

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Wolfgang Bartel

Die Kosten einer Urlaubsverlängerung in der
Metallindustrie

12. Jg./1979

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Die Kosten einer Urlaubsverlängerung in der Metallindustrie

Wolfgang Bartel*

Die Auseinandersetzung über die Kosten einer Urlaubsverlängerung zwischen der IG Metall und Gesamtmetall resultiert im wesentlichen aus Auffassungsunterschieden darüber, ob und in welcher Höhe durch eine Urlaubsverlängerung einerseits kostenmindernde „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätseffekte und andererseits neben den unmittelbaren Lohnmehrkosten zusätzlich zu berücksichtigende Folgekosten entstehen. Die in der IG-Metall-Rechnung enthaltene Unterstellung, die Hälfte der Kosten des Lohnausgleichs werde durch einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs ausgeglichen, ist willkürlich und methodisch fragwürdig. Praktische, durch die Statistik bestätigte Erfahrungen zeigen, daß im Jahr der Einführung einer Urlaubsverlängerung per Saldo kein kostenmindernder „arbeitszeitinduzierter“ Produktivitätszuwachs auftritt, sondern eher mit „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätsverlusten gerechnet werden muß. Die Kosten des Lohnausgleichs und der zusätzlichen Urlaubsvergütung fallen deshalb in voller Höhe an.

Die von der IG Metall zur Begründung ihres Standpunktes angeführten Umfrageergebnisse des Ifo-Instituts und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung liefern keinen verwertbaren Hinweis auf einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs. Die vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen, die einen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und Produktivitätsentwicklung festgestellt haben, stammen aus älterer Zeit und betreffen ausschließlich die Wochenarbeitszeit. Sie sind weder auf die heutigen Gegebenheiten noch auf eine Urlaubsverlängerung übertragbar. Kosten- und arbeitsorganisatorische Gründe sprechen gegen die Möglichkeit, den Arbeitsausfall einer Urlaubsverlängerung durch eine produktivitätssteigernde Leistungsverdichtung zu kompensieren. Dies gilt vor allem für den gewerblichen Bereich.

Sofern arbeitszeitinduzierte Produktivitätseffekte in späteren Tarifperioden wirksam werden sollten, werden diese von einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik in dem Jahr, in dem sie anfallen, automatisch berücksichtigt, da sie in die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsrate eingehen. Die Urlaubskostenrechnung der IG Metall hat zur Folge, daß der gleiche Produktivitätszuwachs doppelt verteilt wird.

Eine Berechnung der Kosten einer Urlaubsverlängerung muß dem Verursacherprinzip entsprechend sämtliche hierdurch verursachten betrieblichen Kostensteigerungen einbeziehen. Durch eine Urlaubsverlängerung fallen neben den unmittelbaren Lohnmehrkosten je nach Reaktion der Unternehmen Folgekosten an durch verminderte Kapazitätsauslastung, für vermehrte Überstunden, für zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen und/oder für die Einstellung neuer Mitarbeiter.

Jeder zusätzliche Urlaubstag erhöht in der Metallindustrie die Personalkosten je Arbeitsstunde um knapp 0,7%. Hinzu kommen Folgekosten in Höhe von 0,1 bis 0,3% bezogen auf die Personalkosten je Arbeitsstunde. Die Gesamtkosten der Anfang dieses Jahres getroffenen Urlaubsvereinbarung, die eine stufenweise Verlängerung des Jahresurlaubs um durchschnittlich 4,5 Tage vorsieht, betragen 3,3 bis 4,2%.

Gliederung

1. Vorbemerkung
2. Die Kosten des Lohnausgleichs
3. Gibt es einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs?
 - 3.1 Zum Standpunkt der IG Metall
 - 3.2 Wissenschaftliche Untersuchungen
 - 3.3 Zum Leistungsverdichtungs-Argument
 - 3.4 Was gegen einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs spricht
 - 3.5 Ein anderes Thema: Konjunkturelle Produktivitätsschwankungen
4. Zur Berücksichtigung eines „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätseffektes in der Urlaubskostenrechnung der IG Metall
 - 4.1 Verteilungspolitische Bedenken
 - 4.2 Methodische Bedenken
5. Die Folgekosten
6. Abschließende Schlußfolgerungen

1. Vorbemerkung

In den diesjährigen Tarif Verhandlungen ist für die Metallindustrie eine stufenweise Verlängerung des Jahresurlaubs auf „6 Wochen für alle“ vereinbart worden. Der Vertrag läuft bis Ende 1985. Im Durchschnitt bedeutet dies 4,5 Tage mehr Urlaub für die Arbeitnehmer der Metallindustrie. Strittig geblieben ist zwischen den beteiligten Tarifvertragsparteien die Höhe der Mehrbelastung, die den Unternehmen aus dieser Vereinbarung entsteht. Die IG Metall beziffert die Kosten der Urlaubsverlängerung mit nur 1,9%, wobei sie von Mehrkosten pro Urlaubstag in Höhe von 0,42% ausgeht. Nach den Berechnungen von Gesamtmetall führen allein der Lohnausgleich und die zusätzliche Urlaubsvergütung für die vereinbarte Urlaubsverlängerung zu einem Anstieg der Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde um 3%. Hinzu kommen Folgekosten durch verminderte Kapazitätsauslastung, vermehrte Überstunden und/oder Neueinstellungen, die je nach Anpassungsreaktion der Unternehmen, bezogen auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde, 0,3 bis 1,2% betragen

Der Streit über die kostenmäßigen Auswirkungen einer Urlaubsverlängerung ist keineswegs neu. Auch in früheren Tarifrunden hat es hierzu zwischen der IG Metall und Gesamtmetall unterschiedliche Auffassungen gegeben¹⁾. Die unterschiedlichen Berechnungsergebnisse resultieren damals wie heute im wesentlichen aus den Auffassungsunterschieden

* Wolfgang Bartel ist Referent für Wirtschafts- und Arbeitsmarktfragen im Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Vgl. Handelsblatt vom 2. 12. 1975, 3. 12. 1975 und 22. 12. 1975.

darüber, ob und in welcher Höhe im Jahr ihrer Einführung durch eine Urlaubsverlängerung

- ein autonomer, sonst nicht entstehender Produktivitätszuwachs bewirkt wird, mit dem ein Teil der Kostensteigerungen aufgefangen werden kann
- Folgekosten entstehen, die in der Lohnpolitik berücksichtigt werden müssen.

