

Digitales Brandenburg

hosted by **Universitätsbibliothek Potsdam**

Arbeitszeit im Wandel

Glaubrecht, Helmut

Wagner, Dieter

Zander, Ernst

Freiburg im Breisgau, 1988

C. Verkürzung der Wochenarbeitszeit

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

C Verkürzung der Wochenarbeitszeit

Wenn man die Veröffentlichungen zum Thema „Arbeitszeit“ in den deutschen Tageszeitungen verfolgt, entsteht der Eindruck, als sei die Verkürzung der Wochenarbeitszeit die wichtigste, wenn nicht die einzige Möglichkeit, durch Arbeitszeitverkürzungen die Beschäftigungsprobleme in unserem Lande zu lösen. Die besondere Rolle, welche die Wochenarbeitszeit in der „veröffentlichten Öffentlichkeit“ einnimmt, dürfte insbesondere auf die Haltung der Tarifvertragsparteien zurückzuführen sein, welche in dieser Frage konträre Positionen bezogen haben, die zu harten Tarifauseinandersetzungen insbesondere im Bereich der Metall- und der Druckindustrie geführt haben.

Obwohl die Experten die Länge der tariflich vereinbarten bzw. effektiv geleisteten Arbeitszeit auf die Jahresarbeitszeit beziehen, um z. B. auch den Jahresurlaub oder andere Abwesenheiten zu erfassen, hat die Wochenarbeitszeit bei den Tarifvertragsparteien und auch in der Öffentlichkeit immer eine besondere Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Man denke nur an die 40-Stunden-Woche, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund bereits 1953 gefordert wurde und mittlerweile in fast allen Tarifverträgen als Regelarbeitszeit festgeschrieben worden ist. Nächstes Ziel der Gewerkschaften ist die 35-Stunden-Woche, wobei in den über zwanzig Jahren, die seit 1953 für die tatsächliche Durchsetzung der 40-Stunden-Woche benötigt worden sind, gleichzeitig zu berücksichtigen ist, daß die meisten Arbeitnehmer den längeren Urlaub oder den früheren Ruhestand einer kürzeren Wochenarbeitszeit vorziehen würden.^{84, 85} Andererseits würden viele Arbeitnehmer weniger arbeiten, auch wenn dies mit Entgeltseinbußen verbunden ist. Nach Untersuchungen von Emnid stellt sich jeder Vierte (26 Prozent) als Idealfall ein Wochenpensum von weniger als 35 Stunden vor (vgl. Abb. 31): eine Arbeitszeitdauer, die von den Gewerkschaften für die 90er Jahre erwartet wird.

Die Arbeitgeberverbände befürchten Kostenbelastungen durch eine zu starke Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die zu starken Wettbewerbsnachteilen führen, und weisen darauf hin, daß kollektive Arbeitszeitverkürzungen in Zeiten permanenten wirtschaftlichen Wachstums (so z. B.

⁸⁴ entfällt

⁸⁵ Vgl. S. 45 d. B.

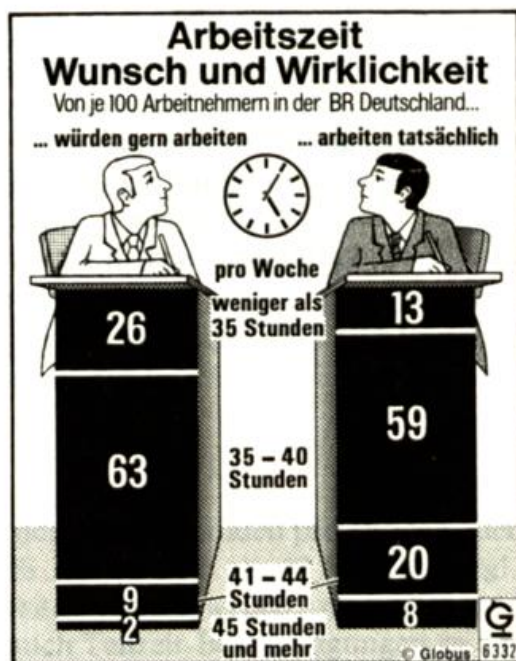


Abb. 31: Wunsch und Wirklichkeit bei der Wochenarbeitszeit

Quelle: Emnid, EG-Kommission

von Mitte der 50er bis Mitte der 60er Jahre) von der Wirtschaft leichter aufgefangen werden konnten als heute, wo wir uns in einer vielschichtigen Umstrukturierungsphase befinden, die in starkem Maße auch weltwirtschaftlich bedingt ist.

Die aktuelle Diskussion um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zeigt immer wieder, wie unterschiedliche Interessenvorstellungen dazu führen, daß Tabus verteidigt, aber auch gegenseitig angegriffen werden. Bei diesen Auseinandersetzungen, die oft den Charakter von „Glaubenskriegen“ annehmen, ist es denjenigen, die sich um eine Versachlichung der Auseinandersetzungen bemühen, kaum möglich, sich Gehör zu verschaffen.

Vor diesem Hintergrund, man könnte auch sagen, auf diesem oft schwankenden Untergrund, wollen wir zunächst noch einmal vorstellen, wie die Wochenarbeitszeit in den letzten Jahren permanent zurückgegangen ist. Dieser statistische Überblick ist u. E. notwendig, um die Haltung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, die wir als nächstes behandeln wollen, besser bewerten zu können.

Anschließend wollen wir uns mit den möglichen Auswirkungen einer generellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit auseinandersetzen, wie sie nicht nur aus der Sicht der Tarifvertragsparteien, sondern auch aus wissenschaftlicher Sicht erwartet werden.

Abschließend gehen wir auf einige Ansätze zur Flexibilisierung bzw. zur partiellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit ein. Hierin sehen wir den sinnvollsten Weg, um einerseits die verhärteten Fronten zwischen den Tarifpartnern aufzuweichen und andererseits den wirtschaftlichen, technologischen und demographischen Rahmenbedingungen besser gerecht zu werden, die sich im Vergleich zum „Wirtschaftswunder“ der Nachkriegszeit doch deutlich verändert haben.

I. Entwicklung der Wochenarbeitszeit

Wie schon im ersten Kapitel unseres Buches beschrieben, ist Arbeitszeitverkürzung ein historischer Prozeß, der mit Beginn der Industrialisierung eingesetzt hat und mit unterschiedlicher Intensität bis zur Gegenwart festzustellen ist. Geht man von der effektiven Arbeitszeit aus, d. h. berücksichtigt man sowohl die angefallenen Überstunden als auch die notwendig gewordene Kurzarbeit, ist die Anzahl der durchschnittlich bezahlten Wochenarbeitsstunden männlicher Industriearbeiter von 1950 auf 1986 um ca. 21 % auf etwa 39 Stunden zurückgegangen.

