

Sozialismus.de

Heft 6-2020 | EUR 7,00 | C 12232 E

Monatlich Hintergründe, Analysen und Kommentare | täglich im Netz



**Hilde Wagner: Der Kampf um
eigenbestimmte Zeit**

**Steffen Lehndorff:
Arbeitszeitpolitik in Europa**

**Forum
Gewerkschaften**

Beiträge u.a. von

**Michael Wendl, Erhard Crome,
Lutz Brangsch, Mario Keßler,
Klaus Bullan, Heinz Bierbaum,
Joachim Bischoff, Bernhard
Müller, Christoph Lieber**



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.de.
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter
www.sozialismus.de.
Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft
bzw. ein Abonnement bestellen.

Aktuelle Analysen ohne Paywall

veröffentlicht die Redaktion
zwischen den monatlichen
Printausgaben im Netz auf
www.Sozialismus.de

Zwischen Luxussanierung und Obdachlosigkeit

Die Frankfurter Immobilienmakler sind zufrieden. Corona wird – wenn überhaupt – nur eine kleine Delle in Miet- und Kaufpreisen von Wohnungen verursachen. Verfügbarer und vor allem bezahlbarer Wohnraum wird im Rhein-Main-Gebiet und insbesondere in Frankfurt a.M. weiterhin Mangelware bleiben.

Frauenarbeit: systemrelevant und unterbewertet

Die Bedeutung der Arbeit von Frauen ist systemrelevant, ihre Arbeit wird jedoch in jeder Beziehung unterbewertet. Das ist zwar seit Jahrzehnten bekannt, wird aber immer noch viel zu wenig skandalisiert.

Völkische Gärung in der AfD

Der Brandenburger Landes- und Fraktionschef Andreas Kalbitz ist nicht mehr Mitglied der AfD. Eine Mehrheit des Bundesvorstandes stimmte in einer Kampfabstimmung dafür, seine Mitgliedschaft für nichtig zu erklären. Hintergrund sind frühere Kontakte im rechtsextremen Milieu.

Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonent*innen und
Leser*innen das konkret machen
könnten, steht ebenfalls unter
www.Sozialismus.de

Heft Nr. 6 | Juni 2020 | 47. Jahrgang | Heft Nr. 452

Whatever it takes ...

Michael Wendl: Machtkampf –
Bundesverfassungsgericht gegen Europäische Zentralbank 2

Internationales hinter dem Rücken des Virus

Erhard Crome: Außenpolitik in Zeiten von Corona 6

Joachim Bischoff: Der US-amerikanische Albtraum 12

Lutz Brangsch: Eingefroren.

Russlands Widersprüche verschärfen sich durch die Coronakrise 18

Klaus Bullan: Südafrika trauert um Denis Goldberg (1933-2020) 23

Hyperkapitalismus oder partizipativer Sozialismus?

Joachim Bischoff: Verteilungskonflikte im 21. Jahrhundert

Zum neuen Buch von Thomas Piketty 27

Bernhard Müller: Ungleichheit in Deutschland 33

Bernhard Sander: Frisst die Seuche die Stadt? Zur Lage der kommunalen
Haushalte am Beispiel von Nordrhein-Westfalen 39

Die Linke in nicht normalen Zeiten

Christoph Lieber: Krise und »Normalität«

Was kann uns die Kritik der politischen Ökonomie zur Corona-Krise sagen? 45

Heinz Bierbaum: Corona und die europäische Linke 52

Forum Gewerkschaften

Hilde Wagner: Der Kampf um eigenbestimmte Zeit. Neue Arbeitszeitverein-
barungen in der Metall- und Elektroindustrie und ihre Weiterentwicklung 56

Kalle Kunkel: Altes Terrain mit neuen Fragen
Gewerkschaftliche Arbeitszeit- und Leistungs politik 62

Steffen Lehndorff: Von anderen Ländern lernen?
Arbeitszeitpolitik in Europa 66

Eine andere Geschichte

Mario Keßler:

