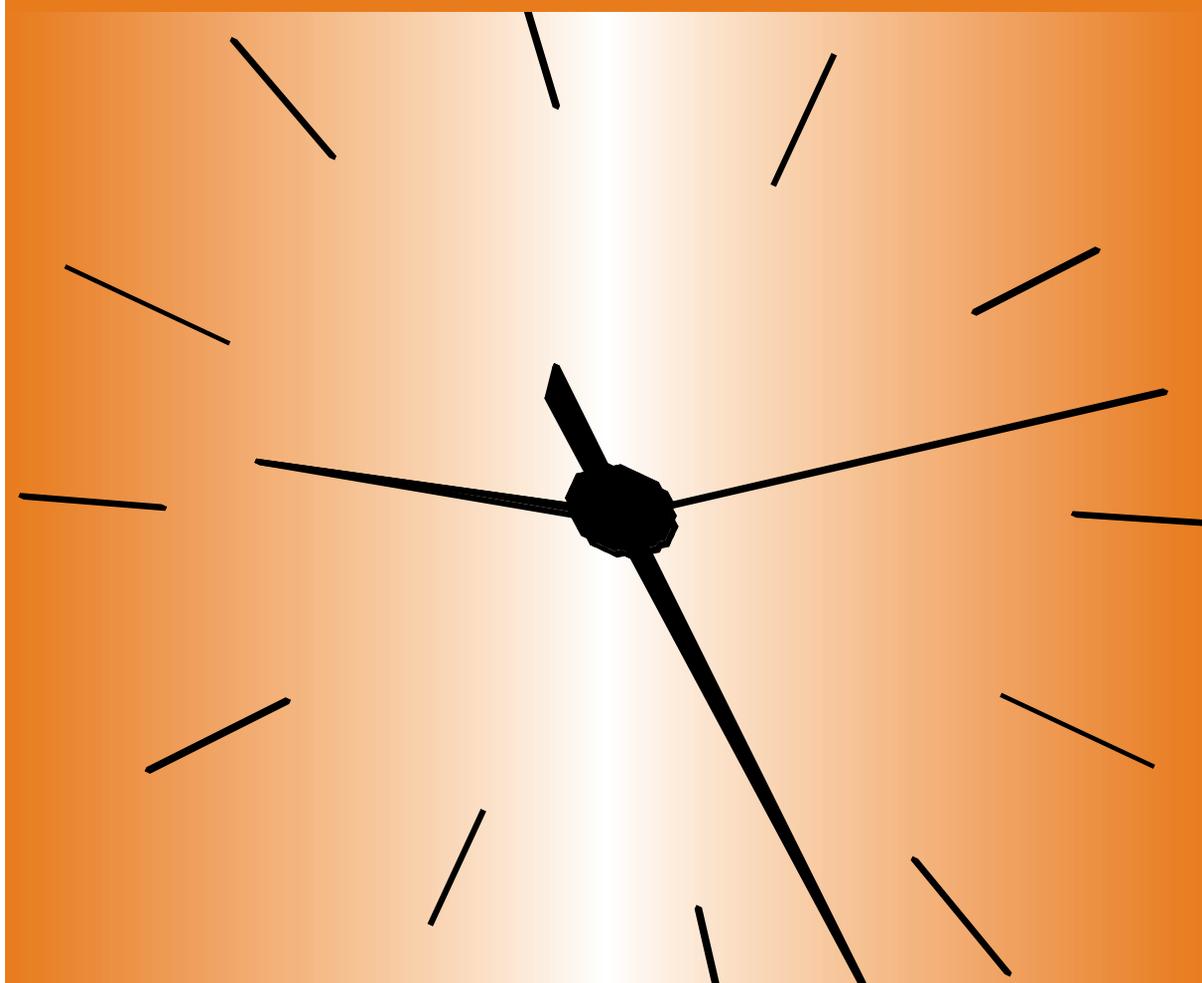


Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine selbständige Einrichtung der Europäischen Union. Ihre Aufgabe besteht in der Formulierung künftiger Politik in den Gebieten Arbeit und Soziales.

Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)

D. Taddei

Professor an der Universität
Paris-Nord



EUROPÄISCHE STIFTUNG

zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland

Telefon: (+353) 1 204 3100 Telefax: (+353) 1 282 6456

E-mail: postmaster@eurofound.ie.

Diese Veröffentlichung wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt, das aus bewirtschafteten Forstbeständen in Nordeuropa stammt. Für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer Baum gepflanzt.

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1998

ISBN 92-828-2935-9

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1998

Für Übersetzungs- und Reproduktionsrechte wenden Sie sich bitte an den Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

Printed in Ireland




Vorwort

Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird derzeit wegen der von politischer Seite geäußerten Absichten einiger Länder, die Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zu reduzieren, wieder in der Öffentlichkeit diskutiert.

Die Diskussionen werden teilweise mit großer Intensität geführt. Die Arbeitszeitverkürzung wird von manchen als eine Möglichkeit zur Umverteilung der Arbeit sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit betrachtet oder auch als ein Mittel zur Erhöhung der Effizienz der Produktionsprozesse oder zur Förderung der freien Arbeitszeitwahl. Andere sind der Ansicht, daß sich durch die Arbeitszeitverkürzung die Produktionskosten erhöhen werden und sie sich daher im Rahmen zugespitzter Wettbewerbsbedingungen und der Globalisierung des Handels negative Auswirkungen haben wird.

Zum besseren Verständnis des Themas und um die Begriffe einer Diskussion hinter sich zu lassen, die sich mehr auf eine rein ideologische Grundlage stützt, denn auf feststehenden Tatsachen basiert, hält es die Stiftung für wichtig, aus der bestehenden Literatur und insbesondere aus den Berichten über betriebliche Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung herauszuarbeiten, wie in diesen verschiedenen Fällen die Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wurde und welche Ergebnisse in den Bereichen Beschäftigung, Produktivität sowie in bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen erzielt wurden.

Die vorliegende Studie, die themengleiche nationale Untersuchungen aus fünf Ländern zusammenfaßt, möchte ihren Beitrag zu der derzeitigen Diskussion über Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen leisten.

Clive Purkiss
Direktor

Eric Verborgh
Stellvertretender Direktor



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Vorbemerkung	9
Zusammenfassung	13
Allgemeine Einleitung	19
Teil I: Das Umfeld der Unternehmen	21
1.1 Die Ähnlichkeit der Wirtschaftskonjunkturen: Von einem ausgeprägten Konjunkturzyklus zu einer verminderten Wachstumsdynamik	21
1.2 Auch weiterhin eine große Vielfalt sozialer Regelungssysteme	22
1.3 Unterschiedlichste politische und soziale Einstellungen zur Arbeitszeitverkürzung	24
Teil II: Die aus den Monographien der Unternehmen abgeleiteten Erkenntnisse	27
2.1 Verkürzung der tariflich festgelegten Arbeitszeit	27

2.1.1 Die auslösenden Faktoren	28
2.1.2 Zu einer Verkürzung der Regelarbeitszeit führende Verhandlungen	34
2.1.3 Verträge zur Verkürzung der Regelarbeitszeit	39
2.1.4 Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung	51
2.1.5 Mit konjunkturellen Schwankungen der Wirtschaftstätigkeit in Verbindung stehende Arbeitszeitverkürzungen	60
2.2 Verkürzungen der individuellen Arbeitszeit	62
2.2.1 Teilzeitarbeit	62
2.2.2 Elternurlaub	68
2.2.3 Bildungsurlaub und freiwillige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit	70
2.2.4 Gleitender Übergang in den Ruhestand	71
Teil III: Schlußfolgerungen und mögliche Weiterführung dieser Studie	75
3.1 Individuelle Arbeitszeitverkürzungen nehmen am raschesten zu, wenn es keine Verkürzung der Regelarbeitszeiten gibt	75
3.2 Ein Analyseschema für die monographische Untersuchung der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen	78
3.3 Die gegenwärtigen Bewertungsmängel sollten vorrangig beachtet werden	81
Beilagen:	
Beilage 1: Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung: Belgien	85
Beilage 2: Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung: Deutschland	91
Beilage 3: Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung: Frankreich	95
Beilage 4: Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung: Niederlande	101
Beilage 5: Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung: Schweden	107




Vorbemerkung

Der vorliegende Synthesebericht wurde im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erstellt. Wir haben also in erster Linie ihr zu danken, besonders aber Herrn Paoli und Herrn Pujol, von denen die wertvollsten Anregungen für diese Arbeit gekommen sind. Unser Dank gilt aber auch den Mitgliedern des Verwaltungsrates der Stiftung, die an unseren Zusammenkünften in Brüssel oder Dublin zwecks Meinungsaustausch und gemeinsamer Überlegungen engagiert mitgewirkt haben.

Der Synthesebericht stützt sich im wesentlichen auf fünf einzelstaatliche Berichte, die im gleichen Rahmen erarbeitet wurden:

1. Für Deutschland von Zühlke-Robinet K., und Lehndorff S., "Working-time reduction and the evolution of flexible working time in Germany since 1985", Februar 1997;
2. Für Belgien von Alaluf M. und De Troyer M., "Les politiques d'entreprises face à une réduction de la durée du travail: le cas Bälge", Februar 1997;
3. Für Frankreich von Boulin J.Y. und Taddei D., "Les politiques d'entreprises en Europe face à une réduction du temps de travail: le cas français", Januar 1997;
4. Für die Niederlande von ATOS, "Reduction of working hours in the Netherlands 1988-1995", Januar 1997;

5. Für Schweden von Anxo D. und Lundström S., "Company policies with regard to the reduction of working time in Sweden", November 1996.

Im folgenden wird auf diese fünf Berichte mit der jeweiligen Abkürzung AL, BE, FR, P-B und SU hingewiesen. Wir haben uns auch stark auf den regen Meinungs austausch stützen können, der achtzehn Monate lang zwischen diesen fünf Teams stattgefunden hat. Damit soll gesagt sein, daß das Verdienst für das Interesse, das möglicherweise beim Lesen des Syntheseberichts geweckt wird, auch all unseren Kollegen uneingeschränkt zukommt, während wir die möglichen Kritiken, die er aller Wahrscheinlichkeit nach hervorrufen wird, gemäß dem üblichen Brauch auf uns nehmen. Wir selbst haben uns davor hüten müssen, einen allzu "französischen" Bericht zu verfassen. Die Schwierigkeit besteht hier darin, daß trotz eines einheitlichen methodischen Vorgehens jedes der fünf Länder von einem anderen Standpunkt aus instruktiv ist. Damit unsere Ausführungen nicht allzu abstrakt bleiben, nehmen wir für einen Augenblick einmal an, wir hätten den fünf Ländern "Oscars für die Verkürzung der Arbeitszeit" zu verleihen. Die Preisverteilung sähe dann wie folgt aus:

- Land mit der interessantesten kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzung: Deutschland;
- Land mit der interessantesten Teilzeit: die Niederlande;
- Land mit der besten Anpassung der individuellen Arbeitszeitverkürzung an die arbeitsexternen Lebensbedingungen: Schweden;
- Land mit den meisten finanziellen Erleichterungen: Belgien;
- Land mit den meisten Unternehmensdarstellungen (vor allem in bezug auf die Anzahl der Realisierungen): Frankreich.

Von Anfang an war die Unternehmung von der Stiftung wie auch von uns nicht als Selbstzweck, sondern vielmehr unter dem Aspekt einer ersten Phase auf dem Weg zu tiefergehenden Untersuchungen über die "Politik der Unternehmen angesichts der Verkürzung der Arbeitszeit" konzipiert. Hierbei ist jeder einzelne Termin nicht zufällig gewählt, sondern wurde von den zuständigen Vertretern der Stiftung nach eingehender Diskussion mit allen Wissenschaftlern festgelegt. Drei Punkte sind besonders hervorzuheben:

1. Erstens beruht der Terminus "die Politik" auf der Vorstellung, daß es sich um eine Reihe von freiwilligen, kohärenten Verhaltensweisen der Unternehmen handelt, die eine gewisse zeitliche Konstanz aufweisen, so daß wir dort, wo sich Beobachtungslücken auftaten, in unseren Berichten rationale Handlungen aller Betroffenen - Unternehmensleiter, Führungskräfte, Gewerkschafter, Arbeitnehmer usw. - angenommen haben.
2. Zweitens drückt "angesichts" klar aus, daß die Verkürzung der Arbeitszeit üblicherweise

nicht ein Ziel einer Unternehmensleitung ist und daß diese sie folglich nicht aus eigenem Antrieb vornimmt. Mithin sind die beobachteten Verkürzungen entweder unmittelbar durch einen äußeren Zwang (der sich aus Rechtsvorschriften oder aus Tarifverträgen ergeben kann) oder mittelbarer durch eine andere Art von Veränderung im Unternehmensumfeld (im weiten Sinne) bedingt, wobei insbesondere Absatzmöglichkeiten oder neue Technologien eine Rolle spielen, aufgrund derer Arbeitszeitverkürzungen zu einem oft kostenaufwendigen Bestandteil der notwendigen Reaktion auf diese Veränderung des Umfelds werden.

3. Drittens haben wir uns dafür entschieden, die Analysen auf die "Verkürzung der Arbeitszeit" zu konzentrieren, wenngleich wir uns durchaus bewußt waren, daß die Umgestaltung (oder Neuorganisation oder Flexibilisierung usw.) dieser Arbeitszeit in den meisten Fällen Teil ein- und desselben Konzepts in den Unternehmen ist und es immer häufiger vorkommt, daß Umgestaltungen ohne Verkürzung vorgenommen werden. Der Grund für diese Entscheidung liegt zunächst darin, daß eine zu große Aufsplitterung der Aufmerksamkeit vermieden werden sollte, denn wenn gleichzeitig alle möglichen Formen der Arbeitszeitverkürzung unter Beachtung ihrer Komplementarität bzw. ihrer Gegensätzlichkeit analysiert werden sollen, tut sich bereits ein so weites Feld auf, daß wir methodisch überaus umsichtig vorgehen mußten, um einen angemessenen organisatorischen Ansatz zu finden (siehe weiter unten). Maßgeblicher ist aber zweifelsohne die Überzeugung bei den meisten an dieser Studie Beteiligten, daß die Verkürzung der Arbeitszeit nicht eine Modeerscheinung (auch wenn ihr Platz in den wirtschaftlichen und sozialen aktuellen Themen eines Landes deutlich erkennbar Fluktuationen unterliegt), sondern ein mehr als jahrhundertealter Grundtrend unserer Gesellschaften ist (die Längsschnittrreihen eines Angus Madison für die OECD lassen hieran keinen Zweifel). Im übrigen trifft auch zu, daß die ständige Weiterentwicklung des technischen Fortschritts ihren Niederschlag nicht nur in einem Ansteigen des Konsums, sondern auch in einem Abgleich zwischen Einkommen und Freizeit findet, der zugunsten letzterer ausfällt. Man muß sich also aus mehreren Gründen fragen, ob die Formen, die heutzutage diese fortschreitende Umverteilung der Arbeit in Europa annimmt, nicht sozial gesehen am ungünstigsten sind (Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit, erzwungene Teilzeit, übermäßige Überstundenarbeit usw.). Vor diesem Hintergrund konnte sich eine Untersuchung der Unternehmenspolitik ausgehend von der - im Grunde herkömmlichen - Problematik der Arbeitszeitverkürzung durchaus als fruchtbar erweisen, wenn man dies nicht losgelöst von den Umgestaltungskonzepten, mit denen sie zumeist einhergeht, betrachtet.

