Allerdings erfolgte eine gesetzliche Vorruhestandsregelung erst unter der christlich-liberalen Regierung 1984. Die langen Diskussionen und die Verabschiedung des Vorruhestandsgesetzes hatten seitens der Bundesregierung auch das Ziel, die gewerkschaftliche Strategie der Lebensarbeitszeitverkürzung gegenüber einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu stärken. Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Regelung blieben jedoch überschaubar (Schmid/Oschmiansky 2005, S. 258).

Neben der Drupa war es vor allem die IGM, die eine Wochenarbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Ziel verfolgte. Zwar wurden 1980/81 auch Überlegungen für eine tarifliche Vorruhestandsregelung angestellt, aber angesichts des dann geringeren Verteilungsspielraums für Wochenarbeitszeitverkürzungen wieder aufgegeben. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass Sondierungen seitens der sozialliberalen Bundesregierung Anfang 1982 für eine Vorruhestandsregelung die IGM unter Handlungsdruck setzten. Die Vorschläge der FDP, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung sowie von IG CPK und NGG würden, so die Einschätzung der IGM, alle auf Lohnkürzungen hinauslaufen. Man befürchtete vor diesem Hintergrund eine „Einschränkung der autonomen tarifpolitischen Entscheidung und Prioritätenbildung der IGM auf dem Felde der Arbeitszeitverkürzung“, da Lohnkürzungen ausgeglichen werden müssten und so der Verteilungsspielraum für Forderungen eingeschränkt werde. So sei höchstens eine – äußerst unrealistische – Forderung nach einer gesetzlichen Absenkung des Rentenalters aus Sicht der IGM sinnvoll, dann bliebe die tarifpolitische Autonomie bestehen (Janzen/Janßen 1982). Im Juni 1982 wurde die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit vom Vorstand der IGM schließlich als das „Hauptziel qualitativer Tarifpolitik für die 80er Jahre“ beschlossen. Eine Lebensarbeitszeitverkürzung sei grundsätzlich zu begrüßen, aber für die IGM kein aktuelles tarifpolitisches Ziel. Im September 1982 wurde dann die Forderung zur 35-Stunden-Woche für die Tarifrunde 1984 festgelegt (IGM Vorstandsberichte 01 und 04 1982). Diese frühe Festlegung ermöglichte die Kündigung des alten Tarifvertrags zum Ende 1983. Sie erfolgte aber auch, weil der Vorstand wusste, dass auch in der Mitgliedschaft die Zustimmung zur Wochenarbeitszeitverkürzung noch ausbaufähig war.

Daher entfaltete die IGM im Jahr 1983 eine große Kampagne zur 35-Stunden-Woche, koordiniert von der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Durchsetzung Arbeitszeitverkürzung“ beim Vorstand. Klaus Lang, Leiter der Abteilung Tarifpolitik, betonte bei der ersten Zusammenkunft Anfang 1983, dass es sich um eine „gewerkschaftspolitische Offensive“ handele, die die gesamte Or-

ganisation in Anspruch nehmen werde. Daher waren alle Vorstandsabteilungen in der Arbeitsgruppe vertreten, sie sollten die Forderung zur „eigenen Aufgabenstellung“ machen (IGM 1983). Die Arbeitsgruppe war bis Ende 1984 das operative Herz der Kampagne zur 35-Stunden-Woche. Es wurden vielfältige Werbematerialien produziert, kulturelle Veranstaltungen organisiert und gesellschaftliche Bündnisse geschmiedet. Andere zeitpolitische Vorschläge wurden zwar als denkbare Möglichkeiten behandelt, doch sie sollten die Mobilisierung für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche nicht gefährden. Eine im Herbst 1983 durchgeführte Erhebung unter den Mitgliedern diente weniger einer entscheidungsfindenden Abstimmung, da die Forderung bereits „satzungsgemäß“ verabschiedet sei, vielmehr sollte sie innergewerkschaftliche Diskussionen anregen. Über zwei Millionen Fragebögen wurden durch die Vertrauensleute in den Betrieben verteilt, Anfang 1984 lagen über 600 000 Antworten zur Auswertung vor. Bei der Bewertung der Aktion wurde festgehalten, dass sich der innerverbandliche Einsatz für die 35-Stunden-Woche „spürbar verbessert“ habe. Das Vorgehen sei erfolgreich gewesen: „Aus Fragen wurden Diskussionen, aus Diskussionen wurde Zustimmung“ (Abt. Tarifpolitik der IGM 1984a).