1. Effektive Wochenarbeitszeit

Heute arbeiten etwa 72 % aller Arbeitnehmer 40 Stunden pro Woche oder weniger. Allerdings arbeiten ca. 28 % noch mehr als 40 Stunden (vgl. Abb. 32). Dies ist allerdings nicht weiter verwunderlich, weil nicht nur Mehrarbeit und Kurzarbeit, sondern auch Teilzeit-Beschäftigungen zu berücksichtigen sind. Die 40-Stunden-Woche als Regel-Arbeitszeit gilt allerdings nicht für Selbständige: hier arbeitet mehr als die Hälfte 55 Stunden pro Woche und mehr. Berücksichtigt man einen freien Arbeitstag pro Woche, sind das mehr als neun Stunden pro Arbeitstag.

2. Tarifliche Wochenarbeitszeit

Geht man hingegen von der tariflichen Arbeitszeit der unselbständigen Arbeitnehmer aus, wird die 40-Stunden-Woche (oder weniger) in der Bundesrepublik Deutschland die Regel darstellen, wobei es zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern deutliche Unterschiede gibt. Frauen sind in stärkerem Maße als Männer teilzeitbeschäftigt. Wie wir in unserem internationalen Überblick bereits zeigten⁸⁶, kann die 40-Stunden-Woche nicht mehr als unüberwindbare Schallmauer angesehen werden. In mehreren Ländern der Europäischen Gemeinschaft und anderen europäischen Ländern ist sie bereits aufgrund entsprechender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen deutlich unterschritten worden. Die vorläufige Festbeschreibung der 40-Stunden-Woche galt auch in Deutschland zunächst nur bis Ende 1983, weil dann verschiedene Manteltarifverträge insbesondere in der Metallindustrie und in der Druckereibranche kündbar wurden. Mittlerweile hat durch die Einführung der „38,5-Stunden-Woche“ für ca. 25 %

⁸⁶ Vgl. S. 76 ff. d. B.

der Beschäftigten die Entwicklung zur 35-Stunden-Woche begonnen. Dies wird durch die Tarifabschlüsse des Jahres 1987 in der Metall- und in der Druckindustrie in Richtung „37-Stunden-Woche“ weiter bestätigt. Einen Überblick über die Verteilung der tarifvertraglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit gibt Abb. 32 (Stand: 1985).

1986 betrug die tarifliche Arbeitswoche schon für 41 % der Arbeitnehmer weniger als 40 Stunden, nämlich 38,5 Stunden. Arbeitszeitverkürzung geschieht also permanent. Mit welchen Argumenten wird sie von den Tarifvertragsparteien begründet oder abgelehnt?

Jahr	Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von										Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden		
	38	38,5	39,3	39,5	40	41	41,5	42	42,5	43		44	45
	Stunden hatten ... % der tariflich erfaßten Arbeitnehmer												
1973	-	-	-	-	68,9	2,9	3,9	15,8	1,8	1,9	1,5	3,3	40,74
1974	-	-	-	-	87,1	1,8	1,6	3,2	0,5	1,9	2,8	1,1	40,34
1975	-	-	-	-	90,6	1,6	0,7	1,5	0,4	1,6	2,7	0,9	40,27
1976	-	-	-	-	91,5	0,9	0,5	2,0	0,4	1,3	2,8	0,6	40,24
1977	-	-	-	-	92,2	1,0	0,4	2,2	0,4	1,7	1,6	0,5	40,21
1978	-	-	-	-	92,6	1,5	0,4	2,5	0,4	2,1	0,4	0,1	40,17
1979	-	-	-	-	93,5	1,4	0,2	2,5	0,4	1,9	-	0,1	40,14
1980	-	-	-	-	94,0	1,4	-	3,5	0,4	0,7	-	-	40,12
1981	-	-	-	-	94,9	2,4	0,1	2,2	0,3	0,1	-	-	40,08
1982	-	-	-	-	96,3	3,1	-	0,3	0,3	-	-	-	40,04
1983	-	-	-	-	98,8	1,1	-	0,0	0,1	-	-	-	40,01
1984	1,1	-	-	-	98,9	-	-	0,0	0,0	-	-	-	39,98
1985	1,2	24,9	0,4	0,1	73,4	-	-	0,0	0,0	-	-	-	39,60

Abb. 32: Tarifvertragliche regelmäßige Wochenarbeitszeit

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

II. Haltung der Tarifvertragsparteien

Vergleicht man insbesondere die Auseinandersetzungen um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den Jahren 1985 und 1987, stellt man schnell fest, daß die Argumentationswelten der Tarifvertragsparteien sich nicht grundsätzlich verändert haben.

1. Die Arbeitgeberverbände zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit

Die Arbeitgeberverbände sind nach wie vor gegen eine pauschale Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Nach ihrer Ansicht sind die beschäftigungspolitischen Auswirkungen gering und die Kosten zu hoch. Am Ende sei nicht mehr, sondern weniger Beschäftigung zu erwarten, weil die Unternehmen als Anpassungsmaßnahme alle Rationalisierungsreserven ausnutzen und Arbeitsplätze wegrationalisieren müßten. Nicht zuletzt werde die internationale Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt, die nur durch Kostenentlastung, aber nicht durch weitere Kostensteigerungen erhalten werden könne. Insbesondere durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sind kostensparende Entlastungsmaßnahmen bzw. ein Entlassungsschutz für jüngere Arbeitnehmer zu erreichen. Darüber hinaus sind Arbeitszeitverkürzungen von Klein- und Mittelbetrieben nur schwer zu verkraften. Außerdem erweitern sie die sog. Fachkräfte-Lücke, von den engen Verteilungsspielräumen ganz zu schweigen, die größere Arbeitszeitverkürzungen ohnehin ausschließen.^{86, 87}

a) Arbeitsmarktentlastung?

Die Arbeitgeberverbände bezweifeln die von den Gewerkschaften erhoffte Beschäftigungswirkung. Dabei wird insbesondere daran erinnert, daß eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich einer zusätzlichen Lohnerhöhung gleichkommt und von daher den Zwang zur Rationalisierung verstärkt. Kostenneutralität sei auch dann nicht gegeben, wenn bei der Arbeitszeitverkürzung auf den Lohnausgleich verzichtet würde. Schließlich

⁸⁶ Vgl. S. 70 d. B.

⁸⁷ Arbeitszeitverkürzungen schaden mehr als sie nutzen; Rechnungen, die nicht aufgehen, Zusammenhänge, die man kennen muß, Köln 1983. Vgl. auch: Gegen die 35-Stunden-Woche, hrsg. v. Gesamtverb. d. metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall), Köln 1983. Tarifrunde '87: Arbeitszeit, Lohn und Gehalt (Gesamtmetall) Köln 1987.

müssen für jeden Neueingestellten neben den Einstellungskosten auch die Personalzusatzkosten aufgebracht werden, die mittlerweile bei ca. 80 % des gezahlten Lohnes liegen.