Da die von der Stiftung vorgeschlagene Verfahrensweise mindestens zwei Phasen umfassen sollte, erwies es sich als unumgänglich, mit einer methodischen Bestandsaufnahme der Quellen und der bereits vorhandenen Analysen zu beginnen. Nun liegt aber auf der Hand, daß die Arbeit mit Monographien, die wir vorrangig anwenden sollten, sich zu einer Unterteilung der Methoden eignet, d.h. in Methoden, die sich jeweils auf die Ursachen, die Prozesse, die Auswirkungen, die soziologischen, die wirtschaftlichen Aspekte usw. konzentrieren. Es zeigte sich gleich bei unseren ersten Beratungen, daß es innovativ wäre, eine Integration aller dieser Ansätze zu versuchen, so

daß das erste, klar abgesteckte Ziel unserer Arbeit, zumindest für uns selbst (im Hinblick auf die zweite Phase), aber allgemeiner gesehen auch für diejenigen, die ihrerseits Einzeldarstellungen zu Prozessen der Arbeitszeitverkürzung erarbeiten wollten, in der Entwicklung eines Analyseschemas für diese Prozesse bestehen müßte, das es ermöglichte, eine optimale Anzahl von Monographien innerhalb eines Landes wie auch zwischen verschiedenen Ländern zu vergleichen.

Dieses Bemühen um eine methodische Bestandsaufnahme veranlaßte uns auch, in dieser ersten Phase vorrangig nach einem sogenannten Survey-Verfahren vorzugehen, anstatt der beeindruckenden Menge vorhandener Literatur noch einige weitere Studien hinzuzufügen. Damit hatten wir also Gelegenheit, unser Analyseschema zu testen, abzuändern und es im Hinblick auf künftige Feldstudien weiter zu vervollkommen (vgl. weiter unten, Abschnitt 3.2).

Vor Beginn der eigentlichen Arbeit mußten auch die in dieser ersten Etappe zu untersuchenden Länder sowie die mit der Untersuchung zu betrauenden nationalen Teams ausgewählt werden. Diese letztere, zwangsläufig heikle Aufgabe oblag natürlich von Rechts wegen der Stiftung, doch waren wir alle bestrebt, die rechte "Mischung" von Soziologen und Wirtschaftswissenschaftlern zu erreichen. Bei der Auswahl der Länder, deren Zahl durch die üblichen Haushaltszwänge auf fünf begrenzt war, galt es eine gewisse Vielschichtigkeit zu erreichen, ohne jedoch die Verfügbarkeit der Teams außer acht zu lassen. So konnten das ursprünglich angesprochene britische und das italienische Team doch nicht mit uns zusammenarbeiten. Selbstverständlich müßte eine zweite Arbeitsphase durch weitere Länderbeiträge eine Erweiterung erfahren. Doch uns scheint, daß die vorläufigen Schlußfolgerungen, die sich aus der Untersuchung der ersten fünf Länder ergeben, durch eine solche spätere Erweiterung weder hinsichtlich der erarbeiteten Methodik noch in bezug auf die Synthese der durchgeführten Beobachtungen grundlegend verändert werden dürften.

Schließlich nahm auch die Wahl des Analysezeitraums längere Zeit in Anspruch. Dieser Zeitraum durfte nicht zu kurz sein, damit mehr als nur eine besondere Konjunkturlage berücksichtigt werden konnte, aber er durfte auch nicht zu lang sein, damit mögliche Entwicklungen nicht unterbewertet würden; zudem durfte er weder in der jüngsten Vergangenheit liegen, damit die Auswirkungen der vollzogenen Arbeitszeitverkürzungen beobachtet werden konnten, noch allzuweit zurückliegen, damit neu hinzugekommene Probleme erfaßt werden konnten. Der Kompromiß zwischen diesen gegensätzlichen Anforderungen bestand dann darin, einen vollen Konjunkturzyklus (business cycle), nämlich den von 1988 bis 1995 einzubeziehen, so daß die jeweiligen Unternehmenspolitiken in allen Konjunkturphasen, d.h. sowohl die offensiven (Ende der 80er Jahre) als auch die defensiven Spielarten (insbesondere um 1993), beobachtet werden konnten.

Dominique Taddei



Zusammenfassung

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat ein Netzwerk von Sachverständigen aus fünf Ländern - Deutschland, Belgien, Frankreich, Niederlande und Schweden - damit beauftragt, alle in ihrem jeweiligen Land verfügbaren Angaben zur "Politik der Unternehmen angesichts der Verkürzung der Arbeitszeit" für den Zeitraum 1988-1995 in Form eines Überblicks über den jüngsten Zeitabschnitt zusammenzutragen. Mit diesem Vorgehen sollte insbesondere versucht werden, in Anbetracht der unendlichen Fülle vorhandener Informationen die nebensächlichen oder zufälligen Faktoren schärfer von den grundlegenden Trends zu trennen, die das Verhalten der Unternehmen in einem gegebenen Land und bei einer gegebenen Konjunktur (deshalb erstreckte sich der Berichtszeitraum auf einen gesamten Konjunkturzyklus) oder auch - über nationale Unterschiedlichkeiten hinaus - gemeinsame Verhaltensweisen charakterisieren. Dieses Analysefeld war äußerst weit gefaßt, da es fachgebietsübergreifend angelegt war (in jeder einzelstaatlichen Studie wurden wirtschaftliche und soziologische Analysen nebeneinander durchgeführt) und zugleich sämtliche Formen der kollektivrechtlichen und individuellen Verkürzung der Arbeitszeit erfaßt werden sollten. Die einzige Einschränkung betraf die vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit, die - wie die Verlängerung der Schulzeit am anderen Ende des Erwerbslebens - an sich schon ein umfassendes und sehr kompliziertes Thema darstellt, von dem wir letztendlich nur den schrittweisen Übergang in den Ruhestand herausgegriffen haben.

Die einzelstaatlichen Studien - und der daraus hervorgegangene Synthesebericht - sind inhaltlich gleich aufgebaut, und bei den einzelnen Fallstudien wurde soweit wie möglich nach dem gleichen Analyseschema, insbesondere hinsichtlich der kollektivrechtlichen Verkürzung der Arbeitszeit, vorgegangen.

So begann jede Studie **in einem ersten Teil** mit der Analyse des Umfelds der Unternehmen unter drei Aspekten, d.h. ausgehend von der makroökonomischen Situation, die sich letztendlich in den Ländern sehr ähnelt, dann unter Beachtung der jeweiligen Systeme der sozialen Regelung, wobei in den Ländern nach Rechtsvorschriften und Tarifabschlüssen und hierbei nach den verschiedenen Ebenen unterschieden wurde, und schließlich mit Blick auf die kollektive Haltung der Arbeitnehmer und die staatlichen Stellungnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit, die von einem Land zum anderen grundlegend verschieden sind, wohingegen das Verhalten der Arbeitgeber angesichts derselben Problematik weitgehend gleich ist.

Hier ergibt sich die erste wichtige Schlußfolgerung aus unserer Studie: **die Verkürzung der Arbeitszeit liegt im Schnittpunkt wirtschaftlicher Probleme der Unternehmen, die durch die wirtschaftliche Integration Europas sehr ähnlich geworden sind, und kultureller Präferenzen der Bevölkerung, die grundlegend national geprägt bleiben**, wobei zu wünschen wäre, daß sie sich eines Tages annähern.

In einem zweiten Teil wird in allen Studien versucht, aus den Fallbeispielen der Unternehmen Schlußfolgerungen zu ziehen. **Dabei wird grundlegend zwischen kollektivrechtlichen und individuellen Verkürzungen der Arbeitszeit unterschieden.**

Bei der kollektivrechtlichen Verkürzung werden die Umstände für eine Verringerung der Arbeitszeit sorgfältig vom Prozeß selbst und den sich daraus ergebenden Wirkungen unterschieden.

Dabei können **die auslösenden Faktoren** nach ihrer Art letzten Endes in drei Gruppen untergliedert werden. Im ersten Fall geht es um eine Herabsetzung der allgemeinen Bezugsnorm, die dem Unternehmen von außen vorgegeben wird. Während diese allgemeine Norm erst in jüngster Vergangenheit in einigen Ländern, so in Frankreich 1981 und in den Niederlanden 1984, per Gesetz festgelegt wurde, nahm diese äußere Normvorgabe im Betrachtungszeitraum nur in Deutschland die Form von Branchentarifverträgen an, die einige der Wirtschaftsbereiche, allen voran die metallverarbeitende Industrie, schrittweise zur 35-Stunden-Woche führten. Die zweite Art von Faktoren betrifft staatliche finanzielle Anreize zum Abschluß von betrieblichen Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen. Derartige Regelungen, die vor allem in Belgien und Frankreich zur Anwendung kamen, zeitigten sehr unterschiedliche Ergebnisse und mündeten in eine Art Dilemma, denn sind die Anreize zu geringfügig, können sie kaum etwas bewirken, sind sie hingegen zu stark, erweisen sie sich als zu kostenaufwendig für die Staatsfinanzen. Sie sind offenbar nicht geeignet, eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit auf den Weg zu bringen, sondern können höchstens Arbeitszeitverkürzungen flankieren, die aus anderen Gründen in Gang gekommen sind. Bei der dritten Kategorie handelt es sich um Arbeitszeitverkürzungen, die von Unternehmen aus eigenem Antrieb aufgrund ihrer besonderen Gegebenheiten beschlossen wurden. Diese bei den Arbeitszeitverkürzungen, die wir untersuchen konnten, am häufigsten auftretende Fallgruppe unterteilt sich wiederum in zwei Kategorien, die von uns als offensiv bzw. defensiv bezeichnet wurden je nachdem, ob die Arbeitszeitverkürzungen zu mehr Arbeitsplätzen



führen oder deren Abbau verhindern. Bei den offensiven Vereinbarungen bestehen die deutlichsten positiven Ergebnisse in einschneidenden Neuorganisationen der Produktion, insbesondere in Form von verlängerten Maschinenlaufzeiten (hier führen die Unternehmen verkürzte Schichten ein). Verfahren zur Einführung der Jahresarbeitszeit oder anderer Arten kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit führten offenbar nicht zu größeren Arbeitszeitverringerungen und zu einer nennenswerten Entstehung von Arbeitsplätzen. Bei den defensiven Vereinbarungen sind einige konjunkturabhängig und erweisen sich als eine zeitweilige Form des Ausbaus von Kurzarbeitsregelungen, während andere als Begleiterscheinungen eines strukturellen Niedergangs des betreffenden Sektors auftreten und damit in der Regel endgültig sind.

Viele der **für diese kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen festgelegten Modalitäten** tragen eindeutig den Stempel der soeben beschriebenen Typologie. So sind die deutschen Unternehmen dadurch gekennzeichnet, daß sie gezwungen waren, die Branchenabschlüsse umzusetzen, die eine ganze Reihe von Modalitäten - darunter zumindest die Erhaltung der Kaufkraft - vorsahen. In den anderen vier Ländern geht die Initiative überwiegend von der Unternehmerseite aus. In nahezu allen Fällen bieten die offensiven Vereinbarungen, die eine Verlängerung der Maschinenlaufzeiten mit einer Arbeitszeitverkürzung verknüpfen, auch die Gewähr für vollen Lohnausgleich. Bei den defensiven Vereinbarungen gibt es (zumeist unterproportionale) Lohneinbußen, sofern sie Übergangscharakter tragen. Die Situation ist nicht so eindeutig, wenn es sich um Dauerregelungen handelt. Weitere Modalitäten sind in umfassenderem Maße anzutreffen, so das Anliegen, Arbeitszeitverkürzung mit Arbeitszeitumgestaltung zu verbinden, auch wenn letztere nicht Auslöser des Prozesses war, weiterhin der Fakt, daß die Wochenarbeitszeit die maßgebliche Rechnungseinheit bleibt, und schließlich die Unzulänglichkeit der angewandten Bewertungsverfahren.

Letzteres hat die Beobachtung der **Auswirkungen der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen** erschwert. Es bestehen jedoch kaum Zweifel daran, daß diese Verkürzungen im allgemeinen zu einer besseren Beschäftigungssituation geführt haben, wenn auch in geringerem Verhältnis als nach einer einfachen Dreisatzberechnung, wenn man den sich unbestreitbar ergebenden Produktivitätszuwachs je Stunde in Betracht zieht. Das Ausmaß dieses Zuwachses und damit des genauen Effekts der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigung ist jedoch nach wie vor - auch im Durchschnitt - sehr schwer zu quantifizieren. Hingegen sind die Auswirkungen auf die anderen Unternehmensvariablen meist günstig, was kaum überraschen kann, handelt es sich doch um Initiativen der Arbeitgeberseite. Desgleichen hat die Tatsache, daß die meisten untersuchten Fälle auf Verhandlungen fußen, zur Folge, daß überwiegend positive oder zumindest neutrale Ergebnisse hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer zu beobachten sind. Schließlich folgen derartige Vereinbarungen zumeist einer Logik des Positivsummenspiels, so daß recht häufig im Anschluß daran eine Dynamik zugunsten weiterer Vereinbarungen zu ergänzenden oder anderen Themen festzustellen ist.

Bei den individuellen Verkürzungen der Arbeitszeit gibt es offenbar beträchtliche nationale Besonderheiten sowohl hinsichtlich der Hauptregelung, d.h. der Teilzeitarbeit, als auch anderer Regelungen:

Die Teilzeitarbeit bildete sich bereits in den sechziger Jahren in den nordeuropäischen Ländern heraus (Schweden und Niederlande in unserem Panel). Die Gründe dafür lagen außerhalb der Wirtschaft (Platz der Frau in der Arbeitswelt, niedrige Erwerbsquote usw.), so daß sie weitgehend Wahlcharakter aufweist. Bestätigt wird dies durch den Umstand, daß in Zeiten deutlichen Beschäftigungsrückgangs ihre durchschnittliche Dauer zuzunehmen beginnt und daß in Schweden bei steigender Arbeitslosigkeit ihr Umfang sogar abnimmt. Im Gegensatz dazu erscheint in einem Land wie Frankreich die Teilzeitarbeit erst später, und zwar als Reaktion auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Unternehmen kommen in den Genuß von erheblichen Steuererleichterungen, wenn sie die Teilzeitarbeit weiter ausbauen, und an ihrem zwingenden Charakter ist kaum noch zu zweifeln, während sie sich schnell weiterentwickelt.

Was die **anderen Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung** anbelangt, so hebt sich Schweden in doppelter Hinsicht hervor, zum einen mit dem Umfang, den die Elternurlaube inzwischen angenommen haben, die auch in den anderen Ländern - wenn auch weniger ausgebaut - anzutreffen sind, und zum anderen mit dem eigenständigen System des schrittweisen Übergangs in den Ruhestand, das nunmehr seit zwei Jahrzehnten besteht. Es ist offensichtlich kein Zufall, daß dieses Land zugleich beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad unverändert an der Spitze steht. So liegt es auf der Hand, daß die Arbeitnehmer um so leichter eine persönliche Arbeitszeit wählen können, wenn sie echten kollektivrechtlichen Schutz gegen möglicherweise daraus entstehende Risiken genießen.

Es wird ebenfalls auf weitere Beispiele für andere Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung eingegangen, so die in allen Ländern anzutreffenden Bildungsurlaube, die in ihrem Umfang insgesamt aber begrenzt sind, oder die freiwilligen Unterbrechungen des Berufslebens, eine besonders in Belgien entwickelte Regelung.

In einem letzten Teil werden zunächst allgemeine Schlußfolgerungen aus diesen Untersuchungen gezogen und dann Anregungen für einige mögliche Lösungswege gegeben.

