

# **Digitales Brandenburg**

hosted by **Universitätsbibliothek Potsdam**

## **Arbeitszeit im Wandel**

**Glaubrecht, Helmut**

**Wagner, Dieter**

**Zander, Ernst**

**Freiburg im Breisgau, 1988**

B. Dauer der Arbeitszeit

**urn:nbn:de:kobv:517-vlib-1595**

## **B Dauer der Arbeitszeit**

Im einführenden Kapitel wurde dargestellt, daß technologischer Fortschritt und wirtschaftliche Entwicklung über einen längeren Zeitraum hinweg zu einem allmählichen Prozeß der Arbeitszeitverkürzung führten und wohl auch weiterhin führen. Verkürzte Arbeitszeit ist insofern die Konsequenz für eine gestiegene Arbeitsproduktivität, die in allen Industrienationen im Zeitablauf festzustellen ist, obwohl es hier durchaus unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Entwicklungsverläufe gegeben hat. Andererseits hat Arbeitszeitverkürzung Rationalisierungsmaßnahmen oft erst ausgelöst.

Die Dauer der Arbeitszeit wird in allen Industrienationen durch eine Fülle gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen geregelt. Dies soll in diesem Kapitel am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland etwas näher dargestellt werden. Das Ausmaß dieser Vorschriften ist in allen westlichen Ländern ähnlich. Abweichungen ergeben sich vereinzelt hinsichtlich ihrer Zuordnung zum gesetzlichen oder zum tarifvertraglichen Bereich. Hier werden also den Tarifparteien durchaus unterschiedliche Freiräume zugestanden.

Vor dem Hintergrund dieser Übersicht soll in den darauffolgenden Abschnitten dargestellt werden, von welcher Arbeitszeitdauer nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch in anderen wichtigen Industrienationen auszugehen ist und welche Strategien zur Arbeitszeitverkürzung diskutiert werden.

Heute müssen alle großen Industrienationen mit ähnlichen Problemen fertigwerden: eher bescheidene Wachstumsraten, eine nicht unerhebliche Staatsverschuldung und eine Arbeitslosigkeit, deren Ausmaß in immer stärkerem Maße nicht nur die Sozialpartner, sondern auch die Politiker zum Handeln zwingt. Der Druck, Arbeitszeitverkürzungen zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen einzusetzen, wird stärker, gleichgültig, ob der Arbeitsmarkt hierdurch tatsächlich entlastet wird oder nicht. Arbeitszeit im Wandel ist also ein internationales Phänomen.

Nach dieser Bestandsaufnahme, die also auch den Blick zu unseren Nachbarländern mit einschließt, wollen wir uns wieder auf die Arbeitszeit-Diskussion in Deutschland konzentrieren und uns mit den wichtigsten Ten-

denzen hinsichtlich einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeitdauer beschäftigen.

Sowohl der Überblick über wichtige Gesetze und andere Vorschriften zur Arbeitszeitdauer als auch der internationale Vergleich sind erforderlich, um in den nächsten Kapiteln alle wesentlichen **Arbeitszeitmodelle** zu diskutieren, die sich entweder auf eine andere **Dauer** oder eine andere **Verteilung** der Arbeitszeit beziehen.

## **I. Gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland**

### **1. Arbeitszeitrechtliche Grundlagen**

Jeder Arbeitsvertrag sieht in der Regel vor, daß eine bestimmte Leistung in einer gewissen Zeitspanne zu verrichten ist. Dies gilt sowohl für den Zeitlohn als auch für den Leistungslohn.

Durch öffentlich-rechtliche, kollektivrechtliche und individualrechtliche Bestimmungen wird insbesondere die Höchstdauer für die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, aber auch die zeitliche Lage der Arbeitszeit, Arbeitspausen und Ruhezeiten oder z. B. die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Wichtigste Rechtsgrundlagen sind die Arbeitszeitordnung und die Gewerbeordnung.

Es gilt der Grundsatz, daß ein Arbeitnehmer nicht über die Höchstgrenzen des Arbeitsschutzrechtes zur Arbeit verpflichtet werden kann. Die Ableistung von Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstgrenzen ist jedoch zulässig. Die Einzelheiten hierzu sind in (Mantel-)Tarifverträgen und den Arbeitsverträgen geregelt. Dabei geht es insbesondere um folgende Problemkreise:

- Bezahlung der Mehrarbeitszeit (insbesondere die Höhe der Mehrarbeitszuschläge)
- Möglichkeiten der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich.

### **2. Die Arbeitszeitordnung**

Sowohl die Änderungsentwürfe der Bundesregierung als auch die z. Z. geltende Arbeitszeitordnung (AZO) sehen eine Höchstarbeitszeit von werktäglich acht Stunden vor.<sup>66a</sup> Dabei ist eine anderweitige Verteilung der Wochenarbeitszeit zulässig, die vom 8-Stunden-Tag abweicht. Allerdings darf grundsätzlich die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden.<sup>66b</sup> Ausnahmen bestehen lediglich in vollkontinuierlichen Betrieben und wenn eine Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes vorliegt.<sup>67</sup>

Andererseits darf die Arbeitszeit täglich um zwei Stunden für Vor- und Abschlußarbeiten verlängert werden.<sup>68</sup> Darüber hinaus ist arbeitszeit-

<sup>66a</sup> Vgl. § 3 AZO.

<sup>66b</sup> Vgl. § 4, III AZO.

<sup>67</sup> Vgl. § 10 AZO.

<sup>68</sup> Vgl. § 5, I AZO.

rechtlich Mehrarbeit über die 8-Stunden-Grenze hinaus bis zu 10 Stunden täglich an 30 Tagen im Jahr zulässig. Darüber hinaus gibt es Sonderbestimmungen, z. B. für Notarbeiten, Zeiten der Arbeitsbereitschaft sowie für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, etwa bei der Bundeswehr.

§ 7, I AZO sieht vor, daß die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifvertrag auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden kann. Dieser Bestimmung kommt in der Praxis so gut wie keine Bedeutung zu: Arbeitszeitverkürzungen nehmen auf absehbare Zeit einen völlig anderen Stellenwert ein als Arbeitszeitverlängerungen. Die entscheidende Frage ist z. Z., ob und inwieweit die 40-Stunden-Woche verkürzt werden soll. Der Vorschlag, im Gegenteil Arbeitszeitverlängerungen als Mittel zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen einzusetzen, kommt dem Ruf des Mahners in der Wüste gleich.

### **3. Der Arbeitsschutz aus tarifvertraglicher und arbeitswissenschaftlicher Sicht**

Durch die Vorschriften der Arbeitszeitordnung und der Gewerbeordnung, aber auch durch die Bestimmungen anderer Gesetze, wie z. B. das Ladenschlußgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz entsteht für die Unternehmen ein Rahmen für die Länge der Arbeitszeit, der nicht überschritten werden darf. Durch tarifvertragliche Regelungen werden diese Rahmenbedingungen in vielen Fällen jedoch unterschritten.