Die IGM suchte auch kulturelle und wissenschaftliche Unterstützung, um ihre Kampagne gesellschaftlich stärker zu verankern. Im August 1983 sprach der prominente Soziologe Oskar Negt auf einer zentralen Tagung im Bildungszentrum der IGM in Sprockhövel. Negt wolle den Gewerkschaften keine Ratschläge zur Umsetzung geben, dafür fehle ihm „die Alltagserfahrung in praktischer Gewerkschaftsarbeit und Organisationswissen“, aber herausarbeiten, dass es bei der Arbeitszeitverkürzung im weitesten Sinne um einen politischen „Machtkampf“ gehe, der für die Emanzipation der Menschen wichtig sei (Negt 1984, S. 13). Seine Intervention zu den politischen und kulturellen Dimensionen der Arbeitszeit, die er später zu einem Buch ausbaute, wurde zu einem wichtigen Treiber für die Kampagne zur 35-Stunden-Woche, in der nicht nur die Mitglieder, sondern größere Teile der Gesellschaft mobilisiert werden sollten. Dies gelang in einem vorher nie gesehenen Maße (Futh 2018, S. 228ff.).

Es handelte sich um eine Kampagne, die eher Begleitmusik war, da Drupa und IGM sich schon vorher auf die Wochenarbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Ziel festgelegt hatten. Beiträge wie der von Negt trugen aber dazu bei, neben der Beschäftigungssicherung auch Humanisierung und Emanzipation als Motive des Arbeitskampfes zu stärken und eine gesellschaftliche Mobilisierung über die eigene Mitgliedschaft hinaus zu erreichen. Man könnte auch in dieser Hinsicht von einer Politisierung des Arbeitskampfes sprechen, ein weiterer Punkt, der zur großen Bedeutung des Tarifkonflikts 1984 in der Gewerkschaftsgeschichte beitrug.

4 Starke Einzelgewerkschaften, schwacher Dachverband

Während die Zustimmung für die Forderung nach der 35-Stunden-Woche unter den Mitgliedern und in der Öffentlichkeit organisiert wurde, blieben die strategischen Differenzen zwischen den Einzelgewerkschaften erhalten. Dieser Konflikt wurde zeitweilig innergewerkschaftlich mit harten Bandagen ausgefochten. So verwahrte sich Hans Janßen vom IGM-Vorstand im Mai 1983 gegen den Eindruck, die IGM habe dem Tarifabschluss der IG CPK zugestimmt. Er schrieb an seinen IG CPK-Vorstandskollegen Horst Mettke, dass er aus Verwaltungsstellen und von ehrenamtlichen Kolleg*innen diesbezüglich angesprochen werde. Man stehe freilich der Tarifrrente weiterhin kritisch gegenüber und habe mehrfach deutlich gemacht, „entschieden andere Vorstellungen“ zu haben (Janßen 1983). Letztlich habe die IGM den Weg der IG CPK hingenommen, halte ihn jedoch für falsch. Aus diesem Grunde forderte er Mettke auf, dem Eindruck einer IGM-Zustimmung entgegenzutreten.

Diese Episode verweist auf den Anspruch einer eigenständigen Strategiebildung durch die Einzelgewerkschaften. Der DGB nahm in diesen Konflikten als Dachverband keine bestimmende oder gar koordinierende Rolle ein, auch wenn dies auf den Bundeskongressen immer wieder gefordert wurde. Im Tarifpolitischen Ausschuss des DGB, der sich aus Tarifexperten der Vorstände der Einzelgewerkschaften zusammensetzte, wurde lange keine Priorität gesetzt; Wochen- und Lebensarbeitszeitverkürzung sollten gleichrangig behandelt werden (Trautmann 1982). Das Pendel schlug 1983 etwas zugunsten der Wochenarbeitszeitverkürzung aus. Im Juni 1983 empfahlen der DGB-Bundesvorstand und der Tarifpolitische Ausschuss des DGB nach einer gemeinsamen Sitzung die 35-Stunden-Woche als „zentrale Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften“, erkannten aber an, dass es für das Ziel unterschiedliche Wege geben würde und die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ebenfalls humanisierende und beschäftigungspolitische Effekte habe (Zimmermann 1984). Lothar Zimmermann vom DGB-Bundesvorstand erläuterte die Position gegenüber den geschäftsführenden Landesvorständen und den Kreisvorsitzenden des DGB Anfang 1984. Alle DGB-Gewerkschaften hätten Beschlüsse zur Arbeitszeitverkürzung gefasst (zur Übersicht: Abt. Tarifpolitik der IGM 1984b), dies sei der wichtigste Beitrag „der Gewerkschaften zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“. Zimmermann verurteilte den öffentlichen Druck gegen diese Forderungen, den nicht nur Arbeitgeber, sondern auch die Bundesregierung entfaltet. Das von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm vorgelegte Vorruhestandsgesetz entspreche nicht den Vorstellungen von NGG und IG CPK, sondern wirke vor allem in Richtung einer Spaltung der Gewerkschaften. Zimmermann rief ein-

