
Arbeitszeitpolitik in der Bundesrepublik Deutschland

Hartmut Seifert

1. Problemzusammenhang

Die Frage der weiteren Arbeitszeitentwicklung und -gestaltung hat im vergangenen Jahr bekanntlich zu den zentralen gesellschaftlichen Kontroversen in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) gehört. Nach einem der längsten und zugleich auch einem der heftigsten Arbeitskämpfe in der Nachkriegsgeschichte konnten die Gewerkschaften das Tabu der Arbeitgeberverbände durchbrechen, die sich darauf geeinigt hatten, die 40-Stunden-Woche mit „Zähnen und Klauen“ zu verteidigen. In der Metall-, in der Druck- und Papier- sowie in der Holzindustrie gilt ab April 1985 die 38,5 Stundenwoche als neue tarifliche Normalarbeitszeit. Der Einzelhandel folgt zum 1. Januar 1986. Außerdem haben in zahlreichen Tarifbereichen ältere Arbeitnehmer im Rahmen tariflicher Regelungen die Möglichkeit, bereits mit 58 Jahren in den Vorruhestand zu gehen. Hinzuweisen ist schließlich auf die stufenweise Einführung von zwei freien Tagen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ab 1986.

Auf den ersten Blick erscheinen diese in einer überaus konfliktreichen Tarifrunde erzielten Ergebnisse keineswegs atemberaubend. Sie bewegen sich durchaus im Rahmen früherer Tarifabschlüsse. Rein quantitativ gesehen fällt die Verkürzung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden relativ moderat aus, wenn man sie mit früheren Abschlüssen vergleicht. Schritte in der Größenordnung von 2 Stunden pro Woche waren keine Seltenheit. So konnte noch zu Beginn der 70er Jahre die wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von 42 auf 40 Stunden verringert werden. Und auch der zu erwartende Beschäfti-

gungseffekt von rein *rechnerisch* knapp 250.000 Personen ist angesichts von etwas mehr als 2,2 Millionen registrierten und weiteren 1,3 Millionen in die Stille Reserve abgedrängten Arbeitslosen keineswegs überwältigend. Zumal die tatsächliche Entlastung des Arbeitsmarktes wegen möglicher Produktivitätseffekte ohnehin kleiner ausfallen wird, bleiben die Angebots-Nachfrage-Relationen und damit die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt grundsätzlich unverändert. Ferner wurden auch nicht, wie dies früher durchaus der Fall war, bereits weitere Stufen der Arbeitszeitverkürzung beschlossen. Jeder weitere Schritt auf dem Wege zur 35-Stunden-Woche setzt also neue Kraftakte und neue gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen voraus. Auch kostenmäßig bewegen sich die Tarifabschüsse im Rahmen des Verteilungsspielraums¹. Schließlich mußten diese eher bescheidenen Ergebnisse noch um den Preis von Zugeständnissen bei der Arbeitszeitflexibilisierung erkaufte werden. Es besteht also alles in allem für die Unternehmen kein Anlaß, die vereinbarten Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung als wettbewerbsmindernd und existenz- und damit letztlich arbeitsplatzgefährdend zu verteufeln. Man kann sagen, die Welt der Unternehmer ist auch nach dieser Tarifrunde noch durchaus in Ordnung.

Eine solche, allein auf das Ergebnis bezogene Bewertung greift aber zu kurz, solange nicht auch die jeweiligen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen in das Kalkül einbezogen werden. Hierzu gehören ebenso die besonderen verteilungspolitischen Aspekte wie die damit verbundenen unterschiedlichen arbeitszeitpolitischen Interessen der Arbeitsmarktparteien. Da hier der Dreh- und Angelpunkt liegt, um den sich die arbeitszeitpolitische Kontroverse zentriert, erscheint es für das Verständnis der tariflich erzielten Arbeitszeitregelungen notwendig, zunächst die unterschiedlichen arbeitszeitpolitischen Positionen der Arbeitsmarktparteien zu umreißen, bevor die Ergebnisse selbst vorgestellt und interpretiert werden. Im Zusammenhang hiermit steht die Frage, inwieweit unterscheidet sich die jüngste arbeitszeitpolitische Tarifrunde von früheren. Hier wird die These zu fundieren sein, daß in zweierlei Hinsicht tarifpolitisches Neuland betreten wurde. In arbeitszeitpolitischer Hinsicht ist der Flexibilisierungsaspekt zum Gegenstand tarifvertraglicher Vereinbarungen geworden. Und regelungsstrategisch ist es zu einer Aufwertung der betrieblichen Regelungsebene gegenüber der tariflichen gekommen.

2. Arbeitszeitpolitische Positionen

2.1 Die gewerkschaftliche Position

Zentraler Ausgangspunkt für die gewerkschaftliche Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit sind beschäftigungspolitische Überlegungen. Damit sind aber die traditionellen Ziele der Arbeitszeitpolitik keineswegs suspendiert. Vor allem humanisierungs-, freizeit- und fami-

lienpolitische Gesichtspunkte haben nach wie vor ihren aktuellen Stellenwert. Möglicherweise sind sie in der jüngsten Diskussion nur etwas in den Hintergrund geraten.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht sind Arbeitszeitverkürzungen vor allem durch die Einschätzung folgender für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung zentraler Determinanten begründet:

1. Zentral für das Beschäftigungsniveau ist das Tempo des wirtschaftlichen Wachstums. Um die derzeitig mehr als 3,5 Millionen Arbeitslosen (registrierte und versteckte Arbeitslosigkeit) wieder beschäftigen zu können, ist eine erhebliche und *dauerhafte* Beschleunigung des wirtschaftlichen Wachstums unabdingbar. Dies wirft erhebliche Probleme auf. In allen führenden westlichen Industrienationen haben sich die Wachstumsraten des Bruttosozialprodukts im Trend abgeflacht. Es gibt bislang keinerlei Hinweise und auch noch keine geeigneten wachstumspolitischen Rezepte, wie man diesen Trend umkehren kann. Weder die monetaristisch-angebotsorientierten Experimente konservativer Regierungen noch die keynesianischen Politikmodelle können hier überzeugende Ergebnisse vorweisen.