In erster Linie haben sich im Betrachtungszeitraum die individuellen Arbeitszeitverkürzungen und dabei insbesondere die Teilzeitarbeit um so stärker herausgebildet, als es - abgesehen von Deutschland - kaum kollektivrechtliche Verkürzungen der Arbeitszeit gab. Herausgearbeitet wurde allerdings die Unterschiedlichkeit zwischen den Ländern, in denen diese Formen frei gewählt wurden, und den Ländern, in denen sie hauptsächlich aufgezwungen zu sein scheinen, was in der Endkonsequenz ihre Verbreitung beeinträchtigt. Selbst hinsichtlich der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen zeigen die Auseinandersetzungen über die entsprechenden Begleitmaßnahmen, daß die Arbeitnehmer angesichts der von den Unternehmern geforderten Umgestaltungen bzw. flexiblen Handhabungen der Arbeitszeit eine deutlich



positivere Haltung einnehmen, sobald sie die Formen der Arbeitszeitverkürzung wählen können, die ihrer persönlichen Lebensführung am besten entspricht.

So könnte sich im Idealfall der Unterschied zwischen kollektivrechtlichen und individuellen Verkürzungen der Arbeitszeit mit der Zeit verwischen, wenn sich denn allmählich ein Dreistufenprozeß durchsetzte. Das hieße, in der ersten Stufe würden die kollektivrechtlichen Garantien eingeführt (entweder gesetzlich, tarifvertragsgebunden oder von der Gewerkschaft durchgesetzt), die ungeachtet der angebotenen Formen der Arbeitszeitverkürzungen (kollektivrechtlich oder individuell) erforderlich sind. In der zweiten Stufe müßte über Tarifverhandlungen auf dezentraler Ebene die Umsetzung erfolgen, und in der dritten Stufe würden die Arbeitnehmer ihre eigene Wahl treffen - einschließlich der Forderung nach Wiedereinführung einer längeren Arbeitszeit.

Was künftige Untersuchungen anbetrifft, so haben wir - unseres Erachtens mit Erfolg - ein Analyseschema für die kollektivrechtliche Verkürzung der Arbeitszeit erproben können, das in zweifacher Hinsicht von Nutzen sein kann, d.h. einerseits macht es vorangegangene Untersuchungen, die nach höchst unterschiedlicher Methodik und Problematik vorgenommen worden waren, vergleichbarer und andererseits könnte es als Leitfaden für künftige Monographien dienen.

Die bisherigen Untersuchungen haben letzten Endes alle unter einem entscheidenden Mangel gelitten, nämlich der **Unzulänglichkeit der Verfahren zur Bewertung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen in den Unternehmen**, und zwar sowohl durch die Sozialpartner als auch durch externe Experten. Der Mangel ist hinsichtlich der Verteilung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation und den Produktivitätszuwachs (je Stunde) aus zwei offensichtlichen Gründen besonders bedauerlich; erstens, weil die Verbesserung der Beschäftigung in allen Ländern (außer bisher in Schweden) an vorderster Stelle der Gründe für Arbeitszeitverkürzungen steht; zweitens, weil der entstandene Produktivitätszuwachs selbstverständlich unmittelbare Auswirkungen auf alle übrigen Parameter der Unternehmen hat. Daher haben auch alle Wissenschaftlerteams ihre Bereitschaft erklärt, die Forschungen in dieser Richtung zu vertiefen.




Allgemeine Einleitung

Bei der inhaltlichen Gestaltung des vorliegenden Berichts wurden dieselben Gliederungsprinzipien berücksichtigt, die auch den fünf nationalen Berichten zugrunde liegen, auf die dieser zusammenfassend einzugehen versucht.

In diesem Rahmen ist ein erster Teil unter besonderer Beachtung der Wirtschaftskonjunktur sowie der sozialen und politischen Regulierungsmechanismen einer allgemeinen Darstellung des Umfelds der untersuchten Unternehmen gewidmet.

Im zweiten Teil wird eine Synthese aller in den fünf Ländern zusammengestellten monographischen Unterlagen vorgelegt. Er stellt demzufolge den weitaus umfassendsten Teil dieses Berichts dar.

Im dritten Teil wird insbesondere mit der Zielsetzung, die Wahl der Schwerpunkte für die zweite Etappe zu erleichtern, der Versuch unternommen, die entsprechenden Lehren aus diesen Arbeiten zu ziehen.



Teil I

Das Umfeld der Unternehmen

Beim Lesen der fünf nationalen Studien ist man unwillkürlich überrascht von der Gleichartigkeit der Wirtschaftskonjunkturen und der durch diese verursachten Probleme (Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen, Arbeitslosigkeit für die Bürger, beides für die Behörden...), auf die wir im Abschnitt 1.1 eingehen werden. Vor allem aber ist man überrascht darüber, daß die sozialen Regelungen – wie in Abschnitt 1.2 deutlich gemacht wird - sich in hohem Maße unterscheiden. Dies gilt auch für die politischen Debatten über geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftslage und insbesondere der Arbeitsmarktsituation, worauf wir in Abschnitt 1.3 eingehen

1.1 Die Ähnlichkeit der Wirtschaftskonjunkturen: Von einem ausgeprägten Konjunkturzyklus zu einer verminderten Wachstumsdynamik

Die fünf in unserer Studie berücksichtigten Länder gehören zum kontinentalen Teil der Europäischen Union (im folgenden EU) - Deutschland, Belgien, Frankreich, Niederlande und Schweden - und liegen, geographisch gesehen, fast durchweg auf einer Achse Paris-Stockholm. Auch wenn Schweden sich erst in jüngster Zeit zu den vier "Gründerstaaten" der EU gesellt hat, lassen sich die über die Gesamtheit des analysierten Zeitraums (ab 1988) sehr ähnlichen Konjunkturverläufe sicher aufgrund der geographischen Nähe und der weit zurückreichenden Integration der Wirtschaften dieser Staaten erklären. Der genannte Zeitraum läßt sich ohne Schwierigkeiten in drei Zeitspannen zerlegen:

1. Bis ungefähr 1990 kann von einem Standardkonjunkturzyklus gesprochen werden, der von einem spürbaren Produktionsaufschwung gekennzeichnet war, der zum einzigen größeren Rückgang der Arbeitslosigkeit seit 20 Jahren und der ersten Erdölkrise führte.
2. Anschließend kann ein in immer höherem Maße spürbarer Rückgang der Wirtschaftstätigkeit beobachtet werden, der 1993 mit der stärksten Rezessionsperiode seit dem zweiten Weltkrieg endet.
3. Auch wenn die Wiederbelebung der Wirtschaft im Jahr 1994 auf eine neue Aufschwungphase hoffen ließ, ist das Wachstum seit diesem Zeitpunkt insbesondere unter dem Einfluß einer gleichermaßen restriktiven Währungs- und Haushaltspolitik eher mittelmäßig geblieben (knapp über 1% jährlich) und hat auf Ebene des Verbrauchs, der Investitionen und der öffentlichen Ausgaben zu einem Rückgang der Binnennachfrage geführt. Parallel dazu war ein erneutes Ansteigen der Arbeitslosenzahl zu beobachten, das außer im Fall der Niederlande noch nicht eingedämmt werden konnte.

Es ist natürlich möglich, den Vergleich dieser Länder differenzierter vorzunehmen: So hat zum Beispiel die Wiedervereinigung zu Beginn unseres Jahrzehnts die Wachstumsphase in Deutschland etwas verlängert; die Rezession in Schweden kann als besonders schwerwiegend betrachtet werden ... Doch diese Unterschiede dürfen nicht über die Gleichartigkeit der globalen Wirtschaftslagen hinwegtäuschen, die in starkem Maße mit der auch weiterhin großen Unterschiedlichkeit der Systeme der sozialen Regelung kontrastiert.

1.2 Auch weiterhin eine große Vielfalt sozialer Regelungssysteme

Diese geschichtlich bedingte Vielfalt ist allgemein bekannt, und wir wollen aus diesem Grund nur auf einige Grundzüge eingehen, um das Verständnis der folgenden Ausführungen zu erleichtern. Wir werden in diesem Zusammenhang feststellen können, daß die wenigen sich gegenwärtig vollziehenden Annäherungen es bei weitem nicht erlauben, von einem neuen europäischen Sozialmodell zu sprechen.

An dieser Stelle soll auf zwei wesentliche Punkte hingewiesen werden, die sich einerseits auf die jeweilige Rolle des Staates und der Sozialpartner und andererseits auf die entsprechende Verhandlungsebene beziehen:

Was die Rolle des Staates bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen anbelangt, folgen die fünf Länder auch weiterhin sehr unterschiedlichen Logiken: Auf der einen Seite haben wir Deutschland und Schweden, also Länder, die sich durch einflußreiche Einheitsgewerkschaften auszeichnen und Tarifverträgen einen bedeutenden Stellenwert einräumen, während der Staat bei der Definition der Spielregeln entweder über dreiseitige Verfahren oder die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens eine bestimmte Rolle spielt. Auf der anderen Seite steht Frankreich, wo die



zahlreichen und zersplitterten Gewerkschaften lediglich einen geringen Einfluß besitzen und die Definition der Spielregeln dem Staat in großem Umfang direkt (Festlegung der Regeln) oder indirekt (finanzielle Anreize, siehe unten) übertragen wird. Das System der drittelparitätischen Verhandlungen zwischen dem Staat und den Sozialpartnern tritt hier nur wenig in Erscheinung, und außer in akuten Krisensituationen begnügt man sich mit der Diskussion um die Politik des Staates. Im Vergleich dazu zeichnen sich die Benelux-Staaten durch eine mäßig einflußreiche Gewerkschaftsbewegung aus, die von zwei einheitlich in Erscheinung tretenden Organisationen gestützt wird; die dreiseitigen Verhandlungen sind in diesen Staaten stärker institutionalisiert als in Deutschland oder Frankreich.

Eine Analyse der Dynamik dieser (Pseudo-)Systeme würde über den Rahmen des vorliegenden Berichts hinausgehen. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns auf die folgenden zwei Anmerkungen:

1. Die Suche nach einem kausalen Zusammenhang zwischen der Bedeutung der Rolle des Staates und der Schwäche der Gewerkschaften (und umgekehrt) stellt eine komplexe Aufgabe für den Historiker dar. Der Beobachter jedoch hat vielmehr den Eindruck einer "kumulativen und wechselwirkenden Kausalität", bei der beide strukturellen Merkmale sich gegenseitig verstärken. Wenn dies tatsächlich der Fall ist, würde dies bedeuten, daß statt der spontanen Annäherung an ein europäisches Sozialmodell vielmehr eine Entfernung von diesem Modell zu beobachten ist.
2. Der analysierte Zeitraum (1988-1995) zeichnet sich tendenziell durch das Ansteigen der Massenarbeitslosigkeit, den wachsenden Einfluß liberaler Denkweisen (und dies auch in den Ländern mit etatistischer Tradition), eine Schwächung der Sozialpartner und insbesondere der Gewerkschaftsorganisationen (mit Ausnahme von Schweden, wo sie traditionell stärker sind) aus. Neben den nationalen Besonderheiten kann demnach zu einem Zeitpunkt, da die Verschärfung des internationalen Wettbewerbs die Gemüter bewegt, allgemein eine auf Deregulierung bzw. flexiblere Anwendung der Vorschriften zielende Tendenz beobachtet werden. Dieser Faktor beeinflußt auch die Entwicklung der Verhandlungsorte:

Aber auch hier lassen die nationalen Traditionen eine große Vielfalt beobachten. Schweden ist zweifellos der eindeutigste Fall für zweiseitige Verhandlungen auf branchenübergreifender Ebene. Darüber hinaus ist bekannt, daß Deutschland Verhandlungen auf Ebene der Industrieverbände und der Länder den Vorrang einräumt. Bei den drei anderen in unserer Studie betrachteten Ländern stellt sich die Situation weniger eindeutig dar, was eventuell auf die Tatsache zurückzuführen ist, daß die Rolle des Staates eine systematische Institutionalisierung der Verhandlungsorte in geringerem Maße erforderlich gemacht hat. Man könnte sich in diesem Zusammenhang sogar die Frage stellen, ob diese nicht als ergänzend oder als konkurrierend zu betrachten sind. Zur ersten Hypothese läßt sich die Theorie der "übergreifenden Verhandlungen" anwenden: Die branchenübergreifende Ebene legt den (mehr oder weniger verbindlichen) Rahmen für die Verhandlungen auf Ebene der Industrieverbände fest, die ihrerseits die (mehr oder

weniger präzisen) Grundregeln bestimmen und den Betriebsverhandlungen den Raum für die Festlegung der konkreten Anwendungsmodalitäten überlassen. Es bleibt jedoch festzustellen, daß es in diesen drei Ländern bei der praktischen Anwendung zahlreiche Hindernisse für ein harmonisches Nebeneinander dieser drei Verhandlungsebenen gibt und die Entwicklung einer dieser Ebenen meist auf Kosten einer anderen erfolgt. Genauer gesagt kann anhand des untersuchten Zeitraums in allen Ländern (einschließlich Deutschland und Schweden) eine wachsende Zentralisierung der Verhandlungen nachgewiesen werden, die sich wiederum in einer wachsenden Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen äußert: In großen Unternehmen geht dies bis zu Verhandlungen auf Betriebs- oder gar Abteilungsebene; in kleinen Unternehmen ist das gewerkschaftliche bargaining power im Gegensatz dazu besonders schwach oder – und dies besonders in Frankreich - nicht vorhanden.

Während man sich in den Ländern mit einer immer noch sehr starken Gewerkschaftsbewegung die Frage stellen kann, ob sich neue Regelungsmechanismen im Sinne einer besseren Vereinbarung der Interessen der Arbeitnehmer mit der Notwendigkeit des Wettbewerbs nach und nach durchsetzen können, ist in den anderen Ländern zu befürchten, daß die gegenwärtigen Tendenzen (wie im 19. Jh.) bis zur Individualisierung der Beziehungen oder gar bis zur Umwandlung der Arbeitsverträge in Werkverträge (wie der Heimarbeiter in der Zeit vor der industriellen Revolution) reichen: Das Vereinigte Königreich und Frankreich (Madelin-Gesetz) scheinen auf diesem Weg, dessen technologisches Alibi aus der Entwicklungsperspektive der Telearbeit erwächst, bereits besondere Fortschritte gemacht zu haben. Das Verkümmern der Arbeitsbeziehungen (das sich auch auf die Arbeitszeit bezieht, da diese nicht mehr vorgeschrieben sein würde) stellt zum gegenwärtigen Zeitpunkt in den fünf analysierten Ländern noch einen Einzelfall dar, und folglich gibt es noch genügend Raum für umfassende Diskussionen über wünschenswerte Veränderungen der Arbeitszeit.

1.3 Unterschiedlichste politische und soziale Einstellungen zur Arbeitszeitverkürzung

Die Ursachen dafür lassen sich mit folgenden drei Überlegungen leicht erklären:

1. Wenn sich die Entwicklung von Wachstum, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auch nicht voneinander unterscheidet (siehe Abschnitt 1.1), so weisen dagegen andere makroökonomische Indikatoren erhebliche Unterschiede auf, wie die Verbesserung der niederländischen Auslandswerte, der Außenhandelsüberschuß in Frankreich und im Gegensatz dazu die offensichtlichen Probleme bezüglich konkurrenzfähiger Löhne und Gehälter in Deutschland seit der Wiedervereinigung, und können zu unterschiedlichen Meinungen im Hinblick auf den entsprechenden Stellenwert von Arbeitszeitverkürzungen und neuen Arbeitszeitmodellen, auf den Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung oder auf den notwendigen Umfang der Neugestaltung führen.