dringlich dazu auf, unbedingt zu verhindern, dass „Kolleginnen und Kollegen in den DGB-Kreisen sich zerstreiten“. Wichtig sei vielmehr die gegenseitige Unterstützung, gerade auch bei Streikmaßnahmen (Zimmermann 1984).

Im März beschloss dann der DGB, zum 1. Mai mit dem Motto „DGB-Solidarität '84 – Arbeitszeit verkürzen – Arbeitsplätze sichern“ aufzurufen und für alle Gewerkschaften im Arbeitskampf Solidaritätsaktionen vorzunehmen (DGB Abt. Tarifpolitik 1984). Es war letztlich der Arbeitskampf selbst, der in der Tat den mehr oder weniger offen ausgetragenen Streit der Einzelgewerkschaften beendete. So zeigte sich die Solidarität unter den Gewerkschaften im Streik dann doch sehr eindrücklich. Insbesondere nach dem „Franke-Erlass“ gab es gewerkschaftlich breit getragene Demonstrationen und auch Solidaritätsstreiks. Die IGM hielt in einer Auswertung fest, dass alle Einzelgewerkschaften und der DGB den Arbeitskampf vor allem auch auf lokaler Ebene unterstützt hätten (Abt. Tarifpolitik der IGM 1984c).

5 Ablehnung von Flexibilisierungen

Einigkeit zwischen den Gewerkschaften bestand auf den ersten Blick zudem darin, die von der Arbeitgeberseite immer wieder geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten abzulehnen. Unter Flexibilisierung wurde in der gesellschaftlichen Debatte nicht allein die Deregulierung von Arbeitszeiten verstanden, es war auch eine Chiffre für ein insgesamt weniger reguliertes Zeitregime in der gesamten Gesellschaft. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion war es die von Bernhard Teriet vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung forcierte Forderung nach „Zeitsouveränität“, die viel Widerhall fand (Teriet 1976). Der Begriff sollte verdeutlichen, dass flexiblere Arbeitszeitregelungen ein Bedürfnis der Beschäftigten seien. Gerhard Bäcker und Hartmut Seifert setzten sich 1982 in den WSI-Mitteilungen mit den Semantiken der Flexibilisierung auseinander und gingen der Frage nach, ob Arbeitszeitverkürzungen über individuelle Flexibilität oder tarifvertragliche Regelungen realisiert werden sollten. Die Autoren konstatierten, dass es zwar einen Konsens bei Befürworter*innen von Arbeitszeitverkürzungen gab, durch dieses Instrument neue Beschäftigung zu schaffen. Die Trennlinie machten sie aus zwischen „Traditionalisten“, die „Arbeitszeitverkürzungen nach dem ‚alten‘ Muster fordern, d. h. für eine kollektive, tarifvertragliche Reduzierung der Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit eintreten“, und den „Vertreter[n] der sogenannten ‚neuen‘ Arbeitszeitpolitik“, die „ein Konzept der individuellen Arbeitszeitflexibilität“ vertraten (Bäcker/Seifert 1982, S.123f.). Letzteres genoss, „etwa in Form der Arbeitsplatzteilung durch ‚Job-Sharing‘ [...] derzeit größte Aufmerksamkeit

und vielseitige Anerkennung, auch durch die Arbeitgeber, während die Forderung nach der tarifvertraglichen 35-Stunden-Woche nach wie vor auf härtesten Widerstand stößt.“ (ebd.) Gerade die Kritik an kollektiven Regelungen, die auch von Teilen der Alternativbewegung an die Gewerkschaften herangetragen wurden (grundlegend: Schmid 1985), und die Parteinahme der konservativ-liberalen Bundesregierung gegen die 35-Stunden-Woche machte den Begriff Flexibilisierung für viele in den Gewerkschaften zum Synonym für den „Kahlschlag des Sozialstaates“ (Süß 2016, S.116).