Während die gesamtwirtschaftliche Produktion in der Phase von 1960 bis 1973 jährlich im Durchschnitt um 4,4 v. H. zulegte, waren es in den 10 Jahren danach jeweils nur noch mickrige 1,6 v. H. Vor diesem Hintergrund wäre es sicherlich wirtschaftspolitisch ein guter Erfolg, mittelfristig zu einem jährlichen Wirtschaftswachstum von 3 v. H. bis 4 v. H. zu kommen. Aber selbst ein solcher, erhebliche Anstrengungen voraussetzender Wachstumspfad wird nicht zur Lösung der aufgestauten Arbeitsmarktprobleme ausreichen.

2. Denn zweitens hängt die Beschäftigungsnachfrage bei gegebenem Wachstum von der Entwicklung der Produktivität ab. Auch hier sind die jährlichen Zuwachsraten trendmäßig kleiner geworden. Während sie zwischen 1960 und 1973 bei 5,3 v. H. lagen, steigt seitdem der jährliche Produktivitätszuwachs (gemessen am Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde) nur noch um durchschnittlich 3,1 v. H. Da der Tempoverlust nicht so drastisch wie beim BSP ausgefallen ist, hat sich eine sogenannte Produktions-Produktivitätsschere gebildet. Sie hat die Zahl der Arbeitsplätze kontinuierlich schrumpfen lassen.

Im Gegensatz zur Bundesregierung und den Arbeitgeberverbänden sehen die Gewerkschaften keine fundierten Anzeichen dafür, daß sich die Produktivitätsentwicklung in den nächsten Jahren abflachen und unter die Wachstumsrate des BSP sinken könnte. Nur unter dieser Bedingung würde die arbeitsplatzvernichtende Schere verschwinden.

Vielmehr lassen der sich eher noch weiter verschärfende internationale Konkurrenzkampf sowie die weitere Ausbreitung der neuen Technologien mindestens ein Beibehalten wenn nicht gar eine Beschleunigung des Produktivitätsfortschritts erwarten. Demgegenüber erscheint die Einschätzung der Bundesregierung, die eine weitere Verlangsamung der Produktivitätsentwicklung für durchaus möglich hält, wenig realistisch, zumal sie ihre forschungs- und

innovationspolitischen Anstrengungen verstärkt, um den technischen Fortschritt zu forcieren und um der bundesrepublikanischen Industrie einen guten Platz auf dem Weltmarkt zu sichern.

3. Diese Feststellung führt zu einem dritten Gesichtspunkt. Der wirtschaftspolitische Kurs der Bundesregierung zielt primär darauf ab, die deutsche Industrie zu revitalisieren. Da beschäftigungspolitische Ziele in diesem Konzept allenfalls zweitrangige Bedeutung haben, verwundert es nicht, wenn sich die Gewerkschaften nach den enttäuschenden Erfahrungen der letzten Jahre nicht mehr allein auf den Staat als beschäftigungspolitischen Garanten verlassen. Bei der Zuwendung zu den eigenen Handlungsmöglichkeiten stehen Arbeitszeitverkürzungen zwangsläufig im Vordergrund.
4. Die vorangegangenen Ausführungen verweisen aber auch auf eine äußerst schwierige Konstellation für gewerkschaftliches Handeln. In dem Maße, wie aus beschäftigungspolitischen Gründen der Druck zu forcierten Arbeitszeitverkürzungen zugenommen hat, ist gleichzeitig nicht nur als Folge rückläufiger Wachstums- und Produktivitätsraten der Verteilungsspielraum geschrumpft. Steigende Massenarbeitslosigkeit hat auch die für tarifliche Aushandlungsprozesse wichtigen machtsstrategischen Positionen weiter zugunsten der Arbeitgeberseite verschoben.

Vor diesem Hintergrund war der generelle Weg verstärkter Arbeitszeitverkürzungen zu keiner Zeit im gewerkschaftlichen Bereich kontrovers. Unterschiedliche Auffassungen gab und gibt es allerdings in der Frage, welche Form der Arbeitszeitverkürzung zu welchem Zeitpunkt besonders geeignet und deshalb zu favorisieren ist. Dabei haben einige Gewerkschaften (dies sind im einzelnen die Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten, die Gewerkschaft Textil und Bekleidung, die IG Bergbau und Energie, die IG Chemie – Papier – Keramik und die IG Bau – Steine – Erden) zunächst eine tarifvertraglich geregelte Vorverlegung der Altersruhestandsgrenze favorisiert². Dieses Modell hat vor allem bei der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten eine gewisse Tradition. Bereits 1978 konnten die ersten Tarifverträge im Bereich der Zigarettenindustrie vereinbart werden, die älteren Arbeitnehmern einen vorzeitigen bzw. gleitenden Übergang in den Altersruhestand ermöglichten. Wenn die Vorverlegung der Altersruhestandsgrenze den Vorzug erhalten hat, ist dies eine Frage der Prioritätensetzung. Weitere Verkürzungen der Wochenarbeitszeit sind deshalb auf mittlere Frist keineswegs suspendiert.

Demgegenüber haben sich verschiedene andere Einzelgewerkschaften für eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Richtung 35 Stunden ausgesprochen. Einen ersten tariflichen Vorstoß hatte die IG Metall bereits 1978/79 in der Eisen- und Stahlindustrie³ unternommen. Trotz eines mehr als sechswöchigen Streiks war es ihr jedoch nicht gelungen, das 40-Stunden-Tabu der Arbeitgeber zu durchbrechen. Sie mußte sich mit einem Stufenplan zur Ausweitung von Freischichten und Urlaubsverlängerungen (6 Wochen Jahresurlaub für alle Beschäftigten) zufriedengeben. Als Preis für diese nicht unbeachtli-

chen Erfolge hatte sie mit einer Festschreibung der 40-Stunden-Woche bis 1984 zu bezahlen.

Für die gewerkschaftliche Konzeption in der Arbeitszeitpolitik waren zwei Kriterien zentral:

- möglichst standardisierte Arbeitszeiten in Form eines Normalarbeitstages (z. B. als 8- oder 7-Stunden-Tag oder 40- bzw. 35-Stunden-Woche)
- und kollektivvertragliche Regelungsformen.

Demgegenüber verwarfen die Gewerkschaften alle Versuche, die individuelle Arbeitszeit stärker zu flexibilisieren, sie genauer an (saisonal oder aus anderen Gründen) schwankende Auftragssituationen und Produktionsabläufe anzupassen und den Arbeitseinsatz nach den jeweiligen kurzfristigen Bedarfen abzufordern. Ebenso wiesen sie alle Versuche zurück, die Aushandlung von Lage und Dauer der zu leistenden Arbeitszeit in den weniger stark geschützten Bereich individualrechtlicher Vertragsgestaltung zu überantworten.