Während von Arbeitgeberseite argumentiert wird, daß eine Vielzahl von Schutzvorschriften, die in wesentlichen Dingen auch arbeitsbezogen sind, die Unternehmen in ihrer Handlungsfreiheit lähmen und den angestrebten „guten Zweck“ oft in das Gegenteil verkehren, plädieren die Gewerkschaften für den Ausbau des Arbeitszeitschutzes und die Festschreibung der 40-Stunden-Woche als Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus sind sie für die Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich. Hierdurch würde die von den Unternehmen beklagte Inflexibilität immer dann weiter verschärft, wenn durch die Höhe der Produktionsauslastung keine Möglichkeit hierzu besteht.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen zeigen, daß manche Vorschriften der Arbeitszeitordnung nicht mehr zeitgemäß sind. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Nacharbeit von Arbeiterinnen,<sup>69</sup> wonach diese „nicht

<sup>69</sup> Vgl. § 19 AZO.

in der Nachtzeit von zwanzig bis sechs Uhr“ beschäftigt werden dürfen.<sup>70</sup> Sofern eine vorherige medizinische Untersuchung erfolgt ist und der Arbeitnehmer für schichttauglich befunden wurde, wäre Nacharbeit eigentlich auch für Frauen möglich, sofern sie daran interessiert sind.

Dies gilt auch für andere Beschäftigungsverbote für Frauen,<sup>71</sup> die zu Zeiten erlassen wurden, als die Arbeitsbedingungen für diese Personengruppe zu Recht als zu schwer und zu belastend angesehen wurden.

Andererseits sollten Arbeitszeitverkürzungen dann gezielt eingesetzt werden, wenn sie zum Abbau überdurchschnittlicher Belastungen dienen können. Dies gilt z. B. für Schichtarbeiter, insbesondere Nachtschicht, Wechselschicht, 3er-Schicht, und ältere Arbeitnehmer. Mittlerweile gibt es diverse Tarifverträge in mehreren Branchen, welche die Gewährung von Zusatzfreizeiten für diese Arbeitnehmergruppen vorsehen. Dabei ist es insbesondere in der Nahrungs- und Genußmittelbranche relativ lautlos zu Lösungen gekommen, die auf die speziellen Verhältnisse sehr unterschiedlicher Unternehmen zugeschnitten sind (vgl. Abb. 21). Allgemeine gesetzliche Regelungen würden hingegen in vielen Fällen zu einer Schematisierung führen, die den Handlungsspielraum der einzelnen Unternehmen empfindlich beeinträchtigen würde. Deswegen betrachten wir alle Versuche mit Skepsis, die auf eine Erweiterung des bereits bestehenden Arbeitsschutzes hinauslaufen. Im Gegenteil sollte u. E. über einen Mindestrahmen hinaus, der aus gesundheitlichen Gründen unbedingt erforderlich ist, dem einzelnen Arbeitnehmer eine größere Gestaltungsfreiheit darüber eingeräumt werden, wie er seine Arbeitszeit einteilen und ausnutzen möchte.

Darüber hinaus sind tarifvertragliche Abmachungen eher als gesetzliche Bestimmungen dazu geeignet, den vorhandenen Bedingungen in den einzelnen Branchen gerecht zu werden. Nicht zuletzt sei darauf hingewiesen, daß die Bundesrepublik Deutschland auch im internationalen Vergleich hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit einen ausgesprochenen Spitzenplatz einnimmt und deshalb für grundlegende Erweiterungen des Arbeitsschutzes keinerlei Anlaß besteht.

<sup>70</sup> Arbeitskreis „Novellierung der Arbeitszeitordnung“, *Blick durch die Wirtschaft* v. 22. 2. 1980.

<sup>71</sup> Wagner, D.: *Personalführung weiblicher Mitarbeiter. Gedanken zu Personalfragen*, Informationsblätter für Personalchefs, Hamburg – September/Oktober 1981.

		Arbeitstage	Schichtfreizeit
Brauereien (verschiedene Tarifgebiete)	<b>3-Schicht-System oder ständige Nachtarbeit</b> je 20, 25 bzw. 60 Tage Schicht- oder Nachtarbeit		1
Cigarettenindustrie (Bundesrepublik)	<b>Schichtarbeit</b> 40 Schichtarbeitstage 60 Schichtarbeitstage 80 Schichtarbeitstage 100 Schichtarbeitstage 120 Schichtarbeitstage 140 Schichtarbeitstage 160 Schichtarbeitstage (jeweils pro Kalenderjahr ohne Abwesenheitstage aller Art)		2 3 4 5 6 7 8
Hefe-Industrie (Bundesrepublik)	<b>3-Schicht-System</b> Bei 3-Schicht-Arbeit im Kalenderjahr von insgesamt 4/4 Jahren 3/4 Jahren 2/4 Jahren 1/4 Jahr		5 3 2 1
Nahrungsmittelindustrie (Baden-Württemberg)	<b>3-Schicht-System</b> für 20 geleistete Nachtschichten für 40 geleistete Nachtschichten für 60 geleistete Nachtschichten für 70 geleistete Nachtschichten für 75 geleistete Nachtschichten <b>ständige Nachtarbeit</b> für 40 geleistete Nachtarbeits- perioden		1 2 3 4 5  1

Abb. 21: Ausgewählte tarifvertragliche Regelungen über Schichtfreizeiten<sup>72</sup>

<sup>72</sup> Quelle: Arbeitgebervereinigung Nahrung-Genuß.

## II. Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich

### 1. Arbeitszeitdauer

Vergleicht man die effektiv geleistete jährliche Arbeitszeit je Arbeitnehmer, so wird deutlich, daß für Industriearbeiter in der Bundesrepublik Deutschland nach Schweden, Belgien und den Niederlanden die kürzeste Jahresarbeitszeit gilt (vgl. Abb. 22). Dabei beträgt der Unterschied zwischen Deutschland und den „Schlußlichtern“ USA, Großbritannien und Japan immerhin 14,3 bzw. 15,8 oder 23,2 %.

Das sind recht beachtliche Unterschiede zu wichtigen Konkurrenten auf den Weltmärkten für Industrieprodukte.<sup>73</sup>

	1970	1975	1978	1979	1980	1986
	Stunden					
Schweden	1.744	1.610	1.558	1.533	1.506	1.497
Belgien	2.075	1.810	1.830	1.841	1.835	1.530
Niederlande	2.041	1.736	1.715	1.698	1.655	1.615
BR Deutschland	1.920	1.766	1.775	1.764	1.746	1.640
Österreich	1.945	1.763	1.736	1.744	1.751	1.740
Italien	2.096	1.772	1.845	1.798	1.855	1.671
Frankreich	2.044	1.913	1.881	1.874	1.860	1.652
Vereinigte Staaten	1.903	1.884	1.907	1.902	1.888	1.913
Großbritannien	2.018	1.930	1.952	1.948	1.895	1.947
Japan	2.252	2.018	2.106	2.128	2.131	2.135

Abb. 22: Entwicklung der effektiv geleisteten jährlichen Arbeitszeit je Arbeitnehmer in westlichen Industrieländern (verarbeitendes Gewerbe)

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 1986

#### a) Jahres-Arbeitszeiten im Vergleich

Aus Abb. 23 geht darüber hinaus hervor, daß es hinsichtlich Wochenarbeitszeit, Jahresurlaub und der Anzahl von Feiertagen pro Jahr unterschiedliche Regelungen gibt. Während in der Schweiz noch mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird,<sup>74</sup> ist in mehreren Ländern immer noch die 40-Stunden-Woche üblich. Einbrüche in Richtung 35-Stunden-Woche sind insbesondere in Belgien und Frankreich, aber auch in Großbritannien und Österreich festzustellen.