Darüber hinaus werde übersehen, daß die erwünschte Umverteilung am Arbeitsmarkt auf Schwierigkeiten stoßen kann, weil nicht genügend Facharbeiter und Spezialisten zur Verfügung stehen bzw. die ausreichend vorhandenen Hilfs- und Anlernkräfte einer langwierigen Umschulung bedürfen. Hinzu kommen Mobilitätsprobleme, die auch bei einer hohen Arbeitslosigkeit nach wie vor vorhanden sind.

Grundsätzlich ist nach unserer Ansicht das Argument der Arbeitgeberseite richtig, daß Arbeitslosigkeit nicht durch eine Umverteilung des Mangels, sondern auf lange Sicht nur durch die Schaffung neuer produktiver Arbeitsplätze abgebaut werden kann. Andererseits ist aber auch nicht zu verkennen, daß das derzeitige Niveau an Unterbeschäftigung sowohl die Regierung als auch die Sozialpartner zum Handeln zwingt. Dabei sollte durchaus der Rat des Bundeswirtschaftsministers an die Arbeitgeberverbände ernstgenommen werden, „nicht länger aus Überängstlichkeit im Tabuschützengraben (zu) verharren“, sondern durch entsprechende Angebote Flexibilität und Kreativität zu zeigen. Immerhin beträgt die rein rechnerische Beschäftigungswirkung einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde ca. 600000 Arbeitsplätze bei globaler, gesamtwirtschaftlicher Betrachtung. „Das wäre – rein rechnerisch – die Zahl der Arbeitslosen, die notwendig wäre, um den durch die Arbeitszeitverkürzung hervorgerufenen Fehlbestand aufzufüllen.“⁸⁸ Diese Berechnungen werden auch von den Arbeitgeberverbänden grundsätzlich nicht bestritten. Allerdings wird eingewandt, daß die von allen verantwortungsbewußten Bürgern erhoffte Beschäftigungswirkung in praxi eben doch nicht eintritt. Dies gilt insbesondere für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich, in abgeschwächter Weise allerdings auch, wenn kein Lohnausgleich gewährt werden würde.⁸⁹

Über die zu erwartende Wiedereinstellungsquote gibt es bekanntlich unterschiedliche Ansichten.⁹⁰ Während das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg von ca. 45 % ausgeht, rechnen die Arbeitgeberverbände und der Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftli-

⁸⁸ Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Hg.), a.a.O., S.83.

⁸⁹ Auf dem Prüfstand: Die Verkürzung der Arbeitszeit, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln 1983, S. 11.

⁹⁰ Vgl. S. 51 d. B.

chen Entwicklung aufgrund einer 1977 vom IFO-Institut durchgeführten Unternehmensbefragung mit 15 bis 25 % bzw. mit 18 %. Nach unserer Ansicht ist bei entsprechendem Entgegenkommen aller Seiten ein „Arbeitslosenentlastungseffekt“ denkbar, der bei ca. 33 % der rechnerisch freiwerdenden Stellen liegt.⁹¹ Dies wären ca. 200.000 anstelle der ursprünglich erwähnten 600.000 freiwerdenden Arbeitsplätze bei einer Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde pro Woche.

Allerdings sagen derartige „globale“ Rechnungen nichts darüber aus, wie viele Unternehmen dem Kostendruck standhalten können und wie sich die Arbeitszeitverkürzung in unterschiedlichen Betrieben und unterschiedlichen Branchen auswirkt.

So schätzt Schusser, daß die 85er-Arbeitszeitverkürzung in der deutschen Metallindustrie mit der betrieblich zu fixierenden Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung zwischen 37 und 40 Stunden pro Woche bei Siemens zu Neueinstellungen von etwa 10 % geführt haben „oder etwa 1/4 der verlorengegangenen Kapazität durch Personaleinstellungen ausgeglichen wurde.“⁹²

b) Kosten- und Produktivitätseffekte

Mit Sicherheit ist nach Ansicht der BDA anzunehmen, daß der bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich zu erwartende Anstieg der Personalkosten (vgl. Abb. 33) die Unternehmen dazu zwingt, den entstandenen Wettbewerbsnachteil (Kostenanstieg, Produktionsausfall) durch Rationalisierungsmaßnahmen tendenziell wieder auszugleichen. Erst wenn die Rationalisierungsreserven ausgeschöpft sind oder wenn nicht genügend Mittel oder ausreichend Zeit für Rationalisierungsmaßnahmen vorhanden sind, werden die Unternehmen gezwungen sein, zusätzliches Personal einzustellen. Dabei sollte man aber auch berücksichtigen, daß jede Personalkostensteigerung, die nicht auch durch einen entsprechenden Produktivitätszuwachs abgedeckt ist, mittelfristig zum Verlust von Arbeitsplätzen führen wird.

Hinzu kommt, daß Rationalisierungsmaßnahmen um so eher greifen und damit um so stärkere Wirkung zeigen, je geringer die Verkürzung der Wo-

⁹¹ Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Hg.): a.a.O., S. 85.

⁹² Schusser, W.: Erfahrungen aus einem Großunternehmen: Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung – Erfahrungen der Siemens AG. In: Marr (R.) (Hrsg.): Arbeitszeitmanagement – Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme, Berlin 1987, S. 151 – 159.

chenarbeitszeit ausfällt. Umgekehrt ist der Kostendruck und damit der Wettbewerbsnachteil im internationalen Maßstab um so größer, je höher die Verkürzung der Wochenarbeitszeit sein wird. Darüber hinaus ist eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in arbeitsorganisatorischer Hinsicht von Großunternehmen leichter zu verkraften als von Klein- und Mittelbetrieben.

Arbeitsstunden pro Woche	39	38	37	36	35
Kosten für den Lohnausgleich	2,6	5,3	8,1	11,1	14,3
Kosten für höhere Kapitalkosten	0,7 % – 1,5 %				

Abb. 33: Kosten einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich nach Ansicht der BDA

Dies gilt z. B. für Betriebe mit ca. 20 bis 30 Beschäftigten, die „Bruchteile“ von Mannjahren neu einstellen müßten, wenn die Arbeitszeit um eine Stunde verkürzt wird. Außerdem ist es durchaus realitätsnah, daß die Art der Arbeitsplätze beträchtlich differieren kann. So ist leicht, aber eben auch nur theoretisch nachzuvollziehen, daß innerhalb einer 35-Stunden-Woche nur dann ein neuer Arbeitsplatz geschaffen würde, wenn in einem Betrieb mindestens sieben Beschäftigte das gleiche tun. In diesem Zusammenhang sollte man es sich nicht so einfach machen, das Problem der mangelnden Qualifikation oder nicht passenden Eignung von Arbeitslosen als übertrieben darzustellen.⁹³ Für Klein- und Mittelbetriebe, die sich keine innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsabteilungen leisten können, handelt es sich um ein ungleich größeres Problem als für Großunternehmen, die zwar über entsprechende Einrichtungen verfügen, aber trotzdem die entsprechenden Kosten tragen müssen.

c) Auswirkungen auf den internationalen Vergleich

Unter Hinweis auf die relativ kurze effektive Arbeitszeit, die im internationalen Vergleich für die Bundesrepublik Deutschland gilt,⁹⁴ und auf die relativ hohen Arbeitskosten, insbesondere im Gegensatz zu Japan oder den USA (vgl. Abb. 34), werden von den Arbeitgeberverbänden die negativen Folgen von Arbeitszeitverkürzungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit betont.