Für die Beibehaltung dieser Prinzipien sprechen aus gewerkschaftlicher Sicht gute Gründe:

1. Eine kollektivvertraglich geregelte Standardarbeitszeit funktioniert wie eine „Sperrklinke“ und kann von den Arbeitgebern nicht beliebig je nach Situation verändert werden.
2. Der Normalarbeitszeitstandard gewährleistet jedem Arbeitnehmer einen nicht jeweils von neuem zu begründenden Anspruch auf ein regelmäßiges Arbeitsentgelt.
3. Schließlich verfügen Gewerkschaften nur im Rahmen kollektivvertraglich geregelter Arbeitszeitänderungen über eigene Handlungsmöglichkeiten, die Struktur des gesellschaftlich benötigten Arbeitsvolumens und damit die Knappheitsverhältnisse am Arbeitsmarkt zu beeinflussen.

Sicherlich stellt sich die berechtigte Frage, inwieweit die völlige Ablehnung flexibler Arbeitszeiten eine adäquate Antwort auf die sich in der Praxis mehr und mehr durchsetzenden Formen der Arbeitszeitflexibilisierung ist. An dieser Stelle soll der allgemeine Hinweis genügen, daß in der aktuellen Situation der arbeitszeitpolitische Schwerpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten weder aus humanisierungs- noch aus beschäftigungspolitischer Hinsicht im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung liegen kann. Nur unter den Bedingungen, daß lineare Verkürzungen der Standardarbeitszeit nicht ausreichen und ungeeignet sind, die Arbeitszeitvorstellungen und Bedürfnisse einzelner Beschäftigtengruppen abzudecken, kann eine flexible, an den Arbeitnehmerinteressen orientierte Arbeitszeitgestaltung einen sinnvollen Beitrag leisten. Arbeitszeitflexibilisierung übernimmt dann die Funktion der arbeitszeitpolitischen Feinsteuerung.

2.2 Die Position der Arbeitgeber

Nachdem sich 1977 die IG Metall und die IG Druck und Papier auf

ihren Gewerkschaftstagen und 1978 der DGB auf seinem Bundeskongreß für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ausgesprochen hatten, reagierten die Arbeitgeberverbände zunächst mit einer Ablehnung jeder Form der Arbeitszeitverkürzung. Im Fazit lautete ihre Begründung, daß bei Arbeitszeitverkürzungen „anstatt des angestrebten Abbaus . . . möglicherweise sogar mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit gerechnet werden“⁴ muß.

Um der erwarteten arbeitszeitpolitischen Offensive der Gewerkschaften besser begegnen und um jede Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit unter 40 Stunden abwehren zu können, vereinbarten die Arbeitgeberverbände eine Koordinierung ihrer tarifpolitischen Aktivitäten. Zentrales Ziel hierbei war die koordinierte Verteidigung der bestehenden tariflichen Arbeitszeitregelungen. Wie bereits erwähnt, konnten die Arbeitgeber in der Tarifauseinandersetzung in der Stahlindustrie im Winter 1978/79 eine erste Runde für sich verbuchen. Die 40-Stunden-Woche blieb bis 1983 festgeschrieben.

Abgesehen von vereinzelten Hinweisen auf die Ausweitung von Teilzeitarbeit und die Einführung von Job-sharing-Modellen hielten die Arbeitgeberverbände bis in das Jahr 1983 im Prinzip an ihrer Auffassung fest, „daß die Verkürzung der Arbeitszeit – in welcher Form auch immer – kein geeigneter Weg zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist“⁵. Dabei lehnten sie ausdrücklich auch Regelungen zur Vorverlegung der Altersruhestandsgrenze ab. Hiergegeben machten sie vor allem kostenmäßige, aber auch ordnungspolitische Bedenken geltend. Sie befürchteten, durch die Bildung überbetrieblicher Tariffonds und über die angestrebte Kontrolle der Wiederbesetzung der Arbeitsplätze könnte es zu einer Ausdehnung der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung kommen⁶.

Erst im Sommer 1983 gaben die Arbeitgeberverbände ihre strikt jede Form der Arbeitszeitverkürzung ablehnende Position auf. Der gewerkschaftlichen Forderung nach allgemeinen und kollektivvertraglich geregelten Arbeitszeitverkürzungen setzten sie ein eigenes, als „alternative Offensive“⁷ bezeichnetes arbeitszeitpolitisches Konzept entgegen. Sie forderten (1) flexible Tarifverträge, (2) flexible individuelle Arbeitszeitformen und (3) die Ausweitung von Teilzeitarbeit.

Für diese Kurskorrektur dürften neben der sich ausbreitenden Erkenntnis der kostenmäßigen Vorteile von flexiblen Arbeitszeitregelungen auch politische Gesichtspunkte ausschlaggebend gewesen sein: Erstens zeichnete sich ab, daß die IG-Metall und andere Einzelgewerkschaften ihre Ende 1983 auslaufenden Manteltarifverträge zu einer arbeitszeitpolitischen Offensive nutzen würden. Zweitens stieß die absolute Tabuisierung jeder Form von Arbeitszeitverkürzungen vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit und der gleichzeitigen Wirkungslosigkeit der wirtschaftspolitischen Gegensteuerung auf immer weniger Konsens in der öffentlichen Diskussion. Mit ihrer Verweigerungshaltung drohten die Arbeitgeber in eine isolierte Position zu geraten. Selbst die den Arbeitgeberverbänden politisch und ideologisch nahestehende Bundesregierung forderte diese auf, „den

Tabu-Schützengraben zu verlassen und eigene arbeitszeitpolitische Angebote vorzulegen⁴⁸. Schließlich entwickelte die Bundesregierung eigene arbeitszeitpolitische Aktivitäten. Sie präsentierte einen Gesetzesentwurf zu einem vorgezogenen Altersruhestand. Damit setzte sie die Arbeitgeberseite, aber auch die Gewerkschaften unter Zugzwang.

Mit ihrer arbeitszeitpolitischen Offensive haben die Arbeitgeberverbände zweierlei erreicht. Zum einen konnten sie ihre aufgrund zunehmender Isolierung immer schwieriger zu haltende Defensivposition gegenüber der 40-Stunden-Woche stärken. Indem sie einen alternativen Forderungskatalog präsentierten, konnten sie die Gewerkschaften zumindestens partiell in eine defensive Position drängen. Zum anderen hat dieser handlungsstrategische Schachzug die Position der Arbeitgeber auch dadurch gestärkt, indem sich nun in der arbeitszeitpolitischen Frage eine gegen die Gewerkschaften gerichtete Allianz mit der Bundesregierung bildete.