2. Die verschiedenen Länder stützen sich nicht auf den selben Erfahrungsschatz, und ihre jeweilige Ausgangssituation unterscheidet sich. Wenn man bezüglich der Arbeitszeit davon ausgeht, daß über einen langen Zeitraum in jedem Fall die Notwendigkeit besteht, Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung miteinander zu kombinieren, so waren in den einzelnen Ländern doch unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten: In diesem Zusammenhang hat sich Deutschland seit den großen Streiks in der Metallindustrie im Jahre 1984 in erster Linie auf die Arbeitszeitverkürzung konzentriert und denkt erst seit kurzem mehr und mehr über eine mögliche Gestaltung der Arbeitszeit nach. Im gleichen Jahrzehnt haben sich Länder wie Frankreich und Belgien insbesondere um eine Arbeitszeitgestaltung ohne gleichzeitige Verkürzung der Arbeitszeit bemüht, und erst in jüngster Zeit häufen sich in diesen Ländern Diskussionen im Hinblick auf ein angemessenes Verfahren, das eine erhebliche Kürzung der Arbeitszeit ermöglicht. Ein Land wie Schweden dagegen ist seiner traditionellen Haltung treu geblieben, die von der Betrachtung ausgeht, daß die Arbeitszeitverkürzung weniger als ein Argument im Sinne der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu betrachten ist, sondern vielmehr als ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer. Trotz dieser Haltung ist dieses Land übrigens neben den Niederlanden das Land, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit (einschließlich Teilarbeitszeit) am kürzesten ist.

3. Die politischen Entwicklungen in den fünf Ländern waren grundverschieden. In Deutschland ist im untersuchten Zeitraum mit Kanzler Kohl eine ununterbrochene Kontinuität zu beobachten. Frankreich und Schweden dagegen haben im gleichen Zeitraum den klassischen Wechsel zwischen der Linken und der Rechten erfahren, der sich jedoch in beiden Ländern in unterschiedlicher Richtung äußerte. Was die Benelux-Staaten anbelangt, so waren in diesen Ländern Koalitionsregierungen vorherrschend. Ausgehend von der Tatsache, daß jede politische Gruppe traditionell bestimmte Grundhaltungen zum Problem der Arbeitszeit vertritt (die Linksparteien äußern sich generell zugunsten einer Verkürzung und die Rechtsparteien sprechen sich für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit aus), wird verständlich, daß die Debatten auf nationaler Ebene angesichts dieser politischen Grundzüge eine unterschiedliche "Tonlage" aufweisen. In diesem Zusammenhang kann also beobachtet werden, daß die Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten Jahren vor allem in Frankreich, in den Niederlanden und – wenn auch in geringerem Ausmaß – in Belgien wieder in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt.

Das nationale Umfeld der Unternehmen, deren Politik gegenüber Arbeitszeitverkürzungen wir untersuchen wollen, gleicht sich somit hinsichtlich der Wirtschaftskonjunktur und insbesondere der sich aus der anhaltenden und gar steigenden Arbeitslosigkeit ergebenden Probleme. Es unterscheidet sich jedoch deutlich im Hinblick auf die sozialen Regelungen sowie die jeweiligen Haltungen gegenüber der Dauer der Arbeitszeit.


Teil II**Die aus den Monographien der
Unternehmen abgeleiteten Erkenntnisse**

Zu Beginn unserer gemeinsamen Untersuchung wurde vereinbart, den Forschungsbereich in keiner Weise auf bestimmte Formen der Arbeitszeitverkürzung zu beschränken, sondern zunächst alle Formen zu berücksichtigen, ohne zu fragen, welche eine spätere Vertiefung verdienen. Das vorgeschlagene Analyseschema ließ im übrigen keine Bevorzugung der einen oder anderen Form der Arbeitszeitverkürzung erkennen. Die Erfahrung zeigt, daß drei der fünf nationalen Berichte (Deutschland, Niederlande, Schweden) die tariflich festgelegte Verkürzung der Arbeitszeit und individuell vereinbarte Verkürzungen - z.B. Teilzeitarbeit, Erziehungsurlaub oder Vorruhestand - getrennt voneinander untersucht haben. Da die beiden anderen Berichte dieser Unterscheidung ebenfalls eine entscheidende Bedeutung beimessen, werden wir uns in dieser Synthese ebenfalls daran halten.

2.1 Verkürzung der tariflich festgelegten Arbeitszeit

Seit Beginn unserer gemeinsamen Untersuchung waren wir uns der ausgesprochenen Vielfalt der für diese Forschungen in unserem Besitz befindlichen Materialien bewußt. Hinsichtlich der Anzahl der in den verschiedenen Ländern verfügbaren Studien bestehen bedeutende Unterschiede: Während in Schweden nur eine geringe Anzahl zu finden ist, sind sie in Frankreich, wo etwa fünfzehn Teilsynthesen und hunderte analysierte Unternehmen zu finden sind, im Überfluß vorhanden. Was die drei anderen Länder betrifft, so liegen diese zwischen den beiden. Trotzdem haben sich die Verfasser der verschiedenen nationalen Berichte bemüht, demselben Analyseschema zu folgen, was zwei Vorteile mit sich bringt: Grundsätzlich erleichtert dies natürlich den Vergleich der verschiedenen Erfahrungen bezüglich der Arbeitszeitverkürzung auf

nationaler und auf internationaler Ebene. Methodisch gesehen hatten wir dadurch die Möglichkeit, die Qualität unseres Analyseschemas zu testen und verschiedene Verbesserungen zu diesem Schema vorzuschlagen, auf die wir im dritten Teil zurückkommen wollen.

Dieses Schema, das die soziologischen und wirtschaftlichen Dimensionen berücksichtigt, geht zunächst auf Umstände, die in den unterschiedlichen Unternehmen (siehe 2.1.1) die Arbeitszeitverkürzungen auslösen, ein, sieht dann die Analyse der Verhandlungsprozesse (siehe 2.1.2) und des Inhalts der Tarifvereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung (2.1.3) und anschließend die Untersuchung ihrer wesentlichen Folgen (2.1.4.) vor. Abschließend wird kurz auf die Situationen eingegangen, in denen aufgrund der Wirtschaftskonjunktur durch Überstunden oder Kurzarbeit von der normalerweise vereinbarten tariflichen Arbeitszeit abgewichen wird (2.1.5).

2.1.1 Die auslösenden Faktoren

Unter auslösenden Faktoren verstehen wir alle Ereignisse und Umstände im Leben eines Unternehmens, die dieses zur Einleitung eines Verfahrens verpflichten, das direkt oder indirekt in Arbeitszeitverkürzungen mündet: Zum Beispiel akzeptiert das eine Gestaltung der Arbeitszeit vorschlagende Unternehmen in der Folge den gewerkschaftlichen Gegenvorschlag, dies mit einer Arbeitszeitverkürzung zu verbinden.

Da allgemein anerkannt ist, daß die Unternehmen die Arbeitszeitverkürzung nicht zu ihrem Ziel erklären, sondern vielmehr als ein Mittel betrachten, das sie mehr oder weniger gezwungenermaßen einsetzen (siehe Einleitung S. 2), muß man sich die Frage stellen, welche Umstände die analysierten Unternehmen zu einer solchen Verkürzung veranlassen. Nach näherer Überlegung erschienen uns die gewöhnlichen Gegensätze (öffentlich-privat, extern-intern usw.) insbesondere angesichts der kürzlich fast in allen betrachteten Ländern getroffenen Maßnahmen für finanzielle Anreize seitens des Staates nicht sehr zweckdienlich, da diese sich nicht ohne weiteres mit diesen Gegensätzen vereinbaren.

Wir schlagen demzufolge vor, die Umstände, die die Unternehmen zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit geführt haben, in drei Kategorien einzuteilen:

1. eine Einschränkung der tariflichen Bezugsnorm wird für das Unternehmen zwingend notwendig.
2. die Schaffung bzw. Verbesserung des finanziellen Anreizes zur Arbeitszeitverkürzung.
3. unabhängig von jeglichem äußeren Willen vorhandene unternehmensinterne Umstände.

1. Reduzierung der kollektivrechtlichen Bezugsnorm

In den fünf untersuchten Länder bestehen rechtliche, gesetzliche und/oder vertragliche



Normen, die eine Regelarbeitszeit begründen, an die das Unternehmen gebunden ist (im Unterschied zu einem Mitgliedsstaat der EU, dem Vereinigten Königreich, in dem die früheren Branchenregelungen in den vergangenen fünfzehn Jahren mehr und mehr an Bedeutung verloren haben). Natürlich kann das Unternehmen in der Praxis in verschiedenartiger Weise hiervon abweichen (für die Arbeitnehmer vorteilhaftere Betriebsvereinbarung, individueller Teilzeitarbeitsvertrag,...), aber diese ausdrücklich außerhalb des Unternehmens festgelegte Regelarbeitszeit bleibt für besondere Situationen und insbesondere für die Berechnung der Entgelte von Teilzeitbeschäftigten und derjenigen, die Überstunden machen oder Kurzarbeit leisten, weiterhin die Norm.

Diese Reduzierung der kollektivrechtlichen Bezugsnorm kann also theoretisch sowohl durch den Gesetzgeber als auch durch Tarifverträge bewirkt werden, die einen breiteren Bereich als lediglich ein Unternehmen abdecken: Es handelt sich hier um spezifische nationale Regelungen (siehe oben, Abschnitt 1.2) oder zuweilen um besondere historische Umstände. Diese Unterscheidung soll uns aber nicht weiter beschäftigen, da im untersuchten Zeitraum in keinem der fünf Länder eine Verkürzung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit vorgenommen wurde. Demzufolge sahen sich die Unternehmen nur auf Grundlage der Tarifverträge zu einer solchen Maßnahme verpflichtet. In diesem Zusammenhang muß jedoch darauf verwiesen werden, daß es sich dabei nicht um branchenübergreifende Tarifverträge handelte, wie dies in der Vergangenheit in Ländern wie Belgien, Frankreich oder den Niederlanden der Fall war.

Das einzige Land, das im betrachteten Zeitraum tatsächlich in hohem Maße von diesem ersten Typ der eine Verkürzung der Arbeitszeit auslösenden Faktoren betroffen war, ist Deutschland, da die niederländischen Unternehmen bereits 1987 die Umsetzung von Tarifverträge abgeschlossen hatten, die zu Beginn des vorangehenden Jahrzehnts zustande gekommen waren (siehe NL, S. 14-15). Aus diesem Grund ist Deutschland mit den Tarifverträgen der Industrieverbände ein besonders interessanter Fall, um so mehr, wenn man weiß, daß sie 8 Millionen Arbeitnehmer betreffen. Die Verkürzung auf unter 40 Stunden wurde über den Zeitraum von 1984-1995, der über den unserer Studie hinausgeht, etappenweise vorgenommen und hat in der Metall- und in der Elektroindustrie, zwei in Deutschland privilegierten Industriezweigen, da sie häufig eine Pionierrolle spielten, sowie in der Druckindustrie zur 35-Stundenwoche geführt (S. 9-17). Dieser Prozeß wird in anderen Wirtschaftszweigen, wie z.B. im Einzelhandel, der Ende 1996 seine wöchentliche Arbeitszeit auf 37,5 Stunden reduziert hat, ohne jedoch die 35-Stundenwoche im Auge zu haben, weitergeführt.

Angesichts dieser Entwicklung muß jedoch festgestellt werden, daß der Abschluß dieser Branchenverträge von den deutschen Unternehmen nicht nur als zusätzlicher Zwang wahrgenommen wurde. Er bot zudem die Möglichkeit der internen Flexibilisierung hinsichtlich der Arbeitszeitdauer (die wöchentliche Arbeitszeit bezog sich bis 1988 durchschnittlich auf einen Berechnungszeitraum von zwei Monaten und seitdem auf sechs

bis zwölf Monate) oder aber zwischen den Berufsgruppen (insbesondere zum Zeitpunkt des Übergangs zur 37,5-Stundenwoche im Jahre 1990), wobei ein Maximum von 40 Stunden einzuhalten ist. Diese Verträge bieten in viel größerem Maße neuartige Betriebsvereinbarungen oder auch nach bloßer Unterrichtung getroffene Entscheidungen. Es ist in diesem Zusammenhang jedoch von besonderer Bedeutung, daß diese nur in geringem Maße genutzt wurden: Weniger als 15% der betroffenen Unternehmen haben von einer Differenzierung der Arbeitszeitpläne Gebrauch gemacht, lediglich 4% der Arbeitnehmer haben eine Arbeitszeit, die von der Regelarbeitszeit abweicht, und noch weniger Unternehmen haben die Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Maschinenauslastung gestaltet.

Im nachfolgenden Abschnitt werden wir auf die Probleme der Anwendung dieser Tarifverträge in Deutschland zurückkommen, zumal gegenwärtig auch in anderen Ländern neue Pläne im Hinblick auf eine Verkürzung der Bezugsarbeitszeit diskutiert werden entweder auf gesetzlichem Weg wie in Frankreich oder durch tarifvertragliche Regelungen wie in den Niederlanden.

2. Die Einführung von Anreizen für Arbeitszeitverkürzungen

Seitens der Behörden besteht der Wunsch, daß sich die Verkürzungen der Arbeitszeit allgemein oder bestimmte Formen dieser Verkürzung durchzusetzen (in einigen Ländern Teilarbeitszeit, Erziehungsurlaub – insbesondere in Schweden – und auch in Belgien wurde kürzlich eine Reihe verschiedener Varianten eingeführt). Gleichzeitig wollen sie jedoch die Belastungen der Unternehmen unter den Verhältnissen des internationalen Wettbewerbs nicht erhöhen und haben in den meisten Fällen versucht, diesen Widerspruch durch die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, die Schritte in diese Richtung tun wollen, zu lösen. Diese Anreize sind meist, insbesondere in Frankreich und in Belgien, finanzieller Art. In anderer Hinsicht ist höchstens Artikel 38 des Fünfjahresgesetzes aus dem Jahre 1993 zur Beschäftigung in Frankreich zu nennen, der eine neue Möglichkeit der ganz sicher im Interesse der Unternehmen liegenden, das gesamte Jahr einschließenden Arbeitszeitberechnung bietet, wenn diese gleichzeitig eine Verkürzung der Arbeitszeit gewähren (in gewisser Weise wurde hier per Gesetz das Prinzip: "Gibst Du mir, geb' ich Dir" umgesetzt, was in diesem Land nur schwer auf spontane Weise zu verwirklichen wäre). Während diese Ausnahme nur ein geringes Echo gefunden hat (siehe Bericht Frankreich), nehmen die öffentlichen Anreize zur Verkürzung der Arbeitszeit häufig die Form einer (in der Regel teilweisen) Steuerbefreiung (die Steuergutschrift im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung und –gestaltung aus dem Jahre 1991 ist einer dieser seltenen Versuche in Frankreich) und besonders einer Befreiung von den Arbeitgeberanteilen auf Grundlage der Senkung der Sozialbeiträge an. Diese Mechanismen sollen nach Meinung ihrer Initiatoren nicht nur zur Verkürzung der Arbeitszeit anregen, sondern gleichzeitig einen Beitrag zur Senkung der Produktionskosten der Unternehmen leisten, so daß sich durch die Kombination von Verteilungs- und Wettbewerbsfähigkeitseffekten auch günstige Beschäftigungsauswirkungen ergeben können.



Von allen betrachteten Fällen hat nur eine – in manchen Fällen signifikative – Minderheit auf diese Vorschläge reagiert. Es ist möglich, daß gewisse Unternehmen von diesen finanziellen Anreizen profitiert haben, um Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen, die sie auf jeden Fall vorgenommen hätten: In diesen Fällen handelt es sich um einen Mitnahmeeffekt, der die Einordnung in die Kategorie der Arbeitszeitverkürzungen aufgrund unternehmensinterner Faktoren rechtfertigen würde, die wir im folgenden Abschnitt analysieren werden. Da der eindeutige Nachweis solcher Mitnahmeeffekte jedoch sehr schwierig ist, wurden diese Fälle in den einzelnen Berichten in die vorliegende Kategorie eingeordnet, in der in gewisser Weise die auslösenden Faktoren im öffentlichen und privaten Bereich vermengt sind. Das heißt, daß diese Arbeitszeitverkürzungen nur vorgenommen wurden, weil die öffentlichen Angebote auf Umstände getroffen sind, die eine solche Verkürzung in einigen Unternehmen wenigstens für eine gewisse Anzahl Arbeitnehmer begünstigten.