Wie sich die gewerkschaftliche Kritik an flexibler Arbeitszeitgestaltung verschärfte, zeigt eine Debatte um ein Projekt zur Humanisierung des Arbeitslebens Anfang 1982. Traditionell war innerhalb der Gewerkschaften eine große Skepsis gegenüber Teilzeitarbeit vorhanden, die als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich soziale Gefahren und weniger kollektiven Schutz bedeute (Neudel 1979). Das Bundesministerium für Forschung und Technologie wollte das Projekt „Praktizierte flexible Arbeitszeitformen“ im Rahmen des Programms zur Humanisierung des Arbeitslebens an ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut vergeben. Die Gewerkschaften waren im Rahmen des Programms Teil der Bewilligungsgremien. Die DGB-Vertreter einigten sich im Februar 1982 auf eine Ablehnung. Mit der Arbeitszeitflexibilisierung seien Formen wie gleitende Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAz), Sabbaticals und anderes gemeint. Insbesondere Teilzeit, Job-Sharing und KapovAz würden sich allein an den Interessen der Arbeitgeber orientieren. Die meisten Arbeitslosen aber suchten Vollzeitarbeitsplätze, Teilzeitarbeit würde nur von wenigen nachgefragt, fast ausschließlich von Frauen, die auch bevorzugt vormittags arbeiten wollten und nicht in den Abendstunden. Folgen seien Lohnkürzungen und Arbeitsverdichtung, es drohten erhebliche soziale Risiken durch geringe Renten (DGB 1982). Mit einigen Modifikationen wurde das Forschungsvorhaben zwar bewilligt, die IGM verweigerte aber weiterhin die Zusammenarbeit, denn das Thema flexible Arbeitssysteme nehme einen „viel zu großen Raum in der öffentlichen Diskussion ein“ und lenke „von der eigentlichen Thematik der Arbeitszeitdiskussion ab“ (Kiel 1983). Der Mitarbeiter der IGM-Tarifabteilung Reinhard Kiel benannte damit auch ein politisches Argument – die IGM sah ab 1982 in anderen Arbeitszeitverkürzungen als der wöchentlichen im wesentlichen nur Ablenkungsmanöver, die die politische Schlagkraft ihrer geplanten Kampagne gefährde (mit gleicher Argumentation: Abt. Tarifpolitik der IGM 1983).

Aber wie so oft steckte, auf den zweiten Blick, der Teufel im Detail bzw. in der Tarifeinigung. Für die Druckindustrie waren im Tarifaabschluss keine expliziten Flexibilisierungsschritte enthalten, allerdings wurde auch keine bestimmte Form der Verteilung der Wochenarbeitszeit beschrieben, sodass dies, wo vorhanden, durch die Betriebsräte ausgestaltet werden musste – hingegen war das

Schlichtungsergebnis in der Metallindustrie mit besonderen Flexibilisierungskomponenten versehen. Im Ergebnis kam es zu einer „Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten“ und einem größeren „Spielraum für variable Arbeitszeitverteilung im Zeitverlauf“ (Bosch et al. 1988, S. 35).

Obwohl die rigorose Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung im Mittelpunkt ihrer öffentlichen Argumentation stand, hatte sich die Strategie der Arbeitgeber keinesfalls auf die Abwehr der Arbeitszeitverkürzung beschränkt. So hatte man vielmehr bereits im Vorfeld der Tarifverhandlungen eigene Forderungen in Bezug auf Arbeitszeiten formuliert: „Verbilligung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeit(zeit)“ (Promberger 2005, S. 31). Damit sollten von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten billiger werden; die schon lange geübte Flexibilisierungspraxis von zuschlagspflichtigen Überstunden und dem Krisen-Instrument Kurzarbeit konnte so im Sinne von Kostenersparnissen umgesteuert werden (vgl. ebd., S. 28ff.; Wagner 2017, S. 169). Die Arbeitgeberverbände warben dann mit den errungenen Möglichkeiten nach dem Abschluss unter ihren skeptischen Mitgliedern für das Verhandlungsergebnis. Denn Arbeitszeitsysteme waren nun nach betrieblichen Wünschen auszugestalten, da die Verteilung der 35-Stunden-Woche nicht als Normarbeitszeit reguliert war. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitszeitorganisation lag nun vorrangig bei den Betriebsräten. Zwar schulte die IGM diese dahingehend, am besten für jeden Beschäftigten die anderthalbstündige Verkürzung in einer Woche festzulegen, aber dies gestaltete sich zunehmend schwieriger. Die „Verbetrieblichung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik“, die schon in den 1980er Jahren begann, hatte auf dem Papier höhere Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsräten zur Folge; aber sie waren angesichts sektoraler und betrieblicher Krisen sowie vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit oft mit einer Verschlechterung der lokalen Machtposition verbunden. In der Konsequenz nahmen Betriebsräte und Beschäftigte jene „Verbetrieblichung“ der Entscheidungsfindung zu Arbeitszeiten oft als ambivalent wahr (Bosch et al. 1988, S. 302). Walther Müller-Jentsch (2011, S. 126) bezeichnete das Schlichtungsergebnis als „Geburtsstunde der Flexibilisierung der Arbeitszeit“, da die Umsetzung in den Betrieben unterschiedlich gehandhabt werden konnte.