Ein »Kompass« der israelischen Linken 69

Impressum | Tipps | Film

Impressum 55

Webinare 72

Tim Solcher: Planet of the Humans (Filmkritik) 73

Supplement

Hans Günter Bell/Astrid Kraus/Elisabeth Lange/Hans Lawitzke/
Steffen Lehndorff/Alexander Recht/Paul Schäfer

Thesen zur sozialökologischen Transformation

und wie sie organisiert werden sollte

Altes Terrain mit neuen Fragen

Gewerkschaftliche Arbeitszeit- und Leistungs politik

von ■ Kalle Kunkel



IG Metall-Kundgebung am 11.0.2018 in Nürnberg (Foto: dpa)

Totgeglaubte sterben nicht! Nach fast 30 Jahren weitgehender gewerkschaftspolitischer Abstinenz ist die Arbeitszeit- und Leistungs politik zurück auf der Agenda. Hatten Kratzer et al. dieses Feld noch 2008 als »gerade nicht umkämpft« angesehen,¹ so hat sich seitdem ein buntes Panorama aus vielfältigen Auseinandersetzungen entwickelt. Zugleich hat sich das Gesicht der Auseinandersetzung gewandelt. Zielen frühere Auseinandersetzungen vor allem auf Arbeitszeitverkürzung, sind heute vor dem Hintergrund veränderter Produktions- und Managementtechniken die Arbeitsverdichtung und Entgrenzung sowie deren Folgen für die Beschäftigten (Erschöpfung, Burnout) ein wesentlicher Gegenstand der Kämpfe.

Forum Gewerkschaften

Die Gewerkschaften müssen deshalb die Arbeitszeit- mit der Leistungs politik verbinden. Da gibt es nur wenige Erfahrungen. Für die Gewerkschaften lohnt es sich jedoch, sich auf dieses neue Terrain zu begeben, da insbesondere der Kampf gegen die Arbeitsverdichtung eine starke Mobilisierungskraft entfaltet und einen Beitrag zur gewerkschaftlichen Erneuerung leisten kann. Allerdings reduziert sich damit die Kompromissfähigkeit der Ge-

werkschaften im Gegensatz zu früheren Auseinandersetzungen, in denen die Arbeitszeitverkürzung zum Teil im Tausch für eine höhere Flexibilisierung der Arbeit erreicht wurde.

Experimentelle Vielseitigkeit

Der neue Aufschwung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik ist von einer fast schon experimentellen Vielseitigkeit geprägt. Die erste größere Auseinandersetzung, in der mit dem Thema Gesundheitsschutz zum Streik mobilisiert wurde, hatte bereits im Jahr 2009 im Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes stattgefunden. Während der dort erzielte Abschluss zum Thema Gesundheitsschutz jedoch eher vage blieb, wurde in dieser Auseinandersetzung vor allem eine bessere Bezahlung durchgesetzt. Dies entsprach seinerzeit auch der Prioritätensetzung von ver.di. Die Gewerkschaft machte jedoch die Erfahrung, dass das Thema Belastung in der Arbeit eine enorme Mobilisierungskraft entfalten konnte. Damit wurde sichtbar, was seitdem durch zahlreiche Umfragen und insbesondere die Krankenstatistiken der Krankenkassen bestätigt wird: Die Belastung in der Arbeit durch Leistungsverdichtung und Zeitdruck hat sich zu

einem manifesten Konfliktfeld zugespitzt.² Die Diskussion um eine neue Arbeits- und Leistungs politik ist ein Ergebnis dieser Zuspitzung. Auch die IG Metall machte ihre ersten (neuen) Gehversuche nicht mit einer tariflichen Initiative zur Arbeitszeit, sondern mit einem Vorschlag für eine Anti-Stress-Verordnung im Jahr 2012.³ Seitdem finden Auseinandersetzungen sowohl um die Begrenzung der Belastung in der Arbeit (vor allem im Krankenhausesektor) als auch um die Verringerung der Arbeitszeit statt. Zu Letzterer hatte die Bahn-Gewerkschaft EVG den ersten breiter rezipierten Schritt gemacht.