⁹³ Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Hg.): a. a. O. S. 84.

⁹⁴ Vgl. S. 73 ff. d. B.

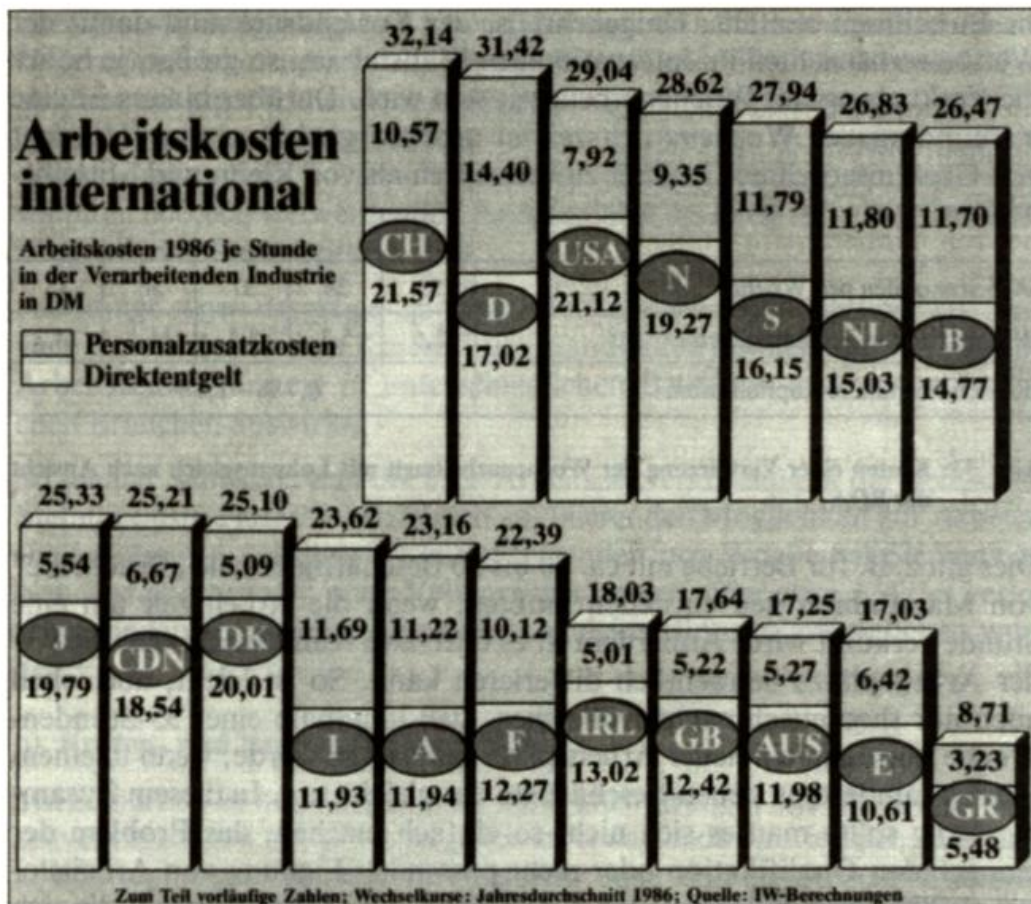


Abb. 34: Internationaler Vergleich der Arbeitskosten

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

Dabei ist sicherlich richtig, daß der Verlust von Wettbewerbsvorteilen nicht nur Absatzeinbußen, sondern auch die Vernichtung von Arbeitsplätzen zur Folge haben kann. Allerdings werden deutsche Produkte oftmals nicht nur wegen ihrer Preisvorteile, sondern offensichtlich auch wegen augenscheinlich immer noch vorhandener Qualitätsunterschiede gekauft. Um so nachhaltiger ist die Wirkung, wenn das Preisargument dann doch durchschlägt. Derartige Veränderungen sind in der Regel nur schwer wieder rückgängig zu machen. Dabei zeigt der internationale Vergleich, daß insbesondere zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Japan große Unterschiede sowohl hinsichtlich der effektiv geleisteten Jahresarbeitszeit als auch hinsichtlich der Arbeitskosten pro Stunde bestehen. Andererseits sind die Arbeitskosten in der Bundesrepublik, den USA und der Schweiz auf den vorderen Plätzen zu finden, wobei insbesondere den Wechselkurs-

schwankungen zwischen Deutschland und den USA besondere Bedeutung zukommt. So ist zu bedenken, daß der Dollarkurs 1985 zeitweilig die 3-DM-Grenze überschritt und sich 1987 der 1,70-Grenze näherte. Für ein so exportabhängiges Land wie die Bundesrepublik Deutschland ist dies eine nicht zu unterschätzende Belastung.

d) Verkürzung der Lebensarbeitszeit als geringeres Übel?

Ist die generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit nach Ansicht der Arbeitgeberverbände ein untaugliches Mittel zur Milderung oder gar zur Beseitigung der Beschäftigungsprobleme und darüber hinaus aus Kosten- und Wettbewerbsgründen abzulehnen, so gelten grundsätzlich dieselben Argumente auch für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Seit einigen Jahren wird jedoch erkennbar, daß sie von verschiedenen Arbeitgeberverbänden, darunter auch von Gesamtmetall, als geringeres Übel angesehen wird. Dies wird durch entsprechende Tarifverträge deutlich und durch steuerliche Erleichterungen hinsichtlich der Zahlung des Vorruhestandsgeldes in seiner Anwendung unterstützt.

Die Arbeitgeberverbände wehren sich in diesem Zusammenhang auch gegen Überlegungen, für freiwerdende Arbeitsplätze eine Wiederbesetzungspflicht einzuführen. Verständlicherweise lehnen sie es auch ab, daß der Wirtschaft die Hauptlast der Finanzierung zugeschoben werden soll, auch wenn sie es letztlich nicht verhindern konnten.

Insgesamt ist somit von einer deutlichen Skepsis der Deutschen Arbeitgeberverbände zu kollektiven Arbeitszeitverkürzungen auszugehen, weil Beschäftigungsprobleme hierdurch nicht nur nicht gelöst, sondern wegen des Kostendrucks und der entstehenden Wettbewerbsnachteile letztlich nur noch verschärft würden.

e) Arbeitszeitflexibilisierung als Ausweg?

Während die deutschen Arbeitgeberverbände früher praktisch jede Form der Arbeitszeitverkürzung ablehnten, plädieren sie inzwischen für flexible Arbeitszeitformen. Diese Hinwendung war auch notwendig, denn mittlerweile gibt es diverse Unternehmen und auch einige Branchen, in denen verschiedene Regelungen mit verkürzter Arbeitszeit z. T. bereits seit einiger Zeit und mit recht großem Erfolg, praktiziert werden.