6 Fazit

War die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche angesichts der ebenfalls vereinbarten Flexibilisierungen ein gewerkschaftlicher Pyrrhussieg? Eine solche Einschätzung wäre sehr verfehlt, da tarifliche Konflikte nicht nach Sieg oder Niederlage allein zu bewerten sind. Tarifiergebnisse sind immer Kompromisse. Sinnvollerweise ist nach der Bedeutung in einem gesellschaftlichen Gefüge von Zeitregimen zu fragen. Hier ist, in langer Perspektive, zuerst der Anfang der 1980er Jahre so intensiv geführte Konflikt zwischen Wochen- und Lebensarbeitszeitverkürzung zu bewerten. Zwar gab es Anfang der 1990er Jahre zum Teil erfolgreiche Versuche, Arbeitszeiten wieder zu verlängern. In der Metallindustrie gelang es aber 1995, die 35-Stunden-Woche zumindest für Westdeutschland festzulegen. Auf der Negativseite ist zu vermerken, dass es über die westdeutsche Metall- und Druckindustrie hinaus nur in wenigen Branchen zur Realisierung der 35-Stunden-Woche kam und der Versuch der Ausweitung auf die neuen Bundesländer 2003 auch in der Metallindustrie scheiterte.

Hingegen war die Lebensarbeitszeitverkürzung als Mittel zur Lösung der Beschäftigungskrise nicht nur wenig erfolgreich, sie war auch temporär angelegt. Das Vorruhestandsgesetz war befristet und aufgrund des geringen Erfolgs beim Aufbau neuer Beschäftigung weitgehend erfolglos. Frühverrentungen wurden kaum auf der Grundlage dieses Gesetzes eingegangen, wenn es sie gab, dann eher auf Basis betrieblicher Regelungen. In den 1990er Jahren begannen dann sogar die Diskussionen um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die schließlich mit der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre seit 2012 realisiert wurde. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist schon lange kein Aspekt staatlich geförderter Sozialpolitik mehr. Demgegenüber erwies sich eine abgesenkte wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft als stabiler und ausbaufähiger.

Ein Meilenstein der Gewerkschaftsgeschichte war der Arbeitskampf 1984 daher aus mehreren Gründen. Für die arbeitsrechtliche Bewertung war die Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz nachhaltig mit negativen Auswirkungen für die Streiktaktik verbunden, da Schwerpunktstreiks mit Auswirkungen auf nicht bestreikte Betriebe durch diese Gesetzesänderung schwieriger wurden. Die gewerkschaftliche Strategiefindung erfolgte auch gegen einen hohen gesellschaftlichen Gegendruck, und es verfestigte sich die autonome Position der Einzelgewerkschaften. Der DGB hatte nur begleitende Aufgaben, aber keine koordinierende Funktion bei der tariflichen Strategiefindung. Betriebsräte erhielten durch die Aushandlung von Arbeitszeitmodellen einen Zuwachs an Gestaltungsmöglichkeiten, der die Verbetrieblichung der Gewerkschaftsarbeit beförderte – mit langfristigen Auswirkungen auf kollektive Regulierungen in Tarifvereinbarungen. Zudem gelang es, eine gesellschaftliche Bewegung aufzubauen, die eine über die Mitgliedschaft hinaus starke Unterstützung der 35-Stunden-Woche ermöglichte. Dies lässt auch hoffen, dass mit Arbeitszeitfragen im Sinne von Humanisierung und Emanzipation auch in der Gegenwart neue Bündnisse möglich sind. ■

