

Kapitel III: Krisen, Kämpfe, Kompromisse

Ende des Wachstumsglaubens: Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit ab Mitte der 1960er Jahre

Die Wirtschafts- und Finanzpolitik unter CDU-Bundeskanzler Ludwig Erhard (1963-1966), dem „Vater der Sozialen Marktwirtschaft“, führte 1966/67 erstmals in der Nachkriegsgeschichte zu Rezession, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Das „goldene Zeitalter des Kapitalismus“ neigte sich dem Ende zu. Schon „an der Schwelle des Jahres 1966 war die Situation gegenüber den Vorjahren völlig verändert“, notierte besorgt auch die IHK Aschaffenburg. „Unsere Wirtschaft ist ... aus dem Gleichgewicht geraten ...“¹

Die Krise erreichte 1967 ihren Höhepunkt und traf die Metallindustrie am härtesten. Die Industrieproduktion sank allgemein um 6 %, die der Metallverarbeitung gar um 12 %. Die Zahl der Kurzarbeiter stieg in der Folge auf 344.000 an, die der Arbeitslosen auf 674.000. Rund 300.000 ausländische Arbeitnehmer verließen die Bundesrepublik.² Opfer von Entlassungen wurden vor allem ältere und weniger qualifizierte Arbeitskräfte. „4000 Metallarbeiter am Untermain von Kurzarbeit betroffen“, alarmierte das *Main-Echo* seine Leser im April 1967 auf der Titelseite.³ Eine weitere Zeitungsmeldung verschreckte die Menschen in unserer Region noch stärker: „Mehr als 2000 Arbeitslose suchen eine Stelle – Und es werden bald noch mehr“.

Die DGB-Gewerkschaften und mit ihnen die IG Metall waren bereit, ihren Beitrag zur wirtschaftlichen Gesundung zu leisten, unter der Bedingung, dass mit Hilfe einer neuen Wirtschaftspolitik, die zu sozialer Symmetrie führen sollte, auch die Arbeitnehmer ihren gerechten Anteil am Sozialprodukt erhielten. Die Tarifpolitik der IG Metall konzentrierte sich daher auf die Absicherung der Effektivverdienste⁴ und der betrieblichen freiwilligen Leistungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Betriebsrente etc. Diese Forderung war notwendig, weil viele Unternehmen in der wirtschaftlichen Talfahrt dazu neigten, Löhne, Gehälter und Sozialleistungen zu kürzen oder ganz zu streichen. Wieder einmal sollten alle betriebswirtschaftlichen Lasten einseitig auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden. („Wir müssen den Gürtel enger schnallen“ – Ludwig Erhard).

Im März 1967 fand im *Gambrinus* (heute: *Colos-Saal*) in Aschaffenburg die erste Vertreterversammlung des Jahres statt; sie repräsentierte rund 6400 Metallarbeiter in der Region. Der IG Metall-Bevollmächtigte Gustav Häckel thematisierte den Angriff der Unternehmer auf die betrieblichen Sozialleistungen: Weniger Geld in der Tasche bedeute weniger Konsum und folglich einen immer weiteren Rückgang der wirtschaftlichen Entwicklung. „Nur über eine entsprechende Massenkaukraft ist Wirtschaftswachstum zu sichern“, erklärte Häckel mit aller Entschiedenheit, und dass nur tariflich



Abb. 27: „Maßhalten“ war die Parole von CDU-Bundeskanzler Ludwig Erhard in den 1960er Jahren. Für wen galt das „Maßhalten“?

geregelter Vereinbarungen wirklich sichere Einkommen seien.⁵

Die Tarifverhandlungen gestalteten sich äußerst schwierig.⁶ Die Arbeitgeber forderten Lohnzurückhaltung und argumentierten, dass die Arbeitsplätze nur mit gekürzten Löhnen und Gehältern erhalten werden könnten. Mit betriebs- und arbeitsorganisatorischen Umstellungen und der Einführung neuer Produktions- und Arbeitstechniken versuchten sie, die Arbeitsintensität zu erhöhen – mit Erfolg. Die wirtschaftlichen Zuwachsraten gegen Ende der 1960er Jahre waren erstaunlich hoch; die Inflation zog an. Die abhängig Beschäftigten waren die Verlierer.