In diesem Zusammenhang begrüßen die Arbeitgeberverbände betriebliche Maßnahmen zeitgemäßer Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung und

hierbei Teilzeitarbeit ebenso wie Job-sharing. Dabei gehen sie von folgendem Prinzip aus:⁹⁵

„Jede Flexibilisierung der Arbeitszeit ist sinnvoll. Für viele, die Arbeit suchen, für viele, die Arbeit haben. Viele Familien, in denen Mann und Frau verdienen, möchten in der Arbeitszeit beweglicher sein. Auch Unternehmen mit schwankender Auslastung könnten mit flexibler Arbeitszeit darauf reagieren. Der technische Fortschritt macht heute vieles möglich, was gestern in der Arbeitsorganisation nur schwer zu praktizieren war.“ Dabei muß man davon ausgehen, daß die deutschen Gewerkschaften diesen Überlegungen nur mit großen Vorbehalten folgen können, in einer kürzlich veröffentlichten „konkreten Utopie“ für die 90er Jahre sich jedoch interessante Berührungspunkte finden.

2. Die Gewerkschaften zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit

a) Arbeitsmarktentlastung

Die Gewerkschaften fordern den Einstieg in die 35-Stunden-Woche, weniger aus humanitären, sondern aus beschäftigungspolitischen Gründen.⁹⁶ Für die meisten Gewerkschaftsfunktionäre können nur durch drastische Arbeitszeitverkürzungen die bestehende Arbeitslosigkeit beseitigt oder gar neue Stellen geschaffen werden. Deshalb waren die Arbeitskämpfe des Jahres 1984 und letztlich auch 1986/87 in der deutschen Metall- und Druckindustrie besonders hartnäckig und langwierig und konnten beim „Einstieg“ in die 35-Stunden-Woche im Jahre 1985 erst durch eine politische Schlichtung beendet werden. Obwohl durch einschlägige Untersuchungen bekannt war, daß viele Arbeitnehmer eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorziehen, hatten die Arbeitgeberverbände dennoch die Solidarisierung der Arbeitnehmer unterschätzt, die in einem Arbeitskampf entsteht.

Neben drastischen Arbeitszeitverkürzungen plädieren die Gewerkschaften für eine Eindämmung der Schwarzarbeit, um der alarmierenden Arbeitsmarktentwicklung entgegenzuwirken. Hier ist nach ihrer Ansicht der Staat gefordert, entsprechende Kontrollmechanismen zur Verhinderung der Schwarzarbeit zu entwickeln. Obwohl die Bundesregierung geeignete

⁹⁵ BDA (Hg.): Arbeitszeitverkürzungen schaden mehr als sie nützen, Köln 1983. Auf dem Prüfstand: Die Verkürzung der Arbeitszeit, Köln 1983.

⁹⁶ Vgl. Robak, B., Schlecht, M.: Arbeitszeitverkürzung in Formen und Auswirkungen. Die Mitbestimmung 7/1982.

Maßnahmen einführen will, ist dennoch zu bedenken, ob nicht ein Übermaß an Kontrolle vorgenommen wird, das in keiner Relation zu seiner Wirkung steht und letztlich auf das Kurieren von Symptomen hinausläuft. Darüber hinaus plädieren die Gewerkschaften für einen deutlichen Abbau der Überstunden (vgl. Abb. 35), um entsprechend mehr Arbeitsplätze besetzen zu können. Allerdings fallen die meisten Überstunden nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes in Kleinbetrieben an (zwischen 3 und 4 Stunden pro Woche in Betrieben bis zu 500 Beschäftigten), welche nur bedingt auf einen Abbau von Überstunden durch Gesetz oder Tarifvertrag mit der Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte reagieren können.



Abb. 35: Überstunden als gesellschaftliches Problem

Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden sind die Gewerkschaften sehr wohl der Meinung, daß durch Arbeitszeitverkürzungen neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dabei gehen sie meistens unter Hinweis auf das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg von einem Beschäftigungseffekt von 50% aus. Der Hinweis auf die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt fehlt jedoch meistens, so daß es für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eigentlich keine Schwierigkeiten bereiten dürfte, sich auf eine globale durchschnittliche Neueinstellungsquote von ca. 30% zu einigen. Dabei haben die Erfahrungen des Jahres 1984 und auch 1987 wiederum gezeigt, daß der dann getroffene Kom-

promiß so beschaffen ist, daß er wegen relativ geringer, wirtschaftlich gerade noch vertretbarer Arbeitszeitverkürzungen zu keinen nennenswerten Entlastungseffekten auf dem Arbeitsmarkt führt.

b) Kosten- und Produktivitätseffekte

Während die Arbeitgeberverbände die Kosten von Arbeitszeitverkürzungen besonders betonen, gehen die Gewerkschaften, unter Hinweis auf mögliche Produktivitätszuwächse, z. B. durch Rationalisierungsmaßnahmen, Intensivierung und Organisation der Arbeit und andere Produktivitätssteigerungen, von einem niedrigeren Kostenanstieg aus. Insofern bestehen Kostenschätzungen zwischen 1,1 % (Gewerkschaften) und 2,6 % (Arbeitgeberverbände) für eine Stunde Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.

Grundsätzlich spricht einiges für die Argumentation der Gewerkschaften, denn Produktivitätssteigerungen hat es bisher immer gegeben und sie werden, wenn wahrscheinlich auch auf einem etwas niedrigeren Niveau, auch in Zukunft vorhanden sein. Das Problem liegt nur darin, daß der Verteilungsspielraum einer Produktivitätssteigerung von ca. 3 % verhältnismäßig klein ist. Die Kosten von zusätzlichen kollektiven Arbeitszeitverkürzungen können insbesondere dann nicht mehr aufgefangen werden, wenn die Inflationsrate ebenfalls diese Größenordnung erreicht.

Darüber hinaus besteht das grundsätzliche Dilemma, daß der Arbeitsmarktentlastungseffekt um so niedriger ausfällt, je höher der Produktivitätseffekt ist, weil dann Arbeitskräfte z. B. durch Maschinen ersetzt werden. Andererseits müßte die Produktivität eine gewisse Mindestgröße überschreiten, damit die Kosten von Lohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen verkraftet werden können. Aber zwei Dinge gleichzeitig, nämlich hohe Produktivitätszuwächse **und** eine hohe Neueinstellungsquote, werden nicht zu erreichen sein. Deshalb sollten die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen auch aus diesen Gründen als nicht zu hoch eingeschätzt werden.

c) Auswirkungen auf den internationalen Wettbewerb

Die Gewerkschaften sind der Meinung⁹⁷, daß durch Arbeitszeitverkürzungen keine Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsposition zu

⁹⁷ Vgl. NGG, Daten, Fakten, Argumente zur Arbeitsmachtsituation und Arbeitszeitverkürzung, Hamburg 1982.

erwarten ist. Einerseits seien Lohnkostenunterschiede in starkem Maße wechselkursbedingt, andererseits seien die Lohnstückkosten von 1975 bis 1981 in den USA und Japan stärker gestiegen als bei uns. Darüber hinaus wird auf die international allgemein sichtbare Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung hingewiesen.