Unter kostenmäßigen Gesichtspunkten haben flexible Arbeitszeiten für die Arbeitgeber aus verschiedenen Gründen an Bedeutsamkeit gewonnen:

- Steigende Kapitalintensitäten in verschiedenen Branchen drängen, um einen Verfall der Profitraten entgegenzuwirken, auf eine Verlängerung der Maschinenlaufzeiten.
- Labile Nachfragesituationen auf den Gütermärkten sowie saisonale Schwankungen der Produktion veranlassen die Unternehmen zu flexiblen Produktionsanpassungen, um durch gezielte Nutzung der Maschinenlaufzeiten Kosten zu senken.
- Der Einsatz neuer Technologien gestattet, die kooperativen Abhängigkeiten zwischen Mensch und Maschine zu lockern.
- Schließlich fördert die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit selbst die Tendenz, die Maschinenlaufzeiten von der individuellen Arbeitszeit abzukoppeln.

Gerade der zuletzt genannte Zusammenhang scheint an Bedeutung zu gewinnen, da eine Reihe von Anzeichen dafür sprechen, daß es den Unternehmen nicht mehr wie in den 50er und 60er Jahren umstandslos möglich ist, Arbeitszeitverkürzungen durch entsprechende Steigerungen der Arbeitsintensität und -produktivität zu kompensieren⁹. Unter diesen Vorzeichen erscheint es einigermaßen plausibel, daß für die Unternehmen in dem Maße, wie die produktivitätssteigernden Potenzen von linearen Arbeitszeitverkürzungen versiegen, flexiblere Arbeitszeitformen als Ersatzquellen für neue Produktivitätspotentiale an Attraktivität gewinnen.

2.3 Die Position der Bundesregierung

Zu den hervorstechenden Merkmalen der arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzung gehörte die offen gegen die Grundsätze der (in Art. 9,3 Grundgesetz kodifizierten) Tarifautonomie verstoßende Parteinahme der Bundesregierung zugunsten der Arbeitgeberseite. So versäumte die

Bundesregierung kaum eine Gelegenheit, um der Öffentlichkeit den beschäftigungspolitischen Kurs der Gewerkschaften als „dumm und töricht“ (Bundeskanzler Helmut Kohl) auszureden. Auch mit ihrer praktischen Politik intervenierte sie zugunsten der Arbeitgeber. Bei der raschen und termingezielten Vorlage eines Vorruhestandsgesetzes standen wohl nicht nur beschäftigungspolitische Motive Pate, sondern auch die vom parlamentarischen Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung offen ausgesprochene Absicht, „jenen Gewerkschaften, die sich der Kampagne der IG Metall zur Einführung der 35-Stunden-Woche nicht anschließen, eine Alternative zu bieten“¹⁰. Diese Einmischungen setzten sich in der Phase des Arbeitskampfes fort. Mit dem sogenannten Francke-Erlaß, der bei außerhalb des Streikgebietes von Arbeitgebern verfügbarer Kurzarbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld untersagte, sollte die Kampfkraft der Gewerkschaften gebrochen werden.

Für diese massiven Interventionen in die Tarifaueinandersetzen gibt es aus Sicht der Bundesregierung gute Gründe. Bei einer stärkeren Verkürzung der Wochenarbeitszeit mußte sie, vor allem wenn die Gewerkschaften vollen Lohnausgleich reklamieren, um die möglichst konsequente und weitgehende Umsetzung ihres angebotsorientierten Wirtschaftskonzeptes fürchten, das auf den zentralen Eckpfeilern einer sozialpolitisch restriktiv wirkenden Minderung der Staatsquote und auf Umverteilung zugunsten der Gewinneinkommen basiert. Die Bundesregierung sah bei Arbeitszeitverkürzungen vor allem die von ihr aus investitionspolitischen Gründen geforderte Senkung der Lohnquote gefährdet. Arbeitszeitverkürzungen schöpfen, wenn sie am Arbeitsmarkt etwas bewegen wollen, bereits einen großen Teil des Verteilungsspielraumes aus. Für Lohnanstieg bleibt dann nur noch wenig übrig. Und dieses relativ Wenige werden die Arbeitnehmer auf jeden Fall für sich reklamieren, da sie Reallohneinbußen möglichst vermeiden wollen.

Weitaus besser in das auf Senkung der Produktionskosten abzielende Wirtschaftskonzept fügen sich verschiedene Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung. In enger Anlehnung an das Vorbild des amerikanischen Arbeitsmarktes hat die Bundesregierung verschiedene Gesetze bzw. Entwürfe auf den Weg gebracht, die arbeitsrechtliche und sozialpolitische Schutzrechte aushöhlen und dem Ziel dienen, den Spielraum für einen betriebspezifisch flexiblen Arbeitseinsatz zu erweitern¹¹. Diese Aktivitäten gehen vor allem in zwei Richtungen. Zum einen schaffen sie für die Unternehmen bessere Voraussetzungen, den Arbeitseinsatz möglichst rasch und ohne kostenverursachende Reibungen an schwankende Produktionsabläufe anzupassen. Zum anderen soll der steigenden Kapitalintensität und damit einhergehenden Rentabilitätsproblemen durch verlängerte und immer weiter in den Nacht- und Wochenendbereich vordringende Maschinenlaufzeiten begegnet werden.

3. Formen aktueller Arbeitszeitverkürzungen

3.1 Regelungen zum Vorruhestand

Bis Mitte 1985 sind auf der Grundlage des am 1. Mai 1984 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Vorruhestand“ (Vorruhestandsgesetz) 274 Tarifverträge – davon 158 Firmenverträge¹² – abgeschlossen worden. Anspruchsberechtigt sind in aller Regel Arbeitnehmer, die mindestens 58 Jahre alt sind und die zudem eine meistens zwischen 5 und 10 Jahre liegende Mindestbetriebszugehörigkeit aufweisen. Ferner enthalten fast alle Tarifverträge sogenannte „Überforderungsklauseln“, die zusätzliche Bedingungen benennen, unter denen Arbeitnehmer in den Vorruhestand gehen und Arbeitgeber dies ablehnen dürfen. Verbreitet sind Quotenregelungen, die – wie z. B. bei der Textil- und Bekleidungsindustrie – den Anspruch ausschließen, wenn mehr als 2 v. H. der Gesamtbelegschaft davon Gebrauch machen wollen. In der Metallindustrie hängt die Entscheidung sogar allein vom Votum des Arbeitgebers ab¹³.