QUELLEN

(Gewerkschafts-/Verbandsdokumente, Archivalien)

Abt. Tarifpolitik der IG Metall (1979): Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag, 16.1.1979. Archiv der sozialen Demokratie [AdsD], 5/IGMA151868

Abt. Tarifpolitik der IGM (1983): Bericht der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitverkürzung und flexible Arbeitszeiten“, Frankfurt a. M., April 1983. AdsD, 5/IGMA152125

Abt. Tarifpolitik der IGM (1984a): Erste Ergebnisse aus der Gesamtauswertung der Umfrageaktion 35-Stunden-Woche, Pressekonferenz am 20. Januar 1984. AdsD, 5/IGMA151428

Abt. Tarifpolitik der IGM (1984b): Beschlüsse der DGB-Gewerkschaften zur Tarifrunde 1984 soweit uns die Beschlüsse vorliegen, 17.1.1984. AdsD, 5/IGMA110295

Abt. Tarifpolitik der IGM (1984c): 1. Entwurf Vorlage für die Klausurtagung des Vorstandes der IG Metall – Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus der Tarifbewegung 1984, Frankfurt a. M., 26.9.1984. AdsD, 5/IGMA 151431

Barczynski, J. (1983): Bericht über eine Informationstagung der Gewerkschaften Bau-Steine-Erden, Chemie-Papier-Keramik, Bergbau und Energie, Textil-Bekleidung, Nahrung-Genuß-Gaststätten am 2. Dezember in Hamburg. AdsD, 5/IGMA110295

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (1978): Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohnpolitik, 27.11.1978, Thesen zur Arbeitszeitverkürzung. AdsD, 5/IGMA 151454

D. B. (1978): Tarifpolitik. Gewerkschaft NGG, in: Die Quelle 9/1978, S. 489

DGB (1982): Position des DGB zur Arbeitszeitflexibilisierung, Düsseldorf, 4.2.1982. AdsD, 5/IGMA151826

- DGB Abt. Tarifpolitik** (1984): Beratungsunterlage für die Besprechung der für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften am 25. März 1984 in Frankfurt/Main, 23. 3. 1984. AdsD, 5/IGMA110295
- G.P.** (1984): Eine Waffe im Kampf gegen Massenarbeitslosigkeit, in: Die Quelle 1/1984, S. 18–19
- Hönig, M.** (1978): NGG schafft tarifpolitischen Durchbruch: Kürzere Arbeitszeit für Ältere, in: Die Quelle 7–8/1978, S. 422
- IGM** (Hrsg.) (1977): Werktag werden besser. Der Kampf um den Lohnrahmen-tarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden, Köln/Frankfurt a. M.
- IGM** (1983): Betr. Arbeitsgruppe „Durchsetzung Arbeitszeitverkürzung“. Sitzung am 22. 02. 1983. AdsD, 5/IGMA-151294
- IGM Vorstandsgebiete 01 und 04** (1982): Tarifpolitische Prioritätenbildung – Arbeitszeitverkürzung, Frankfurt a. M., Dezember 1982. AdsD, 5/IGMA150067
- Janßen, H.** (1983): Schreiben an Horst Mettke, 24. 5. 83. AdsD, 5/IGMA151429
- Janzen, K.-H. / Janßen, H.** (1982): Ergebnispapier der Arbeitsgruppe zur „konstruktiv-kritischen Analyse“ der dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorliegenden Vorschläge zur Verkürzung der Lebensarbeit, 6. 4. 1982. AdsD, 5/IGMA151047
- Jelonneck, K.** (1976): EGB-Kongreß in London. Ein Aktionsprogramm für ein stabiles Europa, in: Die Quelle 5/1976, S. 205–206
- Kiel, R.** (1983): Schreiben an Infratest Sozialforschungs-GmbH, München, 4. 1. 1983. AdsD, 5/IGMA151826
- Loderer, E.** (1977): Mit aller Kraft für unsere gemeinsame Sache, in: Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Nr. 20, 2. Oktober 1977 (29) S. 2
- Mettke, H.** (1982): Tariffrente ist nicht vom Tisch, in: Die Quelle 5/1982, S. 286
- Mettke, H.** (1983): IG CPK-Vorstand, an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Tarifbereich der Chemischen Industrie, 10. 2. 1983. AdsD, 5/DGAY000530
- Neudel, F.** (1979): Abt. Tarif an Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Abt. Tarifpolitik, 19. 4. 1979. AdsD, 5/IGMA151826
- O.A.** (1980): Quelle-Interview mit Günter Döding über qualitative Tarifpolitik, in: Die Quelle 7–8/1980, S. 410–412
- Pehl, G.** (1977): Bundesrepublik im Strukturwandel. Nichts wird wieder so sein, wie es einmal war, in: Die Quelle 2/1977, S. 49–51
- Trautmann, D.** (1982): Schreiben an Rudi Henschel, Entschließung der SPD zur Arbeitszeitverkürzung, 4. 10. 1982. AdsD, DGB-Archiv, 5/DGAY000647
- Zimmermann, L.** (1984): Arbeitszeitverkürzung und Tarifbewegung der Gewerkschaften im Jahre 1984, Referat anlässlich der Zentralen Arbeitstagung der Geschäftsführenden Landesbezirksvorstände und Kreisvorsitzenden des DGB am 14. 2. 1984 in Frankfurt am Main. AdsD, 5/DGAY000647