<sup>73</sup> Vgl. auch Zander, E.: Arbeitszeit in den 80er Jahren, PERSONAL 1979, S. 52 – 58.

<sup>74</sup> Vgl. BDA und IDW 1976.

	Wochenarbeitszeit	Jahresurlaub	Feiertage	Jahressollarbeitszeit
Belgien	38	20	11	1.748
BR Deutschland	39	30	12	1.708
Frankreich	39	25	9	1.771
Schweden	40	25	12	1.792
Dänemark	40	25	9	1.816
Großbritannien	39	25	8	1.778
Niederlande	40	36,5	7	1.740
Österreich	39, 35	26,5	11,5	1.751
Italien	40	29	10	1.776
USA	40	12	10	1.912
Schweiz	41,5	22,5	8	1.913

**Abb. 23: Intern. Vergleich der tariflichen Jahressollarbeitszeit von Industriearbeitern**

Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stand 1. Nov. 1986

Während in Deutschland insbesondere wegen der noch geltenden mantel-tarifvertraglichen Regelungen in den größten Wirtschaftsbranchen, z. B. Metall, Druck und Papier, die 38,5-Stunden-Woche als Normalfall gilt und mit durchschnittlich 39 Stunden im internationalen Vergleich eine mittlere Position vorliegt, nimmt unser Land hinsichtlich des Jahresurlaubs den zweiten Platz und bezüglich der Feiertage eine Spitzenposition ein. Der mittlerweile fast in allen Branchen geltende Jahresurlaub von 30 Tagen deckt sich – wie bereits erwähnt – auch mit den Präferenzen der Arbeitnehmer, die zumindest bis dato den längeren Jahresurlaub der kürzeren Wochenarbeitszeit vorziehen. Allerdings stehen die 40-Stunden-Woche und der 30-Tage-Urlaub als offizielle Soll-Arbeitszeit oft „nur auf dem Papier“. In verschiedenen Branchen gibt es bereits tarifvertragliche Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z. B. Schichtarbeiter, ältere Arbeitnehmer), die auf die 36-, wenn nicht sogar 20-Stunden-Woche oder den 50-Tage-Urlaub hinauslaufen.

#### **b) Fehlzeiten als charakteristisches Beispiel für die Verkürzung der Arbeitszeit**

Insbesondere durch die Einrechnung der betrieblichen Fehlzeiten ergibt sich eine deutliche Unterschreitung der Soll-Arbeitszeiten. Dabei handelt

es sich nicht nur um krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten, sondern auch um gesetzliche und tarifliche oder freiwillig gewährte Abwesenheiten, die in den meisten Fällen vom Arbeitgeber zu bezahlen sind (vgl. Abb. 24). Dabei ist eine Fehlzeitenquote von insgesamt weit mehr als 20 % durchaus üblich und bei der Berechnung der effektiven Arbeitszeit entsprechend zu berücksichtigen.

gesetzliche bzw. tarifvertraglich bedingte Fehlzeiten	13,8 – 16,9
freiwillig gewährte Fehlzeiten	0,4 – 2,8
krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten	3,8 – 4,5
sonstige unbezahlte Fehlzeiten	1,7 – 1,8
Fehlzeiten insgesamt	19,7 – 26,0

Abb. 24: Unterschiedliche Fehlzeiten in der Praxis

Quelle: Ausgewählte Unternehmen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (Stand 1982)

Fehlzeiten sind im internationalen Vergleich unterschiedlich hoch. Betragen sie in Japan durchschnittlich vier Tage im Jahr (ohne Urlaubszeiten), fehlt jeder Arbeitnehmer in der schwedischen Industrie an 30 Arbeitstagen im Jahr (vgl. Abb. 25).



Abb. 25: Wie oft gefehlt?

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft

Die Fehlzeiten in der Bundesrepublik Deutschland liegen im internationalen Vergleich in der Mitte. Hier besteht sicherlich ein Zusammenhang zum jeweiligen Ausmaß an sozialer Sicherung: je ausgeprägter das Sicherheitsgefühl, desto länger sind die Fehlzeiten.

Fehlzeiten können durchaus auch durch geänderte Arbeitszeitstrukturen beeinflusst werden.<sup>75</sup> Dies gilt insbesondere für den „blauen Montag“ oder das am Freitag bereits beginnende „verlängerte Wochenende“, die im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen als Zeitguthaben abgegolten werden können und nicht als krankheitsbedingte Abwesenheit mißbraucht zu werden brauchen.

Daß die effektive Arbeitszeit in der Regel deutlich unter der Soll-Arbeitszeit liegt, ist für alle Unternehmen ein nicht zu unterschätzendes Kostenproblem. Der Öffentlichkeit ist es hingegen kaum bewußt. Hier dominieren die offiziellen Arbeitszeitvorgaben lt. Arbeitsschutzgesetzgebung und Tarifvertrag.

## **2. Wege zur Arbeitszeitverkürzung**

Während in mehreren europäischen Ländern zumindest in einigen Tarifbereichen die 40-Stunden-Woche zunehmend auch offiziell unterschritten wird (z. B. 38 Stunden in Belgien seit Januar 1981, 37 Stunden in Dänemark seit Oktober 1982, 39 Stunden in Frankreich seit Januar 1982), gibt es mit Ausnahme der Niederlande keine nennenswerten Veränderungen hinsichtlich der Verlängerung des Jahresurlaubs.

Bewegung gab es allerdings bei der Schaffung von gesetzlichen Möglichkeiten zur Frühpensionierung, wobei auf die tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für ältere Arbeitnehmer an anderer Stelle noch vertieft eingegangen werden soll.<sup>76</sup> Hier ist eine deutliche Tendenz zu erkennen, die vom Pensionierungsalter 65 wegführt und den Zeitraum der Frühpensionierung teilweise bis zum Alter von 55 ausdehnt (vgl. Abb. 26). Dabei gibt es in mehreren Ländern einen festen Zusammenhang zwischen der Frühpensionierung älterer Mitarbeiter und der Neueinstellung jüngerer Arbeitnehmer.

<sup>75</sup> Vgl. Teriet, B.: Fehlzeiten – auch ein Problem der Arbeitszeitstrukturen und sonstiger Zeitordnungen der Gesellschaft. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1974, S. 9 ff.; Piliat, R.: Abbau von Fehlzeiten, Gedanken zu Personalfragen – Informationsblätter für Personalchefs, März 1987.

<sup>76</sup> Vgl. S. 129 ff. und S. 145 ff. d. B.