Trotz Streikandrohungen konnte ein Inflationsausgleich und die tarifliche Absicherung der Effektivverdienste und Sozialleistungen in den Tarifbewegungen 1967/1968/1969 nicht ganz erreicht werden. Nach zähen Verhandlungen einigte man sich neben einer moderaten Lohn- und Gehaltserhöhung in zwei Stufen (4 % und

3 %) auf ein Rationalisierungsschutzabkommen.⁷ Darüber hinaus setzte die IG Metall 1969 eine Verlängerung der Urlaubsdauer durch.⁸ Auf diese Weise wurden zumindest in der Metallindustrie Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit abgeschwächt.

Die Rezession wirkte sich auch auf die Mitgliederzahlen der IG Metall aus. Die Abwanderung in andere Industriezweige und die (Früh-)Verrentung vieler älterer Metallarbeiter führten zu beträchtlichen Einbußen. Binnen eines Jahres ging die Zahl der IG Metall-Mitglieder am Untermain um rund 300 zurück.⁹ Mit einer großen Werbeaktion gelang es jedoch, 488 Arbeitnehmer neu für die IG Metall zu gewinnen. Der erfolgreichste Werber, Kurt Kunkel aus den Lenkradwerken Petri, hatte allein 50 Kollegen überzeugt.¹⁰

Gesellschaftliche Unruhen und Eingriffe in die Grundrechte

Die Wirtschaftskrise von 1966/67 mündete in eine Phase sozialer Unruhen und Umbrüche. Nicht nur die Gewerkschaften, auch andere gesellschaftliche Gruppen forderten eine neue Politik. An den Hochschulen formierte sich eine antiautoritäre Protestbewegung, die sich selbst als „Außerparlamentarische Opposition“ (APO) bezeichnete. Die Jugend wollte den radikalen Umbau der Gesellschaft („Unter den Talaren – der Muff von tausend Jahren“) und versuchte, durch provokative Aktionen politische Vorstellungen und gesellschaftliche Reformen durchzusetzen bzw. restriktive Maßnahmen,

unter anderem die Notstandsgesetzgebung¹¹, zu verhindern. Auch die IG Metall kritisierte die Notstandsgesetze auf das Heftigste. Sie sah „die demokratischen Grundrechte eingeschränkt und besonders das Versammlungs-, Koalitions- und Streikrecht der Arbeitnehmer und ihrer gewerkschaftlichen Organisationen bedroht“.¹² Parallel zur Schüler- und Studentenbewegung entwickelte sich in den Betrieben eine Lehrlingsbewegung, die unterstützt wurde von Vertrauensleuten und Betriebsräten.

Der tödliche Kopfschuss auf den 26-jährigen Romanistikstudenten Benno Ohnesorg auf einer Demonstration in Berlin am 2. Juni 1967 anlässlich des Schah-Besuches beschleunigte die Radikalisierung der Studentenbewegung. Dieser gezielte Polizeischuss gilt als Geburtsstunde des deutschen Terrorismus durch die *Rote Armee Fraktion* (RAF) und ab 1972 die *Bewegung 2. Juni*, die sich nach dem Datum der Ermordung von Benno Ohnesorg benannte. In der Folge entwickelte sich eine terroristische Gewaltbereitschaft, der unter anderem Generalbundesanwalt Siegfried Buback (April 1977), der Vorstandssprecher der Dresdner Bank Jürgen Ponto (Juli 1977) und im September 1977 der Arbeitgeberpräsident Hanns Martin Schleyer zum Opfer fielen.

Besorgniserregend in dieser „bleiernen Zeit“ war auch die Neubelebung des Rechtsextremismus und Neonazismus in der Bundesrepublik. Die antidemokratischen Gesinnungsgenossen schlossen sich in der Nationaldemokratischen Partei Deutschlands (NPD) zusammen, der 1966/67 erstmals der Sprung in einige Landtage gelang. Die Gewerkschaften warnten eindring-

lich vor dieser rechtsradikalen Entwicklung. Der Schoß war allzu fruchtbar noch, aus dem das faschistische braune Gedankengut kroch.

Bei der Wahl des 6. Deutschen Bundestags im September 1969 hatten sich die Sozialdemokraten (SPD) und Freiliberalen (FDP) mit hauchdünner Mehrheit gegen die Christdemokraten (CDU/CSU) durchgesetzt. Mit Willy Brandt als SPD-Bundeskanzler bildeten sie eine Regierung, deren Programm der inneren Reformen („Mehr Demokratie wagen“) die Gewerkschaften beflügelte und allgemein große Hoffnungen weckte.