Die Auseinandersetzungen der 1980er Jahre unterscheiden sich von den heutigen in einer weiteren Dimension: Die neoliberale Verunsicherung der Gesellschaft hat auch zu einer Vervielfältigung von Arbeitsverhältnissen und Lebensentwürfen geführt, die von den Beschäftigten zum Teil als Gewinn wahrgenommen wird. Dies drückt sich in der gewerkschaftlichen Forderungsdiskussion aus, in der vervielfältigte Arbeitszeitpräferenzen auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden müssen. Deshalb wird in der aktuellen Diskussion ein Schwerpunkt auf die Lebensarbeitszeit und Zeitbedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen gelegt. Lebensphasenbezogene größere Aufmerksamkeit für die Reproduktionsarbeit soll stärker in ein neu reguliertes Normalarbeitsverhältnis integrierbar sein. Spätestens hier wird deutlich, dass Auseinandersetzungen um Arbeitszeit immer auch eine geschlechterpolitische Dimension haben.

Delegitimation durch Arbeitsverdichtung

Das Kapital reagiert auf die Verkürzung des Arbeitstags mit einer Flexibilisierung, welche die »Produktivitätsreserven« heben soll. Die Beschäftigten geraten so in eine Zangenbewegung aus den Erweiterungen der Zugriffsmöglichkeiten durch die Unternehmen und den Formen der indirekten Steuerung. Hochrechnungen zeigen für die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen der 1980er Jahre, dass »nur etwa die Hälfte bis zwei Drittel des rechnerischen Wertes der Arbeitszeitverkürzung auch tatsächlich beschäftigungswirksam geworden« sind. Die Betriebe konnten »zu einem nicht unbeachtlichen Anteil [...] die Verkürzung der Arbeitszeit durch Steigerung der Arbeitsproduktivität, vor allem durch weitere Verdichtung der Arbeit auffangen.«⁴ Dies und die unabhängig von der Arbeitszeitverkürzung vollzogene Arbeitsverdichtung der letzten Jahre haben zu einer enormen Delegitimation von Arbeitszeitverkürzungen geführt. Für die Beschäftigten steht oftmals nicht der potenzielle Gewinn an zusätzlicher Freizeit im Vordergrund, sondern die Befürchtung, dass sie die anfallende Arbeit zukünftig mit noch weniger Kolleg*innen erledigen müssen. Damit rückt die Frage des Personalsatzes und damit der Personalbemessung ins strategische Zentrum der Arbeitszeitdebatte: »Arbeitszeitverkürzungen müssen unabdingbar mit Konzepten zur Arbeitsentlastung verknüpft werden – das ist jedem klar, der das Ohr im Betrieb und den Blick auf die Wirkung der Digitalisierung hat.«⁵ Das Gefühl des Kontrollverlustes über die Leistungsanforderungen aufseiten der Beschäftigten setzt den Rahmen des Denkbaren in Sachen Arbeitszeitverkürzung.

Freiheit, Gleichheit – Gerberei

Die Ausweitung des gewerkschaftlichen Gestaltungsanspruchs auf die Leistungsvorgaben in der Arbeitszeit greift tief in den kapitalistischen Herrschaftsanspruch im Betrieb ein und stellt insofern eine qualitative Veränderung dar. Im Mittelpunkt des Klassenverständnisses bei Marx steht die Verschränkung von formaler Freiheit und Gleichheit mit Herrschaft: »Die Sphäre des Warenaustauschs, innerhalb deren Schranken Kauf und Verkauf der Ware Arbeitszeit sich bewegt, war in der Tat ein wahres Eden der angeborenen Menschenrechte. Was allein hier herrscht ist Freiheit, Gleichheit, Eigentum und Bentham.«⁶ Der Tausch Geld gegen Arbeitskraft bleibt jedoch den gesellschaftlichen Charakteren nicht äußerlich. Er konstituiert ein gesellschaftliches Herrschaftsverhältnis: »Der ehemalige Geldbesitzer schreitet voran als Kapitalist, der Arbeitskraftbesitzer folgt ihm nach als sein Arbeiter (...) wie jemand, der seine eigene Haut zu Markte getragen und nun nichts anderes zu erwarten hat als die – Gerberei.«⁷ Marx leitet mit dieser launischen Beschreibung zur Darstellung des »Arbeitsprozesses als Verwertungsprozess« über.