**a) Programmatische Unterschiede und Gemeinsamkeiten**

Allerdings wäre es ein Irrtum anzunehmen, daß zwischen den relevanten Interessengruppen Einigkeit darüber besteht, ob Arbeitszeitverkürzung überhaupt notwendig ist, welches Ausmaß an Arbeitszeitverkürzung wirtschaftlich noch vertretbar oder sozialpolitisch mindestens erwünscht ist und welcher Weg zu gehen ist. Derartige Meinungsverschiedenheiten sind in allen westlichen Industrienationen zu finden. Dabei zeigt Abb. 27, daß die meisten Politiker sich grundsätzlich **für** Arbeitszeitverkürzungen aussprechen: Diese Haltung verheißt Popularität bei der Mehrheit der Bevölkerung und vordergründig scheinen hierdurch die drängendsten Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt auch behebbar zu sein. Gewisse Unterschiede sind zwischen den Parteien festzustellen, wenn es um die **Art** der Arbeitszeitverkürzung geht. Hier gilt als Faustregel, daß konservative und liberale Politiker eher zur Ausweitung von Teilzeitarbeit oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit tendieren, während sozialistische und sozialdemokratische Politiker die kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit bevorzugen. Dies ist nicht mehr als eine Tendenzaussage, denn es ist nicht immer nur eine Frage der politischen Einstellung, sondern manchmal auch der nationalen Mentalität, welcher Weg als sinnvoll angesehen wird.

Im Prinzip handelt es sich jedoch nicht nur um die Frage, ob kollektive oder individualistische Regelungen zu treffen sind. Es geht auch um die Überlegung, ob ökonomische, marktwirtschaftliche oder eher soziale, zentralwirtschaftliche Prinzipien vorherrschen sollen. Insofern ist der empfohlene Weg zur Arbeitszeitverkürzung untrennbar mit den politischen Prinzipien verbunden, die für eine politische Partei charakteristisch sind: Arbeitszeitverkürzung ist mehr als eine Sozialtechnologie, sie ist auch ein Element des politischen Programmes.

Die Haltung der **Gewerkschaften** stimmt in den meisten Ländern mit den Ansichten der sozialistischen bzw. sozialdemokratischen Parteien überein: Hier dominiert die Forderung nach der 35-Stunden-Woche. Gleichwohl gibt es Gewerkschaften, die eher additiv als alternativ auch die Verkürzung der Lebensarbeitszeit propagieren. Die Ausweitung der Teilzeitarbeit wird meistens abgelehnt; die Gewerkschaften sehen in der Ausweitung der Teilzeit ein Unterlaufen ihrer Forderung nach der 35-Std.-Woche. Hier spielen sowohl organisationspolitische als auch sozialpolitische Überlegungen eine Rolle. Unterschiede bestehen auch in der Frage, ob Arbeitszeitverkürzungen mit oder ohne Lohnausgleich vorgenommen werden sollen.

	Belgien	Dänemark	Frankreich	Großbritannien	Italien	Niederlande	Schweden	BR Deutschland
Normales Pensionierungsalter	65 (Männer) 60 (Frauen)	67 Männer u. Frauen	60 Männer u. Frauen ab 4/83	65 (Männer) 60 (Frauen)	60 (Männer) 55 (Frauen)	65 für alle	65 für alle	65 für alle
Gesetzliche Möglichkeiten zur Frühpension	ab 60, wenn Jüngere eingestellt werden (volle Rente seit Jan. 83)	ab 60, für die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter	ab 55 mit 70 % des Lohns, wenn ein Jüngerer eingestellt wird (Solidaritätsvertrag)	ab 59 (Frauen) ab 62 (Männer) durch „job release“ Programm: Jüngere AN sollen neu eingestellt werden Ruhestand ab 60 für ca. 35 % der Angestellten im öffentl. Dienst	volle Rente mit jedem Alter, sobald 30 Jahresbeiträge bezahlt worden sind	in manchen Branchen ab 60 oder 62 mit Überbrückungsrente in Höhe von 80 bis 90 % des letzten Brutto-Einkommens	ab 60: volle Rente oder Teilrente: Reduzierung der Wochenarbeitszeit mit Teilpension	flexible Altersgrenze 63 für Männer, 60 für Frauen

Abb. 26: Der Eintritt in den Ruhestand im internationalen Vergleich

	<b>Belgien</b>	<b>Dänemark</b>	<b>Frankreich</b>	<b>Großbritannien</b>
<b>Regierung</b>	für Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitarbeit	befürwortet internationale Regelungen über Arbeitszeitverkürzung	hält derzeitige Regelungen für ausreichend	indifferent
<b>Gewerkschaften</b>	fordern Recht auf Arbeitszeitverkürzung	fordern 35-Stunden-Woche, lehnen Teilzeitarbeit ab	fordern 35-Stunden-Woche	fordern 35-Stunden-Woche
<b>Arbeitgeber</b>	gegen Arbeitszeitverkürzung, für Gleitzeitarbeit	gegen Arbeitszeitverkürzung, für Gleitzeit und Gleitrente	lehnen weitere Arbeitszeitverkürzung ab	befürworten die Arbeitszeitverkürzung
	<b>Italien</b>	<b>Niederlande</b>	<b>Schweden</b>	<b>BR Deutschland</b>
<b>Regierung</b>	befürwortet Arbeitszeitverkürzung (innerhalb der EG) und Gleitzeitarbeit	kurzfristig: Teilzeitarbeit vor allem langfristig: Arbeitszeitverkürzung Finanzierung der ersten Experimente v. Staat	keine Arbeitszeitverkürzung, plädiert dafür, Gleitzeitregelungen zu fördern	befürwortet Früh-pensionierung
<b>Gewerkschaften</b>	35-Stunden-Woche gegen Überstunden und Teilzeitarbeit, für 6 Wochen Urlaub, Ruhestand mit 55	35-Stunden-Woche. Dezentrale Vereinbarungen	fordern 38-Stunden-Woche	Verkürzungen, aber mit verschiedenen Ansichten - 35-Std.-Woche (wie IG Metall) - Verkürzung d. Lebensarbeitszeit (Chemie, NGG)
<b>Arbeitgeber</b>	gegen Arbeitszeitverkürzung, für Teilzeitarbeit	gegen Arbeitszeitverkürzung, für Teilzeitarbeit	gegen Arbeitszeitverkürzung, evtl. für flexible Arbeitszeit	gegen Arbeitszeitverkürzung, für Teilzeit- und Gleitzeitarbeit

Abb. 27: Ansichten zur Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich  
(Stand: 1986)

Die **Arbeitgeber** lehnen Arbeitszeitverkürzungen im Grundsatz ab, obwohl es beträchtliche Unterschiede in der Verhandlungsbereitschaft und dem Willen zum sozialen Kompromiß gibt. In manchen Ländern, z. B. Frankreich, war mehrere Jahre aus politischen Gründen eine eher resignativ-abwartende Haltung festzustellen. In der Bundesrepublik Deutschland lehnt die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände – wie bereits erwähnt – Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich als untaugliches Instrument zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen ab. Gemeinsamkeit besteht in allen Ländern in der Befürwortung der Teilzeitarbeit, wobei angesichts der bis heute vorliegenden Informationen über den Umfang an Teilzeit es nicht ganz klar ist, ob es sich tatsächlich um mehr als ein flüchtig ausgesprochenes Lippenbekenntnis handelt. Dabei ist allerdings nicht zu verkennen, daß in den meisten Ländern viele arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen wie auch die oft starre Haltung der Gewerkschaften der Ausweitung von Teilzeitarbeit entgegenstehen.