Auch diese Argumente sind für sich zunächst stimmig und eben durch die deutlichen Veränderungen des Wechselkurses zwischen der Bundesrepublik und den USA auch deutlich belegt. Nur ist es bei einem stark auf Export angewiesenen Industrieland wie der Bundesrepublik eben nicht zu vermeiden, daß Wechselkursänderungen die internationale Preisstellung beeinflussen und damit auch die Lohnkosten (ebenso wie andere große Kostenblöcke) den Kalkulationsspielraum drastisch einengen können. In diesem Zusammenhang ist denn auch zu bedenken, daß Arbeitszeitverkürzungen besonders in Europa vorgenommen werden, in den USA und Japan hingegen eine zweitrangige Rolle spielen. Insofern sind Arbeitszeitverkürzungen sehr wohl zu beachten, wenn unsere internationale Wettbewerbsposition erhalten werden soll.

d) Wochen- oder Lebensarbeitszeit?

Weil die sofortige Einführung der 35-Stunden-Woche weder politisch durchsetzbar noch kostenmäßig verkraftbar erscheint, plädieren viele Gewerkschaften für eine stufenweise Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Hinsichtlich der Verkürzung der Wochenarbeitszeit in kleinen Schritten gibt insbesondere die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) zu bedenken, daß Arbeitsmarktentlastungseffekte relativ gering seien, und zieht eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor, ohne allerdings auf die Forderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit mittelfristig zu verzichten. Während wir auf die Überlegungen der NGG zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit, die insbesondere in dem sog. „Döding-Plan“ ihren Ausdruck finden, an anderer Stelle noch näher eingehen wollen,⁹⁸ sei darauf hingewiesen, daß hier die NGG ebenso wie die Gewerkschaften Bau/Steine/Erden, Bergbau und Energie, Chemie/Papier/Keramik sowie Textil und Bekleidung, aber auch die ÖTV im Vergleich zu den anderen DGB-Gewerkschaften eine gewisse Sonderstellung einnehmen. Bei diesen liegt statt dessen eine eindeutige Tendenz zur Forderung nach einer verkürzten Wochenarbeitszeit vor, während dem Gesetzgeber die Aufgabe

⁹⁸ Vgl. S. 165 ff. d. B.

zugedacht wird, den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand durch entsprechende Maßnahmen zu erleichtern.

e) Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich?

Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Gewerkschaften auch hinsichtlich der Frage des Lohnausgleichs. So hat die IG Druck und Papier mehrfach betont, daß sie zusammen mit der IG Metall, der Gewerkschaft HBV und in regionalen Bereichen mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff nach der Aufkündigung der Manteltarifverträge zum 31. Dezember 1983 die Einführung der 35-Stunden-Woche in zwei Schritten zu je zweieinhalb Stunden bei vollen Lohnausgleich anstreben wolle.⁹⁹ Demgegenüber sollte man nach Auffassung der Gewerkschaft Textil und Bekleidung (GTB) den Mut haben, zwar für eine Arbeitszeitverkürzung einzutreten, den Arbeitnehmern aber auch zu verdeutlichen, daß dies nicht bei vollem Lohnausgleich möglich sei. Ähnlicher Ansicht ist auch die Gewerkschaft NGG und die Sozialdemokratische Partei Deutschlands.

Allerdings ist auch Leonhard Mahlein von der IG Druck und Papier der Meinung, und die Entwicklung der letzten Jahre gibt ihm recht, daß immer dann, wenn Arbeitszeitverkürzungen vereinbart worden sind, die Lohnerhöhungen niedriger ausfallen.¹⁰⁰ Angesichts der Tatsache, daß praktisch alle Gewerkschaftsführer einschließlich der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft deutliche Senkungen der Wochenarbeitszeit – mit einer entsprechenden Kostenbelastung für die Unternehmen – fordern, ist dies nur ein relativ schwacher Trost, weil es sich faktisch wohl um einen einmaligen Nachlaß handelt, der jederzeit wieder ausgeglichen werden kann.

f) Starre oder flexible Arbeitszeitverkürzung?

Abschließend sei bemerkt, daß immer noch viele Gewerkschaften den Bestrebungen mancher Arbeitgeber, betriebsindividuelle flexible Arbeitszeitregelungen einzuführen, ablehnend gegenüberstehen. Teilzeitarbeit gilt oftmals als gewerkschaftsschädlich, weil Teilzeitbeschäftigte einen niedrigeren Organisationsgrad aufweisen. Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigungen (z. B. halb- oder dreivierteltags) formale Ähnlichkeit mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich. Außerdem ist Teilzeitarbeit nur in wenigen Branchen, wie z. B. in der chemischen In-

⁹⁹ Vgl. z. B. die Frankfurter Rundschau v. 25. 02. 1983, S. 1 f.

¹⁰⁰ Vgl. Süddeutsche Zeitung v. 15. 12. 1982, S. 26.

dustrie, tarifvertraglich ähnlich umfassend geregelt und abgesichert wie die Vollzeitarbeit:¹⁰¹ u. E. ein Versäumnis beider Tarifpartner.

Obwohl die neuen Manteltarifverträge in der Metallindustrie die Möglichkeit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden vorsehen, hat die IG Metall wiederholt bekräftigt, daß sie auf die Einführung der 38,5-Stunden-Woche für möglichst alle Arbeitnehmer drängen werde, jedoch keine Einwände gegen das evtl. individuell unterschiedliche „Abfeiern“ von Arbeitszeitguthaben habe.

Auch die IG Druck und Papier wehrt sich gegen ihrer Ansicht nach zu weitgehende Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeberseite, z. B. hinsichtlich der Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit und der Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit über Montag bis Freitag hinaus.

¹⁰¹ Vgl. Döding, G.: Arbeitszeitflexibilisierung aus der Sicht der Gewerkschaften. In: Marr R. (Hrsg.): Arbeitszeitmanagement, Berlin 1987, S. 45 – 53.