Strittig ist darüber hinaus die Frage, wann und wie möglicherweise in späteren Jahren wirksam werdende „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätseffekte in der Tarifpolitik berücksichtigt werden sollten.

2. Die Kosten des Lohnausgleichs

Jede Urlaubsverlängerung mit voller Lohnfortzahlung (Lohnausgleich) führt zu einem Anstieg der Personalkosten je Arbeitsstunde, weil einem gleichbleibenden Personalaufwand ein vermindertes Arbeitsvolumen gegenübersteht. Jeder Tag Mehrurlaub vermindert in der Metallindustrie die Zahl der durchschnittlich pro Jahr geleisteten Arbeitstage von 205²⁾ auf 204 und führt damit in der Metallindustrie zu einem Ausfall an Arbeitsvolumen von knapp 0,5%. Die Lohnfortzahlung steigert die Personalkosten je Arbeitsstunde in entsprechendem Umfang. Darüber hinaus muß in der Metallindustrie für jeden Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50% eines durchschnittlichen Tagesverdienstes gezahlt werden. Jeder zusätzliche Urlaubstag erhöht dadurch den jährlichen Personalaufwand und damit die Personalkosten je Arbeitsstunde um knapp 0,2%. Insoweit kann der Rechnung der IG Metall gefolgt und deshalb auf eine erneute Darstellung des Rechenweges verzichtet werden. Die bei den Ausgangsdaten beider Rechnungen festzustellenden Abweichungen sind für die praktische Tarifpolitik ohne Bedeutung, da diese im Ergebnis lediglich in der zweiten Stelle hinter dem Komma zutage treten.

Dagegen ist die in der IG-Metall-Rechnung enthaltene Unterstellung, die Hälfte der Kosten des Lohnausgleichs werde durch einen mit der Urlaubsverlängerung verbundenen zusätzlichen Produktivitätsanstieg ausgeglichen, willkürlich und methodisch fragwürdig. Eine solche Folgewirkung konnte bisher weder durch wissenschaftliche Untersuchungen noch durch praktische Erfahrungen festgestellt werden. Viele Indizien sprechen vielmehr dagegen.

3. Gibt es einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktionszuwachs?

3.1 Zum Standpunkt der IG Metall

Die IG Metall begründet die in ihrer Rechnung enthaltene Annahme einer „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätssteigerung mit einer durch die Urlaubsverlängerung bewirkten „erhöhten Leistungsverdichtung“, d. h. konkret mit einer höheren Arbeitsleistung je Stunde, während der verbleibenden Arbeitstage³⁾. Diese Annahme werde, so die IG Metall, gestützt durch Umfrageergebnisse des Ifo-Instituts⁴⁾ und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁵⁾. Keine der beiden angeführten Umfrageergebnisse liefert jedoch verwertbare Hinweise auf eine „erhöhte Leistungsverdichtung“

oder einen durch eine Urlaubsverlängerung auf andere Weise verursachten zusätzlichen Produktivitätseffekt. Ifo hatte den Industrieunternehmen 1977 die folgende Frage vorgelegt:

„Angenommen, es käme in der Tarifrunde 1978 oder 1979 anstelle einer entsprechenden Barlohnerrhöhung zu einer Verlängerung des tariflichen Jahresurlaubs um 3-4 Tage. Mit welchen betrieblichen Maßnahmen würden Sie auf die so ausfallenden Arbeitsstunden vorrangig reagieren?“

Vorgegeben waren 10 Antwortmöglichkeiten. Knapp 60% der Unternehmen haben geantwortet, daß sie vorrangig mit Rationalisierungsmaßnahmen reagieren würden. Dieses Ergebnis läßt völlig offen

- ob es sich hierbei um zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen handeln wird oder ohnehin geplante Maßnahmen nur eine andere Zielrichtung erhalten
- ob durch eventuelle zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen überhaupt ein autonomer Produktivitätseffekt entsteht, wie hoch dieser sein wird und wann er anfällt.

Es bleibt somit ungeklärt

- ob und ggf. inwieweit der Produktivitätszuwachs im Vergleich zu einer wirtschaftlichen Entwicklung ohne Urlaubsverlängerung signifikant höher ausfällt oder nicht.

Die als weiterer „Beweis“ angeführte Ifo/IAB-Umfrage aus dem Jahr 1976 hatte folgende Fragestellung:

„Angenommen es käme zu einer Arbeitszeitverkürzung um etwa 5 % (durch Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch mehr Urlaub) und es würden per Saldo keine höheren Lohnkosten anfallen, um wieviel Prozent würden Sie dann Ihre Beschäftigtenzahl erhöhen, um die ausgefallenen Arbeitsstunden oder -tage auszugleichen?“

Ergebnis: Etwa die Hälfte der Unternehmen würde versuchen, den Arbeitsausfall durch Neueinstellungen auszugleichen. Es kann für das hier zu behandelnde Problem dahingestellt bleiben, welche Schlußfolgerungen aus diesem Ergebnis bezüglich der Arbeitsmarktwirkungen einer Urlaubsverlängerung gezogen werden können. Hier ist allein die Frage von Bedeutung, ob dieses Ergebnis einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs beweist.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und Produktivität war bei dieser Umfrage weder in der Fragestellung angesprochen, noch kann aus dem Ergebnis durch Umkehrschluß gefolgert werden, daß die andere Hälfte der Unternehmen den Arbeitsausfall durch Produktivitätssteigerungen ausgleichen würde. Ebenso denkbar sind die Hinnahme eines Produktionsausfalls, vermehrte Überstunden oder ein Ausgleich durch Rationalisierungsinvestitionen. Im letzteren Fall bleibt wiederum offen, ob es sich hierbei um zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen handeln wird oder ohnehin geplante Maßnahmen nur eine andere Zielrichtung erhalten, ob durch eventuelle zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen ein autonomer Produktivitätseffekt eintritt, wie hoch er sein wird und wann er anfällt.

