



Universität Potsdam

Dieter Wagner

Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitisches Problem : die Fallstudie als betriebswirtschaftliches Problem

first published in:
Wirtschaftsstudium (1981), 12, S. 593-594

Postprint published at the Institutional Repository of the Potsdam University:
In: Postprints der Universität Potsdam
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Reihe ; 038
<http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2011/5028/>
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus-50284>

Postprints der Universität Potsdam
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Reihe ; 38

Die Fallstudie aus der Betriebswirtschaftslehre

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ALS TARIFPOLITISCHES PROBLEM (II)

Dr. D. Wagner/stud. rer. pol. K. Höcker, Hamburg

Fortsetzung aus WISU 11/81.

Lösungshinweise:

1. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung enthält einen **Humanisierungs-** und einen **Beschäftigungsaspekt**.

a) Arbeitszeitverkürzung ist insbesondere dann ein Mittel zur **Humanisierung** der Arbeitswelt, wie z. B. bei Nacharbeit, oder wenn übermäßige Belastungen vorliegen. Letzteres kann insbesondere bei älteren Menschen der Fall sein oder bei außergewöhnlich starken Umwelteinflüssen. Häufig entstehen bei älteren Arbeitnehmern Anpassungsprobleme durch den technischen Fortschritt, die durch vorzeitige Pensionierung oder das Hineingleiten in den Ruhestand durch stufenweisen Abbau der Arbeitszeit beseitigt oder wenigstens gemildert werden können.

Gleichwohl ist Fischer zuzustimmen, daß Arbeitszeitverkürzung nur das sekundäre Mittel zur Humanisierung der Arbeitswelt sein darf. Hier ist primär an den jeweiligen Arbeitsbedingungen anzusetzen, die einer menschengerechten Arbeitsgestaltung bedürfen. Nach Ansicht der Arbeitgeberverbände entspricht die heutige Arbeitszeit den arbeitsmedizinischen wie sozialwissenschaftlichen Anforderungen an eine humane Arbeitsgestaltung. Sie sind der Meinung, daß eine weitere Verkürzung eher inhumane und unsoziale Folgen haben wird. Die Gewerkschaften können sich naturgemäß dieser Ansicht nicht anschließen. Gleichwohl ist nicht zu übersehen, daß die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung aus gewerkschaftlicher Sicht in starkem Maße mit positiven Beschäftigungsauswirkungen auf den Arbeitsmarkt begründet wird.

b) Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wird aus **gewerkschaftlicher** Sicht mit der Sicherung von bestehenden und der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen begründet. In diesem Zusammenhang hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit folgende rechnerischen Beschäftigungswirkungen verschiedener Formen der Arbeitszeitverkürzung ermittelt:

- Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde entspricht 600.000 Arbeitsplätzen;
- eine Verlängerung des Jahresurlaubs um eine Woche entspricht 500.000 Arbeitsplätzen;
- eine Herabsetzung der flexiblen Altergrenze bei Männern auf 60 Jahre und bei Frauen auf 58 Jahre entspricht 300.000 Arbeitsplätzen;
- die Einführung eines 10. Schuljahres entspricht 300.000 Arbeitsplätzen;
- die Einführung eines Erziehungsjahres entspricht 300.000 Arbeitsplätzen;
- die Erhöhung der Teilzeitarbeit um 20 % führt rechnerisch ebenfalls zu einer Schaffung von mehr als 300.000 Arbeitsplätzen.

Sicherlich ist es unstrittig, daß von Arbeitszeitverkürzung ein Beschäftigungseffekt ausgeht. Gravierende Meinungsverschiedenheiten bestehen jedoch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden über das Ausmaß dieser tarifpolitischen Maßnahme auf den Arbeitsmarkt. Die **Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) ist der Ansicht, daß die von den Gewerkschaften erwarteten Ergebnisse nicht eintreten, weil

- ein **nennenswerter** Arbeitskräftebedarf durch Arbeitszeitverkürzung nicht entsteht und die Arbeitslosen wegen ihrer zum Teil überholten beruflichen Qualifikation, wegen fehlender Berufsbildung oder aus anderen Gründen nicht oder nur teilweise vermittelbar sind;

- die Personalkosten stark ansteigen, Arbeits- und Produktionsausfälle nur begrenzt ausgeglichen werden können, dadurch die Wettbewerbsfähigkeit leidet und das Wirtschaftswachstum insgesamt gebremst wird.

Verschiedene Untersuchungen ergeben tatsächlich, daß der Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht unvollkommen ist und beträchtliche Anpassungsprobleme festzustellen sind:

- So ergab eine Unternehmensbefragung des Ifo-Instituts, daß mehr als 2/3 der Betriebe bestimmte Arbeitskräfte, die sie einstellen wollten, auf dem Arbeitsmarkt nicht gefunden haben;

- von den Arbeitslosen sind 55 % ohne abgeschlossene Berufsausbildung;

- 29 % der Arbeitslosen sind gesundheitlich eingeschränkt;

- mehr als 20 % der Arbeitslosen sind bereits längere Zeit ohne Beschäftigung. Sie sind nur schwer wieder in das Arbeitsleben zu integrieren und bedürfen gezielter arbeitspolitischer Hilfen;

- 20 % der Arbeitslosen sind ausschließlich an Teilzeitarbeit in den Vormittagsstunden interessiert;

- mehr offene Stellen als Arbeitslose gibt es zur Zeit bei einigen Metallberufen und im grafischen Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Diese Argumente von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sind bei der Diskussion über die Arbeitszeitverkürzung sorgfältig zu würdigen. Sie belegen aus gewerkschaftlicher Sicht, daß Arbeitszeitverkürzung einen positiven Beschäftigungseffekt auslöst. Diese Wirkung wird von den Arbeitgeberverbänden in ihrem Ausmaß bestritten.