Alle Formen der allgemeinen oder individuellen Arbeitszeitverkürzung scheinen auf die gleiche Weise angeregt worden zu sein:

- Belgien ist ganz sicher das Land, in dem die Mechanismen eine besondere Tragweite angenommen haben, denn entsprechend einer bereits zehn Jahre zurückliegenden Tradition sehen Die „Unternehmenspläne bezüglich der Neuverteilung der Arbeit“ (Königlicher Beschluß aus dem Jahre 1993) und der branchenübergreifende Tarifvertrag aus dem Jahre 1994 Beitragssenkungen für zwölf Beschäftigungsförderungsmaßnahmen vor, die mit allen Aspekten der Arbeitszeit verbunden sind (siehe BE, S. 23). Es scheint jedoch, daß die mangelhafte Verständlichkeit dieser Maßnahmen ihre Umsetzung beeinträchtigt hat.
- Die Ausdehnung der Teilzeitarbeit wird insbesondere in Ländern wie Frankreich beobachtet, wo sie auf Grundlage der Senkung der Arbeitgeberbeiträge um ein Drittel (zu einer bestimmten Zeit auf die Hälfte reduziert) starken Zuspruch gefunden hat, oder in den Niederlanden, wo heute Rekordzahlen erreicht werden (mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer).
- Die Senkung der Lebensarbeitszeit (Laufbahnunterbrechungen, mehr oder weniger schrittweiser Vorruhestand) wurde insbesondere in Schweden und in Belgien in Betracht gezogen.
- In Frankreich scheint das kürzlich erlassene Robien-Gesetz (1996) erstmals geeignet zu sein, einen Prozeß allgemeiner Arbeitszeitverkürzung auszulösen, auf den wir im dritten Teil zu sprechen kommen.

3. Unternehmensinterne Umstände

Wir unterscheiden an dieser Stelle die "auslösenden Faktoren" an sich (siehe unsere Definition weiter oben) und die Dynamik der im Unternehmen beschäftigten Belegschaft zum Zeitpunkt, zu dem diese Faktoren spürbar werden.

Unabhängig von jeglicher externen Anregung normativer (gesetzlich oder tarifvertraglich) bzw. finanzieller Art kann ein Unternehmen unterschiedliche Gründe für die Verkürzung der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer haben:

- Einer dieser Gründe kann technologischen Ursprungs sein. Dies ist der Fall, wenn die Einführung neuer und kapitalintensiverer Betriebsmittel zur Verlängerung der Nutzungsdauer dieser Betriebsmittel anregt, um somit ihre Anschaffungskosten schneller zu amortisieren, bevor sie erneut veraltet sind, und wenn die Arbeitszeitverkürzung den günstigsten Ausgleich für die für die Arbeitnehmer unangenehmere Arbeitszeitverteilung darstellt. Darüber hinaus führt in einigen insgesamt seltenen Fällen die Beschleunigung des Produktivitätszuwachses zu einer drastischen Verringerung der im Unternehmen benötigten Arbeitsstunden, und die Arbeitszeitverkürzung kann in diesem Rahmen als eine soziale Maßnahme zur Vermeidung von Entlassungen erscheinen.
- Ein zweite Reihe von Gründen steht mit der Entwicklung des Marktes in Verbindung. Auch hier wird der Arbeitsbedarf des Unternehmens bestenfalls aufrechterhalten, unterliegt jedoch gewissen Schwankungen, so daß es wünschenswert ist, eine Anpassungsmöglichkeit einzuführen, deren sich im allgemeinen nachteilig auf die Lebensbedingungen auswirkender Charakter eine ausgleichende Verkürzung der Arbeitszeit rechtfertigen kann. In weniger günstigen Fällen führt der Verlust von Absatzmärkten zu einer Vereinbarung über die sogenannte "Arbeitsteilung", und es ist in diesem Zusammenhang bekannt, welche gewaltige Resonanz die diesbezüglichen Vereinbarungen bei Volkswagen (1993) seitdem in ganz Europa hatten.
- Eine dritte Reihe von Gründen ist sozialer Art, und die Arbeitszeitverkürzung findet ihren Ursprung in den Forderungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Diese historisch für das Verständnis der in den letzten hundert Jahren erreichten Verkürzung der Arbeitszeit um etwa die Hälfte bedeutsame Ursache kam im betrachteten Zeitraum nur sporadisch durch Streiks und Streikankündigungen in der deutschen Metallindustrie zum Tragen. Dieser Verlust des Kampfgeistes der europäischen Arbeitnehmer steht ganz gewiß nicht mit einem plötzlich auftretenden Desinteresse an diesem Thema in Verbindung (Meinungsumfragen zeugen vom Gegenteil), sondern ist an zwei eng miteinander verbundene Umstände geknüpft, die aus dem in den vergangenen zwei Jahrzehnten beobachteten schwachen Wachstum in Europa resultieren: Einerseits läßt das schwache Wachstum der Arbeitsproduktivität im Rahmen des durch den europäischen Binnenmarkt verstärkten europäischen Wettbewerbs wenig Raum für eine Erhöhung des Stundenlohns. Andererseits hat die Arbeitslosigkeit die Verhandlungsposition der Gewerkschaften geschwächt. Insgesamt erscheinen die Chancen auf Erreichung einer Arbeitszeitverkürzung bei Beibehaltung der Kaufkraft gering und führen dazu, daß die Arbeitnehmer auf diesem Gebiet eher reaktiv als aktiv erscheinen.



In vielen Fällen scheint das Auslösen von Verfahren zur Arbeitszeitverkürzung Ergebnis einer komplexen Folge von Ereignissen zu sein: Im ersten Stadium veranlassen unternehmensexterne Umstände (wir haben eingangs einige von diesen genannt) das Unternehmen, die Neugestaltung (bzw. Flexibilisierung) der Arbeitszeit und/oder eine Verringerung seiner Belegschaft anzustreben. Anschließend wird angesichts der sozialen Nachteile dieser Vorschläge - entweder von der Unternehmerseite, die der Reaktion der Gewerkschaften zuvorzukommen sucht, oder aber durch die Gewerkschaften, die ihre Gegenvorschläge einbringen - die Möglichkeit einer ausgleichenden Arbeitszeitverkürzung erwogen. In beiden Fällen ist die Arbeitszeitverkürzung weniger eine soziale Errungenschaft als eine Begleitmaßnahme, mit der das Risiko des Sozialabbaus eingeschränkt werden soll.

Gewisse Beobachter versuchen in diesem Zusammenhang zwischen offensiven und defensiven Arbeitszeitverkürzungen zu unterscheiden, ohne daß man wirklich weiß, was unter "offensiv" und unter "defensiv" zu verstehen ist. Ein Unternehmen kann eine tiefgreifende Umstrukturierung als offensiv bezeichnen, die von Entlassungen gekennzeichnet ist und somit von ihren Opfern kaum als solche verstanden wird. Da jedoch die Hauptsorge in der Schaffung von Arbeitsplätzen und im Beitrag, den die Arbeitszeitverkürzung in ihren verschiedenen Formen hierbei leisten kann, besteht, scheint es uns einfacher, diese Bezeichnung in ihrem eigentlichen Sinn strikt anzuwenden: Man spricht von einem offensiven Prozeß der Arbeitszeitverkürzung, wenn die Zahl der Arbeitsplätze erhöht werden soll (anders gesagt, wenn hiermit Einstellungen verbunden sind); man spricht von einem defensiven Prozeß, wenn es darum geht, den Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern (anders gesagt, wenn hiermit Entlassungen vermieden werden).

Die allgemeine Wirtschaftskonjunktur hat offensichtlich einen großen Einfluß auf die Lage der in den verschiedenen nationalen Berichten betrachteten Unternehmen ausgeübt: Ende der 80er Jahre hat man während der Phase der Hochkonjunktur vor allem offensive Verträge beobachten können, in deren Rahmen in erster Linie zusätzliche Schichten im Gefolge der verkürzten Arbeitszeiten eingeführt wurden. Einige Jahre später und insbesondere 1993, *horribile annu*, standen die defensiven Verträge auf der Tagesordnung und die Bewahrung der Arbeitsplätze wurde mit Lohnkürzungen, die bestenfalls von einer Arbeitszeitverkürzung begleitet waren, erkaufte.

Unabhängig davon sind die defensiven Verträge zur "Arbeitsteilung" jedoch nicht alle konjunktureller Art und entsprechen einer Arbeitszeitverkürzung und einer daraus resultierenden Lohnsenkung bis zur erneuten Ankurbelung der Wirtschaftstätigkeit, wofür die Mehrzahl der Verträge Zeiträume zwischen mehreren Vierteljahren und zwei Jahren vorsehen. Man findet sie auch in Industriezweigen, in denen der Beschäftigungsabbau eher struktureller Art ist (Automobilindustrie, Banken, einige öffentliche Wirtschaftsbereiche, die sich dem Wettbewerb öffnen). Die "Arbeitsteilung" wird als permanent angesehen und die Gehaltsfrage (siehe weiter unten Punkt 2.1.3) meist schrittweise gelöst (z.B. in Form der

Nichterhöhung oder niedrigerer Gehälter für zum Ausgleich vorgenommene Neueinstellungen). Diese Unterscheidung zwischen vorübergehenden und ständigen defensiven Verträgen hat eine unmittelbare juristische Bedeutung, die sich aus der Tatsache ergibt, ob die vorgesehene Dauer der Arbeitszeitverkürzung und der diese begleitenden (insbesondere gehaltsbezogenen) Bestimmungen in den Tarifverträgen ausdrücklich festgelegt sind oder nicht. Jedoch kann die Unterscheidung zwischen diesen beiden Typen der defensiven Verträge auch verschwimmen: In einigen relativ seltenen Fällen konnte der Abbau der zu arbeitenden Gesamtstundenzahl, der endgültig erschien, glücklicherweise verhindert werden. In den meisten Fällen jedoch haben sich im laufenden Jahrzehnt, das global durch ein geringeres Wachstum gekennzeichnet ist, als provisorisch betrachtete Arbeitszeitverkürzungen (und Lohnkürzungen) jedoch verlängert und zu einem unwiderruflichen Sozialabbau geführt. Da die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sich dieser Gefahr bewußt sind, finden bei den Verhandlungen über "provisorische" defensive Arbeitszeitverkürzungen trotz ihrer Dringlichkeit in vielen Fällen harte Auseinandersetzungen statt.

Eine andere Unklarheit kann in bestimmten Grenzfällen auftreten, in denen ein begrenztes Unternehmen gezwungen ist, einen (geringfügigen) Abbau seiner Belegschaft ohne Arbeitszeitverkürzung vorzunehmen, wobei der Rückgriff auf eine Verkürzung im Gegensatz dazu eine (ebenso geringe) Erhöhung der Belegschaft ermöglichen würde. Um der Logik unserer voranstehenden Definitionen zu folgen, schlagen wir vor, in diesem Zusammenhang von einer „kontra-offensiven Arbeitszeitverkürzung“ zu sprechen.

In der Folge unserer Ausführungen werden diese Unterscheidungen insbesondere im Rahmen der Analyse der Ablaufbedingungen der Verhandlungen zu Arbeitszeitverkürzungen in den Unternehmen immer wieder auftauchen.

2.1.2 Zu einer Verkürzung der Regelarbeitszeit führende Verhandlungen

In fast allen untersuchten Fällen ist die Verkürzung der Bezugsarbeitszeit Ergebnis einer Tarifverhandlung. Dies ist sicher eine repräsentative Aussage, auch wenn die Möglichkeit einer leichten Verfälschung der Beobachtung nicht ausgeschlossen werden kann. Denn wenn sich Arbeitszeitverkürzungen nicht aus den offiziellen Tarifverhandlungen und -verträgen ergeben, werden sie wahrscheinlich weder von den Behörden noch bei Erhebungen vor Ort durch die Presse oder durch Wissenschaftler erfaßt. Dies dürfte jedoch nur einen geringen Teil von Verkürzungen betreffen: Insbesondere der Fall, daß sich Arbeitszeitverkürzungen aus einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers ergeben, die von der Gewerkschaft abgelehnt wird, muß angesichts der bekannten Grundhaltungen der beiden kurios anmuten. Dagegen treten Fälle von Arbeitszeitverkürzungen in kleineren und mittleren Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung in einem gewerkschaftlich wenig organisierten Land wie Frankreich eher zahlreich auf: Es ist dann anzunehmen, daß die Vereinbarung mit den gewählten Arbeitnehmervertretern



erfolgt ist (Betriebsrat oder Arbeitnehmervertreter der Belegschaft). In den wenigen bekannten Fällen von "Quasi-Verträgen" dieser Art unterscheidet sich der Inhalt nicht wesentlich vom Inhalt offizieller Verträge. Aus diesem Grund wird in der Folge nur von den Verhandlungen die Rede sein, die zu solchen offiziellen Verträgen führen.

Die Beobachtung der Verhandlungsprozesse wirft mehrere Fragen auf, wie z.B. die nach der Verhandlungsinitiative und dem Platz, den die Arbeitszeitverkürzung bei den Verhandlungen einnimmt, sowie die Frage nach ihrer Form und Dauer.

A. Eine häufig von der Arbeitgeberseite ausgehende Initiative

Die Darlegungen bezüglich der häufigsten Auslösefaktoren einer Regelarbeitszeitverkürzung führt zur Unterscheidung zwischen dem deutschen Fall und dem der anderen Länder:

In diesen letzteren ist eindeutig zu erkennen, daß **die Verhandlungsinitiative in der Mehrheit der betrachteten Fälle von der Arbeitgeberseite** ausgeht. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften nicht in der Lage sind, die Arbeitgeberseite zum Nachgeben gegenüber den traditionellen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich und ohne weitere Gegenleistungen zu bewegen. Im Gegensatz dazu konnte die Arbeitgeberseite die Frage der Arbeitszeit – wenn auch nicht ihrer Verkürzung – stellen, und zwar aufgrund eines Umstands, der diese Arbeitszeitdauer als ein Lösungselement des folgenden Problems erscheinen ließ: Einsatz neuer kostspieligerer Betriebsmittel und/oder Einsatz neuer Technologien, Verschärfung der Konkurrenz und größere Unsicherheit der Absatzmärkte.

Der Bericht über Frankreich unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen dem Fall, wo das Unternehmen eine Verlängerung der Maschinenlaufzeit anstrebt, die es veranlaßt, von sich aus eine Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung für notwendigerweise schwierigere Arbeitszeiten (oder die zumindest eine Änderung der Lebensgewohnheiten erforderlich machen) vorzuschlagen, und zwischen Forderungen nach flexibleren Arbeitszeiten, bei denen im Gegenzug Arbeitszeitverkürzungen eher von den Gewerkschaftsorganisationen vorgeschlagen werden. Die drei anderen Berichte lassen keine Bestätigung dieser Hypothese zu, die aus diesem Grund in diesem Stadium unserer gemeinschaftlichen Forschung noch umstritten bleibt.

Der deutsche Fall unterscheidet sich insbesondere aus dem Grund, daß die Arbeitszeitverkürzungen in den wichtigsten untersuchten Industriezweigen und insbesondere in der Metallindustrie in den von den Gewerkschaften ausgehandelten Branchentarifverträgen festgeschrieben sind, wodurch die Beteiligten in den Unternehmen (Leitung und Gewerkschaft) in Zugzwang geraten. Trotz dieser Besonderheit ist es erstaunlich festzustellen, daß gewisse Formen der Arbeitszeitgestaltung in immer höherem Maße als Ergänzung der Arbeitszeitverkürzungen in Erscheinung treten, während in den anderen Ländern vielmehr die Arbeitszeitverkürzung ergänzend zum Willen der Arbeitgeberseite zur Arbeitszeitgestaltung auftritt.