3.2 Wissenschaftliche Untersuchungen

Die vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen, die einen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzungen und Produktivitätsentwicklung festgestellt haben, stammen aus älterer Zeit und betreffen ausschließlich die Wochenarbeitszeit. Sie sind weder auf die heutigen Gegebenheiten noch auf eine Urlaubsverlängerung übertragbar. Überwiegend wird jedoch die Erzielung eines „autonomen Produktivitätseff-

²⁾ 365 Kalendertage, abzüglich Samstage (52), Sonntage (52), Feiertage (10), Urlaub (21-27/0 26), Krankentage (18 = 7 % Krankenstand), Betriebsversammlungen (1), sonstige tarifliche Freistellungen (1).

³⁾ Vgl. Pitz, K., Berechnung der Urlaubskosten, in: Der Gewerkschafter 1/79, S.39.

⁴⁾ Nerb, G., Verminderung des Arbeitskräfteangebots als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit, in: Ifo-Schnelldienst 26/77, S. 10ff.

⁵⁾ Nerb, G., L. Reyher, E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: MittAB 2/77, S.291ff.

fekts“ durch eine Arbeitszeitverkürzung skeptisch eingeschätzt. So schätzte schon 1966 die französische Commission de la Main d'Oeuvre⁶⁾ bei einem Ausgangsniveau von 45 bis 46 Wochenstunden den Leistungseffekt einer weiteren Arbeitszeitverkürzung auf nur 20-25%. Hierauf stützte die IG Metall die in ihren früheren Urlaubskostenberechnungen enthaltene Annahme einer 20%igen Produktivitätssteigerung⁷⁾. Külp/Mueller⁸⁾ weisen darauf hin, daß das Ausmaß des Leistungseffektes einer Arbeitszeitverkürzung u. a. durch das Arbeitszeitzniveau determiniert wird, das vor der Arbeitszeitverkürzung realisiert war, wobei der Leistungszuwachs um so geringer wird, je niedriger die Arbeitszeit schon vor der neuerlichen Verkürzung liegt⁹⁾. Sie belegen dies in einer „Zusammenstellung von arbeitswissenschaftlichen Untersuchungsergebnissen über den Zusammenhang von Arbeitszeit und Leistung in der Industrie“¹⁰⁾.

Külp/Mueller erscheint es daher fraglich, „ob bei einer Verminderung der derzeitigen Arbeitszeit bedeutende Wachstumsreserven freigesetzt werden können“¹¹⁾. Eine englische Untersuchung von Miles und Angles stützt die Vermutung, daß eine Verringerung der Arbeitszeit von einem bestimmten Arbeitszeitzniveau an das Produktionsergebnis je Stunde nicht mehr erhöht. Das Unterschreiten der 40-Stunden-Woche führte in dem untersuchten Fall sogar zu einer Reduzierung der Stundenleistung¹²⁾. Schon 1962 wird in einer Untersuchung der Sozialforschungsstelle Dortmund zusammenfassend festgestellt, daß künftige Arbeitszeitverkürzungen nur eine begrenzte leistungssteigernde Wirkung haben werden, da „die Grenze der Leistungsfähigkeit erreicht und vielfach bereits überschritten wird“¹³⁾.

Bei einer Bewertung der Produktivitätseffekte früherer Wochenarbeitszeitverkürzungen darf auch nicht übersehen werden, daß mit dem Übergang von der 48- auf die 45-Stunden-Woche in der Mehrzahl der Unternehmen eine Neuordnung der Arbeitszeitregelung verbunden war, durch die der Samstag arbeitsfrei wurde. Da der Samstag eine geringere Produktivität aufwies als die übrigen Arbeitstage, mußte die damalige Arbeitszeitverkürzung allein deshalb zu einem Anstieg der Durchschnittsproduktivität führen.

3.3 Zum Leistungsverdichtungs-Argument

Gegen die Möglichkeit einer weiteren Leistungsverdichtung spricht heute generell der Tatbestand, daß die Unternehmen angesichts des beträchtlichen Kostendrucks, dem sie seit Anfang der 70er Jahre ausgesetzt sind, inzwischen alle sich bietenden Möglichkeiten verfeinerter Arbeitsmethoden und Organisationen weitgehend genutzt haben dürften, um so den Kostendruck zu mildern. Nennenswerte Produktivitätsfortschritte lassen sich deshalb heute fast nur noch über den Weg der Kapitalintensivierung erzielen.

Auch arbeitsorganisatorische Gründe sprechen gegen die

Möglichkeit einer weiteren Leistungsverdichtung. In der Metallindustrie sind rund 50% der gewerblichen Arbeitnehmer Facharbeiter, die in der Regel in Einzel- und Kleinserienfertigungen hochwertige Werkstücke bearbeiten, komplizierte Anlagen montieren, schwierige Reparaturarbeiten ausführen, teure Maschinen bedienen oder bestimmte Produktionsabläufe überwachen. Diese Aufgaben erfordern wegen des erheblichen Schwierigkeitsgrades und der hohen Produkt- und Maschinenwerte, um die es hierbei in der Regel geht, neben der fachlichen Qualifikation eine besondere Sorgfalt (Präzisionsarbeiten) und Verantwortung. Die Kostenersparnis einer erhöhten, die Sorgfalt und Verantwortungsfähigkeit jedoch beeinträchtigenden Leistungsverdichtung stünde, soweit diese überhaupt möglich wäre, in keinem Verhältnis zu den Schadensrisiken durch Bearbeitungs- oder Bedienungsfehler, die sich daraus zwangsläufig ergeben müssen.

Schließlich dürfte die Anordnung einer höheren Stundenleistung ohne entsprechende Lohnanreize ohnehin kaum durchführbar sein. Soweit bei den im Produktionsbereich dominierenden Akkord- und Prämienlöhnern eine Leistungsverdichtung durch höhere Arbeitsintensität möglich ist, führt diese aufgrund der in der Metallindustrie tariflich vereinbarten Leistungsentlohnungssysteme automatisch zu einem entsprechenden Mehrverdienst. Ein auf diese Weise bereits verteilter Produktivitätszuwachs würde bei einer nochmaligen Berücksichtigung in einer Urlaubskostenberechnung quasi doppelt verteilt werden.