#### **b) Pläne und Maßnahmen in Europa**

Angesichts der unterschiedlichen Interessenlagen und Ansichten sowie unterschiedlicher politischer Machtkonstellationen in den einzelnen europäischen Ländern ist es nicht weiter verwunderlich, daß keine einheitlichen Wege in der Frage der Arbeitszeitverkürzung festzustellen sind. Es ist jedoch recht aufschlußreich, einmal nachzuvollziehen, wie die Diskussion in diesem Bereich bislang verlaufen ist. Auch wenn vieles nicht ohne weiteres auf unsere deutschen Verhältnisse übertragbar ist, kann mancher Aspekt auch für die Diskussion in unserem Lande bedeutsam sein.

#### **Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften**

Die **EG-Kommission** geht z. B. davon aus, daß durch individuelle Arbeitszeitverkürzungen allein das Problem der Arbeitslosigkeit (Ende 1986 ca. 12 % im EG-Durchschnitt) nicht gelöst werden kann. Sie plädiert deshalb für:

- eine größere Flexibilität der Arbeitsorganisation
- einen begrenzten Lohnausgleich bei verkürzter Arbeitszeit
- Maßnahmen zur Förderung der geografischen und beruflichen Mobilität
- den Abbau von Überstunden.

Damit handelt es sich um einen Kompromiß zwischen individualistischen und kollektivistischen Überlegungen, wie es angesichts der unterschiedlichen Strömungen und durchaus unterschiedlicher Präferenzen der Arbeitnehmer in den einzelnen EG-Ländern nicht weiter verwunderlich ist (vgl. Abb. 28).

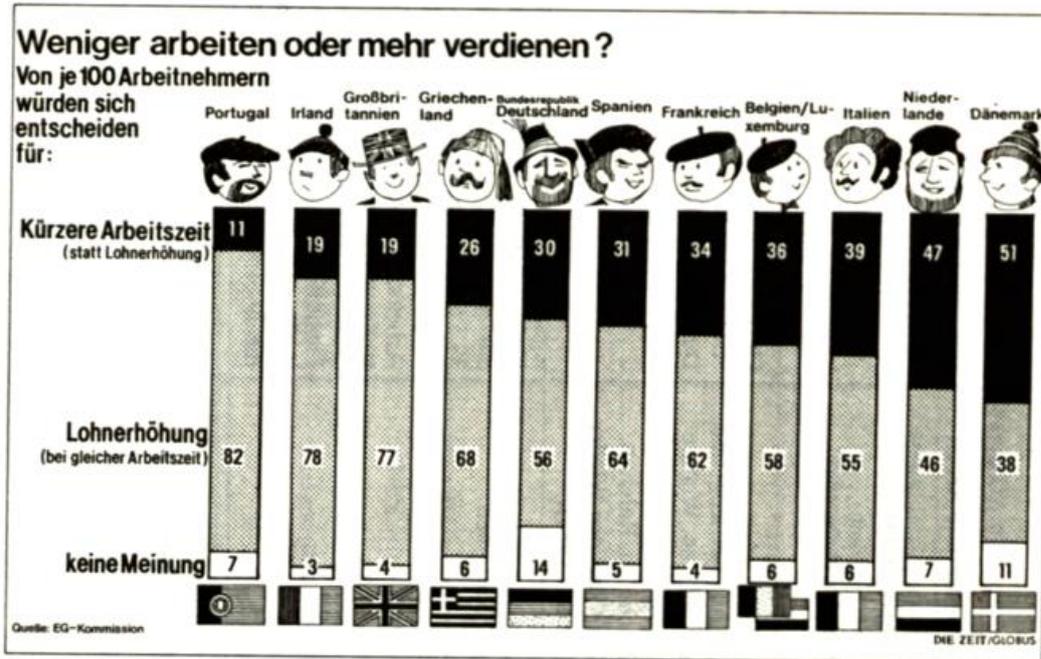


Abb. 28: Wünsche von Arbeitnehmern nach Arbeitszeitverkürzung und / oder Lohnerhöhung

Quelle: Die Zeit vom 31. 10. 1986

Ähnlichen Kompromiß-Charakter trägt eine Entschließung des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Europäischen Gemeinschaften über die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsstrategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Danach sind die Einzelheiten entsprechender Arbeitszeitverkürzungen flexibel von den Sozialpartnern auszuhandeln. Die Lohn-Stunden-Kosten dürften sich nicht erhöhen. Ein gewisser Vorteil läge jedoch in einer Rahmenvereinbarung über Arbeitszeitverkürzungen auf europäischer Ebene, um die Furcht vor internationalen Wettbewerbsverzerrungen zu vermindern. Allerdings dürften sich unsere außereuropäischen Wettbewerber hiervon kaum beeindruckt lassen. Dies zeigt auch der – Internationale Vergleich der Wochenarbeitszeit – Abb. 29.

**Wochenarbeitszeit international**

Land	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Industriearbeiters in Stunden	Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (auch außerhalb der Industrie): ● gesetzlich ■ tariflich (wöchentliche Höchstgrenze)	Sonderregelungen (stark vereinfacht)
(B)	<b>38</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 38-Stunden-Woche: Vereinbarungen auf Betriebs- und Branchenebene 1983/84. Weitere Verkürzungen, wo noch keine 38-Stunden-Woche, im Rahmen „des Gesetzes zur Sozialen Wiedergesundung“ (Januar 1985).</li> </ul>	Flexibilisierung: Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit kann variieren, solange die Regelarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.
(D)	<b>39</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 38,5 Stunden-Woche: für inzwischen 7 Millionen Arbeitnehmer.</li> </ul>	Flexibilisierung: Wöchentliche Arbeitszeit darf variieren, solange im Durchschnitt 38,5 Stunden gewahrt bleiben (Ausgleichszeitraum bis zu 12 Monaten). Arbeitszeitverkürzung auch in Form zusätzlicher Ruhetage und Freizeiten.
(F)	<b>39</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 39-Stunden-Woche: für alle Arbeitnehmer seit Februar 1982.</li> <li>■ 39 Stunden oder weniger: für 80 Prozent aller gewerblichen Vollarbeiter.</li> </ul>	Flexibilisierung: Wöchentliche Arbeitszeit darf variieren, solange im Jahresdurchschnitt die 39-Stunden-Grenze nicht überschritten wird.
(GB)	<b>39</b>		

Land	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Industriearbeiters in Stunden	Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (auch außerhalb der Industrie): ● gesetzlich ■ wöchentliche Höchstgrenze) ■ tariflich	Sonderregelungen (stark vereinfacht)
(A)	<b>40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 40-Stunden-Woche</li> <li>■ 38-Stunden-Woche: seit April 1985 im graphischen Gewerbe;</li> <li>38,5-Stunden-Woche: ab November 1986 in der Eisen- und Metallindustrie.</li> </ul>	<p>Flexibilisierung: Wöchentliche Arbeitszeit darf variieren, solange über einen bestimmten Zeitraum die Regelarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.</p>
(DK)	<b>40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 39-Stunden-Woche: Ab Dezember 1986 im privaten Bereich; ab Januar 1987 im öffentlichen Sektor.</li> </ul>	<p>Flexibilisierung: Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf variieren, solange im Durchschnitt die Regelarbeitszeit eingehalten wird.</p>
(GR)	<b>40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 37,5-Stunden-Woche: nur für Beamte</li> <li>■ 40-Stunden-Woche: „Nationale Kollektivvereinbarung“, gilt für alle Unternehmen.</li> </ul>	
(I)	<b>40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 40-Stunden-Woche mit Ausnahme der Banken: 38 bzw. 38,5 Stunden seit 1984 für Gehalts- bzw. Lohnempfänger</li> </ul>	
(IRL)	<b>40</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 40-Stunden-Woche</li> <li>■ Ausnahmen davon nur in wenigen Tarifverträgen.</li> </ul>	