Das Gesetz sieht vor, daß als Vorruhestandsgeld mindestens 65 v. H. des monatlichen Bruttoeinkommens (ohne Sonderzahlung) gezahlt werden. Unter diesen Bedingungen zahlt die Bundesanstalt für Arbeit, die für Arbeitsmarktpolitik zuständige drittelparitätisch verwaltete Institution, 35 v. H. des Bruttolohns sowie der Sozialversicherungsbeiträge, wenn die Unternehmen für einen ausscheidenden älteren Arbeitnehmer einen Arbeitslosen einstellen. Bei Kleinbetrieben gelten modifizierte Regelungen.

Die meisten der auf dieser Basis abgeschlossenen Tarifverträge haben das Vorruhestandsgeld auf 75 v. H. des bisherigen monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aufgebessert.

Entgegen den ursprünglichen Erwartungen, die den Beschäftigungseffekt für 1985 auf mindestens 50.000 geschätzt hatten, läuft die Inanspruchnahme tariflicher Vorruhestandsleistungen bislang eher verhalten. Bis Ende Juni 1985 waren bei einem Potential von 375.000 betroffenen älteren Arbeitnehmern erst 15.400 Anträge gestellt. Sicherlich kommen hier verschiedene Faktoren zusammen. Zum einen handelt es sich bei den an die Bundesanstalt für Arbeit gestellten Anträge nur um diejenigen Vorverrentungen, bei denen eine Wiederbesetzung vorgesehen ist. Demgegenüber rechnet man in der Bauwirtschaft mit einer erheblich höheren Zahl von vorzeitig in Tarifrrente ausscheidenden älteren Arbeitnehmern, deren freiwerdende Arbeitsplätze aber wegen der schlechten Baukonjunktur nicht wieder besetzt werden. In anderen Branchen dürften die Höhe des Vorruhestandsgeldes sowie verringerte zukünftige Rentenzahlungen auf viele Arbeitnehmer prohibitiv wirken¹⁴. Schließlich können die Tarifregelungen auch von manchen Arbeitgebern als zu teuer empfunden werden. Auffallend ist jedenfalls die bisher äußerst geringe Inanspruchnahme in der Metallindustrie. Hier kann sich die völlige Freiwilligkeit der Arbeitgeber blockierend auswirken.

3.2 Wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen

Die in der Druck- und Papier-, in der Metall- sowie in der Holz- und Kunststoffindustrie abgeschlossenen Manteltarifverträge stellen einen Kompromiß dar, bei dem sich Elemente einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mit Flexibilisierungskomponenten verbinden. Ein größeres Maß an Arbeitszeitflexibilisierung ist vor allem im Bereich der Metallindustrie in zweierlei Weise unter der Voraussetzung möglich, daß die tarifliche Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden der individuellen vertraglichen Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten eines Betriebes erreicht werden muß.

- Zum einen kann sich die wöchentliche Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen oder von Betriebsteilen in der Bandbreite von 37 bis 40 Stunden pro Woche bewegen.
- Zum anderen sind ebenfalls in der Bandbreite zwischen 37 und 40 Stunden unterschiedlich lange Wochenarbeitszeiten im Zeitablauf möglich, wenn sie innerhalb eines Zweimonatszeitraumes den Durchschnittswert von 38,5 Wochenstunden ergeben. So kann die wöchentliche Arbeitszeit einen Monat lang 37 und den nächsten Monat 40 Stunden betragen.

Beide Dimensionen flexibler Arbeitszeitgestaltung lassen sich miteinander kombinieren. Bei den jeweils betrieblich auszuhandelnden Vereinbarungen über die Arbeitszeitgestaltung ist zu beachten, daß die Neufestlegung der Arbeitszeit kein Anlaß sein soll, die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen zu mindern. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit kann der Zeitausgleich in Form von freien Tagen erfolgen. Die Bündelung von freien Stunden zu ganzen freien Tagen ist auf einen Zeitraum von maximal 2 Monaten begrenzt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, daß die Betriebsräte die Einhaltung der tariflich vorgesehenen Durchschnittswerte zu kontrollieren haben.

4. Tarifpolitisches Neuland

Die im vergangenen Jahr abgeschlossenen Tarifverträge über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit markieren vor allem in zweierlei Hinsicht tarifpolitisches Neuland: Zum einen ist Arbeitszeitflexibilisierung zum Gegenstand tariflicher Regelungen geworden. Und zum anderen hat es eine Verlagerung der gewerkschaftlichen Regelungskompetenzen von der tariflichen zur betrieblichen Ebene gegeben. Sicherlich ist es noch zu früh, um abschließend beurteilen zu können, welche Auswirkungen diese beiden Besonderheiten für die zukünftige gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik haben werden. Es lassen sich lediglich erste Tendenzen und Konfliktpunkte beschreiben.

4.1 Flexibilisierungsaspekte

Wegen der inhaltlichen Offenheit der Tarifverträge war abzusehen, daß sich die grundsätzlichen arbeitszeitpolitischen Kontroversen auch in der betrieblichen Umsetzungsphase fortsetzen würden. Im Rahmen breit angelegter Schulungsaktivitäten versuchten beide Arbeitsmarktparteien für ihre jeweiligen Positionen zu mobilisieren. Arbeitszeitpolitische Zielkriterien der IG Metall waren¹⁵

- individuell differenzierte Arbeitszeiten zu verhindern und die 38,5-Stunden-Woche für jeden Arbeitnehmer
- vor allem in der Form der wöchentlichen Verkürzung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden oder drei Stunden jede zweite Woche
- oder als Bündelung zu freien Tagen im Rahmen des Zweimonatszeitraumes durchzusetzen.

Demgegenüber drängten die Arbeitgeberverbände auf eine möglichst weitreichende Ausschöpfung des neu eröffneten Flexibilisierungsspielraumes

- in Form gruppen- bzw. abteilungsspezifischer Arbeitszeitdifferenzierung,
- in Form einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeiten auf Tage und Wochen je nach Produktionsanfall
- durch Einbeziehung des Samstags in die Regelarbeitszeit.

