

LOHNARBEIT - NEU VERTEILT

“In der kapitalistischen Gesellschaft wird freie Zeit für eine Klasse produziert durch Verwandlung aller Lebenszeit der Massen in Arbeitszeit.” (Karl Marx, Das Kapital 1, 552)

5 Seit zweieinhalb Millionen Arbeitslose zum Dauer- und Normalfall der bundesdeutschen Arbeitswelt geworden sind, hat sich die Verteilungsideologie sogar der Mühseligkeiten des proletarischen Geldverdienens bemächtigt. Der tägliche Arbeitsdienst gilt als “knappes Gut”, dessen gerechte Aufteilung einem wohlgesonnenen Menschen Kopfzerbrechen bereiten müsse.

10 Tatsächlich gibt es in modernen Unternehmen immer häufiger den Fall, daß Lohn- oder Gehaltsempfänger nicht einfach einen Vertrag über einen normalen Arbeitstag, eine normale Arbeitswoche und einen entsprechenden vollen Lohn bekommen, sondern begrenzte Arbeitszeiten “zugeteilt” erhalten. Idiotien über “gerechte Verteilung” spielen dabei allerdings keine Rolle. Was diese Unternehmen wünschen und sich schaffen, sind *moderne Tagelöhner*: Arbeiter und Angestellte, die immer und nur dann zur Stelle sind, wenn sie gebraucht und gerufen werden. Ge-
15 boten wird ihnen: viel unbezahlte Freizeit zu ungewöhnlichen Zeiten - und wenig Lohn für viel Dienstbereitschaft.

Teilzeitarbeit

20 - Arbeitsverträge über weniger als die tarifliche Normalarbeitszeit - gibt es längst in den verschiedensten Randbereichen des Wirtschaftslebens. Sie ernährt ihren Mann nicht und kam deswegen bislang als Normalfall nicht in Frage. Normalfall soll sie auch heute nicht werden: zunehmen aber schon. Nicht, weil die Herren und Damen Arbeiter entsprechende Anträge gestellt hätten. Die Unternehmer und ihre Berater entdecken neuerdings die vielfältigen Schönheiten und Vorteile dieser Vertragsform. So bemerken sie in ihren technisch durchrationalisierten Betrieben
25 eine beträchtliche und zunehmende Zahl von Arbeitsplätzen, die den “Mitarbeitern” derart auf die Muskeln, Sinne und Nerven gehen, daß das Ergebnis der Arbeit nach 4 oder 6 Stunden erheblich abnimmt oder zu wünschen übrig läßt. Früherer Dienstscluß mindert da den Ausschuß, hält die Produktivität hoch und spart viel Lohn. Mit Teilzeitkräften kann das Unternehmen aber auch die “Stoßzeiten” des Geschäfts abdecken, bei richtig geplantem Einsatz die täglichen, wöchentlichen, monatlichen, ja sogar jährlichen Konjunkturen des Geschäftsgangs bewältigen - ohne das Risiko einer “unterbeschäftigten”, also überbezahlten Vollzeit-Arbeitskraft. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände entwirft und empfiehlt für jedes Interesse das passende Modell - von der
30 “traditionellen” Halbtagsarbeit bis zur Ganztagsarbeit auf Abruf. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung beseitigt alle arbeitsrechtlichen Hindernisse, auf die die freigelassene Phantasie der Unternehmensberater stößt; alte Vorschriften, die wie selbstverständlich als
35 Normalfall eine Arbeit unterstellen, die ihren Mann ernährt, erweisen sich auf einmal als Störung und müssen weg. “Gleichberechtigung der Teilzeitarbeit” heißt das auf Blüm-Deutsch. Eine Gesellschaft mit dauerhaft zweieinhalb Millionen Arbeitslosen, von denen bereits ein Drittel überhaupt keine “Leistungen empfängt”, darf sich einfach nicht mehr die luxuriöse Auffassung
40 leisten, Arbeiter müßten von ihrer Lohnarbeit leben können.