B. Die Verhandlungsthemen: Immer enger mit der Arbeitszeitverkürzung verbundene Arbeitszeitgestaltung

Besonders erstaunlich ist bei Lektüre der fünf nationalen Berichte, daß die Frage der Arbeitszeitverkürzungen fast in keinem Fall mehr unabhängig von den (übrigens sehr vielfältigen) Modellen der Arbeitszeitgestaltung gestellt wird. Dieses Merkmal führt zweifellos zu einem Bruch mit den jahrzehntelangen Tendenzen hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung. Es handelt sich dabei, wenn man sich auf weitere verfügbare und insbesondere aus Gewerkschaftskreisen verlautende Informationen bezieht, aller Wahrscheinlichkeit nach um eine universelle Erscheinung. Diese gegenwärtige Tendenz der Verbindung von Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung hat in den 70er Jahren einige Vorläufer gehabt (man denke in diesem Zusammenhang an Belgien und an die Wochenendschichten in den Vereinigten Staaten und anschließend in Europa), aber ihre hauptsächlichsten Entwicklungslinien zeichnen sich in den 80 Jahren und seit dieser Zeit ab. Dies ist insbesondere für Frankreich zutreffend (wo die ersten offiziellen Berichte über die Beziehung zwischen Arbeitszeitgestaltung und -verkürzung bereits Anfang der 80er Jahre auftauchen). In Deutschland dagegen hat die erste Umsetzungsphase der Arbeitszeitverkürzung kaum zu Neuerungen auf Ebene der Arbeitszeitverteilung geführt (Deutschland, S. 14) und die Arbeitszeitverkürzung wurde allgemein in einheitlicher Form praktiziert (freitags eher Feierabend und Bewilligung von Zusatzurlaub). In der zweiten Phase (Übergang zur 37,5-Stunden-Woche) konnte eine Verkürzung des Arbeitstages beobachtet werden, während gleichzeitig die Anpassungsmöglichkeiten erweitert wurden. Zur großen Überraschung der deutschen Experten werden diese neuen Modelle jedoch von den Unternehmen nur in geringem Umfang genutzt.

Die Verlängerung der Maschinenlaufzeit scheint die einzige Gestaltungsform zu sein, die sich im Rahmen der Regelarbeitszeitverkürzungen in Deutschland entwickelt hat. Kleinere Unternehmen haben bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt weniger auf diese Möglichkeit zurückgegriffen, jedoch ist der Unterschied zwischen Maschinenlaufzeit und der Arbeitszeit zwischen 1984 und 1990 von 20,6 Stunden auf 30,2 Stunden gestiegen.

Diese heutige Betonung der Notwendigkeit, Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung miteinander zu verbinden, bietet mehrere, keinesfalls kontradiktorische Interpretationsmöglichkeiten:

- Man kann zum einen annehmen, daß die Verbindung der beiden Konzepte Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung als ein intellektueller Fortschritt zu betrachten ist, da die Verkürzung auf die quantitative Dimension eines Phänomens verweist, während die Gestaltung seiner qualitativen Dimension entspricht, und natürlich ist es in jedem Fall anstrebenswert, die quantitative Dimension eines Phänomens nicht von der qualitativen Dimension zu trennen.
- Man kann auch feststellen, daß die gegenseitige Durchdringung dieser beiden Problematiken der Verkürzung und Gestaltung insbesondere in einer Zeit erfolgt, in der die historische Begründung der Arbeitszeitverkürzung mit der Verbesserung der Arbeits- oder gar



Lebensbedingungen zugunsten der Sorge um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, bei der es sich um ein vor allem makroökonomisches Anliegen handelt, an Überzeugungskraft verloren hat. Diese Bekämpfung der Arbeitslosigkeit steht wiederum mit der Notwendigkeit der Wettbewerbsfähigkeit in Verbindung, die ihrerseits mikroökonomischen Charakter hat. Auch hier verlangt eine globale Vision, die beiden Aspekte der Arbeitszeit nicht mehr voneinander zu trennen.

Auch wenn kaum noch Arbeitszeitverkürzungen ohne gleichzeitige Arbeitszeitgestaltungen vorgenommen werden, unterscheiden sich die Proportionen beider von Land zu Land und von Unternehmen zu Unternehmen. Zur Illustration dieses Punkts genügen zwei Anmerkungen:

1. Insbesondere in Deutschland gibt es eine Reihe von Unternehmen, die ihre Arbeitszeit gestaltet haben, ohne sie gleichzeitig zu verkürzen (in der Mehrzahl der Länder und Bereiche überwiegt diese Erscheinung). Um jedoch unseren Untersuchungsbereich, der bereits sehr breit ist (alle Formen der Arbeitszeitverkürzung über einen Zeitraum von fast zehn Jahren), nicht noch mehr auszuweiten, haben wir diese Fälle nicht mit einbezogen.
2. Auch wenn die Arbeitszeitverkürzung Hand in Hand mit der –gestaltung erfolgt, ist zu untersuchen, wer der Auslöser einer gelungenen Verhandlungsdynamik ist, die in dreierlei Hinsicht erfolgreich ist: Mehr Freizeit für die Arbeitnehmer, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, mehr Arbeitsplätze für die Arbeitslosen. In Deutschland, wo die Entscheidung zur Arbeitszeitverkürzung außerhalb der Unternehmen gefällt wird, nimmt diese den ersten Platz ein, und das Unternehmen sieht sich gezwungen, sich um ausgleichende Arbeitszeitgestaltungen zu bemühen, die es – zumindest bis Ende der 80er Jahre und im Zusammenhang mit den bei der Wiedervereinigung auftretenden Problemen – nur mühsam erreicht. Auch heute noch erscheint die Frage der wünschenswerten Arbeitszeitgestaltung nach Meinung unserer deutschen Kollegen problematisch zu sein. In anderen Ländern, insbesondere in Belgien und in Frankreich, hat man den Eindruck, daß die Unternehmen während des untersuchten Zeitraums eine weitgehende Flexibilität erreicht haben, ohne umfangreiche Arbeitszeitverkürzungen zuzugestehen, die ihnen zugegebenermaßen weder von außen (laut Gesetz oder auf Grundlage von Branchenverträgen) noch aufgrund des internen Kräfteverhältnisses aufgezwungen wurden.

Die Arbeitszeitverkürzung tritt also mit Ausnahme des deutschen Falls im Zeitraum des Übergangs einiger Industriezweige zur 35-Stunden-Woche in den Verhandlungen meist nicht als Ziel an sich sondern vielmehr als eine Gegenleistung zu einer Arbeitszeitgestaltung in Erscheinung.

C. Der Verhandlungsverlauf

Er folgt natürlich nicht nur einem einzigen Modell, und um den Anspruch auf genaue Aussagen erheben zu können, wäre es notwendig, alle Monographien einzeln abzuhandeln. Wir werden uns

deshalb mit zwei Überlegungen begnügen, die sich teilweise überschneiden können und sich zum einen auf die Realität des sozialen Dialogs und zum anderen auf die Verhandlungsdauer beziehen.

Einige Experten (siehe FR, S. 48) haben angemerkt, daß in den meisten Fällen nicht über einen wirklichen Interessenausgleich diskutiert wurde, sondern daß die Arbeitgeberseite (in vielen Fällen nicht ohne Erfolg) versuchte, ihre Auffassung einer Kompromißlösung gewaltsam durchzusetzen, die sich dann häufig als einseitig zu ihren Gunsten erwies (durch Beschränkung des Umfangs und einseitige Festlegung der annehmbaren Verkürzungsart), wobei gegebenenfalls mit Stellenabbau oder Betriebsverlegungen gedroht wurde, wie dies insbesondere in Deutschland immer häufiger zu beobachten ist. Dieser Fall von "**Pseudo-Verhandlungen**" stellt, auch wenn er nicht verallgemeinert werden kann, keineswegs eine Ausnahme dar, und es wäre interessant, wenn die Experten der unterschiedlichen Länder den Versuch unternehmen würden, ihren Anteil an den Verhandlungen bezüglich Arbeitsverkürzungen zu bestimmen.

Die Verhandlungsdauer kann als ein Gradmesser der in einer Verhandlung vorherrschenden Offenheit betrachtet werden, doch ist diese Beziehung keinesfalls eindeutig, da dabei auch die Gegensätze und ihre Hartnäckigkeit, aber auch die Kompromißbereitschaft beider Seiten oder die Komplexität der behandelten Probleme zum Tragen kommen: Geht es lediglich um die Arbeitszeit, oder werden gleichzeitig andere Probleme der Arbeitsorganisation, Ausbildungsfragen usw. diskutiert? Die zweite Lösung ist auf intellektueller Ebene zufriedenstellender, aber man kann davon ausgehen, daß sie die Verhandlungsdauer verlängern wird. So ist es trotz guten Willens zu Verhandlungen gekommen, die länger als ein Jahr andauerten, insbesondere, wenn es darum ging, eine Mehrschicht einzuführen. Dabei handelt es sich jedoch zweifellos um Grenzfälle, und eine Dauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr kommt dem Durchschnitt sicher näher. Im Gegensatz dazu muß auf "Verhandlungen" hingewiesen werden, die, wie im französischen Fall, innerhalb eines Zeitraums von weniger als einem Monat ihren Abschluß fanden, wenn es darum ging, in den Genuß bedeutender Nachlässe bei den Sozialbeiträgen zu kommen! Man kann annehmen, daß auch die Gewerkschaftsseite selbst ein Interesse an der kurzfristigen Einbeziehung dieses "Drittzahlers" hatte.

Die Qualität der Verhandlungen ist natürlich auch ein wesentliches Kriterium für die Qualität des diese abschließenden Vertrags und seiner eventuellen Langlebigkeit. Unsere Experten zitieren Beispiele von Verträgen, die auf die Schnelle geschlossen wurden und das erste Problem nicht überdauerten.



2.1.3 Verträge zur Verkürzung der Regelarbeitszeit

Gegenstand der folgenden Ausführungen sind die Tragweite der Verträge, der Umfang der gewährten Arbeitszeitverkürzung, deren wesentlichste Modalitäten, ihre Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt und die Arbeitsplatzsicherheit sowie die eventuell vorgesehenen Umsetzungs- und Kontrollbestimmungen.

A. Die Tragweite der Vereinbarungen

Darunter wird in erster Linie die Eigenschaft der Unterzeichner, gegebenenfalls die vorgesehene Dauer der Gültigkeit dieser Verträge und die Anzahl der von diesen Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer verstanden. Betrachten wir diese verschiedenen Punkte nacheinander:

- Die Frage bezüglich **der Eigenschaft der Unterzeichner** ist in der Mehrzahl der Länder gegenstandslos, da entweder häufig für die Arbeitnehmerseite nur ein Ansprechpartner vorhanden ist (Deutschland, Schweden) oder aber der gewerkschaftliche Pluralismus in den meisten Fällen eine gemeinschaftliche Unterzeichnung durch die verschiedenen Organisationen nicht verbietet (Belgien und Niederlande). Dieser Punkt wird erst in Frankreich zu einem wahren Problem, da hier ein ganzes Verzeichnis der Unterzeichnerorganisationen angelegt werden muß, da eine einzige Unterschrift – selbst die einer Minderheitsgewerkschaft – für die Gesamtheit aller Arbeitnehmer bindend sein kann! Unter diesen Umständen wird verständlich, warum in vielen Fällen die Durchführung eines Ratifizierungsreferendums vorgeschlagen wird. Die Unternehmerseite läßt sich in diesem Zusammenhang von zwei Überlegungen leiten: Überprüfung, ob die Unterschriften der Gewerkschaften mit dem realen Gefühl der Arbeitnehmer übereinstimmen und so die Stabilität des ausgehandelten Kompromisses garantiert ist, oder der Versuch, einige widerspenstige Organisationen auszuschalten, indem gegebenenfalls der Wortlaut der gestellten Frage auf bestimmte Weise interpretiert wird.
- **Der Laufzeit der Arbeitszeitverkürzungsvereinbarungen** scheint unter den Auswirkungen einer andauernden Arbeitsplatzkrise ihre Bedeutung zu ändern:

Historisch kann die Festlegung der Geltungsdauer bei Unterzeichnung eines Tarifvertrags für die Unternehmensleitung als eine Garantie verstanden werden, daß neue Forderungen nicht vor Ende des vereinbarten Zeitraums geltend gemacht werden. So beneideten einige europäische Arbeitgeber ihre deutschen Kollegen um die Möglichkeit, Mehrjahresverträge zu unterzeichnen, die den sozialen Frieden für diesen Zeitraum garantierten. In anderen Ländern war die Gültigkeitsdauer der Tarifverträge, die auf ein Jahr oder unbefristet festgelegt wurde, eher als eine Art Waffenstillstand zu verstehen, der zu jedem Zeitpunkt aufgehoben werden konnte. Dabei handelt es sich um eine Zeit, in der die Arbeitsbedingungen - insbesondere das Lohnniveau und die Arbeitszeit - in der Regel von den Gewerkschaften in Frage gestellt wurden, während die Arbeitgeberschaft sich in den häufigsten Fällen in der Defensive befand.

Im analysierten Zeitraum und insbesondere mit Zuspitzung der Rezession im Jahre 1993 ist nach dem allgemein bekanntgewordenen Volkswagen-Modell ein neuer, als "defensiv" zu betrachtender Vertragstyp entstanden, der vor allem auf die Erhaltung der Arbeitsplätze ausgerichtet war. Die Arbeitszeitverkürzung, die zu einer Senkung der Arbeitszeit auf weniger als 30 Stunden führen kann, was bis zu diesem Zeitpunkt einer Teilarbeitszeit entsprach (siehe unten Punkt 2.2.1), führt dabei im allgemeinen zu einer nicht proportionalen Einkommenseinbuße. Es handelt sich um einen zeitlich befristeten Vertrag, der eher eine Weiterentwicklung der Kurzarbeitsregelungen ist (die durch das ungekannte Ausmaß der Rezession überhandnahmen). Der Gedanke dieser "Arbeitsteilung" – Teilung der Arbeitslosigkeit wäre hier wohl angebrachter – basiert nicht mehr auf dem sozialen Fortschritt, der bis zum nächsten Fortschritt andauern soll, sondern vielmehr auf einem durch die Umstände auferlegten Abbau, den man hofft, zum festgelegten Zeitraum rückgängig machen zu können. Damit stellt die in den Verträgen festgelegte Laufzeit für die Arbeitnehmer eher eine (relative) Gewähr dafür dar, daß die beim Arbeitsentgelt gebrachten Opfer beendet werden können.