Wie erste Erfahrungen zeigen, sind extreme Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung, bei denen sich sowohl personelle Differenzierung als auch zeitliche Variabilität vermengen, insgesamt rar geblieben. Ohnehin fällt nach den bisherigen (von der IG Metall durchgeführten) Auswertungen¹⁶ von Betriebsvereinbarungen auf, daß individuelle Arbeitszeitdifferenzierung eher ein Randphänomen darstellt. Für mehr als 95 v. H. der Arbeitnehmer in der Metallindustrie beträgt die individuelle wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. In den Fällen, in denen für Teile der Belegschaften differenzierte Arbeitszeiten getroffen wurden, spielten qualifikatorische und betriebsfunktionale Aspekte eine zentrale Rolle. Arbeitszeiten von 40 Wochenstunden werden häufig für qualifizierte Spezialisten und Angestellte in Vorgesetztenfunktionen festgelegt. Demgegenüber müssen sich leistungsgeminderte und ältere Arbeitnehmer häufiger mit der 37-Stunden-Woche zufriedengeben.

Bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit zeichnet sich folgendes Grobmuster ab¹⁷:

- Nur knapp 10 v. H. der Betriebe mit etwa 10 v. H. der Beschäftigten favorisieren tägliche Arbeitszeitverkürzungen um jeweils 18 Minuten.
- Etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe mit gut einem Drittel aller Arbeitnehmer hat die Arbeitszeitverkürzung auf einen Wochentag – meistens freitags – konzentriert. Diese Form der wöchentlich – oder im zweiwöchigen Rhythmus um 3 Stunden – verkürzten Arbeitszeit ist in kleinen und mittleren Unternehmen häufiger anzutreffen als in Großunternehmen.
- Etwa ein Drittel der Betriebe mit gut der Hälfte der Beschäftigten hat die Arbeitszeitverkürzung zu freien Tagen gebündelt. Hier liegt der

Schwerpunkt bei Betrieben mittlerer Größenordnung. In dieser Arbeitszeitvariante sind verschiedene Mischformen enthalten. Hierzu zählt, die freien Tage auf Brückentage (Arbeitstage zwischen Feiertagen und Wochenenden) zu plazieren oder mit Gleitzeitsystemen zu verkoppeln usw.

Darüber hinaus sind verschiedene Regelungstatbestände kontrovers geblieben. So versuchte eine Reihe von Betrieben, die zu freien Tagen zusammengefaßte Arbeitszeitverkürzung über den zweimonatigen Ausgleichszeitraum zu übertragen und nach auftrags- und produktionsabhängigen Gesichtspunkten zu placieren. Kontrovers ist ferner die Frage der Entstehung, der Bezahlung und des Verfalls von freien Tagen oder auch die Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige Arbeitszeit. Außerdem gibt es zahlreiche Versuche, bestimmte Personengruppen, wie außertarifliche Angestellte, Schichtarbeiter usw. von der Arbeitszeitverkürzung auszuschließen.

Schwierig zu beantworten ist die Frage nach den Beschäftigungseffekten. Es überrascht nicht, wenn die beiden Arbeitsmarktparteien unterschiedliche Werte ansetzen. Die vom Arbeitgeberverband auf etwa 15.000 bezifferte Zahl an Neueinstellungen hält die IGM für deutlich zu niedrig. Fest steht zunächst lediglich, daß im Bereich der metallverarbeitenden Industrie die Zahl der Beschäftigten seit von Jahresbeginn bis Mai um gut 36.000 oder 0,9 v. H. zugenommen, die Zahl der Kurzarbeiter bis Juli um knapp 60.000 zurückgegangen ist und die Arbeiter durchschnittlich 0,4 mehr Überstunden leisten. Zu berücksichtigen ist ferner, daß die Arbeitszeitverkürzungen in vielen Fällen dazu beigetragen haben, geplante Entlassungen zu verhindern und deshalb in ihren Auswirkungen statistisch nicht erfaßt werden. All diese Beschäftigungseffekte stehen sicherlich in einem engen Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung. Der genaue Einfluß läßt sich aber nicht identifizieren und quantifizieren, da sich saisonale und konjunkturelle mit arbeitszeitverkürzenden Komponenten mischen.

4.2 Verstärkte Bedeutung betrieblicher Regelungskompetenzen

Es gehört zum Prinzip tariflicher Implementationsverfahren, tarifvertraglich vereinbarte Regelungsinhalte in einem zweiten Schritt auf der betrieblichen Ebene um- und durchzusetzen. Im Vergleich zu früheren Arbeitszeitverkürzungen fallen allerdings zwei Besonderheiten auf. Zum einen sind die Regelungsinhalte wegen der Flexibilisierungskomponente weitaus komplexer und zum anderen sind sie vergleichsweise offen fixiert. Auch dies gilt wiederum speziell im Hinblick auf die Flexibilisierungskomponente, die tarifvertraglich nur vage präformiert und deshalb zur weiteren Konkretisierung ausdrücklich an die betrieblichen Regelungsinstanzen verwiesen ist. Damit haben die Manteltarifverträge sicherlich in einem größeren Maße als bei früheren Arbeitszeitverkürzungen gewerkschaftliche Regelungskompetenzen von der tariflichen an die betriebliche Handlungsebene abgetreten.

Vom Prinzip her entspricht dieses gestufte Regelungsverfahren durchaus der typischen Struktur und Funktionsweise des westdeutschen Systems der industriellen Beziehungen¹⁸. Ein Vorteil der Komplementarität von tariflicher und betrieblicher Regelungsebene wird darin gesehen, daß sie dem industriellen Regulationssystem eine hohe ökonomische Flexibilität verleiht. Als Kehrseite hiervon werden allerdings wegen des in der Bundesrepublik bestehenden „dualen Systems“ der Interessenvertretung, das formal scharf zwischen Tarifautonomie und Betriebsverfassung trennt¹⁹, einige Probleme bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Politik vermutet²⁰. So kann aus gewerkschaftspolitischer Sicht die betriebliche Regelungskompetenz im Vergleich zur tarifpolitischen Handlungsebene weniger effizient sein, weil die betriebliche Interessenvertretung nicht der unmittelbaren und förmlichen Kontrolle durch die Gewerkschaften unterliegt. Ferner verpflichtet das Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsräte auf den Ausgleich der Arbeitnehmerinteressen mit den „betrieblichen Erfordernissen“. Beide Momente können gerade in Phasen anhaltender Massenarbeitslosigkeit und verschärfter Konkurrenzbedingungen auf den Güter- wie Arbeitsmärkten betriebsegoistische Verhaltensweisen fördern. Als eine weitere mögliche Einschränkung kommt hinzu, daß die betrieblichen Interessenvertretungen nicht über ein so weitreichendes Druckmittel wie den Streik verfügen und deshalb, unter dem Zwang zur Einigung stehend, weitaus eher eine Unterordnung unter die Interessen des Managements akzeptieren müssen²¹.