Im Zuge der Fahndung nach den RAF-Tätern kam es mit dem sogenannten Radikalerlass (1972) zu überzogenen Maßnahmen der inneren Sicherheit, die alle jungen Menschen unter Generalverdacht stellte. Willy Brandt stimmte dem Erlass nach langem Zögern zu – ein großer Fehler, wie er später einräumte. Durch den Radikalerlass sollten vor allem DKP-Mitglieder (Deutsche Kommunistische Partei) aus dem Öffentlichen Dienst ferngehalten werden. Doch nicht nur dieser verschwindend kleine Kreis fühlte sich getroffen, sondern mit ihm ein Großteil der Protestgeneration. Ausgegrenzt werden sollten DKP-Mitglieder auch innerhalb der Gewerkschaften. Selbstbewusst verweigerte der DGB dieses Ansinnen: „Wir vergessen nicht, dass wir auch eine kommunistische Vergangenheit haben.“

In den 1980er Jahren mussten sich 3,5 Millionen Bewerber für den Öffentlichen Dienst auf ihre politische Gesinnung überprüfen lassen.¹³ Die Wogen der Empörung über den Radikalerlass und die „Berufsverbote“ ebten nicht ab

Im Gespräch mit ...

Wolfgang Ries



Abb. 28: IGM-Bildungsreferent Wolfgang Ries

- Jahrgang 1953
- beschäftigt ab 1969 bei Indramat in Lohr, die zur Mannesmann Rexroth gehörte und 2001 in Bosch Rexroth Electric Drives & Controls GmbH umbenannt wurde, seit Juni 2015 in Rente
- von 1976 bis 1986 Vertrauenskörperleiter
- von 1977 bis 2000 im Ortsvorstand der IG Metall
- von 1986 bis 2006 ehrenamtlicher Bildungsreferent in der Bildungsregion Unterfranken und im Bezirk Bayern
- von 1986 bis 2010 Betriebsratsvorsitzender bei Indramat und von 2002 bis 2010 Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Bosch Rexroth AG

Was hat dich bewogen, in der IG Metall aktiv zu werden?

Ich habe meine Ausbildung 1969 bei Indramat begonnen, abgeschlossen und meine Tätigkeit in der Elektro-Montage fortgesetzt. Bereits in der Ausbildung, aber auch später in der Montage haben wir viel über die betrieblichen und gesellschaftlichen Themen diskutiert. Wir hatten dazu auch den notwendigen Freiraum. Durch die Nähe zur IG Metall Bildungsstätte in Lohr habe ich wie viele meiner Kollegen an Veranstaltungen teilgenommen. Franz Steinkühler und Klaus Zwickel, damals noch Bezirksleiter der IG Metall in Stuttgart, haben mich begeistert.

Wie bist du zur Bildungsarbeit gekommen?

Die 1970er Jahre waren Aufbruchzeiten im gewerkschaftlichen Diskurs. Durch die sehr positiven Erfahrungen in meiner Ausbildung habe ich mich selbst weitergebildet. Ich war wissensdurstig, wollte Zusammenhänge verstehen. Die Lernmethode in den IG Metall-Seminaren, vom Erfahrungshorizont der Teilnehmer auszugehen und die Inhalte in kleinen Arbeitsgruppen zu bearbeiten, hat mich begeistert. Durch die Teilnehmer aus den verschiedensten Betrieben habe ich sehr viele Informationen und Ideen für die praktische Arbeit erhalten.

Was ist das Besondere der IG Metall-Bildungsarbeit?

Für eine Arbeitnehmerorganisation sind qualifizierte und kompetente Vertrauensleute,

Betriebsräte und Jugendvertreter von großer Bedeutung. Kompetenz und Vertrauen sind die Schlüssel für eine starke Organisation und zugleich notwendig, um die Interessen, wenn es sein muss, auch im Konflikt durchzusetzen.