Es lohnt sich, die Implikationen für die gewerkschaftliche Arbeits- und Leistungs politik genauer zu betrachten. Weil die Verkäuferin der Ware Arbeitskraft mit ihrer ganzen Person an die Ware gebunden ist, ist der Tausch Geld gegen Arbeitskraft ein besonderer Tausch. Er ist im Kern kein Eigentümerwechsel, sondern konstituiert die Kommandogewalt des Kapitals gegenüber der lebendigen Arbeit. Da Kapital und Arbeiter sich im Tauschverhältnis nicht als Gleiche gegenüberstehen, organisieren sich Letztere in Gewerkschaften, um über kollektive (Tarif-)Verhandlungen und Streiks eine bessere Verhandlungsposition zu erreichen. Tarifverträge haben sich – abhängig von der Kampfkraft – als wirksames Instrument erwiesen, um die Warendimension des Arbeitsverhältnisses zu regulieren. Auch die Belastung insbesondere durch die Flexibilisierungsforderungen des Kapitals können in dieser Form noch einigermaßen reguliert werden. Sie werden in vielen Tarifverträgen über Zuschläge etwa für Überstunden oder Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten teurer gemacht, in der Hoffnung, dass die Unternehmen sich beim Einsatz dieser Möglichkeiten zurückhalten. Der Flexibilisierungsangriff der Unternehmen der letzten Jahre

Forum
Gewerkschaften

Kalle Kunkel hat als Gewerkschaftssekretär die Tarifaussensetzungen um Personalregelungen an der Charité mit organisiert. Bei diesem Artikel handelt es sich um eine stark gekürzte und ergänzte Fassung des Beitrags in: Stützle, Ingo (Hrsg.): *Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und die neuen Offensiven des Kapitals*, Berlin 2020, S. 118-138.

¹ Nick Kratzer u.a. (2008): Leistungs politik als Feld »umkämpfter Arbeit«, in: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften* 150, S. 11-26.

² DAK: *Psychoreport* (2019): Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. Langzeitanalyse 1997-2013, Hamburg.

³ IG Metall: *Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall*, Frankfurt a.M. 2012.

⁴ Hartmut Seifert (1998): *Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen*, in: *WSI-Mitteilungen* H. 9, S. 582 f.

⁵ Lothar Schröder (2017): *Ringeln um humane Arbeitszeiten*, in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban: *Jahrbuch Gute Arbeit 2017*, Frankfurt a.M., S. 37.

⁶ Karl Marx: *Das Kapital* Bd. 1 (MEW 23), S. 189.

⁷ Ebd., S. 191.

zielt zentral auf diese Dimension (um z.B. über Arbeitszeitkonten und die Definition von Überstunden im Rahmen von Ausgleichszeiträumen den Anspruch auf Zuschläge zu reduzieren).

Der gewerkschaftliche Anspruch jedoch, die inneren Strukturen der Arbeit zu regulieren und Einfluss auf das Personal-Leistungsverhältnis zu nehmen, bewegt sich nicht mehr auf der Ebene der Warendimension, sondern greift über den (Tarif-) Vertrag in die kapitalistische Herrschaft im Betrieb ein. Dies ist insbesondere als eine Reaktion auf die Strategie der indirekten Steuerung zu sehen. Den Auftakt für das größte jüngere Experiment mit einem solchen Eingreifen hatte seinen Ausgangspunkt an der Berliner Charité, wo im Jahr 2015 für die Forderung nach Personalvorgaben gestreikt wurde,⁸ was inzwischen Auseinandersetzungen in weiteren Krankenhäusern nach sich gezogen hat. Wie im Brennglas wurde in diesem Konflikt deutlich, was es heißt, in dieses Arkanum der betrieblichen Herrschaft ein-

zudringen. Juristisch griff die Charité die Forderung nach Personalvorgaben – erfolglos – als Angriff auf ihre unternehmerische Freiheit an. Sie argumentierte – aus kapitalistischer Sicht nicht un schlüssig –,

dass mit der Vereinbarung über die geschuldete Zeit einerseits und den geschuldeten Lohn andererseits sowie durch die Zuschlagsregelungen für besondere Belastungen alle Dimensionen der gegenseitigen Verpflichtungen schon tariflich geregelt seien.