Es liegt nun die Vermutung nahe, daß diese strukturellen Regulationsschwächen gerade bei der Umsetzung von sehr komplexen und offenen Tarifverträgen durchschlagen und damit den Erfolg der tariflichen Ergebnisse schmälern könnten. Hinweise darauf, daß die betriebliche Handlungsebene nicht zwangsläufig der tariflichen unterlegen sein muß, sondern ebenfalls Ansatzpunkte für offensives gewerkschaftliches Handeln bietet, haben die Erfahrungen des 1973 ebenfalls nach dem Streik für die Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden abgeschlossenen Lohnrahmentarifvertrags II (LRTV/II) gelehrt²². Bei diesem ebenfalls äußerst komplexen (verschiedene Regelungen zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen umfassenden) und offenen Tarifvertrag waren die Betriebsräte bei der betrieblichen Umsetzung zwar vor erhöhte Anforderungen gestellt. Aufgrund eines – nicht zuletzt auch durch den vorangegangenen Streik geförderten – hohen Politisierungsgrades und eines damit zusammenhängenden starken Engagements ist es ihnen alles in allem aber gelungen, die vermuteten Handlungsdefizite zu überspielen.

Analoge Handlungsmuster deuten sich für die Umsetzungsphase der Arbeitsverkürzung an, auch wenn hier eine systematische Fundierung noch aussteht. Erste Hinweise liefern die beschriebenen Ergebnisse über Form und Grad der Arbeitszeitdifferenzierung und -flexibilisierung. In ihnen spiegeln sich nicht allein arbeitszeitpolitische Interessen der Arbeitgeber. Der vielfach befürchtete und von den Arbeitgeberverbänden angestrebte Erdrutsch des Arbeitszeitsystems ist ausgeblieben.

Für den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer blieb eine einheitliche Arbeitszeit als standardisierte Bezugsgröße für Arbeitseinkommen und Sozialleistungen erhalten. Nach den bisherigen Erkenntnissen ist es in verschiedenen Fällen dem Engagement von Betriebsräten zuzuschreiben, wenn die Unternehmen ursprüngliche Differenzierungsabsichten wieder fallenließen, da sie neben einem aufwendigen Zeiterfassungsverfahren auch organisatorische Reibungsverluste sowie konfliktorische Auseinandersetzungen fürchten mußten.

5. Ausblick

Arbeitszeitfragen werden wohl auf absehbare Zeit kaum an gesellschaftspolitischer Brisanz verlieren. Vor allem die ungelösten Beschäftigungsprobleme legen es nahe, den zukünftigen Produktivitätszuwachs in einem stärkeren Maße als in der Phase seit Beginn der Beschäftigungskrise in verkürzter individueller Arbeitszeit weiterzugeben. Ansonsten schwinden nicht nur die ohnehin nicht überschwinglichen Hoffnungen, doch noch ein Stück Boden im Kampf gegen die Erwerbslosigkeit gutmachen zu können. Bei arbeitszeitpolitischer Abstinenz dürfte es sogar schwerfallen, die Beschäftigung auf dem derzeitigen Niveau zu stabilisieren. Trotz des arbeitszeitpolitischen Durchbruchs im letzten Jahr steht die gewerkschaftliche Politik forcierter Arbeitszeitverkürzungen vor allem aus zwei Gründen weiterhin vor hohen Hürden.

1. Angesichts mehrjähriger Einbußen bei den Realeinkommen und gleichzeitiger Einkommensausfälle vieler Haushalte infolge von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit sowie eines immer weniger funktionierenden sozialen Schutzes vor dem gesellschaftlichen Risiko Arbeitslosigkeit²³ gerät eine Politik kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzungen in zunehmende Konkurrenz zur Forderung nach Einkommensverbesserungen. Bei vergleichsweise verhaltenem Zuwachs von Produktion und Produktivität bereitet es sicherlich größere Schwierigkeiten, beiden Verteilungsdimensionen gleichzeitig zu genügen. Aus beschäftigungspolitischen Gründen sind zwar auch kleinere Schritte bei der Arbeitszeitverkürzung unverzichtbar. Da sie auf den Beschäftigungskonten nur gering zu Buche schlagen, laufen sie Gefahr, sich in der öffentlichen Meinung zu diskreditieren. Bei größeren Arbeitszeitverkürzungen stellt sich, wenn eine Politik der Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer nicht durchsetzbar ist, das Problem des Einkommens vor allem bei den Beziehern niedriger Einkommen. Einen Ausweg weist eine stärker die Einkommensstruktur verändernde Lohn- und Gehaltspolitik²⁴.
2. Ein zweites Problem beinhaltet die von den Arbeitgebern in Gang gesetzte Politik der Arbeitszeitflexibilisierung. Während in der tarifpolitischen Arena arbeitszeitpolitische Initiativen bislang von den Gewerkschaften ausgingen, haben die Arbeitgeber spätestens seit der letzten Tarifrunde ein eigenes Arbeitszeitkonzept entwickelt, das

stärker auf Produktivitäts- und Profstkriterien zugeschnitten ist, und das sie der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung als Alternative gegenüberstellen. Aus den oben dargelegten Gründen werden die Arbeitgeberverbände auf eine Neugestaltung des Arbeitszeitregimes drängen mit dem Ziel, die Betriebsnutzungszeiten auszuweiten, die Arbeits- und Betriebszeiten exakter an die jeweilige Auftrags- und Produktionslage anzupassen, bei der Arbeitszeitgestaltung die betriebliche Ebene auf Kosten der tariflichen Ebene zu stärken und in moderater Form die Arbeitszeiten für einzelne Personengruppen bzw. Einsatzbereiche zu differenzieren.