- **Der prozentuale Anteil der von diesen Tarifverträge betroffenen Arbeitnehmer** variiert natürlich, aber an dieser Stelle soll insbesondere festgehalten werden, daß es sich, wie im Bericht über Belgien zum Ausdruck kommt, selten um die Gesamtheit aller Arbeitnehmer handelt. Es handelt sich eher um Arbeitnehmer in ausführenden Funktionen als um höhere Angestellte und vor allem um die Produktionsarbeiter, während die Verwaltungsangestellten weniger betroffen sind. Dies erklärt sich in den offensiven Verträgen aufgrund der Tatsache, daß die neuen, leistungsfähigeren Organisationsformen und insbesondere die Verlängerung der Maschinenlaufzeit vorrangig die Arbeitsplätze der Arbeiter (einschließlich einiger Dienstleistungsunternehmen) betrifft. Die defensiven Verträge betreffen die selbe Arbeitnehmergruppe und insbesondere die gering qualifizierten Arbeitnehmer, deren Stellen im Rahmen des Personalabbaus zuerst betroffen und den genannten "Arbeitsteilungsmaßnahmen" ausgesetzt sind. Bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie insbesondere Angestellte in leitenden Positionen, "entgehen" häufig diesen Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen mit der Begründung, ihre Arbeitszeit sei nicht in einem wöchentlichen Rahmen vorgeschrieben. Daraus läßt sich unseres Erachtens schließen, daß die innerhalb der Unternehmen entschiedenen allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen (mit Ausnahme des deutschen Bei-spiels, siehe oben) im betrachteten Zeitraum (und dies im Unterschied zu anderen Perioden) in den Benelux-Staaten und Frankreich kein gesamtgesellschaftliches Vorhaben darstellen, sondern vielmehr als fortlaufende Anpassungen zu betrachten sind. Sonst hätten doch diese Formen der Arbeitszeitverkürzung, wie Sabbaturlaub und Erziehungsurlaub, auch bei den höheren Angestellten ihre Anwendung gefunden, wie dies in schwedischen Unternehmen weitgehend der Fall ist.

B. Der Umfang der bewilligten Arbeitszeitverkürzungen

Ausgenommen Deutschland, wo Arbeitszeitverkürzungen der Unternehmen im Rahmen von Branchentarifverträgen geregelt sind, ist der Umfang der Verkürzung sehr variabel und schwankt



zwischen einigen Minuten und einem Tag wöchentlich, d.h. zwischen 0 und 20%. Trotz dieser Unterschiede werden einige allgemeine Tendenzen deutlich:

Die von den Unternehmensleitungen als Gegenleistung für eine flexiblere Gestaltung der Jahresarbeitszeit gewährten Arbeitszeitverkürzungen sind allgemein sehr gering oder gar unbedeutend (sie betragen in der Hälfte der Fälle in Frankreich weniger als eine Stunde pro Woche (FR., S. 57). Dies erklärt sich aus zweierlei Gründen: Einerseits wurden die Verträge auf Initiative der Arbeitgeber geschlossen, zu der es angesichts der allgemeinen Bedenken der Unternehmer auf diesem Gebiet nicht gekommen wäre, wenn sie das Risiko bedeutender Arbeitszeitverkürzungen mit sich gebracht hätte. Andererseits ist deren Interesse an der zeitlichen Flexibilität objektiv zweifellos geringer, als sie gewöhnlich zugeben. Ansonsten wäre es schwer verständlich, warum die Arbeitszeitverkürzung gerade im folgenden Fall freizügiger gehandhabt wird:

Im Rahmen der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten ist eine bedeutende Verkürzung der Arbeitszeit auf 32 Stunden oder weniger denkbar (insbesondere bei Wochenendschichten). Beispiele hierfür findet man in großer Zahl am Ende der 80er Jahre (weniger dagegen in der letzten Periode, die sich durch ein verringertes Wachstum auszeichnet) in fast allen Ländern Europas und insbesondere in sehr kapitalintensiven Wirtschaftszweigen, wie zum Beispiel in der Fahrzeugindustrie. Dies erklärt sich sowohl mit der Bedeutung der Kapitaleinsparungen für die betreffenden Unternehmen, mit der Berechenbarkeit für die Gewerkschaften (weniger Informationsasymmetrie führt zu weniger Asymmetrie beim Vertragsabschluß) als auch durch die zeitlichen Zwänge (insbesondere bei Nacht- und Wochenendarbeit) im Zusammenhang mit der Einführung zusätzlicher Schichten, deren Bedeutung als so groß betrachtet wird, daß sie einen halben oder ganzen, zusätzlich freien Tag wöchentlich rechtfertigen.

Im Fall der zeitlich begrenzten defensiven Verträge, die sich insbesondere seit der tiefgreifenden Rezession im Jahre 1993 entwickelt haben, steht die Arbeitszeitverkürzung häufig im Verhältnis zur Verschlechterung der Auftragslage, da die Formen der inzwischen unzureichend gewordenen Kurzarbeit ergänzt werden mußten. Aus diesem Grund sind einige dieser Verträge bei der Arbeitszeitverkürzung viel weiter gegangen, als dies bei den (im Prinzip) unwiderruflichen offensiven Verträgen der Fall war. Der Umfang dieser Arbeitszeitverkürzungen war, wenn sie sich auf einen Teil der Belegschaft, insbesondere das Produktionspersonal (siehe oben) konzentrierten: Arbeitszeitverkürzungen von über 20% bei einer (auf alle Fälle vorläufigen) Regelarbeitszeit unter 30 Stunden wöchentlich sind dabei wie im Fall von Volkswagen in Deutschland und von Potain in Frankreich keine Seltenheit.

Bedeutende Arbeitszeitverkürzungen wurden insbesondere in Frankreich durch den Gesetzgeber angeregt. Das Fünfjahresgesetz aus dem Jahre 1993 und das Robien-Gesetz aus Jahre 1996 bieten den Unternehmen nur dann – übrigens substantielle – Befreiungen von den Personalnebenkosten, wenn sie umfangreiche Arbeitszeitverkürzungen von 10 bis 15% je nach Fall vorsehen. Die Festlegung eines hohen Schwellenwertes (neben anderen Klauseln schwer anwendbar) schränkt

zweifellos die Anzahl der interessierten Unternehmen ein, ohne daß es sicher ist, ob dieses Gegenargument stärker ist als die Beweggründe, die Unternehmen, die sich gern mit geringeren Arbeitszeitverkürzungen zufrieden gegeben hätten, veranlassen weiterzugehen.

Diese Forderung des Gesetzgebers hat ihre Rechtfertigung in zwei häufig vorgebrachten Argumenten gesucht, nach denen eine progressivere Arbeitszeitverkürzung durch den Produktivitätszuwachs ausgeglichen werden würde oder, wenn sie im Endeffekt gleich sein sollte, in mehreren Etappen vorzunehmen wäre, wobei sich jedoch die Risiken im Hinblick auf eine Desorganisation des Unternehmens erhöhen würden. Tatsächlich gibt es jedoch keine theoretische Begründung für diese Argumente, und die im Rahmen der vorliegenden Analyse untersuchten empirischen Studien liefern keinen Beweis für ihre Richtigkeit. Was die Verbindungen mit der Produktivität betrifft, so werden wir im folgenden Abschnitt sehen, daß die Dinge sich komplexer darstellen; was die Risiken im Hinblick auf die Desorganisation anbelangt, so kommt dem Faktor der Planmäßigkeit der Arbeitszeitverkürzung ein bedeutend wichtigerer Stellenwert zu als dem ihres Umfangs oder ihrer Anzahl. In diesem Zusammenhang haben wir seitens unserer deutschen Kollegen keinen Hinweis erhalten, aus dem sich entnehmen ließe, daß die Tatsache der Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden in drei Etappen besondere Schwierigkeiten verursacht hat.

Es scheint nicht, daß der Umfang der Arbeitszeitverkürzung in irgendeiner Weise tabu wäre. Für das Unternehmen ergibt er sich aus zahlreichen Parametern, zu denen insbesondere die Ausgangssituation, die allgemeinen Präferenzen, die Finanzierungsmittel und die damit in Verbindung stehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gehören. Diese Faktoren sind es auch, die die vielfältigen Modalitäten der Arbeitszeitverkürzung beeinflussen.

C. Die gewählten Modalitäten der Arbeitszeitverkürzung

Die Wahl dieser Modalitäten ist durch gegensätzliche Anforderungen gekennzeichnet: Gewiß scheint eine große Diversität insbesondere unter Berücksichtigung aller Parameter des Betriebsgeschehens und/oder aller Wünsche der Arbeitnehmer geboten. Ein gewisser Homogenitätsgrad dürfte jedoch aus Effizienzgründen erforderlich sein: aus der Sicht des Unternehmens, um die Frage der Personalverwaltung nicht kompliziert werden zu lassen; seitens der Gewerkschaften, um den Forderungen und gegebenenfalls ihrer Erfüllung eine gewisse Transparenz zu verleihen.

Unter diesem Gesichtspunkt kann ein alle wünschenswerten Modalitäten vereinender Slogan wichtig erscheinen. So kann, wenn die Forderungen auf Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit oder der bezahlten Urlaubswochen veraltet erscheinen, der Versuch unternommen werden, diese durch andere zu ersetzen, wie zum Beispiel die Forderung nach der 4-Tage-Woche. Allerdings kann diese Forderung nicht den Anspruch erheben, alle wünschenswerten Modalitäten einzuschließen, und beinhaltet zudem einige Unklarheiten. Um dies zu vermeiden, ist es zweifellos erforderlich, zwischen der Berechnungsgrundlage der Arbeitszeit und den Umsetzungsregeln zu unterscheiden.



Die Anzahl der wöchentlich gearbeiteten Stunden bleibt in den fünf untersuchten Ländern unabhängig von der diese beeinflussenden Instanz (Staat, Wirtschaftszweig, Unternehmen) die am meisten genutzte Berechnungsgrundlage. Ausgehend von der wöchentlichen Arbeitszeit werden in den häufigsten Fällen die Grundgehälter der Vollzeitbeschäftigten, aber auch die Vergütung der Überstunden oder der Kurzarbeit sowie die Gehälter der Teilzeitbeschäftigten, d.h. die Einkommen aller Arbeitnehmer, die von der Regelarbeitszeit abweichen, berechnet. Das zeigt, daß letztere soziale Neuerungen ebensowenig verhindert, wie die Aufrechterhaltung des Urmeters architektonische Neuerungen verhindert. Die häufige Forderung der Arbeitgeber nach Jahresarbeitszeiten wird somit relativiert: Einerseits beinhaltet sie die Forderung nach unterjährigen Arbeitszeitflexibilisierungen, die ihnen gegenwärtig nicht möglich sind, und was für die Arbeitnehmer, insofern die Vorankündigungszeiträume kurz sind, um so mehr mit zusätzlichen Belastungen verbunden wäre. Andererseits geht es darum, die Zusatzkosten für bereits vorhandene Flexibilitätsmöglichkeiten, wie Überstunden oder Kurzarbeit, nicht mehr zu zahlen. Auch hier besteht das Problem, daß das, was die Unternehmen einsparen, auch den Arbeitnehmern in ihrer Lohntüte fehlt, womit wir wieder mit dem klassischen Fall der Teilung zwischen Lohn und Profit und den Kräfteverhältnissen konfrontiert sind, wonach die eine Seite nur das gewinnen kann, was sie der anderen abnimmt.

Unabhängig von der für die Berechnung der Arbeitszeit zugrunde gelegten Bezugsdauer kann ihre Verkürzung die unterschiedlichsten Formen annehmen, und dies nicht nur aufgrund der Tatsache, daß die Verhandlungen in immer höherem Maße dezentralisiert sind (siehe oben), sondern auch, weil die Verhandlungspartner sich immer mehr darauf konzentrieren, den betreffenden Arbeitnehmern eine Wahlmöglichkeit zu lassen, insofern dies nicht die Wirksamkeit des gesamten Systems beeinträchtigt (was im Dienstleistungsbereich am einfachsten zu realisieren ist). Auf diese Weise kann man das Zustandekommen von Betriebsvereinbarungen erklären, in denen vorgesehen ist, daß die auf Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit berechnete Arbeitszeitverkürzung einer Zeitgutschrift entspricht, die im Verlauf eines mehr oder weniger langen Zeitraums in Anspruch genommen werden kann (der im allgemeinen für das ausführende Personal nicht mehr als ein Jahr beträgt, in einigen Fällen, die sich insbesondere auf die Führungskräfte beziehen, bis zum Vorruhestand reichen kann), die aber vor allem nach entsprechender Absprache und im Einverständnis mit dem Vorgesetzten in den verschiedensten Formen genutzt werden kann: tägliche, monatliche, jährliche und mehrjährige, zusammengefaßte oder über diesen Zeitraum verteilte Arbeitszeitverkürzung.

Man kann wohl kaum sagen, daß die Sammlung nationaler Studien, auf die wir uns stützen, repräsentativ für die Gesamtheit der in den fünf Ländern oder gar darüber hinaus zu beobachtenden Tendenzen wäre. Es scheint uns jedoch, daß bestimmte Kennzeichen immer wieder auftauchen, die im wesentlichen die Organisation der wöchentlichen Arbeitszeit und ihre Dauer betreffen:

Das Problem der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten beinhaltet u.a. die Frage der *Wochenendarbeit*, die im allgemeinen mit einer Arbeitszeitverkürzung einhergeht, um die sozio-

kulturellen Nachteile dieser atypischen Arbeitszeitpläne auszugleichen. So hat sich in den 80er Jahren eine drastische Lösung – nämlich die Wochenendschichten, die nur zwei oder drei Tage umfaßten - entwickelt, die dann um das Jahr 1990 zum Zeitpunkt der Hochkonjunktur ihre größte Verbreitung fanden. Es scheint jedoch, daß es sich in der Mehrheit der Fälle angesichts der unzureichenden Produktionskapazitäten lediglich um eine konjunkturelle Antwort handelte. Daher auch die in einigen Ländern entstandene Bezeichnung „Ersatzschichten“, die auch angewendet wurde, wenn die Beteiligten den gleichen Statuts hatten wie die anderen Arbeitnehmer. Auf dieser Grundlage dürfte sich auch erklären lassen, warum dieses System sich in der gerade hinter uns liegenden Periode des verringerten Wachstums angesichts seiner nun ausreichend bekannten Nachteile kaum entwickelt hat: Einerseits ist das System sehr kostspielig, und andererseits führt es zu einer Zweiteilung der Belegschaft in "normale Arbeitnehmer" und Wochenendarbeiter.

Die *Öffnungszeiten der Geschäfte* am Wochenende und in einigen Ländern selbst am Sonntag standen mehrmals im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Während in Schweden seit 1972 keine Beschränkungen der Öffnungszeiten praktiziert werden, wurde diese Frage in den anderen Ländern unter verschiedensten Gesichtspunkten von den Medien aufgenommen: die G7 in Deutschland; die Regierung in Großbritannien und die Lobby der Supermärkte in Frankreich. Diese können natürlich von großzügigeren Öffnungszeitenregelungen eine Steigerung ihres Umsatzes erwarten, während die Käufer ihre Einkäufe bequemer erledigen können. Andererseits steht nur eine Minderheit der Arbeitnehmer freiwillig zur Verfügung (insbesondere junge, unverheiratete Mitarbeiter, für die es sich nur um eine provisorische Stelle handelt). Die Gewerkschaften haben im Hinblick auf diese Regelungen eine ablehnende Haltung, die auch von der Konkurrenz, die weniger konzentrierte Absatzformen repräsentiert und nicht in der Lage ist, dieser Bewegung zu folgen, unterstützt wird. Die absolute Flexibilität der Sonntagsöffnungszeiten hat sich jedoch in keinem der fünf untersuchten Länder in nennenswertem Umfang entwickelt. Vielleicht kann dies mit der Erkenntnis erklärt werden, daß das Hauptziel des erwarteten Gewinns nicht durch eine globale Ausweitung der Märkte erzielt würde, sondern auf Kosten der Konkurrenz, was die Konzentration verstärken würde. Diese Konzentrationseffekte hätten daher das Risiko eines Stellenabbaus mit sich gebracht (die Supermärkte verzeichnen eine höhere Produktivität als ihre weniger großen Konkurrenten; außerdem haben sie aufgrund ihrer Einkaufszentralen eine höhere Importbereitschaft). Bezüglich der Sonntagsöffnungszeiten hat es schließlich geringfügige Neuregelungen gegeben (in Touristenzentren und Grenzgebieten, im Rahmen des Weihnachtsgeschäfts usw.), die kaum zu bedeutenden allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen geführt haben, sondern eher zur Entwicklung der Teilzeitarbeit und der Zeitarbeit.