Auch die These, der Arbeitsausfall einer Urlaubsverlängerung könne in den Verwaltungsabteilungen der Unternehmen durch höhere Leistung ausgeglichen werden, ist keineswegs unbestritten. So vertritt die Deutsche Angestelltengewerkschaft¹⁴⁾ in ihrer Stellungnahme zum Jahreswirtschaftsbericht 1979 der Bundesregierung die Auffassung, „daß bei verlängertem Urlaub die ausfallende Arbeit nur bedingt durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen werden kann“. Aber auch unabhängig von der Einschätzung, ob und in welchem Umfang im Angestelltenbereich Produktivitätsreserven vorhanden sind, führt eine Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich auch nur dann zu einem Anstieg der Arbeitsproduktivität eines Unternehmens bzw. einer Branche, wenn der durch eine Urlaubsverlängerung im gewerblichen Bereich entstehende Produktionsausfall wenigstens teilweise ausgeglichen werden kann. Auf welche Weise dieser Ausgleich erfolgt, ist dabei unerheblich. Ist dies nicht möglich, entsteht keine zusätzliche Produktivität, auch wenn die Angestellten eine höhere Leistung (je Stunde) erbringen.

Dieser Zusammenhang wird aus der Produktivitätsformel

$$L = \frac{P}{A_p + A_v}$$

ersichtlich, in der die Arbeitsproduktivität (L) eines Unternehmens definiert ist als das mengenmäßige Produktionsergebnis (P) bezogen auf die Summe der geleisteten Arbeitsstunden aller Beschäftigten. Die Summe aller Beschäftigtenstunden ergibt sich durch Addition der in den Produktionsabteilungen geleisteten Arbeiterstunden (A_p) und der in den Verwaltungsabteilungen geleisteten Angestelltenstunden (A_v).

Im Extremfall bleibt L trotz einer den Arbeitsausfall voll kompensierenden Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich unverändert, wenn sich P, A_p und A_v einheitlich im Umfang der Urlaubsverlängerung verringern. Andererseits kann eine den Arbeitsausfall voll kompensierende Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich äußerstenfalls in dem ge-

⁶⁾ Vgl. Rapport Général de la Commission de la Main d'Oeuvre, März 1966, S. 380. Zitiert nach Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung, Wien 1969, S.29.

⁷⁾ Vgl. Handelsblatt v. 20./21. 12. 1975.

⁸⁾ Vgl. Külp, B., R. Mueller, Alternative Verwendungsmöglichkeiten wachsender Freizeit, Göttingen 1973.

⁹⁾ Vgl. Külp, B., R. Müller, a.a.O., S.95.

¹⁰⁾ Vgl. Külp, B., R. Müller, a.a.O., S.96ff.

¹¹⁾ Vgl. Külp, B., R. Mueller, a.a.O., S.95.

¹²⁾ Vgl. ebenda Fußnote 57^a, S.95.

¹³⁾ Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Arbeitszeit und Produktivität, Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher Forschungsinstitute. Band 3, Berlin, 1962, S. 133, zitiert nach Külp, B., R. Mueller, a.a.O., S.99.

¹⁴⁾ Vgl. Deutsche Angestelltengewerkschaft, Zum Jahreswirtschaftsbericht 1979 der Bundesregierung, in: „Wirtschaft und Konjunktur, Informationen für DAG-Funktionäre, Januar 1979, S.13.

genteiligen Extremfall eines konstanten P mit dem vollen Gewicht des Angestelltenanteils, der in der Metallindustrie bei ca. 30% liegt, auf die Gesamtproduktivität L durchschlagen. In einer realitätsbezogenen Betrachtung muß jedoch eine den Arbeitsausfall nur teilweise kompensierende Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich und ein nur teilweiser Ausgleich des Produktionsausfalls unterstellt werden. Unter diesen Umständen kann von einer Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich nur ein geringer Einfluß auf die Gesamtproduktivität erwartet werden.

3.4 Was gegen einen „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachs spricht

Alle Hinweise, die gegen einen durch mehr Urlaub verursachten zusätzlichen Produktivitätseffekt sprechen, sind von der IG Metall bisher unbeachtet geblieben:

- Während der Urlaubszeit treten nach allen Erfahrungen häufiger als sonst Störungen im Betriebsablauf auf, die zu Produktivitätsverlusten führen. Oftmals kann der Betriebsablauf nur notdürftig durch Improvisation und Urlaubsvertretungen aufrechterhalten werden. Bei der Lösung plötzlich auftretender Störungen, Spezialfragen und Probleme der verschiedensten Art ist der „richtige Mann“ während der Urlaubszeit nicht immer zur Stelle. Wegen urlaubsbedingter Abwesenheit fehlt es häufig an der notwendigen Anleitung und Überwachung. Dies führt zu erhöhten Ausfallzeiten und höherem Ausschuß. Die Liste derartiger Beispiele aus der betrieblichen Praxis ließe sich beliebig erweitern.

- Der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Index je Beschäftigtenstunde für das Investitionsgüter produzierende Gewerbe, deren fachliche Abgrenzung weitgehend mit der metallverarbeitenden Industrie identisch ist, bestätigt, daß die Produktivität in den Haupturlaubsmonaten Juli und August deutlich niedriger liegt als in den übrigen Monaten des Jahres. Auch hat sich dieser Produktivitätsabfall mit zunehmender Urlaubsdauer trendmäßig vergrößert.

Hieraus kann nur die Schlußfolgerung gezogen werden, daß eine Verlängerung des Urlaubs die Zeit mit niedrigerer Produktivität verlängert.

- Es läßt sich in der Zeit von 1968-1978, in der die Arbeitszeit durch eine Verlängerung des Urlaubs um insgesamt 7 Arbeitstage verkürzt wurde, für diejenigen Jahre, in denen diese Urlaubsverlängerung durchgeführt wurde, kein größerer Produktivitätszuwachs nachweisen als für die Jahre ohne eine Urlaubsverlängerung.

Die teilweise erheblichen Schwankungen von Jahr zu Jahr unterstreichen vielmehr, daß die Höhe des Produktivitätszuwachses vor allem abhängt von den jeweiligen konjunkturellen Gegebenheiten und vom Umfang der Investitionstätigkeit.