Die Herausforderungen und die Geschwindigkeit gesellschaftlicher Veränderungen und in den Unternehmen haben in den letzten 40 Jahren erheblich zugenommen. Es braucht Raum und Zeit, um sich ohne den Alltagsstress über Zukunftsthemen intensiv auszutauschen und den eigenen Standort zu überprüfen. Das gilt auch für die Bearbeitung von komplizierten Sachverhalten und inhaltsschweren Themen. Das alles geschieht in den Seminaren. Sie befähigen auch zur Weiterbildung in Akademien, Fachhochschulen und Universitäten.

In welchen Bildungsmaßnahmen hast du dich engagiert?

Nachdem das Betriebsverfassungsgesetz 1972 in Mitbestimmungsthemen erheblich verändert wurde, nahm das Bildungsinteresse der neu gewählten Betriebsräte und Vertrauensleute ab Mitte der 1970er Jahre gewaltig zu. Über 300 Kolleginnen und Kollegen meldeten sich jährlich zu Seminaren an, die Zahl stieg auf über 800 Ende der 1980er Jahre und zur Jahrtausendwende waren es rund 1000, die zu Tages-, Wochenend- und Wochenseminaren fuhren, so ist es in den Geschäftsberichten der IG Metall nachzulesen. Ich habe mich als Bildungsreferent auf Betriebsverfassungs- und Tarifthemen Anfang der 1980er Jahre spezialisiert. Wir waren in der IG Metall Aschaffen-

burg mit den Gewerkschaftssekretären ein Referententeam von rund 12 Kolleginnen und Kollegen.

Was waren die besonderen thematischen Herausforderungen in der Bildungsarbeit?

Wir haben in der Bildungsarbeit die gewerkschaftlichen Themenschwerpunkte häufig inhaltlich begleitet. Das waren der Antistreikparagraf, die Arbeitszeitverkürzung zur 35-Stunden-Woche, die Tarifreform 2000 und die Zukunftsdebatte in der IG Metall. In den Seminaren konnten wir viele Mitglieder für die Themen begeistern und Zusammenhänge sichtbar machen. Im Bezirk Bayern waren es vor allem die Tarifthemen um Entgelt und Arbeitszeit, die Altersteilzeit und der tarifliche Arbeitsplatzschutz.

Mit dem Abstand von zehn Jahren aus der Bildungsarbeit kann ich Klaus Zwickel anlässlich des 50. Geburtstags der Bildungsstätte Lohr zitieren: „Gerade in diesen Tagen wird uns allen besonders deutlich, wie wichtig die politische Bildung für unsere Demokratie ist. Informiertheit, Teilnahmebereitschaft in Politik und Gesellschaft, Kritikfähigkeit, Gemeinsinn, Toleranz und Zivilcourage sind wichtig für das Funktionieren unserer Demokratie. In Krisenzeiten wird dies besonders bewusst.“

(Das Gespräch mit Wolfgang Ries führte Herbert Reitz im Februar 2016.)

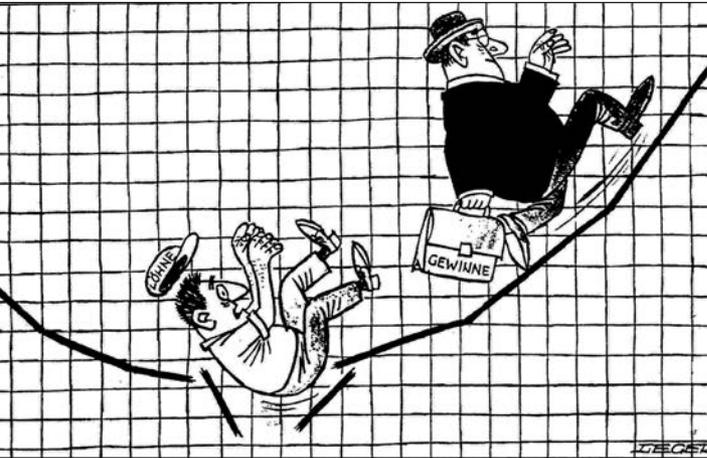


Abb. 29: Während die Gewinne steigen, bleiben die Löhne auf der Strecke; Karikatur von Peter Leger.

und überschatteten die Regierungszeit der sozialliberalen Koalition bis zu ihrem Ende 1982.

Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit

Anfang der 1970er Jahre kam es allgemein zu einem kräftigen Wirtschaftsaufschwung und saftigen Unternehmensgewinnen. Die Löhne und Gehälter jedoch profitierten von diesem Boom nicht. Die Gewerkschaften versuchten, durch ihre Tarifpolitik diesem krassen Missverhältnis entgegenzusteuern. Unter dem Druck der Urabstimmung konnte die IG Metall Einkommenserhöhungen von durchschnittlich bis zu 15,3 % in allen Tarifgebieten durchsetzen.¹⁴

Ab Herbst 1973 verschlechterten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dramatisch. Nach dem arabisch-israelischen Krieg drosselten die arabischen Ölförderstaaten die Lieferung von Erdöl in den Westen, begleitet von einer empfindlichen Erhöhung der Erdölpreise durch die *Organisation erdölexportierender Länder* (OPEC). Um die Benzinknappheit zu kompensieren, wurden autofreie Sonntage eingeführt. In den folgenden Jahren entwickelte sich eine Wirtschaftskrise, die an Umfang und Ausmaß die Rezession der Jahre 1966/67 bei weitem übertraf.

Diese Ausgangslage erschwerte auch die Tarifverhandlungen. Im Frühjahr 1978 fanden zwei harte Arbeitskämpfe innerhalb eines Jahres statt. In der metallverarbeitenden Industrie der (damaligen) Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden (NW/NB) und Nordrhein-Westfalen wurde im Frühjahr 1978 drei Wochen lang flächendeckend gestreikt, um die Arbeitnehmer/innen vor Einkommensverlusten in Folge von Abgruppierungen zu schützen und ein Lohndiktat von 3 % abzuwehren.¹⁵

Die Unternehmer reagierten auf ihre Weise und sperrten aus. Durch die Aussperrungen wurden immer mehr Betriebe außerhalb der eigentlichen Arbeitskampfgebiete in Mitleidenschaft gezogen. Die geschlossenen Werkstore in Stuttgart wirkten sich u.a. auch auf jene Firmen in und um Aschaffenburg aus, die als Automobilzulieferer hauptsächlich oder ausschließlich zum Beispiel Lenkräder, Spiegelhalter oder Zierleisten produzierten. Es kam zu „kalten“ Aussperrungen bei Zulieferern im gesamten Bundesgebiet (Fernwirkung).¹⁶ Mit

dieser Maßnahme wollten die Metallindustriellen Einfluss auf den Arbeitskampf in NW/NB nehmen. Ymos in Waldaschaff und Mahle in Alzenau z.B. kündigten aus diesem Grund ohne Vorwarnung Kurzarbeit an. Nur durch die massive Intervention der Vertrauensleute und Betriebsräte konnten diese Maßnahmen verhindert werden.

Die Struktur- und Beschäftigungskrise ab Mitte der 1970er Jahre konfrontierte auch die IG Metall (erneut) mit dem Problem wachsender Arbeitslosigkeit, doch jetzt in einem Ausmaß, das alle bisherigen Erfahrungen und Vorstellungen übertraf. Allein in Bayern gingen zwischen 1974 und 1978 in der Metallindustrie 40.000 Arbeitsplätze verloren.¹⁷ In den Jahren 1982 und 1983 erreichten die Arbeitslosenzahlen einen (vorläufigen) Rekord: 2,2 Millionen Menschen waren im Jahresdurchschnitt ohne Arbeit, und ein Großteil von ihnen musste sich auf Langzeitarbeitslosigkeit einstellen. Ein wesentlicher Grund für die Massenarbeitslosigkeit lag u.a. auch im unaufhaltsamen technischen Fortschritt, im Umbruch der Arbeitsorganisation in den Betrieben selbst. Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz von Robotern erleichterten zwar an vielen Stellen die Arbeitsabläufe, doch sie machten auch Mitarbeiter/innen überflüssig. Massenhaft verloren diese ihren Arbeitsplatz. Das Wort „Kündigung“ wurde existenzbedrohend. Eine neue Wortschöpfung erblickte das Licht der Welt, das die Realität schönreden sollte: In Unternehmerkreisen und Teilen der Medien sprach man fortan nur noch von der viel sympathischer klingenden „Freistellung“. Wegrationalisierten Arbeitnehmer/



Abb. 30: „Die 48/45/40/35-Stundenwoche ist untragbar und der Ruin der deutschen Wirtschaft“. Karikatur von Peter Leger.

innen wurde im offiziellen Sprachgebrauch nicht mehr gekündigt, sie wurden „freigestellt“, Arbeitsplätze „abgebaut“.