Zeitarbeit

- Einstellung für eine begrenzte Frist - gehört zu den altherwürdigen Einrichtungen der Lohnarbeit. Auch sie ernährt ihren Mann nicht. Wo sie üblich war und ist, als Saisonarbeit in der Landwirtschaft z.B., sorgt sie daher für eher *sub*-proletarische Lebensverhältnisse. Im
5 bundesdeutschen Fabrikwesen war sie lange Zeit nicht üblich. Frühere Regierungen haben sich daher arbeitsrechtliche Vorschriften geleistet, die gewisse Ausformungen der Zeitarbeit verbieten - befristete Einstellung für der Sache nach nicht befristete Tätigkeiten, z.B. oder auch Kettenverträge, die stets von neuem bei Vertragsabschluß bereits die Kündigung festlegen. Einen
10 schlimmeren Zwang als den, passende Begründungen zu formulieren, haben diese Vorschriften den Unternehmern, die Zeitarbeit wollten, nie auferlegt. Dennoch gelten sie heute als schädliche Eingriffe in die Freiheiten des "Arbeitgebens" und werden wegreformiert. Und das ist alles andere als ein -Rückfall in jene alten Zeiten, als der Arbeitsanfall noch von der Natur bestimmt war. Angesichts ihrer wetter- und jahreszeit-unabhängigen Fabriken und Büros sind Unternehmer und
15 Politiker darauf gekommen, daß es zu den unabdingbaren Freiheiten eines modernen "Arbeitgebers" gehören muß, mit der Einstellung eines "Lohnempfängers" gleich auch schon den Termin seiner Überflüssigkeit und Entlassung ins Auge zu fassen - umso schöner für ihn, wenn er trotzdem bleiben darf. Weitergehende Wünsche nach einer dauerhaften Erwerbsquelle zeugen nur von Bequemlichkeit und gelten als ungerechter Luxus - angesichts von zweieinhalb Millionen
20 Arbeitslosen, von denen ein Drittel schon gar nichts mehr bekommt.

Arbeit rund um die Uhr

gehört seit der Erfindung des elektrischen Lichts und der Wechselschicht zu den zivilisatorischen Errungenschaften der kapitalistischen Produktionsweise. Gewisse Branchen haben seit jeher den
25 14-stündigen Arbeitstag mit Verweis auf "technische Sachzwänge" zur Regel gemacht und ihre Belegschaften an Abwechslung gewöhnt. Ohne derartige Entschuldigungen, mit einem schlichten Verweis auf das unternehmerische Interesse, die teuren Produktionskapazitäten besser auszunutzen, schließen sich zur Zeit zunehmend mehr Firmen diesem Verfahren an. Rücksichtnahme auf Schlafbedürfnisse, und sei es nur in der Ideologie, ist fehl am Platz in einer
30 Gesellschaft mit zweieinhalb Millionen Arbeitslosen, von denen ein Drittel... usw.

Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

sollte früher einmal zur Ausnahme werden, "Papi" an solchen Tagen "mir" gehören und nicht dem Unternehmer. Gegen die produktiven "Sachzwänge" der Eisenerzverhüttung und der
35 Stahlschmelze sind Kirchen- und Gewerkschaftspaffen zwar nie aufgekommen mit ihren frommen Wünschen. Auch sonst brauchen Sonderschichten am Wochenende vom Unternehmen nur rechtsförmlich gewünscht zu werden schon finden sie statt. Immerhin handelte es sich dabei in vielen Branchen lange Zeit aber noch um *Sonderschichten*, für die sogar Sonderzahlungen fällig waren. Das betrachten bundesdeutsche "Arbeitgeber" aus allen Branchen inzwischen als
40 unzumutbare Einschränkung. Durch den Einsatz von Teilzeitarbeit - siehe oben -, von Wochenend- oder, auch das gibt es schon, -Feiertagsarbeitern, sowie mit ausgeklügelte Schichtplänen, die das Wochenende einfach überrollen, gehen sie dagegen vor. Wie könnten denn

auch Feiertage Feiertage bleiben, wo zweieinhalb Millionen Lohnarbeiter die ganze Woche feiern müssen und davon ein Drittel bereits... usw.

Flexible Arbeitszeiten

5 kennt die bundesdeutsche Wirtschaft seit längerem. Als Gleitzeit z.B., ein “Zugeständnis an
Morgenmuffel”, also die Garantie dafür, daß die volle Arbeitszeit auch wirklich erbracht wird und
nicht täglich Versäumnisse, Verspätungen, Arztbesuche, Behördengänge u.ä. zu erfassen und
abzurechnen sind. Seit einiger Zeit gelten die 8-Stunden-Schicht und die 5-Tage-Woche überhaupt
10 als unmenschliche Sturheit. Man möchte den Lohnarbeitern die Abwechslung gönnen, an
unterschiedlichen Tagen der Woche, und an denen unterschiedlich viel, oder auch mal zwei
Monate hintereinander ein paar Stunden weniger und dafür anschließend wieder etliche Stunden
länger zu arbeiten - immer so, wie die Auftragslage mit ihren Schwankungen und der
Produktionsablauf mit seinen Pannen und Umstellungsphasen es erfordert. Das spart der
Bundesanstalt für Arbeit manchen Zuschuß für Kurzarbeiter und den Lohnbüros die Abrechnung
15 vieler Arbeitsstunden mit einem Überstundenzuschlag; überhaupt werden so auch VoUzeitkräfte
nach dem wirklichen aktuellen Bedarf verfügbar und laufen nicht mehr Gefahr,
“unterbeschäftigt”, also überbezahlt im Betrieb herumzulungern. Die Arbeitszeit “gleitet” nicht
mehr bloß um die eine oder andere halbe Stunde; sie wird überhaupt “flexibel”. Unter dem leicht
irreführenden Titel “Arbeitszeitverkürzung” haben IG Metall und Metall-Arbeitgeber soeben ein
20 erstes tarifvertragliches Modell dafür geschaffen. Ein bißchen neue Beweglichkeit müssen die
“Arbeitsplatzbesitzer” hierzulande schon aufbringen, wenn zweieinhalb Millionen Kollegen ohne
Arbeit und Lohn dasitzen und von diesen ein Drittel gar keine Unterstützung mehr “empfängt”!

*

25 Man sieht: Kapital und Staat sind zur Zeit dabei, die proletarische Arbeitszeit ziemlich
durchgreifend umzugestalten. Mit allen Mitteln modernster Einsatzplanung und unter dem
lückenlosen Schutz entsprechend erneuerter Gesetze organisieren sie die

Arbeitszeit auf Abruf

30 Warum geschieht das gerade jetzt so nachdrücklich? Der stereotype Verweis auf die
Arbeitslosigkeit beantwortet diese Frage noch nicht einmal verkehrt und ideologisch; dafür müßte
ja noch irgendwer versprechen oder glauben, es ginge da überhaupt um einen “Kampf gegen die
Arbeitslosigkeit”. Das erfolgreich hergestellte, zur Selbstverständlichkeit gemachte massenhafte
35 Arbeitslosenelend dient hier wie überhaupt in der bundesdeutschen Sozial- und Wirtschaftspolitik
als allzuständige Berufungsinstanz, nicht als Argument; als Rechtstitel für eine unbeschränkte
Handlungsfreiheit der Regierung, nicht als Begründung dafür, daß sie diese Freiheit gerade so
nutzt. Dabei gibt es einen Zusammenhang mit der Tatsache, daß die bundesdeutschen Firmen seit
Jahren weit mehr Leute entlassen als einstellen - aber ganz andersherum.