¹⁵⁾ Ob derartige Produktivitätszuwächse in der Metallindustrie in der gegenwärtigen Situation überhaupt entstehen können, ist zweifelhaft. Die vom Ifo-Institut im Januar ds. Js. erfragten Personalplanungen der Unternehmen (regelmäßige Sonderumfrage im Rahmen des Ifo-Konjunkturtests, Erhebungsmonate Januar, Mai, September), nach denen für das 1. Halbjahr 1979 eine steigende Beschäftigtenzahl erwartet werden kann, lassen eher vermuten, daß der Metallindustrie keine nennenswerten Personalreserven mehr zur Verfügung gestanden haben, die über den Weg einer höheren Arbeitsproduktivität den Arbeitsausfall der vereinbarten Urlaubsverlängerung hätten ausgleichen können. Einige Bereiche, wie der Fahrzeugbau und Teile der Elektroindustrie, produzierten schon 1978 an der Grenze ihrer Kapazitäten. Auch können bei Hilfskräften z.T. noch vorhandene Produktivitätsreserven nicht genutzt werden, weil dies eine Zunahme des Arbeitsvolumens bei den mit ihnen zusammenwirkenden Fachkräften voraussetzt. Dies ist aber wegen des Fachkräftemangels kaum mehr möglich. Hinzu kommt, daß die Herabsetzung des Auslastungsgrades vielfach durch Stilllegung eines Teils der Produktionsanlagen erfolgte. Da von den Stilllegungen jedoch in erster Linie die älteren und leistungsschwächeren Anlagen betroffen waren, wodurch partielle Produktivitätsvorteile entstanden, müssen im Fall einer Wiederinbetriebnahme dieser Anlagen entsprechende Produktivitätsverluste erwartet werden.

¹⁶⁾ Vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, Aktuelle Probleme der Beschäftigungspolitik, in: Bulletin der Bundesregierung, Nr. 120 vom 29. 11. 1977, S. 1112.

Tabelle 1: Urlaub und Produktivität in der Metallindustrie

| Jahr | monatsdurchschnittliches Produktivitätsniveau ¹⁾ | | Rückgang (in %) der Produktivität im Juli/August | |
|------|---|------------------|--|----------------------------------|
| | Urlaubsmonate Juli/August Index JD 1970 = 100 | übrige 10 Monate | im jeweiligen Jahr | gleitender 3 Jahres-durchschnitt |
| 1970 | 95,2 | 100,8 | - 5,5 | - 4,8 |
| 1971 | 98,7 | 103,6 | - 4,7 | - 5,2 |
| 1972 | 104,3 | 110,2 | - 5,4 | - 5,7 |
| 1973 | 108,5 | 116,7 | - 7,0 | - 5,7 |
| 1974 | 112,2 | 117,8 | - 4,8 | - 6,1 |
| 1975 | 117,1 | 125,3 | - 6,5 | - 6,6 |
| 1976 | 123,6 | 135,0 | - 8,4 | - 7,4 |
| 1977 | 132,4 | 142,7 | - 7,4 | - 7,6 |
| 1978 | 135,5 | 145,5 | - 6,9 | |

¹⁾ Nettoproduktion je Beschäftigtenstunde im Investitionsgüter produzierenden Gewerbe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Fachserie 4, Reihe 2.1, Indizes der Produktion und der Arbeitsproduktivität, Produktion ausgewählter Erzeugnisse im produzierenden Gewerbe.

Tabelle 2: Produktivitätsentwicklung in der Metallindustrie in den Jahren mit und ohne Urlaubsverlängerung

| Produktivitätsanstieg ¹⁾ (%) | |
|---|-----------------------------------|
| in Jahren ohne Urlaubsverlängerung | in Jahren mit Urlaubsverlängerung |
| 1968: +3,2 | 1970: +3,3 |
| 1969: +8,2 | 1971: +3,0 |
| 1973: +5,7 | 1972: +6,8 |
| 1975: +5,4 | 1974: +1,6 |
| 1976: +6,4 | 1977: +5,8 |
| 1978: +1,9 | |
| Ø: +5,1 | Ø: +4,1 |

¹⁾ Nettoproduktion je Beschäftigtenstunde im Investitionsgüter produzierenden Gewerbe. Quelle: Statistisches Bundesamt, a.a.O.

- Soweit eine Urlaubsverlängerung Beschäftigungseffekte nach sich zieht, entstehen „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätseinbußen, weil neu eingestellte Mitarbeiter in der Regel ihr normales Leistungsniveau erst nach einer mehr oder weniger langen Einarbeitungszeit erreichen.

3.5 Ein anderes Thema: Konjunkturelle Produktivitätsschwankungen

Verbreitet ist die Auffassung, in der gegenwärtigen konjunkturellen Situation könne der durch die Verlängerung des Urlaubs drohende Produktionsausfall durch eine bessere Auslastung (an den verbleibenden Arbeitstagen) der zur Zeit unterbeschäftigten Produktionsanlagen ausgeglichen werden¹⁵⁾.

Diese Auffassung wurde u. a. auch vom wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft vertreten¹⁶⁾. Die IG Metall hat sich diese Argumentation allerdings nicht zu eigen gemacht.

Auch sie hat offenbar erkannt, daß eine Produktivitätssteigerung dieser Art keine „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätszunahme im Sinne des hier zu behandelnden Problems ist,

sondern daß es sich um konjunkturelle Produktivitätseffekte handelt, die durch die Urlaubsverlängerung lediglich eine zeitliche Verschiebung erfahren würden.

Ihre Entstehung setzt voraus, daß potentielle Produktivitätszuwächse zuvor nicht realisiert worden sind. Dies ist eine typische Entwicklung in konjunkturellen Abschwungphasen. Die Auflösung solcher Produktivitätsreserven erfolgt normalerweise in der Anfangsphase des nachfolgenden Aufschwungs¹⁷⁾, was entsprechend überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen zur Folge hat. Wird dieser Produktivitätseffekt durch eine Urlaubsverlängerung (vorzeitig) ausgelöst, entsteht jedoch kein zusätzlicher Produktivitätszuwachs, sondern es ergibt sich lediglich eine zeitliche Verschiebung in der Nutzung aufgestauter Produktivitätsreserven.