Die Leerstelle in dieser juristischen Argumentation trifft den Kern der Auseinandersetzung. Denn durch die forcierte Verdichtung der Arbeit gewinnt die Arbeitszeit jenseits ihrer absoluten Länge an Bedeutung. Der Arbeitgeber soll für die Arbeitsdichte in einer gegebenen Zeit rechenschaftspflichtig gemacht werden.⁹

Spannungsfelder tariflicher Personalvorgaben – Erfahrungen an der Charité

Der Eingriff in die betriebliche Herrschaft über den Vertrag ist alles andere als banal. Zum einen vollzieht sich die betriebliche Herrschaft in vielen Formen, die nicht sichtbar sind und sich einer formellen Regulation versperren: personale Autorität von Vorgesetzten, Loyalitäten und Abhängigkeiten, mehr oder weniger subtile Druckmechanismen, schlechtes Gewissen (vor allem, aber nicht nur in den personennahen Dienstleistungen) und nicht zuletzt die aktivierenden Anrufungen des Selbst durch die affektive Bindung an das Unternehmen und seine »Mission«. Zum anderen erfordern Kontrolle und Umsetzung tariflicher Regelungen hinsichtlich des betrieblichen Zugriffs auf die lebendige Arbeit einen Einblick in die Personal- und Leistungszahlen des Unternehmens.¹⁰ Verstöße des Arbeitgebers gegen die Personal-Leistungsvorgaben können wiederum immer erst im Nachhinein juristisch sanktioniert werden.

Ein entscheidender Konstruktionsfehler des Tarifvertrags an der Charité war der Mangel an einem wirksamen Sanktionsinstrumentarium gegen den Arbeitgeber. Neuere Abschlüsse an der Uniklinik des Saarlandes und dem Uniklinikum Augsburg, die durch den Charité-Abschluss inspiriert wurden, konnten hier einen Schritt weitergehen. Für unterbesetzte Schichten sollen die betroffenen Beschäftigten zusätzliche Freischichten erhalten. Der Praxistest dieser Regelungen steht noch aus.

Die eigenständige Leistungsreduzierung bei fehlendem Personal ist nur durch sehr gut organisierte Belegschaften möglich, die dies – so eine Erfahrung an der Charité – zum Teil auch schon ohne tarifliche Regelung praktiziert haben. Selbst wenn es in Streiks gelingt, Entlastungsrechte zu erkämpfen und in Tarifverträgen zu institutionalisieren, bedarf es im betrieblichen Alltag einer gewissen Entschlossenheit aufseiten der Beschäftigten, diese tatsächlich wahrzunehmen. Dies erfordert neben durchsetzbaren tariflichen Ansprüchen auch eine kritische und widerständige Kultur in den Betrieben und starke betriebliche Interessenvertretungen. Entscheidend hierfür ist, wie die Tarifverträge durchgesetzt werden. Nur wenn die Beschäftigten das Erreichte als ihren Erfolg ansehen, werden sie sich für dessen Umsetzung einsetzen. Nur wenn die Auseinandersetzungen selbst zum Teil eines allgemeinen Veränderungs- und Demokratisierungsprozesses im Betrieb werden, können die im Arbeitskampf erreichten Kräfteverschiebungen auch wirksam werden. Dies erfordert eine demokratische Kultur von Tarifverhandlungen und -auseinandersetzungen.