III. Kollektive oder flexible Verkürzung der Wochenarbeitszeit?

1. Unvereinbare Standpunkte?

Läßt man noch einmal die erwähnten Standpunkte der Tarifvertragsparteien Revue passieren, dann ist es nicht weiter verwunderlich, daß bei den Arbeitskämpfen des Jahres 1984 ein Kompromiß erst nach langen Verhandlungen zustande kam. Dabei ist sowohl für die Metallindustrie als auch für die Druckindustrie kennzeichnend, daß die wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden gesenkt wurde. Zusätzlich wurden unterschiedliche Flexibilisierungsspielräume geschaffen. Während in der Metallindustrie durch Betriebsvereinbarung näher ausgefüllt werden kann, inwieweit die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden beträgt,¹⁰² sieht der Manteltarifvertrag für die Druckindustrie vor, daß in Ausnahmefällen, in denen aus zwingenden Gründen (insbesondere wegen der Standort- oder Wettbewerbssituation) die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 5 Tage nicht möglich ist, diese auch auf 6 Tage verteilt werden kann. Hierzu bedarf es ebenfalls einer Betriebsvereinbarung. Darüber hinaus sind Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen zulässig.¹⁰³

Für die Volkswagenwerk AG gilt die Besonderheit, daß einerseits die regelmäßige betriebliche Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden im Jahresdurchschnitt beträgt bei einer täglichen betrieblichen Arbeitszeit von 8 Stunden und andererseits ein Ausgleich erfolgt durch 9 bezahlte Freischichten, die über das ganze Jahr, in 7 Zeitabschnitte verteilt, entnommen werden können.¹⁰⁴

Die 38,5-Stunden-Woche gibt es mittlerweile nicht nur in der Metall- und Druckindustrie, sondern auch in der Holzverarbeitenden Industrie,¹⁰⁵ bei verschiedenen Luftverkehrsunternehmen (z. B. Deutsche Lufthansa, British Airways),¹⁰⁶ bei anderen Verkehrsunternehmen und auch in verschiedenen Bereichen des Groß- und Außenhandels.

Abschließend sei erwähnt, daß in einigen Bereichen die 38,5-Stunden-Woche auch unterschritten wurde. Dies gilt z. B. für die Eisen- und Stahlindu-

¹⁰² Vgl. MTV Metallindustrie § 2, Abs. 1.

¹⁰³ Vgl. MTV Druckindustrie § 3, Abs. 1.

¹⁰⁴ Vgl. WSI-Tarifbericht IV 1984, S. 2.

¹⁰⁵ A.a.O. S. 2.

¹⁰⁶ A.a.O. S. 4.

strie in Nordrhein-Westfalen, Bremen und Osnabrück (38-Stunden-Woche bei Wegfall der bislang geltenden Altersfreizeiten) und für die amerikanische Fluggesellschaft PanAm (37,5-Stunden-Woche).¹⁰⁷ „Spitzenreiter“ dürften die deutschen Arbeitnehmer bei den amerikanischen Streitkräften in Südhessen mit 36 Stunden pro Woche sein (seit dem 1. 1. 1988).¹⁰⁸

Nachdem die wichtigsten Tarifverträge des Jahres 1987 abgeschlossen worden sind, in denen auch die Arbeitszeit Gegenstand von Verhandlungen war, kann nun von folgender Situation ausgegangen werden: Während im öffentlichen Dienst und im Bauhauptgewerbe sowie in der Chemischen Industrie erst 1988 wieder über Arbeitszeitverkürzungen verhandelt wird – hier gibt es zur Zeit längere Urlaubszeiten für ältere Mitarbeiter bzw. Vorruhestandsregelungen – ist der Bereich Banken und Bausparbanken nach Angaben der Gewerkschaft HBV der einzige Tarifbereich dieser Gewerkschaft, in dem noch die 40-Stunden-Woche existiert. Erst nach längeren Auseinandersetzungen – die Gewerkschaften wehrten sich z. B. gegen die Forderung der Arbeitgeber auf Ausdehnung der Arbeitszeit auf die Samstage und auf Abendzeiten – einigte man sich letztlich darauf, das Thema Arbeitszeit erst einmal um ein Jahr zu vertagen und „nur“ das Entgelt zu erhöhen.

Besondere Bedeutung kommt hingegen dem Tarifabschluß in der Metallindustrie zu, der zugleich von immenser Bedeutung für die Auseinandersetzungen in der Druckindustrie war, die allerdings erst der Schlichtung bedurften, um zu einem für beide Seiten akzeptablen Ergebnis zu kommen. So sieht der Abschluß in der Metallindustrie eine Arbeitszeitverkürzung von 38,5 Stunden auf 37 Stunden bei vollem Lohnausgleich vor. Dies geschieht in zwei Stufen zum 1. 4. 1988 (um eine Stunde) und zum 1. 4. 1989 (weitere 30 Minuten). Bemerkenswert an diesem Abschluß ist die tarifpolitische Festlegung beider Seiten auch für die Arbeitsentgelte für drei Jahre. Letztlich bedeutet dies eine übersichtlichere Kalkulationsbasis für die Unternehmen und u. U. eingeschränktere Handlungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften.

Abgesehen von der Verkürzung der Wochenarbeitszeit weiter in Richtung 35-Stunden-Woche in abgestufter Form wurde der Flexibilitätsspielraum geändert, in dem die wöchentlichen Arbeitszeiten schwanken können. Statt bisher 37 – 40 Stunden, handelt es sich nun um 34,5 bis 39,5 Stunden,

¹⁰⁷ Vgl. a.a.O., S. 1 bzw. 4.

¹⁰⁸ Vgl. Praxis-Handbuch der Arbeitszeit-Gestaltung, Freiburg i. Br. 1987, Fach I, Seite 21.

die innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten ausgeglichen sein müssen. Damit konnten die Arbeitgeber ihren Standpunkt gegen den Widerstand der Gewerkschaften behaupten und teilweise ausbauen. Hierfür waren vielleicht nicht nur ökonomische Gründe maßgebend und die politische Einsicht, die bei einem Kompromiß unerlässlich ist, sondern auch die Erkenntnis, daß Arbeitszeitflexibilisierung bei einem nicht unbeträchtlichen Teil der Mitarbeiter nicht auf Ablehnung, sondern auf Zustimmung gestoßen ist. Dabei gibt es vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit, wie die folgenden Ausführungen zeigen:

2. Ansätze zur Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit

Teriet nennt folgende Ansätze zur Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit via Teilzeitarbeit.¹⁰⁹

- die Halbtags­tätigkeit à 4 Stunden
- der 6-Stunden-Arbeitstag an 5 Arbeitstagen
- 3 Arbeitstage à 8 Stunden pro Woche
- Jahresarbeitszeitverträge
- ein Kontingent von Freistunden oder Feiertagen innerhalb der Vollzeitarbeit
- Job-Sharing.

Allerdings ist eine Neugestaltung der Wochenarbeitszeit nicht immer mit dem z. Zt. geltenden Arbeitsschutz, insbesondere mit den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung, vereinbar.¹¹⁰ Rechtlich zulässig wäre z. B.

- die 40-Stunden-Woche mit 4½ Tagen
- die 40-Stunden-Woche mit 4 Tagen
- die 37½-Stunden-Woche mit 5 Tagen
- die 36-Stunden-Woche mit 4 Tagen
- die 35-Stunden-Woche mit 5 oder 4 Tagen
- die 30-Stunden-Woche mit 5 Tagen
- die Doppelwoche mit flexiblem Wochenende (4-Tage-Woche und 3 Tage Freizeit)
- die variable Woche (3 Kernarbeitstage, 2 Gleittage pro Woche).

¹⁰⁹ Teriet, B.: Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung. Mitt AB 3/1979, S. 294.