40 Das Interesse der Untemehmen, die Einteilung der Arbeitszeit ihrer “Lohnempfänger” völlig frei zu
handhaben, ergibt sich folgerichtig aus genau den “Rationalisierungs”-Erfolgen, mit denen sie

einen so ansehnlichen Prozentsatz von Lohnarbeitern überflüssig gemacht haben. Stattgefunden hat da eine Runderneuerung der bundesdeutschen Wirtschaft und ihres Produktionsapparats, die die Produktivität der angewandten Lohnarbeit nicht nur außerordentlich gesteigert hat. Sie hat auch sichergestellt, daß in Sachen Produktivität nichts mehr vom Einsatzwillen und Geschick der produktiven Lohnarbeiter abhängt - die müssen's "nur noch" *aushalten*, was allerdings seine Grenzen hat. Ein moderner "Arbeitsplatz" schreibt nicht bloß die Arbeit vor, sondern die *Leistung*: die Arbeit *und* die Zeit, in der jeder einzelne Vorgang zu verrichten ist. So gestaltete "Arbeitsplätze" sind für das Unternehmen endgültig nicht mehr die an einem Fleck versammelten Arbeitsmittel seiner Belegschaft, sondern Produktions"kapazität" im Wortsinn: eine nach Aufwand und Ertrag und Zeitbedarf längst gemessene Produktion in der Möglichkeitsform. Damit sie wirklich wird, bedarf es da tatsächlich nur noch der Beifügung von stets frischer menschlicher Arbeitskraft.

Aus diesem Erfolg ergeben sich für kapitalistische Unternehmer einige "Sachzwänge". So ist jetzt jede Minute, die der Produktionsapparat stillsteht, längst ausgerechnet als *entgangene* Produktion, gilt als ein "Brachliegen", das aus Rentabilitätsgründen zu vermeiden ist. Kontinuierlicher Betrieb ist angezeigt und fordert gebieterisch menschliche Arbeitszeit rund um die Uhr, die volle Woche hindurch, über alle Feiertage hinweg.

Das führt allerdings zu einem gewissen "Zielkonflikt" mit dem Unternehmensinteresse, "nachfragegerecht" zu produzieren. Damit die aufgewandten Gelder ohne Verzug als Erträge wieder hereinkommen, Lagerkosten entfallen können usw., müssen Ausstoß und Bedarf einander so exakt wie nur möglich entsprechen. Der Bedarf ist in der Welt der Konkurrenz aber so eine Sache; an seinen Launen wird die perfektste innerbetriebliche Planwirtschaft zunichte. Die verlangte Leistung konjunkturgerecht anzupassen, wäre für ein kapitalistisch kalkulierendes Unternehmen allerdings ein absurder Ausweg. Es würde so ja gerade den Hauptvorteil seiner erfolgreichen "Rationalisierungs"-welle zunichte machen: die technisch garantierte Dauer-Höchstleistung der Belegschaft, unabhängig vom Geschick und der proletarischen Privatinitiative des einzelnen. Die Übereinstimmung mit dem Bedarf ist folglich über Stillstandszeiten einer im Prinzip kontinuierlich laufenden Produktion zu erreichen. Diesem "Sachzwang" zu flexiblen Betriebszeiten des Produktionsapparats haben sich die Einsatzzeiten der Arbeiter unter- und einzuordnen.

Mit dieser Flexibilität des Arbeitsdienstes ist endgültig das Gegenteil zu der für Nerven, Sinne und Muskeln so wohltuenden Freiheit erreicht, sich die eigene „Arbeit“ nach eigenem Ermessen einzuteilen - eine Freiheit, in deren Genuß die besseren "Freiberufler" der bundesdeutschen "Leistungsgesellschaft" durchaus kommen. Zugleich bietet die Flexibilität im Abruf von Arbeitszeit lauter Handhaben, die Zahlung von Lohn gänzlich freizumachen vom Gesichtspunkt der Lebensnotwendigkeiten, die damit bestritten werden müssen. Das sind die aktuellen Fortschritte proletarischer Armut, die als "Zivilisationskrankheit Streß" und als "neue Armut" zu Zeit einige falsche Beachtung finden.