Die Beschäftigung hatte sich von der Konjunkturentwicklung abgekoppelt. Das erschwerte gewerkschaftliche Forderungen zur Arbeitsplatzsicherung, geschweige denn zur

Zeitzeugen berichten: *Kein Job bei Fehlzeiten*

Eine Frau suchte einen neuen Arbeitsplatz und bewarb sich bei der Firma Ciba Vision in Großwallstadt. Ein alltäglicher Vorgang.

Nicht alltäglich war das Ansinnen der Personalabteilung: Zu den üblichen Bewerbungsunterlagen hätte man gerne noch eine Bescheinigung der Krankenkasse über die Fehlzeiten in den letzten drei Jahren. Diesem ungewöhnlichen Wunsch kam die Bewerberin nach, denn sie wollte den Job ja kriegen. Sie dachte: Weigere ich mich, dann habe ich von vornherein schlechte Karten.

Die hatte sie aber auch so. Die Arbeitsbedingungen in der alten Firma waren so belastend, dass sie nicht ohne Fehlzeiten war, und aus diesem Grund eine neue Stelle suchte. Der Personalchef bei Ciba Vision fragte natürlich nicht nach den Gründen von Krankheit und Arbeitsunfähigkeit. Autoritäres Betriebsklima, Überstunden, Schikanen des Vorgesetzten, Chemikalien in der Luft und Schichtarbeit waren die Gründe, um die Firma zu wechseln. Sie wurden genau zu den Gründen, um die Firma eben nicht wechseln zu können.

Den Job bei Ciba Vision hat die Frau nicht bekommen – wie vielen anderen Bewerber/innen ging es wohl ebenso?

(aus: metall Nr. 20 vom 2.10.1992, S. 28 – Der Name der Kollegin ist der *metall*-Redaktion bekannt.)

Durchsetzung materieller und qualitativer Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen. „Das Klima in den Betrieben ist kalt, wenn nicht gar eisig geworden“, heißt es im Geschäftsbericht der IG Metall Aschaffenburg

1979/1980. „Kündigungen von Arbeitnehmern wegen Krankheit oder kleinster Verfehlungen sind zur Regel geworden. In vielen Betrieben und Konzernen erfolgt geradezu eine Hatz auf kranke Arbeitnehmer.“¹⁸

Vor dem Hintergrund der Langzeit-Massenarbeitslosigkeit forderte die IG Metall eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit, zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. 1979/80 konnte sie zunächst sechs Wochen Urlaub für alle Beschäftigten in der Stahlindustrie durchsetzen, denn ein Tag Urlaub mehr für jeden Arbeitnehmer bedeutete theoretisch 10.000 neue Arbeitsplätze.

Das reichte jedoch bei weitem nicht zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit. Die radikale Tarifforderung der IG Metall lautete daher: Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich! Man errechnete sich auf gewerkschaftlicher Seite beträchtliche Beschäftigungseffekte. Der zu erwartende reflexartige Aufschrei der Arbeitgeber prophezeite den Ruin der deutschen Wirtschaft, unterstützt von vielen Medien.

Seit dem Machtwechsel in Bonn 1982 (Koalition aus CDU/CSU und FDP) waren die politischen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften nicht gerade günstig. Die ultimative Forderung nach der 35-Stunden-Woche stieß sowohl bei den Arbeitgebern als auch der Bundesregierung auf schroffe Ablehnung. Kanzler Helmut Kohl nannte sie „absurd, töricht und dumm“. Die Arbeitgeber postulierten die unversöhnliche Parole, „dass jede Arbeitszeitverkürzung, und sei es auch nur eine Minute, erstreikt werden müsse“. Das war eine Kampf-

ansage und das ausschlaggebende Signal für die Gewerkschaften.

Daraufhin wurde überall in der Bundesrepublik, auch im Bereich der IG Metall Aschaffenburg, in vielen Betrieben – zum Teil mehrmals – warngestreikt.¹⁹ Nachdem die Arbeitgeber mehr als ein Dutzend Mal, von Flensburg bis Lindau und von Aachen bis Passau, jeden Einstieg in ernsthafte Verhandlungen abgelehnt hatten und auf ihrem kategorischen Nein zur 35-Stunden-Woche beharrten, war der Streik unausweichlich. Die Zeichen standen auf Sturm.