Land	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Industriearbeiters in Stunden	Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (auch außerhalb der Industrie): ● gesetzlich ■ wöchentliche Höchstgrenze) ■ tariflich	Sonderregelungen (stark vereinfacht)
(N)	40	■ 40-Stunden-Woche: für Arbeiter; 37,5-Stunden-Woche: für Angestellte.	
(NL)	40	■ 38-Stunden-Woche: Metallverarbeitende Industrie, Philips, Chemiekonzern AKZO.	Wochenarbeitszeitverkürzung in Form zusätzlicher Urlaubstage. Generell: Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf variieren. Ausgleich der Überstunden bei geringem Arbeitsanfall.
(S)	40	■ 40-Stunden-Woche: für alle Arbeitnehmer.	Flexibilisierung: Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf variieren, solange die Regelarbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres eingehalten wird.
(USA)	40	■ 40-Stunden-Woche (wenige Ausnahmen)	
(J)	42	■ 40-Stunden-Woche: in 75 Prozent aller Firmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern. 44 Stunden in Firmen mit 30 bis 1000 Beschäftigten. 48 Stunden und mehr in Firmen mit weniger als 30 Beschäftigten.	5-Tage-Woche erst in 27 Prozent aller Betriebe mit mindestens 30 Beschäftigten.

Abb. 29: Wochenarbeitszeit international

Quelle: IW-Zusammenstellung, Stand Anfang 1986

### Belgien

In **Belgien** arbeiteten bereits 1983 etwa 70 % der Arbeitnehmer weniger als 40 Stunden die Woche,<sup>77</sup> 45 % sogar weniger als 38 Stunden. Dabei erfolgte kein voller Lohnausgleich. Hamm geht für 1984 von ca. 30 Verträgen über Arbeitszeitexperimente auf Unternehmensebene aus, insbesondere über Teilzeitarbeit, Wochenendschichtarbeit u. a.<sup>78</sup>

Die belgische Regierung verfolgt das Ziel, das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt abzumildern, ohne die Personalkosten zu erhöhen. Dabei soll die Verkürzung der Wochenarbeitszeit begleitet werden durch:

- mehr Teilzeitarbeit
- erweiterte Möglichkeiten zur Frühpensionierung
- Bezahlung von Überstunden durch Freizeitausgleich
- Verbot von Nebentätigkeiten.

Während die Gewerkschaften die Regierungspolitik unterstützen, lehnen die Arbeitgeber kollektive Arbeitszeitverkürzungen ab. Einig sind sich Gewerkschaften und Arbeitgeber lediglich in der Skepsis, ob die grundsätzlich angestrebte Abgeltung von Überstunden durch mehr Freizeit praktikabel ist.

### Dänemark

In **Dänemark** ist die Arbeitszeit ab Mitte 1986 von 40 auf 39 Stunden pro Woche reduziert worden. Darüber hinaus haben sich die Tarifparteien in der dänischen Metallindustrie auf eine Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden in den nächsten vier Jahren geeinigt. Seit 1979 können gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer schon mit 60 (anstatt mit 67) in den Ruhestand gehen. Sie erhalten eine Ausgleichszahlung, die bis zum Eintritt des Rentenanspruchs allmählich abnimmt.

Die dänische Regierung plädiert für internationale Vereinbarungen über die Verkürzung der Arbeitszeit. Sie hat außerdem vorgeschlagen, Überstunden auf 100 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer zu begrenzen und nach Möglichkeit durch Freizeit auszugleichen.

---

<sup>77</sup> European Industrial Relation Review 1983/3, S. 9; vgl. auch Lecher, W.: Aktueller Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten europäischer Gewerkschaften, Gewerkschaftliche Monatshefte 8/83, S. 467 – 479.

<sup>78</sup> Vgl. Hamm, H. J.: Veränderte Arbeitszeitregelungen in Europa – Ein Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit? Personal 1985, S. 336 ff.

Während die Gewerkschaften die 35-Stunden-Woche anstreben und den Ausbau der Teilzeitarbeit ablehnen, haben die Arbeitgeber eine Kombination von Frühpensionierung und Teilzeitarbeit vorgeschlagen, um einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. In der Metallindustrie wurden Forderungen nach flexibler Arbeitszeit 1987 jedoch zunächst einmal zurückgestellt, um eine Verlängerung der Tarifperiode um zwei auf vier und damit eine langsamere Verkürzung der Arbeitszeit zu erreichen.

### **Frankreich**

In **Frankreich** gilt seit Anfang 1982 die 39-Stunden-Woche. Sie beruht auf einem Regierungsdekret, das sich auf eine Vereinbarung vom Juli 1981 zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften bezieht. Die Entgelte sind zwar zunächst gleichgeblieben, sollen aber in den nächsten Arbeitszeitverkürzungen reduziert werden. Insgesamt war die Einführung der 35-Stunden-Woche bis 1985 geplant.

Parallel wurde der Urlaub auf 5 Wochen ausgedehnt und eine Begrenzung der Mehrarbeit beschlossen. Dabei soll von einer jährlich neu zu bestimmenden Quote ausgegangen werden, die durch Minister-Dekret jeweils festgelegt wird. Gleichzeitig soll eine größere Flexibilität für Nacht- und Schichtarbeit gelten, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Das Angebot zur Frühpensionierung frühestens mit 55 Jahren (bei 70 % des letzten Bruttoeinkommens) ist an die Bedingung geknüpft, daß hierfür ein junger Arbeitsloser (bis 26 Jahre alt) eingestellt wird. Darüber hinaus wurde die Bildung von Teilzeitarbeitsplätzen erleichtert.<sup>79</sup> Nach ersten Untersuchungen hatte die Verkürzung der Wochenarbeitszeit kaum Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation. Die Anzahl der Neueinstellungen betrug 0,2 – 0,4 % der Beschäftigten.

Deshalb wurden 1984 erweiterte Möglichkeiten geschaffen, die eine größere Vielfalt an Arbeitszeitverkürzung erlauben und erweiterte Anreize zur Schaffung von Arbeitsplätzen bieten. Auch hier gab es bislang noch keinen durchschlagenden Erfolg. „Unternehmer wie Mitarbeiter zeigten Ablehnung, bei der Arbeitszeitreduzierung noch weiter zu gehen“.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> EIRR 1982/5, S. 8 ff.

<sup>80</sup> Hamm, H. J., a.a.O., S. 336.

### **Großbritannien**

Im Gegensatz zur französischen Regierung, die ihre Arbeitszeitverkürzungsprogramme mit großem Ehrgeiz und ohne Rücksicht auf die hiermit verbundenen Kosten verfolgt, nimmt die Regierung in **Großbritannien** eine abwartende Position ein. Sie beschränkte sich bislang auf die Möglichkeit zur Frühpensionierung ab 59 Jahren (für Frauen) bzw. 62 Jahren (für Männer) gegen Zahlung eines Ausgleichsbetrages, wenn ein Arbeitsloser neu eingestellt wurde, und auf Qualifizierungsprogramme für Jugendliche.