Die qualitative Regulierung von Arbeitsverhältnissen über Tarifverträge bringt damit auch Risiken für die Gewerkschaften mit sich. Denn Tarifverträge folgen einer spezifischen moralischen Dynamik. Beide vertragsschließenden Parteien werden von der Belegschaft für die Verhältnisse verantwortlich gemacht, die durch den Tarifvertrag reguliert werden sollen. Insbesondere wenn die Durchsetzung von größeren Auseinandersetzungen und Streiks begleitet war, erzeugt dies zu Recht die Erwartungshaltung, dass es schnell zu spürbaren Veränderungen kommt. Darüber hinaus ist das Thema emotional stark aufgeladen: Es geht um nicht weniger als die Bewahrung der Würde unter extrem beschleunigten und verdichteten Arbeitsverhältnissen und einer Unternehmenskultur, die systematisch auf das Austesten der psychischen und physischen Grenzen von Beschäftigten ausgerichtet ist. Vor diesem Hintergrund ist die Herausforderung der betrieblichen Herrschaft über das Instrument des Tarifvertrags eine legitimatorische Gradwanderung. Schaffen es die betrieblichen Akteure nicht, auf der Grundlage der tariflichen Regelungen der betriebswirtschaftlichen Herrschaft Grenzen zu setzen, kann dies zu einem Legitimationsverlust der Gewerkschaft als Ganzes und des Systems der Tarifverträge führen.

Normierung als Ziel?

So eindeutig der Wunsch der Beschäftigten nach Entlastung ist, so widersprüchlich sind die möglichen Antworten, die bisher entwickelt wurden. Das neue Paradigma der Unternehmensführung wurde von Dieter Sauer als »Prinzip der Maßlosigkeit« und »Entstandardisierung« beschrieben: »Nicht mehr produktökonomische, sondern kapitalmarktökonomische Überlegungen bilden die Grundlage der Zieldefinition.«¹¹ Die Planung von Produktionsprozessen geht also nicht von den materiellen Erfordernissen der Produktion aus (wieviel Zeit, welches Material in welche Qualität wird benötigt). Vielmehr bilden die durch Wettbewerb und Renditeerwartungen gesetzten Vorgaben den Rahmen dafür, mit welchen Ressourcen die Beschäftigten die Ziele des Unternehmens erreichen müssen. Es erscheint vor diesem Hintergrund als logischer Schritt, dieser Strategie der Entgren-



Foto: dpa

zung eine neue Standardisierung der Arbeit entgegenzusetzen.

Genau dies passiert in den aktuellen Entlastungsauseinandersetzungen in den Krankenhäusern. Politisch fordert ver.di mit anderen Krankenhaus- und pflegepolitischen Akteuren die Einführung einer aktualisierten Pflege-Personal-Regelung (PPR), wie sie schon einmal in den 1990er Jahren in Kraft war. PPR ist eine Übertragung der klassischen REFA-Zeitstudien¹² auf die Pflege im Krankenhaus, bei der einzelnen Arbeitsschritten durchschnittliche Zeiteinheiten zugeordnet werden.

Zwar erscheint diese Forderung als Reaktion auf das »Prinzip der Maßlosigkeit« nachvollziehbar, trotzdem lohnt es sich, die Genese kritisch zu betrachten. Die Zeitstudien entwickeln sich zusammen mit dem Aufstieg des »Scientific Management« zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Dessen Kern ist die Enteignung des Produzentenwissens durch das Kapital. An die Stelle des Erfahrungswissens der Beschäftigten tritt die objektivierte Maßeinheit der maximal zerlegten Arbeitsschritte, denen Minutenwerte zugeordnet werden. Das Produzentenwissen soll so verobjektiviert – verwissenschaftlicht – werden, um der lebendigen Arbeit als entfremdete Macht gegenüberzutreten. Die Kontrolle des verwissenschaftlichten Wissens über das Produktionswissen der Arbeit wird nicht infrage gestellt. Zugleich verändern die Normen jedoch, indem sie von den Beschäftigten durchgesetzt werden, ihren Charakter. Es vollzieht sich gewissermaßen ein Rückaneignung des enteigneten Wissens, das nun als Waffe für die Auseinandersetzung um eine »produktökonomische« Planung der Produktion eingesetzt werden kann. Sie verbindet sich damit automatisch mit einer Auseinandersetzung um die Kontrolle über das Wissen und die Festsetzung

der Norm. Damit wird das Monopol des Managements über dieses Wissen infrage gestellt und so zum Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Doch auch als Ergebnis eines gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses bleibt die normierende Wirkung verallgemeinerter Standards bestehen, die den individuellen Bedürfnissen und Leistungsvermögen nicht gerecht werden.¹³ Jede Politik der Re-Normierung der Arbeit muss sich dieses Widerspruchs bewusst sein, ohne dass es dafür eine einfache Lösung gibt.