- Negt, O.** (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt a. M. / New York
- Promberger, M.** (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt a. M., S. 9–39
- Raphael, L.** (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Berlin
- Scharf, G.** (1987): Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Köln
- Schmid, G. / Oschmiansky, F.** (2005): Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung, in: Schmidt, M. (Hrsg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Band 7: Bundesrepublik 1982–1989, Baden-Baden, S. 237–287
- Schmid, T.** (Hrsg.) (1985): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin
- Schneider, M.** (1984): Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland, Köln
- Süß, D.** (2016): Der Sieg der grauen Herren. Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren, in: Doering-Manteuffel, A. / Raphael, L. / Schlemmer, T. (Hrsg.): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, Berlin, S. 109–128
- Teriet, B.** (1976): „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31/76, S. 3–15
- Wagner, H.** (2017): Zeit zum Umsteuern. Wem gehört die Zeit?, in: Bäcker, G. / Dribbusch, H. / Klenner, C. / Schulten, T. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 168–178

AUTOR*INNEN

KNUD ANDRESEN, PD Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg sowie Privatdozent an der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Kultur- und Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts, besonders Arbeitswelten und soziale Bewegungen.

@ andresen@zeitgeschichte-hamburg.de

ANNA HORSTMANN, Dr. des., akademische Rätin auf Zeit im Profildbereich Geschichtskulturen der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts, Labor History, Geschlechtergeschichte.

@ anna.horstmann@uni-bielefeld.de

SVEA GRUBER, M.A., studentische Hilfskraft an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Geschichte der Arbeitswelten, Gewerkschaftsgeschichte.

@ gruber@zeitgeschichte-hamburg.de

LITERATUR

- Ahrens, R.** (2016): Eine alte Industrie vor neuen Herausforderungen. Aufbrüche und Niedergänge im ost- und westdeutschen Maschinenbau seit den 1960er Jahren, in: Plumpe, W. / Steiner, A. (Hrsg.): Der Mythos von der postindustriellen Welt. Wirtschaftlicher Strukturwandel in Deutschland 1960 bis 1990, Göttingen, S. 55–119
- Bäcker, G. / Seifert, H.** (1982): Arbeitszeitverkürzung durch individuelle Flexibilität oder tarifvertragliche Regelungen? Anmerkungen zur Konzeption der individuellen Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 35 (2), S. 123–134
- Bahn Müller, R.** (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984, Hamburg
- Birke, P.** (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark, Frankfurt a. M. / New York
- Bosch, G. / Engelhardt, N. / Hermann, K. / Kurz-Scherf, I. / Seifert, H.** (1988): Arbeitszeitverkürzung im Betrieb. Die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck- und Holzindustrie sowie im Einzelhandel, Köln
- Esposito, F.** (Hrsg.) (2017): Zeitenwandel. Transformationen geschichtlicher Zeitlichkeit nach dem Boom, Göttingen
- Futh, S. K.** (2018): Strategische Kommunikation von Gewerkschaften. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn, Wiesbaden
- Matthes, J.** (Hrsg.) (1982): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt a. M.
- Müller-Jentsch, W.** (2011): Gewerkschaften und soziale Marktwirtschaft seit 1945, Stuttgart