Während die Gewerkschaften seit 1970 die Einführung der 35-Stunden-Woche fordern, sind die Arbeitgeber nicht grundsätzlich gegen Arbeitszeitverkürzungen. Dies ist u. a. daran zu erkennen, daß die 39-Stunden-Woche bereits weit verbreitet und auch die 35-Stunden-Woche in einigen Branchen schon Wirklichkeit geworden ist. Durchgreifende Änderungen auf dem Arbeitsmarkt konnten in Verbindung mit der Arbeitszeitverkürzung noch nicht festgestellt werden.

### **Italien**

Die **italienische** Regierung fordert ebenso wie Dänemark allgemeine Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung in der EG. Dabei sind z. T. schon beachtliche Arbeitszeitverkürzungen erreicht worden: Bei durchschnittlich 25 Urlaubstagen pro Jahr beträgt die Wochenarbeitszeit je nach Branche zwischen 36 und 40 Stunden, in einigen Fällen jedoch auch 33,3 oder 20 Stunden für einzelne Abteilungen oder Bereiche. Überstunden sind stark eingeschränkt. Die Frühpensionierung ist nach insgesamt 35 Versicherungsjahren möglich. Darüber hinaus wurde für 1984 und für 1985 eine Verkürzung der tariflichen Jahresarbeitszeit um jeweils 20 Stunden vereinbart. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über die Verbindlichkeit dieser Regelungen für Tarifverträge auf Unternehmensebene wurde deutlich, daß letztere primär für den Ausbau der Teilzeitarbeit plädieren. Hierin sehen sie allerdings weniger die Chance, den Arbeitsmarkt zu entlasten, sondern eher die Möglichkeit, die Arbeitsproduktivität zu erhöhen.

### **Niederlande**

Obwohl die 40-Stunden-Woche noch relativ weit verbreitet ist, ist sie in der Metall-Industrie mittlerweile unterschritten worden. Darüber hinaus gibt es Unternehmen, in denen in 4 bzw. 5 Schichten gearbeitet wird und damit

u. U. sogar die 35-Stunden-Woche unterschritten wird. Durch die Einführung dieser Art von Schichtarbeit stieg die Anzahl der Arbeitsplätze um ca. 5 bis 10 %. Darüber hinaus gilt für die 27 000 Mitarbeiter des AKZO-Konzerns und die 75 000 Mitarbeiter des Philips-Konzerns für einen Zeitraum von zunächst zwei Jahren die 38-Stunden-Woche. Zugleich wurde das Pensionsalter auf 61 Jahre gesenkt.<sup>81</sup>

Die niederländische Regierung ist zwar der Ansicht, daß eine Umverteilung der Arbeit notwendig ist, will aber keine gesetzlichen Maßnahmen ergreifen und allenfalls spezielle Experimente finanzieren. Die Haltung der Arbeitgeber ist nicht weiter verwunderlich: statt 35-Stunden-Woche mehr Teilzeitarbeit. Der Philips-Konzern als der größte private Arbeitgeber in den Niederlanden ist bereit, über die Schaffung von Teilzeit-Arbeitsplätzen mit den Gewerkschaften zu verhandeln.

Interessant ist die tarifvertragliche Vereinbarung in der Metallindustrie vom Frühjahr 1984, nach der ab. 1. 1. 1985 eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit um 5 % auf 1 744 Stunden vorgesehen ist. Für die Verkürzung der Jahresarbeitszeit erhält jeder Arbeitnehmer 26 Halbtage Freizeitausgleich pro Jahr. Dafür ist es den Unternehmen möglich, die Betriebszeit zu verlängern. Die Verkürzung der Arbeitszeit entspricht in etwa einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden. In der chemischen Industrie ist hingegen von 36 – 38, bei Banken und Versicherungen von einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auszugehen.

### **Schweden**

Abschließend sei erwähnt, daß das sozialdemokratische Musterland **Schweden** längere Zeit einen relativ zurückhaltenden Standpunkt zu Fragen der Arbeitszeitverkürzung einnahm. Arbeitszeitverkürzung ist nach wie vor von ungleich geringerer Bedeutung als sonst in Europa. Die 40-Stunden-Woche ist immer noch weit verbreitet. Bei Schichtarbeitern gibt es verkürzte Arbeitszeiten von 35 – 38 Stunden.

Eine Minderheit bei den Gewerkschaften fordert langfristig die 30-Stunden-Woche, aber ohne größere Unterstützung.

<sup>81</sup> „Holländer ringen um 38-Stunden-Woche“, Süddeutsche Zeitung vom 18. 3. 1983, S. 30. Vgl. auch *European Industrial Relations Review*, March 1987, S. 22.

### III. Tendenzen zu einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeitdauer

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, daß es in den wichtigsten Industrienationen – zumindest was die Arbeitszeitdauer betrifft – recht unterschiedliche Regelungen gibt. Dabei haben die Tarifparteien jeweils im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten<sup>82</sup> versucht, die Freiräume auszuschöpfen, die ihnen im Rahmen des gesetzlichen Arbeitzeitschutzes zur Verfügung stehen.

#### 1. Arbeitszeitverkürzung durch Umverteilung?

Nach den Vorstellungen der Gewerkschaften und mancher Politiker sollen die vorhandenen Arbeitsmöglichkeiten auf möglichst alle erwerbsfähigen Personen umverteilt werden. Dabei sind die Gewerkschaften immerhin teilweise von der Forderung nach vollem Lohnausgleich abgerückt: Die Kostenauswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen sollen möglichst niedrig gehalten werden. Diese Position ist relativ einfach zu beziehen, weil bei Tarifverhandlungen sowohl die Inflationsrate (Forderung: Ausgleich des Kaufkraftverlustes) als auch die Erhöhung der Arbeitsproduktivität als „Spielmaterial“ zur Verfügung stehen.

Außerdem gilt das Anrechnungsargument ohnehin nur für das erste Verhandlungsjahr. Weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften können überblicken, welche Faktoren die folgenden Verhandlungsrunden bestimmen.

Vorhandene Arbeit kann jedoch nur dann wirkungsvoll umverteilt werden, wenn Kostenneutralität gewährleistet ist. Dies gilt sowohl für die Basisentgelte als auch für die Lohnnebenkosten. „Schließlich muß Kostenneutralität auch gegenüber den Sozialversicherungsträgern gewahrt werden.“<sup>83</sup>

Aber auch wenn Kostenneutralität gewährleistet wäre, ist nicht sicher, inwieweit die bestehende Arbeitslosigkeit verringert werden kann. Viele Branchen stehen unter massivem Kostendruck, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. Die Unternehmen in diesen Wirtschaftsbereichen sind gezwungen, jede Chance zur Kostenersparnis zu nutzen. Dies gilt auch für die Personalaufwendungen, z. B. im Schiffsbau. In volkswirtschaftlicher

<sup>82</sup> Memorandum der Europäischen Kommission zur Verkürzung und Reorganisation der Arbeitszeit „European Report“, 18. Dezember 1982, Nr. 915.

<sup>83</sup> Sarminski, A.: Umverteilung von Arbeit, FAZ vom 25. 1. 1983.