¹¹⁰ Vgl. Linnenkohl, K. u. a.: Neugestaltung der Wochenarbeitszeit und Arbeitszeitschutz, Betriebs-Berater 11/1983, S. 645 ff., ders. Neugestaltung der Wochenarbeitszeit, Lohn + Gehalt 7/83, S. 271 ff.

Unter Umständen ist das Verbot der Sonntagsarbeit und die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zu beachten.

Unzulässig wäre hingegen bei den z. Zt. geltenden Bestimmungen z. B.:

- die 36-Stunden-Woche mit 3 Tagen (Höchstarbeitszeit von mehr als 10 Stunden täglich)
- die 9-day-fortnight (neun Arbeitstage pro Doppelwoche) wegen Überschreiten der höchstzulässigen Wochen- und Tagesarbeitszeit und Verstoß gegen das Sonntagsarbeitsverbot.

Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, daß die Arbeitszeitordnung in der z. Zt. geltenden Fassung genügend Entfaltungsspielraum für unterschiedliche Formen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, und zwar sowohl auf Vollzeit- als auch auf Teilzeitbasis, übrig läßt.

Der arbeitsmarktpolitische Effekt dürfte um so größer sein, um so mehr im Rahmen differenzierter Regelungen Arbeitszeitverkürzungen mit Verzicht auf vollen Lohnausgleich erfolgen können. Insofern ist Linnenkohl u. a. zuzustimmen, „daß auch von den Arbeitgebern ein Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit erwartet werden (kann), wenn die von den Gewerkschaften vertretene Arbeitnehmerseite zu einem entsprechenden Lohnverzicht bereit ist. Dabei sollte nicht vergessen werden, daß **sozialer Friede**, eine Grundvoraussetzung für erfolgreiches Wirtschaften, ebenfalls einen Preis hat“. Dies gilt wohlgerne für beide Tarifpartner, die zu sinnvollen Kompromissen bereit sein müssen.

Eine Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit ist nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch in anderen Ländern Europas üblich. Entsprechende Regelungen gibt es z. B. in Österreich (insbesondere in der metallverarbeitenden Industrie), Belgien (Textil-, Holz- und Brauindustrie), Frankreich und in den Niederlanden.¹¹¹ Z. B. kann in Frankreich bei einem Jahresdurchschnitt von 39 Stunden pro Woche die Arbeitswoche (ohne Überstunden) bis zu 44 Stunden betragen. Außerdem ist seit 1986 die Arbeit an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen zulässig.

Ist in der Bundesrepublik Deutschland die flexible Wochenarbeitszeit mittlerweile salonfähig geworden, so wurde bereits 1987 deutlich, daß die „Forderung der Unternehmer nach einem erweiterten Flexibilisierungsrahmen und die Erwartung von Betriebsräten und Belegschaften auf Be-

¹¹¹ Vgl. o. V.: Working time in Countries, part I, European Industrial Relations Review, March 1987, S. 18 ff.

wahrung ihres Konkretisierungsspielraumes¹¹² im Rahmen von Betriebsvereinbarungen „nur mit einem (noch) größeren Flexibilisierungsspielraum¹¹³ möglich sein wird. Dies bedeutet wiederum, daß der Einfluß der Betriebsräte für die Gestaltung und Konkretisierung tariflicher Arbeitszeitnormen eher zu- als abnehmen wird.

Andererseits stand die Diskussion um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie im Jahre 1987 in starkem Maße in einem engen Zusammenhang mit einer möglichen Ausdehnung der Betriebszeit auf die bisher meist nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit zählenden Samstage und Sonntage. Nicht zuletzt hat die Parole der 50er Jahre „Samstags gehört Vati mir“ mit zu dem berechtigten Bewußtsein beigetragen, daß ein in verschiedenen Arbeitskämpfen errungener Fortschritt nicht wieder preisgegeben werden soll.

Dabei ist zwar einerseits zu berücksichtigen, daß dem arbeitsfreien Wochenende nach wie vor eine große soziale und kulturelle Bedeutung zukommt¹¹⁴ und eine entsprechende Ausdehnung der Arbeitszeit einem „tiefen Schnitt in deutsche Lebensart“ gleichzusetzen ist,¹¹⁵ doch sollte man auch bedenken, daß von dieser „Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse einer modernen Industriegesellschaft“¹¹⁶ auch in Zukunft nur eine Minderheit betroffen sein wird, die zudem unter bestimmten Bedingungen wie z. B. entsprechender Freizeitausgleich und keine strikte Regelmäßigkeit sogar mehrheitlich durchaus akzeptiert wird (vgl. Abb. 36).

Insgesamt ist festzuhalten, daß die Arbeit an Sonntagen in der Industrie eine geringe Rolle spielt und sich in starkem Maße auf Dienstleistungsberufe (z. B. Krankenhäuser, Altenheime, Gaststätten- und Hotelgewerbe) konzentriert. Dagegen ist die Samstags-Arbeit etwas stärker verbreitet. Sie gilt etwa für 30% aller im Handel und Verkehr beschäftigten Arbeitnehmer und für etwa denselben Prozentsatz der Staatsbediensteten. Im Produzierenden Gewerbe arbeiten dagegen nur etwa 10% der Beschäftigten auch samstags, allerdings – vor allem aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit – mit zunehmender Tendenz (vgl. Abb. 37).

¹¹² Schmidt, R., Trinczek, R.: Das Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit verschiebt sich, FR. v. 14. 1. 1986, S. 10.

¹¹³ Ebenda

¹¹⁴ Vgl. z. B. Rinderspacher, J. P.: Am Ende der Woche, Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes, Bonn 1987.

¹¹⁵ So ein gleichlautender Spiegel-Artikel in 20/1987, S. 76 ff.

¹¹⁶ Vgl. o. V. „Das Samstagssyndrom, Wirtschaftswoche 5/87, S. 34 ff.

	„Nicht immer an jeden Tag gleichlang arbeiten“	„Hin und wieder auch samstags arbeiten“	„In einigen Wochen des Jahres länger arbeiten“
– Antworten in Prozent der Befragten –			
ablehnen	17	24	21
ungern wahrnehmen	20	21	26
akzeptieren	59	51	49
keine Angaben	4	4	4

Abb. 36: Befragung zu Aspekten der flexiblen Arbeitszeit

Quelle: Emnid, Sample, Marplan; im Auftrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft



Abb. 37: Wer arbeitet am Samstag?

Wie im Kapitel E noch zu zeigen sein wird, kommt es für die betroffenen Arbeitnehmer vor allem darauf an, daß bei der Entkopplung von Betriebszeit und individueller Arbeitszeit mit Hilfe „intelligenter“ Schichtsysteme trotz Samstagsarbeit größere Freizeitblöcke erhalten bleiben, die ihren privaten Neigungen und Bedürfnissen gerecht werden.

Zunächst soll jedoch im nächsten Kapitel dargestellt werden, welche Aspekte und welche Entwicklungstrends von Bedeutung sind für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit.