

Arbeitszeitdiskussion

Die Arbeitszeitforscher Willi Haller und Andreas Hoff haben Ende 1983 zur aktuellen Arbeitszeitdiskussion einen Vorschlag vorgelegt, der hier im Wortlaut dokumentiert wird:

- 1) Bei einer zweijährigen Laufzeit des Tarifvertrags wird die wöchentliche Arbeitszeit in einem Schritt um 10% auf 36 Stunden reduziert. Den Arbeitgebern wird eine einjährige Übergangszeit eingeräumt.
- 2) Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt flexibel entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bedingungen. Die 36-Stunden-Woche ist im Jahresdurchschnitt zu realisieren. Dabei beträgt die Tagesarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten 7 bis 9 Stunden, die Wochenarbeitszeit maximal 45 Stunden.
- 3) Die Flexibilität der Wochenarbeitszeit ersetzt die gegenwärtig übliche Flexibilität über Mehrarbeit (Überstunden) und Kurzarbeit. Beide kommen nur noch in extremen Ausnahmefällen zur Anwendung.
- 4) Die 36-Stunden-Woche wird kostenneutral eingeführt. Dazu wird für zwei Jahre das bestehende Nominaleinkommen aufrechterhalten (voller Lohnausgleich). Die aus dem organisatorischen und technischen Fortschritt sowie aus der Arbeitszeitverkürzung selbst zu erwartenden Produktivitätsgewinne decken die durch die Arbeitszeitverkürzung entstehenden Mehrkosten.

Befürwortet wird ein sozial gestaffelter Ausgleich der Reallohneinbußen für die unteren und mittleren Einkommensgruppen durch gleichzeitig zu vollziehende entsprechende Änderungen der Lohnsteuertarife.

- 5) Zur Stärkung des beschäftigungspolitischen Effekts wird vereinbart, nach einer einjährigen Übergangszeit die Abgeltung aller bisher gewährten Zuschläge für außergewöhnliche Belastungen (Schichtarbeit, Nachtarbeit, Arbeit an Wochenenden und Feiertagen, Erschwerniszulagen für Lärm, Schmutz usw.) statt in Geld in Freizeit vorzunehmen. Erst dann kann wirklich von „Entschädigung“ gesprochen werden.

Begründung:

- 1) Wir brauchen eine Arbeitszeitverkürzung erheblichen Ausmaßes, weil stufenweise eingeführte Maßnahmen ohne Arbeitsmarktwirkung zu verpuffen drohen. Da eine solche Arbeitszeitverkürzung für die Betriebe zum Teil große Umstellungsprobleme mit sich bringt, sollte sie erst nach einer einjährigen Übergangszeit vollzogen werden. Dadurch können zugleich die Kosten der Arbeitszeitverkürzung auf einen Zeitraum von zwei Jahren verteilt werden.
- 2) Die Möglichkeiten für die Betriebe, die Arbeitszeitvorgabe flexibel umzusetzen, erlaubt eine den jeweiligen Gegebenheiten angepasste Regelung. Denkbar sind beispielsweise
 - der Übergang zu einer Viertagewoche mit neunstündiger Tagesarbeitszeit und der Möglichkeit, die Betriebszeit auf sechs Tage auszuweiten. Dadurch kommt es praktisch zu einem Einhalbschichten-Betrieb mit jeweils drei Vollzeitkräften für zwei Arbeitsplätze.
 - der Einbau zusätzlicher, auch kumulierbarer Freischichten unter Beibehaltung der gegenwärtigen Arbeitszeitregelung. Einfachstes Beispiel: Die 40-Stunden-Woche wird beibehalten, die Mitarbeiter bekommen für jeweils zwei Arbeitswochen einen freien Tag. Die Lage der freien Tage wird einvernehmlich mitarbeiterindividuell geregelt.
 - die Vereinbarung von Jahresarbeitszeitverträgen mit flexibel gehandhabter Arbeitszeitverteilung.



Die kommende Verkürzung der Arbeitszeit sollte allgemein zu einer Pluralisierung der Arbeitszeitregelungen genutzt werden, da uniforme Regelungen letztlich weder den Interessen der Arbeitgeber noch denen der Arbeitnehmer gerecht werden. Diese Pluralisierung kann sich bis in die Betriebe hinein fortsetzen, so daß es zu bereichsindividuellen, abteilungsindividuellen und arbeitsplatzindividuellen Arbeitszeitvereinbarungen kommen kann. Damit kann die Abkopplung der Betriebszeiten von den Arbeitszeiten verbunden sein, d. h. die Nutzungsdauer der Betriebsmittel wird künftig weniger als heute von der tariflich vereinbarten Arbeitszeit diktiert. Dabei werden die bisher üblichen Schichtsysteme ergänzt durch variable Schichtmodelle mit Teilschichten unterschiedlicher Dauer, so daß Betriebszeiten beliebiger Länge praktikabel werden. Das von Arbeitgeberseite gegen die kollektive Arbeitszeitverkürzung ins Feld geführte Argument, die damit zwangsläufig verbundene Verkürzung der Betriebszeit erhöhe die Kapitalstückkosten, wird damit hinfällig.

Eine flexible Handhabung der Regelarbeitszeit erleichtert den Einbau von Teilzeitarbeit in die betriebliche Organisation, auch in Formen, die nach Lage und Dauer von der klassischen Regelung (Halbtagsarbeit) abweichen. Auch dieser Weg der Arbeitsumverteilung über individuelle Arbeitszeitverkürzungen sollte in Zukunft stärker als bisher begangen werden. Allerdings ist es dazu notwendig, die bisher übliche Diskriminierung der Teilzeitarbeit zu überwinden.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bringt Produktivitätssteigerungen mit sich, die zur Finanzierung der Arbeitszeitverkürzung herangezogen werden können. Dies ist der ökonomische Kern des vorgelegten Modells. Die Arbeitszeitverkürzung muß auch deshalb einen erheblichen Umfang annehmen, damit ihr rechnerischer Beschäftigungseffekt nicht durch die sie begleitenden Produktivitätssteigerungen zunichte gemacht wird.

Die Arbeitszeithöchstgrenzen sind gemäß arbeitswissenschaftlicher Kriterien je nach den Arbeitsanforderungen festzulegen. Dabei darf jedoch eine tägliche Höchstarbeitszeit von neun bzw. eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten werden. Die minimale tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte sollte sieben Stunden betragen, damit die Wegezeiten kein übermäßiges Gewicht bekommen.

- 3) Dadurch, daß die Regelarbeitszeit flexibel über die Woche und über größere Zeiträume verteilt werden kann und der Ausgleich lediglich im Laufe eines Jahres erfolgen muß, entfällt in der Regel die Notwendigkeit der Mehrarbeit in Form von Überstunden. Das gleiche gilt für die Kurzarbeit. In den Betrieben, die heute dauernd Mehrarbeit leisten, können durch Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen, z. B. 5 Mitarbeiter für 4 Arbeitsplätze, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Voll- und Teilzeitarbeitnehmer geschaffen werden. Nur so läßt sich die gegenwärtig geleistete Mehrarbeit arbeitsmarktwirksam umstellen. Ein generelles Verbot oder eine erhebliche Einschränkung der Mehrarbeit sind angesichts des Flexibilitätsbedarfs der Betriebe weder wünschenswert noch durchsetzbar, um so mehr als der härter werdende internationale Wettbewerb vielfach zu immer größeren Schwankungen in der Auslastung der Kapazität führt.

Die grundsätzliche Übereinkunft, Mehrarbeit in Zukunft durch Freizeit auszugleichen, statt wie bisher finanziell abzugelten, beantwortet die Frage nach der Gewährung von Zuschlägen nicht zwingend. Es wird vorgeschlagen, die Differenz der künftigen zur bisherigen Wochenarbeitszeit, also vier Stunden zwischen 36 und 40 Stunden als zuschlagsfreie Verfügungsmasse zu behandeln, für die der Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 erfolgt. Für die darüber hinaus zulässigen weiteren fünf Stunden pro Woche soll ein Zuschlag in Höhe von 50% in der Weise vereinbart werden, daß für diese zusätzlichen Mehrstunden eine Zeitgutschrift im Verhältnis 1 : 1,5 erfolgt. Damit bliebe das Prinzip gewahrt, daß eine Entschädigung für außergewöhnliche Belastungen im eigentlichen Wortsinn nur durch Freizeit erreichbar ist. Geld behebt den dadurch entstehenden Schaden an physischer und psychischer Gesundheit nicht. Es ist allenfalls ein Trostpflaster.

Eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten erfordert generell Regelungen, die es den einzelnen Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit- bzw. Freizeitinteressen zur Geltung zu bringen. Es



ist Aufgabe der Tarifparteien, aber auch des Gesetzgebers, hierfür einen entsprechenden Rahmen zu schaffen, der einen laufenden Interessenausgleich gewährleistet.

- 4) Die Verkürzung der Arbeitszeit sollte kostenneutral erfolgen, damit ihr beschäftigungspolitischer Erfolg nicht gefährdet wird. Dazu schlagen wir eine zweijährige Lohnpause vor. Der ungenutzte Lohnerhöhungsspielraum während dieser Zeitspanne dürfte etwa die Hälfte der entstehenden Kosten abdecken. Die andere Hälfte der Kosten wird aufgefangen durch die bereits angesprochenen Produktivitätssteigerungen, die noch dadurch verstärkt werden, daß die Betriebe Schwankungen der Kapazitätsauslastung besser gerecht werden, längere Betriebszeiten realisieren und stärker als bisher differenzierte Teilzeitarbeit nutzen können.
- 5) Die Abgeltung von Zuschlägen in Freizeit statt in Geld ist weitgehend kostenneutral, belastet die Unternehmen also nicht, wenn sie erst einmal das von ihnen selbst vorgeschlagene Flexibilitäts-Konzept praktizieren. Ohne dieses Flexibilitäts-Konzept wird es allerdings schwierig, die durch eine solche Neuregelung entstehenden Freizeiten organisatorisch zu bewältigen, selbst wenn sie zu freien Tagen bzw. Freischichten zusammengefaßt werden.

Der eintretende Reallohnverlust ist für die Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen allerdings nur schwer zu verkraften. Wir schlagen daher vor, gleichzeitig mit der Arbeitszeitverkürzung den Lohnsteuertarif mit dem Ziel der Entlastung dieser Gruppen umzugestalten. Entsprechende Absichtserklärungen liegen aus Bonn bereits vor. Ein Teil des reduzierten Steueraufkommens kann durch Nutzung der Einsparungen infolge des zu erwartenden Abbaus der Arbeitslosigkeit ausgeglichen werden. Im übrigen wird zunehmend klar, daß der Faktor Arbeit ohnehin zu sehr mit Steuern und Abgaben belastet wird. Jedenfalls erscheint eine Beteiligung des Staates an den Kosten des Arbeitsumverteilungsprozesses angesichts der gesellschaftlichen Aufgabe und der erklärten Zielsetzung dieser Regierung, vorrangig die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, gerechtfertigt.

Nach: Initiative für Arbeitsumverteilung E. V. (Willi Haller, Andreas Hoff): Arbeitszeitflexibilisierung oder Verkürzung der Wochenarbeitszeit – eine falsche Alternative!, Aldingen Dezember 1983