Hinsicht sind derartige Anpassungsprozesse unabdingbar. Sture Umverteilungsvorschriften würden auf längere Sicht sehr teuer werden, weil sie den Strukturwandel behinderten.

Weniger Arbeit für alle dürfte nicht zuletzt auch deshalb eine Illusion bleiben, weil man oft immer weniger Arbeitskräfte benötigt, um den gleichen Wert an Waren und Dienstleistungen zu erzeugen (vgl. Abb. 30).



Abb. 30: Arbeit als Mangelware

Gleichwohl besteht Einigkeit bei allen relevanten Interessengruppen und bei den politischen Parteien, daß die hohe Arbeitslosigkeit, die gegenwärtig besteht und sich bis Ende der 80er Jahre nicht wesentlich vermindern lassen wird, wirksame Lösungen erfordert. Gravierende Unterschiede bestehen allerdings hinsichtlich der einzuschlagenden Wege und der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen.

## 2. Neue oder alte Formen der Arbeitszeitverkürzung?

Der im einführenden Kapitel beschriebene Prozeß der Arbeitszeitverkürzung seit dem Beginn der Industrialisierung sollte u.E. nicht zu dem Schluß verleiten, daß die seitdem eingeschlagenen Wege auch in Zukunft in dieser Form weiter beschritten werden müssen. Allein wegen des inzwischen erreichten Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit, offiziellem Ar-

beitsmarkt und Schattenwirtschaft wäre es töricht, dies zu unterstellen. Andererseits wäre es unrealistisch anzunehmen, daß der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung in Zukunft nicht mehr weitergehen würde. Warum soll der technische Fortschritt schließlich nicht auch in Zukunft den Arbeitnehmern mit zugute kommen? Schließlich ist auch nicht zu übersehen, daß immer mehr gut ausgebildete Frauen Beschäftigung suchen und die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau Änderungen unterworfen ist, die sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen sind wir der Auffassung, daß herkömmliche Arbeitszeitstrukturen an veränderte Umweltbedingungen und an die bereits abzusehenden Veränderungen anzupassen sind. Dies bedeutet jedoch nicht, daß es sich hierbei **immer** und **in jedem Fall** um Arbeitszeitverkürzungen handeln muß. Dabei sollte beachtet werden, daß freiberuflich Tätige, leitende Angestellte und führende Funktionsträger in den Parteien und Verbänden, also auch den Gewerkschaften, in den zurückliegenden Jahren eher mehr arbeiten mußten und wohl auch wollten als weniger.

### 3. Kriterien und Konsequenzen neuer Arbeitszeitstrukturen

Die in den folgenden Kapiteln zu untersuchenden Möglichkeiten der Veränderung von **Dauer** und **Lage** der Arbeitszeit haben durch die arbeitsmarktpolitische Situation, die schon vor Jahren zutreffend vorhergesagt wurde, eine fast unzulässige Aktualität erfahren. Dies ist u. E. deshalb der Fall, weil an sich notwendige Arbeitszeitwandlungen nur primär unter dem Beschäftigungsaspekt gesehen werden. Gleichwohl werden wir versuchen, unsere Ausführungen auch in diesen Zusammenhang einzuordnen. Veränderungen herkömmlicher Arbeitszeitordnungen sind aber nicht nur unter beschäftigungspolitischen, sondern auch unter betriebs- und volkswirtschaftlichen Aspekten zu betrachten.

Dabei spielen nicht nur motivationale Überlegungen bezüglich der individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer eine Rolle. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit hängen auch entscheidend davon ab, inwieweit Arbeitszeitstrukturen die betriebliche und die private Sphäre in Übereinklang bringen können und neue Formen der Arbeitsorganisation günstig beeinflussen.

Veränderte Arbeitszeitstrukturen können durchaus effizienzsteigernd wirken. Die stärkere Berücksichtigung individueller Belange dürfte z. B. zu verringertem Absentismus und zu niedrigeren Fehlzeiten führen. Darüber

hinaus kann durch entsprechende Regelungen ein gleitender Übergang in den Ruhestand erleichtert und die Einarbeitung von Nachfolgern sichergestellt werden. Außerdem können u.U. Beschäftigungsschwankungen leichter ausgeglichen und die Anlagen bzw. Maschinen besser genutzt werden.

Andererseits sollte nicht übersehen werden, daß Arbeitszeitflexibilisierungen (wie auch kollektive Arbeitszeitverkürzungen) mit Umstellungs- und Verwaltungsaufwand verbunden sind. Dies gilt sowohl für ablauforganisatorische Aspekte als auch für die Personalverwaltung einschließlich der Auswirkungen auf die Personalzusatzkosten und die gesetzliche Sozialversicherung.

Nicht zu verschweigen ist außerdem, daß Arbeitszeitverkürzungen mit Entgelteinbußen für den Arbeitnehmer verbunden sein können.

Das Spektrum von Maßnahmen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit ist recht groß. Arbeitszeitverkürzungen nehmen hier zwar eine wichtige Rolle ein, müssen jedoch stets in Verbindung mit vielen anderen wirtschaftspolitischen Maßnahmen gesehen werden.

Arbeitszeit im Wandel bedeutet letztlich auch, daß neben der **kollektiven** Festlegung von Dauer und Lage der Arbeitszeit auch **individuelle** Regelungen möglich sind. Bei aller notwendigen Beachtung sozialer Absicherungen muß den Unternehmen genügend Spielraum für ihre Marktaktivitäten verbleiben. Diese Überlegungen gelten insbesondere für die nachstehend zu behandelnden Möglichkeiten der kollektiven Verkürzung der Wochen- und der Lebensarbeitszeit.

In den nächsten beiden Kapiteln sollen die bislang angesprochenen Varianten zur Verkürzung der Arbeitszeitdauer vertieft behandelt werden. Dabei handelt es sich neben der Beschreibung der wesentlichen Entwicklungstendenzen um die Erörterung der wesentlichen Auswirkungen einer Verkürzung der Wochen- und der Lebensarbeitszeit. Wenn wir auch der Meinung sind, daß die **Lage** der Arbeitszeit ein mindestens ebenso wichtiger Ansatzpunkt ist für die Arbeitszeitregelungen, die den veränderten Bedingungen der modernen Industriegesellschaften entsprechen, wollen wir zunächst auf diejenigen Formen einer Verkürzung der Arbeitszeitdauer eingehen, die in der Öffentlichkeit, bei den Interessenverbänden sowie den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften am meisten im Vordergrund stehen. In diesem Zusammenhang ist die Verkürzung der Wochenarbeitszeit häufig zum zentralen Verhandlungsobjekt zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden geworden. Die Verkürzung der

Jahresarbeitszeit wird hingegen kaum als Zankapfel gelten können; hier sind die Möglichkeiten nach unserer Ansicht bereits weitgehend ausgereizt. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit wird von den Gewerkschaften weniger als Ersatz, sondern als wichtige Ergänzung für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit angesehen. Hier liegen auch bereits einige Regelungen mit praktischen Erfahrungen vor.

Insofern beziehen sich nachfolgende Ausführungen sowohl auf hypothetisch ableitbare Möglichkeiten als auch bereits vorliegende Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeitdauer und damit insbesondere der Wochen- und der Lebensarbeitszeit.