Fazit

In einer revitalisierten gewerkschaftlichen Arbeitszeit- und Leistungs politik verdichten sich verschiedene Dimensionen der Konflikte im gegenwärtigen Kapitalismus: Fragen der Arbeitsteilung entlang von Geschlecht ebenso wie die allgemeine Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital. Es werden jedoch auch grundsätzliche Fragen der betrieblichen Herrschaft und der veränderten Subjektivität der Arbeitenden und allgemein des Verständnisses von einem guten Leben zum Gegenstand der Auseinandersetzung, wenn diese ihren Ansprüchen gerecht werden soll.

Die Auseinandersetzungen um tarifliche Personalstandards in den Krankenhäusern zeigen jedoch auch, dass diese Kämpfe für die Gewerkschaften nur als beständiger Lernprozess erfolgreich sein können. So wurden aus den Konstruktionsmängeln des ersten Tarifvertrags an der Charité in den folgenden Auseinandersetzungen Konsequenzen gezogen. Hier sehen die Vereinbarungen nun Sanktionen für den Arbeitgeber in Form von zusätzlichen Freischichten für die Beschäftigten vor, wenn die tarifierten Personalvorgaben unterschritten werden.

Auch die streikenden Kolleg*innen an der Charité hatten ein solches Sanktionsregime gefordert, es war jedoch angesichts des völligen Neulands, das mit dem Tarifvertrag beschriftet wurde, nicht durchsetzbar. Diese Episode verdeutlicht auch, dass die Gewerkschaften in diesem strategischen Suchprozess offen bleiben müssen, Regelungen, die – unter bestimmten Kräfteverhältnissen vereinbart wurden – auch kritisch zu hinterfragen. Die Erneuerung der Gewerkschaften im Kampf auf diesem Feld muss also auch in einer Kultur der Offenheit für (Selbst-)Kritik bestehen.

⁸ Vgl. Kalle Kunkel: Kampf gegen die Burnout-Gesellschaft in Zeiten der Digitalisierung – Der Tarifkonflikt an der Charité um Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung, in: Lothar Schröder u.a. (Hrsg.): Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen, Frankfurt a.M. 2016, S. 253-266.

⁹ Die Auseinandersetzung an der Charité hat deshalb auch das Interesse der Arbeitsrechtler auf sich gezogen, weil über eine Personalbemessung ein Maßstab für die durch den Beschäftigten geschuldete Leistung gegeben wäre.

¹⁰ Vgl. Kalle Kunkel/Meike Jäger: Ein erster Schritt auf einem langen Marsch. Personalbemessung als zentrale Komponente für humane Arbeitszeiten, in: Schröder/Urban, a.a.O., S. 299-304.

¹¹ Dieter Sauer (2013): Die Organisatorische Revolution, Hamburg, S. 31.

¹² Die REFA ist die älteste Organisation für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung in Deutschland.

¹³ Für eine Kritik an Zeitmessungen mit Schwerpunkt auf dem Problem der schwer zu objektivierenden Beziehungsarbeit in der Pflege vgl. Sabine Bartholomeyczik: Pflegezeitbemessung unter Berücksichtigung der Beziehungsarbeit, in: Pflege und Gesellschaft 3/2007, S. 240-248.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Linke Alternativen
- Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
- Internationales/Krieg & Frieden
- Buchbesprechungen/Filmkritiken
- sowie zweimonatlich einem Supplement zu theoretischen oder historischen Grundsatzfragen

ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo (www.Sozialismus.de). Beides geht auch mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 70,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto). Ich möchte die Buchprämie Kapital 68er ABC
- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 50,- (für Arbeitslose/Studenten). Ich möchte die Buchprämie Kapital 68er ABC
- Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 14,-/Ausland € 19,-).
- Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