Der historische Kampf um Arbeitszeitverkürzungen

Die historische Betrachtung zeigt, dass alle Errungenschaften zur Humanisierung der Arbeitswelt nur dauerhaft sind, wenn sie durch gewerkschaftliche Macht abgesichert werden. Beispielhaft hierfür sind die Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit in den letzten 125 Jahren.

- Im Jahr 1889 wurden noch zehn, zwölf und mehr Stunden täglich in den Fabriken gearbeitet – und das an sechs Tagen in der Woche. 1890 forderte der Internationale Sozialistische Kongress in Paris den 8-Stunden-Tag, verknüpft mit einer Feier des 1. Mai als Internationaler Tag der Arbeit, der hier seine Geburtsstunde erlebte.
- Doch erst mit der November-Revolution am Ende des Ersten Weltkriegs 1918 konnte der 8-Stunden-Tag an sechs Arbeitstagen durchgesetzt werden. Zahlreiche Ausnah-

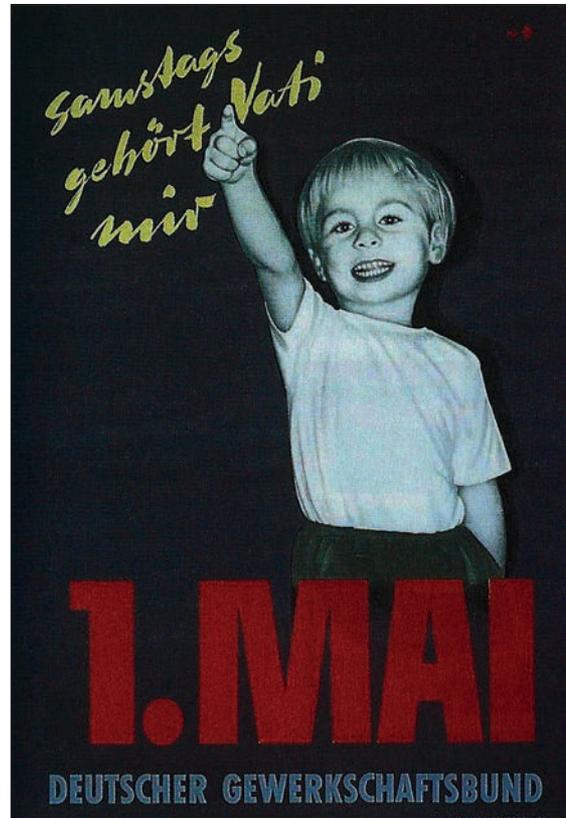


Abb. 31: „Samstags gehört Vati mir“. Dieses Plakat des DGB ist eines der bekanntesten aus der frühen Bundesrepublik.

- In den 1950er Jahren forderte der DGB erstmals die 40-Stunden-Woche, verteilt auf fünf Tage. Der Samstag sollte künftig

kein regulärer Arbeitstag mehr sein.²¹ Der Zeitpunkt war günstig: Es herrschte Vollbeschäftigung in der Bundesrepublik, und die Reallöhne stiegen in der zweiten Hälfte der 1950er Jahre um durchschnittlich fast 5 % im Jahr.²² Doch erst in den 1960er Jahren konnten sich die organisierten Arbeiter dieses Stück Freiheit erkämpfen, gegen die massive Abwehrfront konservativer Politiker und Unternehmer. Der Tarifabschluss der IG Metall in Bayern im Jahr 1960 beinhaltete als erster die stufenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1967 – ohne Streik und allen Maßhalteappellen zum Trotz. Der damalige Bundeskanzler Ludwig Erhard wettete auf der Handwerksmesse in München 1966: „Jeder muss sich schämen, der noch von Arbeitszeitverkürzung zu reden wagt. Zwei Stunden Mehrarbeit muss die Forderung der Stunde sein.“²³

Solche Polemiken prallten an den Gewerkschaftern ab: „Wir bayerischen Arbeitnehmer können stolz darauf sein, dass wir als Erste einen solchen Vertrag schließen konnten und damit den Weg für weitere Abkommen frei machten. Selbst von unseren Gegnern wird anerkannt, dass dieses Abkommen ein sozialpolitisches Ereignis war, das der Einführung des 8-Stundentages gleichkommt“, lässt sich im Geschäftsbericht der IGM Aschaffenburg nachlesen.²⁴