2. Die Durchsetzbarkeit der gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung ist vor dem Hintergrund folgender Entwicklungstendenzen zu sehen:

- Die Arbeitszeit verkürzt sich tendenziell weiter. Befragungen zeigen, daß immer mehr Arbeitnehmer der Meinung sind, vom Produktivitätsfortschritt lasse sich ein sinnvollerer Gebrauch machen als sie ausschließlich in Lohnerhöhungen umzusetzen;

- die Verkürzung setzt nicht in erster Linie bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ein. In diese Richtung deutet z. B. die Festbeschreibung der 40-Stunden-Woche in der Metallindustrie bis 1983. Ab 1983 ist jedoch bei einem weiteren Ansteigen der bereits heute relativ hohen Arbeitslosigkeit in stärkerem Maße damit zu rechnen, daß die Gewerkschaften bereit sind, die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit offensiv zu vertreten;

- Arbeitszeitverkürzungen schränken zur Zeit vor allem die Jahresarbeitszeit ein. Die Tarifentwicklung in nahezu allen Branchen stärkt den Trend in Richtung Urlaubsverlängerung und Gewährung von Freischichten und Frei-Tagen. Dabei ist jedoch zu beachten, daß 30 Tage Urlaub insbesondere aus arbeitsorgani-

satorischen Gründen gewissermaßen als „Schallmauer“ anzusehen sind;

– der Trend zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit setzt sich fort. Hier spielt vor allem der frühere Eintritt in den Ruhestand eine Rolle;

– die Arbeitszeitverkürzungen kommen nicht allen Arbeitnehmern in gleichem Umfang zugute. Sogenannte Problemgruppen wie ältere Arbeitnehmer, Nachtarbeiter, Wechselschichtler werden überproportional profitieren.

3. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand kann sowohl an einer Verringerung der Wochen- als auch der Jahresarbeitszeit ansetzen. Für beide Formen gibt es mittlerweile praktische Beispiele in der Bundesrepublik Deutschland. Hierbei sind jedoch die jeweiligen branchenspezifischen Besonderheiten zu beachten. Vor allem ist das Ausmaß der Automatisierung und Mechanisierung, die Belastung der Arbeitnehmer durch die Anforderungen des Arbeitsplatzes und nicht zuletzt der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten zu berücksichtigen.

Einen gleitenden Übergang in den Ruhestand gibt es insbesondere in folgenden Bereichen:

– Brauwirtschaft

Arbeitnehmer in der Brauindustrie von Nordrhein-Westfalen, Bayern und Hessen erhalten, wenn sie eine bestimmte Altersgrenze und eine bestimmte Betriebszugehörigkeit überschritten haben, zusätzliche Urlaubstage. So erhalten z. B. die Arbeitnehmer in den hessischen Brauereien mit einem biersteuerlichen Jahresausstoß von mindestens 25.000 hl eine mit dem tariflichen Entgelt bezahlte Freizeit von 28 Tagen pro Kalenderjahr, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet und eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren erreicht haben.

– Cigarettenindustrie

Arbeitnehmer in Unternehmen der Cigarettenindustrie mit mehr als 100 Arbeitnehmern, die ihrem Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, können in Übereinstimmung mit Arbeitgeber

und Betriebsrat bis zu 24 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt, zu dem sie Anspruch auf ein Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung haben, entweder mit einer herabgesetzten Wochenarbeitszeit von 20 Stunden beschäftigt oder von der Arbeitsleistung freigestellt werden. In letzterem Fall wird das Entgelt auf 75 % herabgesetzt.

– Daimler-Benz

Bei Daimler-Benz ist ein gleitender Übergang in den Ruhestand für diejenigen Arbeitnehmer möglich, die 60 Jahre alt sind und mindestens seit 10 Jahren im Drei-Schicht-Betrieb beschäftigt sind. Dabei erfolgt der gleitende Übergang in den Ruhestand durch Teilzeitarbeit. Eine vorgezogene Pensionierung bei Fortzahlung der Bezüge in Höhe von mindestens 80 % ist für Drei-Schicht-Arbeiter ab dem 61. Lebensjahr möglich. Für die rd. 60.000 Zwei-Schicht-Arbeiter gelten ähnliche Regelungen.

Bei diesen Modellen ist grundsätzlich zu begrüßen, daß es sich um situationsspezifische Lösungen handelt, die auf den Möglichkeiten der jeweiligen Branche bzw. des betreffenden Unternehmens beruhen und keine staatlichen Gelder in Anspruch nehmen, wie z. B. bei der sog. „59er-Regelung“.

4. Wegen der überalterten Belegschaft der Firma GAUMEN-SCHMAUS ist grundsätzlich eine Lösung zu empfehlen, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vorsieht. Wie die Fallbeschreibung zeigt, ist bereits ein hohes tarifvertragliches Niveau bezüglich der Gewährung von Schichtfreizeit und des Jahresurlaubs erreicht. In letzterem Punkt besteht gerade noch ein Spielraum bis zu der „Schallgrenze“ von 30 Arbeitstagen im Jahr.

Im konkreten Einzelfall hängt es vom politischen Einfluß beider Seiten und den branchen- bzw. firmenspezifischen Bedingungen ab, ob ein gleitender Übergang in den Ruhestand durch eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit oder durch die Gewährung von Zusatzurlaub vorgenommen wird. Erstere Alternative ist in der Regel teurer, hat jedoch den Vorteil, daß durch flexible Arbeitszeitgestaltung eine entsprechende arbeitsorganisatorische Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse vorgenommen werden kann.