4. Zur Berücksichtigung eines „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätseffektes in der Urlaubskostenberechnung der IG Metall

4.1 Verteilungspolitische Bedenken

Da von einer Urlaubsverlängerung autonome Produktivitätseffekte im Jahr der Urlaubsverlängerung nicht zu erwarten sind, sondern eher Produktivitätsverluste durch die Verlängerung des Urlaubs eintreten, besteht auch kein Anlaß für die Einbeziehung eines „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätszuwachses in eine Urlaubskostenberechnung. Sicherlich werden durch die in der Metallindustrie getroffene Urlaubsvereinbarung zusätzliche Rationalisierungsinvestitionen ausgelöst. Ehe derartige Investitionen betriebsbereit sind, vergeht für Planung, Bestellung und Fertigung der Anlagen in der Regel mindestens 1 Jahr. Hierdurch möglicherweise entstehende Produktivitätseffekte werden deswegen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr 1979 wirksam werden. Es bleibt die Frage, wann und wie derartige verzögert wirksam werdende Produktivitätseffekte in der Tarifpolitik berücksichtigt werden sollten. Dies führt zu einem weiteren kritischen Einwand gegen die Urlaubskostenberechnung der IG Metall. Die IG Metall vertritt die Auffassung, daß „nach dem Verursachungsprinzip . . . der Produktivitätseffekt einer Urlaubsverlängerung dem Jahr zuzurechnen (ist), in dem der zusätzliche Urlaub fällig wird“¹⁸⁾. Eine so handelnde Tarifpolitik würde einen Produktivitätszuwachs, der – wenn überhaupt – erst in einer späteren Tarifperiode entsteht, vor seiner Entstehung an die Arbeitnehmer verteilen und damit einen zusätzlichen Kostenschub auslösen mit den entsprechenden negativen Auswirkungen auf Preise und Beschäftigung.

Die IG Metall muß sich entgegenhalten lassen, daß sie damit, gewollt oder ungewollt, ein und denselben Produktivitätseffekt für die Arbeitnehmer zweimal beansprucht: einmal im Jahr der Urlaubsverlängerung durch Absetzen von den Kosten der Urlaubsverlängerung und noch einmal im Jahr seines möglichen Eintritts, denn dann findet er – sollte er eine signifikante Größe haben – automatisch Eingang in die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsrate, die von der IG Metall stets voll für Lohnerhöhungen der entsprechenden Periode zugrunde gelegt wird¹⁹⁾.

Der Gefahr einer solchen Doppelverteilung kann die Tarifpolitik dadurch entgehen, daß sie auf eine gesonderte Berücksichtigung derartiger Produktivitätseffekte in einer Urlaubskostenberechnung verzichtet und eine „periodengerechte“ Zurechnung vornimmt. Sofern tatsächlich aus der vereinbarten Urlaubsverlängerung in den Jahren nach 1979 „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätseffekte anfallen, ist deren tarifliche Berücksichtigung periodengerecht durch eine sich am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs orientierende Tarifpolitik gewährleistet. Da die in der Metallindustrie vereinbarten Urlaubsverlängerungen bekannt sind, kann davon ausgegangen werden, daß eventuelle Produktivitätseffekte auch Eingang finden in die gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsprognosen des Sachverständigenrates und anderer Institutionen. Daraus folgt umgekehrt: Da alle Produktivitätssteigerungen in die Prognosen eingehen – und zwar unabhängig von der Ursache ihrer Entstehung – und damit zur Bezugsgröße für tarifpolitische Entscheidungen werden, können nicht Teile der Produktivitätssteigerung noch einmal gegen die Kosten einer Urlaubsverlängerung verrechnet werden.

4.2 Methodische Bedenken

Die Urlaubskostenberechnung der IG Metall stellt in methodischer Hinsicht durch die Einbeziehung eines Produktivitätszuwachses die Berechnung des durch eine Urlaubsverlängerung verursachten Anstiegs der Personalkosten je Produkteinheit dar. Schon allein der tarifpolitischen Klarheit wegen empfiehlt es sich jedoch, für die Berechnung der Urlaubskosten eine Bezugsbasis zu wählen, die den Vergleich und die Addition der Kosten einer Urlaubsverlängerung mit den Kosten einer Erhöhung der Stundenlöhne und Gehälter erlaubt. Nur so können Tarifabschlüsse verschiedener Jahre oder Wirtschaftszweige miteinander verglichen werden. Eine solche Bezugsbasis sind die Personalkosten je Arbeitsstunde. Auf diese Kostenkennzahl bleiben Veränderungen der Arbeitsproduktivität jedoch definitionsgemäß ohne Auswirkungen. Diese haben allein Einfluß auf die Personalkosten je

$$\frac{\text{Personalkosten je Arbeitsstunde}}{\text{Produktion je Arbeitsstunde (Produktivität)}} = \frac{\text{Personalkosten}}{\text{je Produkteinheit}}$$

Die IG Metall muß sich den Vorwurf gefallen lassen, ihre Bezugsbasis in den bisherigen Darstellungen ihrer Urlaubskostenberechnung nicht hinreichend deutlich gemacht zu haben²⁰⁾. Sie hat vielmehr auch in den Tarifverhandlungen dieses Jahres durch die Zusammenfassung der nach ihrer Formel berechneten Kosten ihrer Urlaubsförderung mit dem Prozentsatz ihrer Lohnforderung zu einem Gesamtforderungsvolumen den Eindruck erweckt, als handle es sich hierbei um vergleichbare Größen. Auf diese Weise wurden von der IG Metall die Auswirkungen ihres diesjährigen Forderungspaketes, in dem eine Urlaubsverlängerung um durchschnittlich 4,5 Tage enthalten war, auf die Personalkosten je Arbeitsstunde um rund 1 Prozentpunkt zu niedrig ausgewiesen.

5. Die Folgekosten einer Urlaubsverlängerung

Eine Berechnung der Kosten einer Urlaubsverlängerung kann jedoch nicht auf die Berechnung der Veränderung der Personalkosten je Arbeitsstunde beschränkt bleiben. Sie muß vielmehr, dem Verursacherprinzip entsprechend, sämtliche hierdurch verursachten betrieblichen Kostensteigerungen einbeziehen. Maßstab der Kostenbelastung ist dabei für Gesamtmetall die durch die Urlaubsverlängerung verursachte Veränderung der jeweiligen Faktorkosten je eingesetzte Faktor-

¹⁷⁾ Zur Entwicklung der „unsichtbaren“ Arbeitsreserven in der Metallindustrie in den Konjunkturzeiträumen 1966-1968 sowie 1974-1976 und deren Berechnung: Vgl. Gesamtmetall, Geschäftsbericht 1975-1976, S. 32ff.

¹⁸⁾ Schmidt, W., Gesamtmetall contra IG Metall, in: Der Gewerkschafter 1/79, S.37.

¹⁹⁾ Der voraussichtliche gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs gehört zu den erklärten Eckdaten der IG Metall für die wirtschaftliche Begründung ihrer Forderungen. Vgl. Kuda, R., Prognosen und die Politik der Gewerkschaften, in: Der Gewerkschafter 1/79, S.41.

²⁰⁾ Vgl. Pitz, K., a.a.O.

stunde (Arbeitsstunde, Maschinenstunde). Um die einzelnen Kostenpositionen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gesamtkosten miteinander vergleichen und zu einer Gesamtbelastung zusammenfügen zu können, ist es jedoch erforderlich, sämtliche Kostenpositionen auf eine einheitliche Basis zu beziehen. Dabei ist es im Prinzip gleichgültig, welche Kostenposition zur gemeinsamen Basis erhoben wird. Im Zusammenhang mit der Tarifpolitik ist es allerdings zweckmäßig, als gemeinsame Basis die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde zu wählen, da – wie schon erwähnt – auf diese Weise die Gesamtkosten einer Urlaubsverlängerung unmittelbar mit den Kosten einer Erhöhung der Stundenlöhne und Gehälter verglichen und addiert werden können.

Bei einer Urlaubsverlängerung fallen neben den Kosten der Lohnfortzahlung und der zusätzlichen Urlaubsvergütung je nach Reaktion der Unternehmen Folgekosten an

- entweder (a) durch verminderte Kapazitätsauslastung
und/oder (b) für vermehrte Überstunden
(c) für zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen
(d) für die Einstellung neuer Mitarbeiter.

Theoretisch sind vier verschiedene Anpassungsreaktionen der Unternehmen mit Auswirkungen auf die Kosten je geleistete Arbeitsstunde denkbar

(1) Die Kürzung des Arbeitsvolumens wird von den Unternehmen hingenommen.

In diesem Fall entstehen Folgekosten durch verminderte Kapazitätsauslastung. Die Kapital- und sonstigen Fixkosten müssen ebenso wie die Personalaufwendungen auf die durch die Urlaubsverlängerung verminderte Stundenzahl umgelegt werden. Bei einer Ausgangssituation von durchschnittlich 205 geleisteten Arbeitstagen pro Jahr steigen die Kapital- und sonstigen Fixkosten je geleistete Maschinenstunde pro zusätzlichem Urlaubstag ebenfalls um knapp 0,5%. Dies sind, bezogen auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde, knapp 0,2%, da das Verhältnis von Kapital- und sonstigen Fixkosten zu Personalkosten in der Metallindustrie ca. 1:3 beträgt.

(2) Die Kürzung des Arbeitsvolumens wird durch vermehrte Überstundentätigkeit ausgeglichen.

In diesem Fall müssen die anfallenden Überstundenzuschläge berücksichtigt werden. Um den Arbeitsausfall eines zusätzlichen Urlaubstages auszugleichen, ist 1 Mehrarbeitstag erforderlich. Da für die Mehrarbeitsstunden ein mindestens 25 %iger Zuschlag²¹⁾ gezahlt werden muß, ergibt sich aus dem Mehrarbeitszuschlag pro Jahr ein Mehrverdienst in Höhe eines Viertel Tagesverdienstes. Bei durchschnittlich 21,8 bezahlten Arbeitstagen pro Monat und 13 Monatsverdiensten pro Jahr entsprechen 25% eines Tagesverdienstes knapp 0,1 % eines Jahresverdienstes. Da in diesem Fall von einer unveränderten Arbeitsstundenzahl ausgegangen werden muß, steigen die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde hierdurch ebenfalls um knapp 0,1%.

(3) Die Kürzung des Arbeitsvolumens wird durch Neueinstellungen ohne zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen ausgeglichen.

In diesem Fall sind die mit Neueinstellungen stets verbun-

denen Einstellungs- und Einarbeitungskosten zu berücksichtigen. Leider ist man hierbei auf Schätzungen angewiesen, da Einstellungs- und Einarbeitungskosten von keiner Statistik erfaßt werden. In der Urlaubskostenberechnung von Gesamtmetall wurden pro Einstellung Durchschnittskosten in Höhe von 3000 DM unterstellt. Betrieblichen Erfahrungen zufolge dürfte dieser Betrag eher die Untergrenze der tatsächlichen Höhe der Einstellungs- und Einarbeitungskosten markieren. Um den Arbeitsausfall eines zusätzlichen Urlaubstages auszugleichen, wären rein rechnerisch rund 17500 zusätzliche Arbeitskräfte erforderlich. Somit entstünden bei dieser Reaktionsvariante Einstellungs- und Einarbeitungskosten von insgesamt 52,5 Mio. DM. Bezogen auf die gesamten Personalkosten der Metallindustrie im Jahre 1978 in Höhe von 135 Mrd. DM sind dies 0,04%. Da in diesem Fall die Arbeitsstundenzahl wegen der Neueinstellungen unverändert bleibt, ergibt sich je geleistete Arbeitsstunde berechnet, derselbe Kostenanstieg.

(4) Die Kürzung des Arbeitsvolumens wird durch Neueinstellungen ausgeglichen, für die zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen getätigt werden müssen.

Um den Arbeitsausfall eines zusätzlichen Urlaubstages auszugleichen, wären rein rechnerisch wiederum rd. 17500 zusätzliche Arbeitskräfte und überdies ebenso viele zusätzliche Arbeitsplätze erforderlich.

Bei dieser Reaktionsvariante fallen an: Kosten durch geringere Auslastung der vorhandenen Kapazitäten, Einstellungs- und Einarbeitungskosten und die laufenden Kapitalkosten der zusätzlichen Arbeitsplatzinvestitionen.

Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung betrug die durchschnittliche Kapitalausstattung eines Arbeitsplatzes in der Metallindustrie 1975 in Preisen von 1970 ca. 40000 DM²²⁾. Berücksichtigt man den zwischenzeitlich erfolgten Anstieg der Kapitalintensität und die seit 1970 eingetretene Verteuerung der Investitionen, so muß für die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes in der Metallindustrie im Jahr 1979 mit einem durchschnittlichen Investitionsaufwand in Höhe von rd. 70000 DM gerechnet werden.

Tabelle 3
Kosten einer Urlaubsverlängerung in der Metallindustrie

| Urlaubsverlängerung um Tage | Lohnfortzahlung | zusätzl. Urlaubsvergütung | Folgekosten durch | | | | Mehrkosten insgesamt von bis |
|---|-----------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|--|--|--|
| | | | vermehrte Überstunden | verminderte Kapazitätsauslastung | Neueinstellung ohne zusätzl. Arbeitsplatzinvestitionen | mit zusätzl. Arbeitsplatzinvestitionen | |
| in % der Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde | | | | | | | |
| 1 | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | .) | 0,3 | 0,75–1,0 |
| 2 | 1,0 | 0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,1 | 0,7 | 1,5 –2,1 |
| 3 | 1,5 | 0,5 | 0,3 | 0,5 | 0,1 | 1,0 | 2,1 –3,0 |
| 4 | 2,0 | 0,7 | 0,4 | 0,7 | 0,2 | 1,3 | 2,9 –4,0 |
| 5 | 2,4 | 0,9 | 0,4 | 0,8 | 0,2 | 1,6 | 3,5 –4,9 |

Annahmen: Kapital- und sonstige Fixkosten in v.H. der Personalkosten: ca. 35%; Zuschlag für zusätzliche Überstunden: 25%; zusätzliche Kapitalkosten (Abschreibungen, Zinsen) pro Jahr und Arbeitsplatz: ca. 9500 DM; Einstellungs- und Einarbeitungskosten im Durchschnitt pro Einstellung: ca. 3000 DM. Eigene Berechnungen.

Unterstellt man einen durchschnittlichen Abschreibungssatz von 7,5% (Ausrüstungen: 10%, Bauten: 2%) und eine 6%ige Verzinsung des Anlagevermögens, ergeben sich hieraus pro zusätzlichen Arbeitstag jährliche Kapitalkosten in Höhe von 9500 DM. Die jährlichen Kapitalkosten für 17500 zusätzliche Arbeitsplätze betragen demzufolge rd. 166 Mio. DM. Dies sind, bezogen sowohl auf die gesamten Personalaufwendun-

²¹⁾ In der Metallindustrie ist nach den geltenden Manteltarifbestimmungen in der Regel für die ersten beiden täglichen Mehrarbeitsstunden ein 25 %iger, von der 3. täglichen Mehrarbeitsstunde an ein 50 %iger Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen. Regionale Abweichungen vorhanden.

²²⁾ Vgl. Görzig, Kimer, Kohues, Noack, Schmidt (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung [Hrsg.], Daten zur Entwicklung des Produktionspotentials, des Einsatzes von Arbeitskräften und Anlagevermögen sowie der Einkommensverteilung in den Wirtschaftsbereichen der Bundesrepublik Deutschland 1950-1975, Berlin 1977.

gen als auch auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde, 0,12%. Insgesamt entstehen somit in diesem Fall Folgekosten in Höhe von 0,3% je zusätzlichen Urlaubstag, bezogen auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde.

In der Praxis werden die Unternehmen ihren unterschiedlichen betrieblichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten entsprechend auf eine Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich reagieren. In größeren Unternehmen werden möglicherweise alle vier Reaktionstypen gleichzeitig auftreten. Eine Durchschnittsberechnung der Folgekosten einer Urlaubsverlängerung ist deshalb nicht möglich. Sie betragen, bezogen auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde, zwischen knapp 0,1 und 0,3% je zusätzlichen Urlaubstag.

Insgesamt kostet deshalb 1 Tag mehr Urlaub, bezogen auf die Personalkosten je geleistete Arbeitsstunde, in der Metallindustrie zwischen knapp 0,8% und 1%.

6. Abschließende Schlußfolgerungen

Als Fazit bleibt festzuhalten:

(1) Aufgrund praktischer Erfahrungen, die durch die Statistik bestätigt werden, sind die Arbeitgeber der Metallindustrie der Auffassung, daß im Jahr der Einführung einer Urlaubsverlängerung per Saldo kein kostenmindernder „arbeitszeitinduzierter“ Produktivitätszuwachs auftritt, sondern eher mit „arbeitszeitinduzierten“ Produktivitätsverlusten gerechnet werden muß. Die Kosten des Lohnausgleichs und der zusätz-

lichen Urlaubsvergütung fallen deshalb in voller Höhe an.

(2) Sofern „arbeitszeitinduzierte“ Produktivitätseffekte in späteren Tarifperioden wirksam werden sollten, werden diese bei einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik in dem Jahr, in dem sie anfallen, automatisch berücksichtigt, da sie in die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsrate eingehen.

(3) Eine Berechnung der Kosten einer Urlaubsverlängerung muß, dem Verursacherprinzip entsprechend, sämtliche hierdurch verursachten betrieblichen Kostensteigerungen einbeziehen. Bei einer Urlaubsverlängerung fallen neben den Kosten der Lohnfortzahlung und der zusätzlichen Urlaubsvergütung je nach Reaktion der Unternehmen Folgekosten an durch verminderte Kapazitätsauslastung, für vermehrte Überstunden, für zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen und/oder für die Einstellung neuer Mitarbeiter.

(4) Der tarifpolitischen Klarheit wegen empfiehlt es sich, für die Berechnung der Urlaubskosten eine Bezugsbasis zu wählen, die den Vergleich und die rechnerische Zusammenfassung der Kosten einer Urlaubsverlängerung mit den Kosten einer Erhöhung der Stundenlöhne und Gehälter erlaubt. Eine solche Bezugsbasis sind die Personalkosten je Arbeitsstunde. Jeder zusätzliche Urlaubstag erhöht in der Metallindustrie durch Lohnausgleich und zusätzliche Urlaubsvergütung die Personalkosten je Arbeitsstunde um knapp 0,7%. Hinzu kommen Folgekosten in Höhe von 0,1 bis 0,3 %, bezogen auf die Personalkosten je Arbeitsstunde.