Unter diesen Vorzeichen scheint gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik vor dem Problem zu stehen, entweder erheblich mehr Kraftaufwand in die Durchsetzung weiterer Arbeitszeitverkürzungen und eine gleichzeitige Lohnstrukturänderung investieren zu müssen. Oder aber der Erfolg forcierter Arbeitszeitverkürzungen ist um den Preis von Arbeitszeitflexibilisierung zu erkaufen. Eine solche kompromißhafte Arbeitszeitpolitik würde aber humanisierungs- und familien- sowie freizeitpolitische Standards aufs Spiel setzen. In dem Maße, wie schutzrechtliche Arbeitszeitregelungen preisgegeben werden, wächst die unternehmerische Hegenomie, den zeitmäßigen Einsatz der Arbeitskraft immer stärker nach kapital-rationalen Kriterien gestalten zu können. Bei einer in dieser Weise organisierten Arbeitszeitgestaltung spielen die Zeitpräferenzen von Arbeitnehmern nur eine untergeordnete Rolle. Da sie zu Recht fürchten müssen, kürzere Arbeitszeiten auf Kosten reduzierter Möglichkeiten der souveränen Zeitnutzung und -gestaltung erkaufen zu müssen, werden die Beschäftigten kaum für eine in diese Richtung gehende Arbeitszeitpolitik zu mobilisieren sein. Es sei denn, es lassen sich gemeinsame Schnittmengen der jeweiligen Arbeitszeitpräferenzen finden, bei denen die abhängig Beschäftigten zusätzliche Freiheitsgrade gewinnen, die Arbeitszeit nach individuellen Präferenzen zu gestalten, ohne daß dadurch die Verwertungsinteressen der Kapitaleseite restringiert werden. Sicherlich sind betriebliche Konstellationen, bei denen keine der beiden Parteien aufgrund vermehrter Arbeitszeitflexibilisierung Abstriche bei ihren jeweiligen Zeitbedürfnissen hinzunehmen hat, nicht der Regelfall und dürften sich angesichts der sehr ungleichgewichtigen betrieblichen Entscheidungsstrukturen über die Arbeitszeitgestaltung auch nicht naturwüchsig durchsetzen.

Unter diesen Vorzeichen wird gewerkschaftliche Politik, wenn sie den Trend zu kürzeren Arbeitszeiten verstärken will, nicht umhin kommen, die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in eine arbeitszeitpolitische Gesamtkonzeption zu integrieren. Es geht darum, dem unternehmerischen Konzept der auslastungs- und profitorientierten Arbeitszeitflexibilisierung ein Konzept selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung gegenüberzustellen, das sich an den Lebens- und Arbeitsbedürfnissen der Arbeitnehmer orientiert.

Anmerkungen

- 1 Für die Metallindustrie ergibt sich aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen und gleichzeitigen Einkommenssteigerungen ein Zuwachs der Lohnkosten von 5,9 v. H. Dem steht eine Preissteigerung der Lebenshaltungskosten von gut 2 v. H. gegenüber, so daß angesichts einer geschätzten Produktivitätssteigerung von gut 4 v. H. kein zusätzlicher Druck auf die Lohnstückkosten entsteht.
- 2 Einen guten Überblick der verschiedenen Positionen liefert das Schwerpunktheft „Der Abschluß als Anfang“, die Mitbestimmung, Heft 9/1984
- 3 Vgl. Deeke, A., Dzielak, W., Gewerkschaftliche Interessenvertretung und Wochenarbeitszeitverkürzung, in: Soziale Welt, Heft 4/1981
- 4 Bundesverband Deutscher Arbeitgeber (BDA), Jahresbericht 1984, S. 48
- 5 BDA, Jahresbericht 1982, S. XVIII
- 6 Vgl. ebenda, S. 39
- 7 BDA, Jahresbericht 1983, S. 35
- 8 So der damalige Bundeswirtschaftsminister Otto Graf Lambsdorff, vgl. Handelsblatt, Nr. 71 vom 13. April 1983
- 9 Vgl. Schmiede, R., Schuldlich E., Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik, Opladen 1983, S. 387 f. – So dürften vielfältige, unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit durchgesetzte leistungspolitische Maßnahmen bestehende Intensivierungspotentiale weitgehend ausgeschöpft haben. Außerdem ist bei zunehmender Technisierung die Geschwindigkeit der Produktionsabläufe bei gegebenen Qualitätsstandards nicht beliebig variierbar.
- 10 Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 183 vom 10. August 1983
- 11 Hierzu ausführlich: Seifert, H., Was bringt Deregulierung für den Arbeitsmarkt – Das Beispiel des Beschäftigungsförderungsgesetzes, in: WSI-Mitteilungen 5/1985
- 12 Vgl. Handelsblatt vom 12. August 1985
- 13 Vgl. Kurz-Scherf, I., WSI-Tarifarchiv, Ergebnisse und Tendenzen der Tarifrunde 1984, in: WSI-Mitteilungen 3/1985
- 14 Um die Attraktivität der Vorruhestandsregelungen zu erhöhen, wird von gewerkschaftlicher Seite gefordert, den Zuschuß der Bundesanstalt für Arbeit aufzustocken.
- 15 Vgl. Lang, K., Neue Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie ab 1. April 1985, in: Die Mitbestimmung 6/1985, S. 220
- 16 Vgl. ebenda
- 17 Vgl. ebenda, S. 221
- 18 Vgl. Billerbeck, U., Erd, R., Jacobi, O., Schudlich, E., Korporatismus und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Frankfurt/New York 1982, S. 93
- 19 Vgl. Billerbeck, U., Deutschmann, Ch., Erd, R., Schmiede, R., Schudlich, E., Neuorientierung der Tarifpolitik?, Frankfurt/New York 1982, S. 29 ff.
- 20 Vgl. Heinze, R. G., Hinrichs, K., Offe, C., Olk, Th., Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit, in: Offe, C. (Hrsg.), „Arbeitsgesellschaft“, Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/New York 1984, S. 128 ff.
- 21 Vgl. Billerbeck, U., u. a., Neuorientierung . . . , a. a. O., S. 30
- 22 Vgl. Schauer, H., Dabrowski, H., Neumann, U., Sperling, H. J., Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen, Frankfurt/New York 1984, S. 141 ff.
- 23 Im Juli 1985 erhielten nur noch 33,4 v. H. der den Arbeitsämtern gemeldeten Arbeitslosen auch Arbeitslosengeld, während es 10 Jahre zuvor 62 v. H. waren. Demgegenüber hat sich der Anteil der Empfänger der niedriger dotierten Arbeitslosenhilfe von 10,9 v. H. auf 27,2 v. H. erhöht und 39,4 erhalten überhaupt keine Lohnersatzleistungen
- 24 Vgl. Seifert, H., Welzmüller, R., Arbeitszeitverkürzung und Verteilung, in: WSI-Mitteilungen 4/1983, S. 227 f.