Weniger spektakulär aber zweifellos wichtiger war die Frage der Erweiterung der Sonnabendarbeit, insbesondere in einigen Ländern (Deutschland) und in einigen Berufsgruppen (Handel, Banken, bestimmte Behörden). Dieser Aspekt ist von zwei Hauptmerkmalen gekennzeichnet:



1. In kapitalintensiven Unternehmen, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, die sich einem relativ schnellen Anwachsen der Absatzmärkte gegenüber sahen, die meist im Dreischichtensystem arbeiteten, hat sich die provisorische oder permanente Einführung einer vierten Schicht (mit der die durchschnittliche Arbeitszeit auf 36 h gesenkt und die Maschinenlaufzeit auf 144 h oder gegebenenfalls etwas weniger heraufgesetzt wurde) in den meisten Fällen durchgesetzt, wobei sich der Widerstand der Gewerkschaften auf die Schicht am Sonnabend nachmittag konzentrierte, die in manchen Fällen verkürzt werden mußte, wobei die Kaufkraft jedoch auf jeden Fall aufrechterhalten wurde. Im Rahmen dieser Umstrukturierungen hat die Arbeitszeitverkürzung im allgemeinen die Form zusätzlicher freier Tage angenommen (die Arbeitszeit der anderen Schichten wurde aufrechterhalten), um die Nachteile der Nachtarbeit zu mildern.
2. Im der Öffentlichkeit zugänglichen Dienstleistungsbereich, wie z.B. in den Verwaltungen und Banken, gewinnt die Frage der Sonnabendarbeit (insbesondere vormittags) trotz der Entwicklung einiger automatisierter Dienstleistungen immer mehr an Bedeutung. Allgemein konnten die Bedenken der Gewerkschaften nur mit Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich problemlos zerstreut werden.

In einigen Ländern, wie in Frankreich, ist die 4-Tage-Woche am Anfang unseres Jahrzehnts als ein Thema aufgetaucht, das geeignet schien, die verschiedenen Bestrebungen der Arbeitnehmer im Hinblick auf zusätzliche Freizeit insbesondere in den Ballungsgebieten, wo die Arbeitswege besonders lang sein können, zu bündeln. Dieses entsprechend verschiedener Meinungsumfragen in gewisser Hinsicht sehr populäre Thema birgt jedoch die Gefahr von Mißverständnissen in sich. Die Zugrundelegung der Anzahl der Arbeitstage kann nur dann als neue Rechtsnorm zum Ersatz der wöchentlichen Regelarbeitszeit dienen, wenn in diesem Zusammenhang ausdrücklich die tägliche Arbeitszeit festgelegt wird (z.B. 8,50 h oder auch 8 h), was in keinem europäischen Land mehr üblich ist (es werden lediglich Grenzen für die tägliche Arbeitszeit festgelegt, die häufig 10 bis 11 Stunden betragen). Darüber hinaus könnte die 4-Tage-Woche als eine plötzliche Verkürzung um 20% verstanden werden, was abgesehen von einigen Ausnahmefällen sehr schwierig zu sein scheint. Einige soziale Gruppen, wie z.B. Arbeitnehmer im ländlichen Bereich (aufgrund von Nebenerwerbstätigkeiten bevorzugen sie im Gegenteil eine gleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit und sind nicht mit den gleichen Transportproblemen konfrontiert wie ihre Kollegen im städtischen Bereich) oder die Führungskräfte (aufgrund des Charakters ihrer Arbeit können sie nur von zusätzlichen Urlaubswochen oder Sabbaturlaub ausgehen) fühlen sich von diesem Modell weniger angezogen. Die 4-Tage-Woche ist demnach vor allem ein kulturelles Thema (das gegebenenfalls Teil eines gesellschaftlichen Projekts ist), das auf keinen Fall mit einer Grundnorm (wie dies gegenwärtig mit der Wochenarbeitszeit der Fall ist) oder auch mit konkreten Arbeitszeitverkürzungsmodalitäten in den Unternehmen verwechselt werden darf, deren vielfältige Formen es nicht gestatten, sie in einem einzigen Slogan zusammenzufassen.

D. Die Auswirkungen auf die Löhne und die Arbeitsplatzsicherheit

Einer der Schlüsselpunkte aller Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung betrifft natürlich die Lohnfrage, da die Wochen- (oder Monats-) und Stundenlöhne - hypothetisch gesehen - voneinander getrennt werden.

Auch in dieser Hinsicht ist das deutsche Beispiel interessant, da die zwischen 1984 und 1990 viermal abgeschlossenen Branchentarifverträge stets entsprechende Lohnerhöhungen vorsahen, die meist zwischen 2 und 4% lagen (siehe Deutschland, S. 12, Tabelle 2.2). Wir werden später auf die Auswirkungen bezüglich der Aufteilung der Wertschöpfung zurückkommen.

In anderen Fällen, wo die Frage der Löhne von den Betriebsverhandlungen abhängt, besteht der wesentliche Unterschied zwischen offensiven Vereinbarungen (die es gestatten, die Gesamtzahl der Belegschaft zu erhöhen) und defensiven Vereinbarungen (die wenigstens teilweise ihren Abbau verhindern); bei diesen Verträgen muß zusätzlich zwischen denen unterschieden werden, die lediglich einen Übergangscharakter haben, und denen, die eine ständige Lösung darstellen.

Bei offensiven Vereinbarungen scheint es sich in den häufigsten Fällen um einen vollständigen bzw. fast vollständigen Lohnausgleich zu handeln. Dies wird besonders deutlich, wenn die Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung zu einer für das Unternehmen sehr vorteilhaften Umgestaltung erfolgt (insbesondere bei Verlängerung der Maschinenlaufzeiten) und zu eindeutig unangenehmeren Arbeitszeiten für die Arbeitnehmer führt (wie Nacht- und Wochenendarbeit). Dann kann es aufgrund der Erhöhung spezieller Zulagen auch zu einer Erhöhung der Kaufkraft kommen. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeitverkürzung hauptsächlich entschieden wurde, um eine Befreiung von den Lohnnebenkosten zu erwirken. Dies ist an sich völlig logisch: Ein Unternehmen, für das theoretisch kein Stellenabbau zu befürchten ist, kann von seinen Arbeitnehmern kaum verlangen, eine ihm zum Vorteil gelangende Maßnahme (Kapitaleinsparung, Verringerung der Lohnnebenkosten) zu akzeptieren, die für sie selbst einen Verlust an Kaufkraft bedeutet, selbst wenn damit eine Arbeitszeitverkürzung verbunden ist.

Im Fall der zeitlich begrenzten defensiven Vereinbarungen (die von einigen Monaten bis zu zwei Jahren reichen) konnten wir feststellen, daß es sich dabei um eine Form der Erweiterung der Kurzarbeit handelte. Das Problem besteht also darin, die Lohnsumme zu verringern und dabei ein Minimum an Entlassungen vorzunehmen. In diesem Fall kann also das Lohnniveau nicht aufrechterhalten werden, was um so mehr zutrifft, je stärker und/oder langandauernder die Rezession ist. Es kommt jedoch nicht selten vor, daß vor allem bei starken Arbeitszeitreduzierungen ein teilweiser Lohnausgleich gewährleistet wird, der die Lohneinbuße mildert. Das auf diese Weise gebrachte Opfer wird auch durch seinen (angeblich) vorübergehenden Charakter akzeptabler gemacht, was leider im nachfolgenden Fall nicht anzunehmen ist.

Im Fall der unbegrenzt geltenden defensiven Verträge veranlaßt das Bewußtsein, daß der als Gegenleistung für eine Arbeitszeitverkürzung geforderte Kaufkraftverlust unumkehrbar ist, die



Arbeitnehmer aber auch die Unternehmensleitungen (und die Behörden, insofern sie im Rahmen eines Umstrukturierungsverfahrens einbezogen werden), zu weitaus mehr Vorsicht. In der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen konnte eine Erhöhung des Stundenlohns festgestellt werden, aber die Frage bleibt, inwieweit diese die Arbeitszeitverkürzung auf dem Lohnstreifen ausgleichen kann. Verschiedene Organisationsformen ermöglichen es, sich diesem Ziel anzunähern:

- Die erste besteht darin, sich zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung nicht auf eine Festlegung des Gehaltes zu versteifen, sondern diesen Punkt in einen langfristigen Prozeß aufzunehmen, der es ermöglicht, den Entwicklungsverlauf zu "glätten" und eine nominale Senkung des auf dem Lohnstreifen ausgewiesenen Endbetrags zu verhindern, denn eine Nichterhöhung (bzw. eine geringe Erhöhung) des Lohns hat für die Betroffenen nicht den gleichen Stellenwert, wie eine Lohnsenkung, und dies nicht nur aus psychologischer Sicht, sondern auch wenn die automatischen Abzüge (Steuern, Raten, Unterhalt) hohe Beträge betreffen.
- Ein zweiter Ausweg besteht darin, wenn die Arbeitszeitverkürzung nur einen Teil der Belegschaft betrifft, auch vom übrigen Teil der Belegschaft ein finanzielles Opfer zu verlangen (eventuell in geringerer Höhe, da er nicht von der Arbeitszeitverkürzung profitiert). Einige bekannt gewordenen Fälle zeigen, daß die von der Unternehmensleitung im Rahmen dieses Lösungstyps erhoffte Solidarität nicht so leicht von allen Beteiligten akzeptiert wird (in mehreren Ländern ist eine individuelle Zustimmung notwendig, da von juristischer Seite her ohne Zustimmung der Beteiligten eine Senkung des im Arbeitsvertrag vorgesehenen Entgelts nicht möglich ist), außer wenn es sich um Unternehmen handelt, die mit enormen Schwierigkeiten konfrontiert sind und deren Überleben in Frage gestellt ist (dies betrifft z.B. in Frankreich den Crédit Lyonnais). Denn wenn Solidarität erforderlich ist, warum sollte dann deren Ausübung nur auf die Arbeitnehmer begrenzt und nicht auch auf die Kapitalinhaber des Unternehmens oder – im Rahmen von Steuern - auf die gesamte Bevölkerung ausgedehnt werden? Im Namen dieses letzteren Arguments sind übrigens in Belgien und in Frankreich in jüngster Zeit zugunsten der Unternehmen, die solche Vereinbarungen abschließen, Maßnahmen zur teilweisen Befreiung von den Sozialabgaben entwickelt worden (siehe oben Punkt 2.1.3).

Eine letzte Schwierigkeit, die bei der Umsetzung dieser defensiven Verträge – unabhängig davon, ob sie vorübergehend oder unbegrenzt gelten – auftritt, besteht in der Frage, ob die Unternehmensleitungen nicht systematisch die Beschäftigungsperspektiven in dunkelsten Farben darstellen, um auf diese Weise größere Zugeständnisse seitens der Arbeitnehmerschaft und darüber hinaus weitere Befreiungen von den Sozialabgaben zu erreichen. Aufgrund des fast völligen Fehlens eines kontradiktorischen Bewertungssystems, auf das wir weiter unten eingehen, ist es schwierig, sich in dieser Hinsicht ein genaues Bild zumachen.

Es ist um so schwerer, **die Auswirkungen von Vereinbarungen allgemeiner Arbeitszeitverkürzungen auf die Sicherheit der Arbeitsplätze** einzuschätzen, da sie

normalerweise begrenzt sind. Auch an dieser Stelle muß zwischen offensiven und defensiven Vereinbarungen unterschieden werden.

Was die offensiven Vereinbarungen betrifft, ist es klar, daß die in den Unternehmen vorhandenen Handlungsspielräume bewirken, daß der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung normalerweise nicht von einer Verstärkung der Unsicherheit begleitet ist, sondern im Gegensatz dazu häufig Gelegenheit bietet, einen Teil der Beschäftigten besser zu integrieren, deren Beschäftigungsperspektiven bis zu diesem Zeitpunkt ungewiß waren. Bestimmte Vereinbarungen sehen so insbesondere im Rahmen der Einführung einer zusätzlichen Schicht eine vorrangige Beseitigung der unsicheren Stellen (Zeitarbeit, befristete Arbeitsverträge).

Im Fall der defensiven Vereinbarungen steht die Veränderung des Status der Belegschaft gewöhnlich nicht auf der Tagesordnung. Die Erfahrung hat die Arbeitnehmer jedoch gelehrt, daß die Opfer der nächsten Entlassungswelle, wenn die Verschlechterung der Lage des Unternehmens fort dauert, vorrangig diejenigen unter ihnen sind, die man überzeugen konnte, eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit zu akzeptieren. Die Erkenntnis dieser Gefahr, die besonders häufig bei Arbeitnehmern anzutreffen ist, die in Bereichen mit seit langem rückläufiger Wirtschaftstätigkeit und insbesondere Beschäftigungslage (wie in der Metallindustrie) tätig sind, ist um so stärker, je weniger Beschäftigte von der Arbeitszeitverkürzung betroffen sind und insbesondere, wenn das mit der Begründung dieser Maßnahme beauftragte Leitungspersonal selbst nicht von dieser betroffen ist.

Zwei weitere Überlegungen sind an dieser Stelle angebracht:

1. Erstens kommt es insbesondere bei den sogenannten "kontra-offensiven" Arbeitszeitverkürzungen (siehe oben, Punkt 2.1.1) dazu, daß der Lohnausgleich und die Beibehaltung des Status der bereits im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer für die bei dieser Gelegenheit vorgenommenen Neueinstellungen nicht gewährleistet ist. Selbst wenn die Gewerkschaftsorganisationen in diesem Fall ihren Protest anmelden, kann dieses Ergebnis als ein Kompromiß gewertet werden, der die Zwischenstellung dieser Situation zwischen den offensiven (wo diese Garantie allgemein für die Gesamtheit der Belegschaft besteht) und den defensiven Arbeitszeitverkürzungen (wo die Beibehaltung der Kaufkraft für niemanden gewährleistet ist) deutlich macht.
2. Zweitens kann man annehmen, daß beim Übergang zu einer substantiell verkürzten Regelarbeitszeit eine ganze Anzahl Arbeitnehmer davor zurückschreckt, die atypische Arbeitsform zu nutzen, um die es sich bei der Teilzeitarbeit handelt (siehe unten, Punkt 2.2.1), und dies um so mehr angesichts der Tatsache, daß in den meisten Fällen kein Lohnausgleich oder ein geringerer als der für die allgemein festgelegte Arbeitszeitverkürzung gewährt wird. Diese Abschreckung äußert sich um so stärker, wenn die Arbeitszeitverkürzung angesichts der Vielfalt vorhandener Schichten und/oder variabler Arbeitszeiten die Möglichkeit bietet, eine individuelle Arbeitszeit zu wählen.



E. Umsetzungs- und Kontrollbestimmungen

Häufig beschränken sich die Tarifverträge zur Arbeitszeitverkürzung nicht auf Bestimmungen zur Arbeitszeit, zur Beschäftigung und zum Lohn (drei untrennbar miteinander verbundene Gegenstände), sondern enthalten eine Vielzahl zusätzlicher Klauseln. Um uns nicht zu sehr vom Thema unseres Berichts zu entfernen, werden wir an dieser Stelle nicht über Situationen sprechen, in denen diese Klauseln die wichtigsten Elemente des Tarifvertrags darstellten (in denen demzufolge die Arbeitszeitverkürzung nur eine untergeordnete Rolle spielt) und uns auf die Fälle beschränken, bei denen diese Klauseln vielmehr als Begleit- und Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitszeitverkürzung erscheinen. Wir werden mit den die Ausbildung betreffenden Maßnahmen beginnen, um uns nach Behandlung der Einstufungstabellen der Bewertung und Kontrolle der Arbeitszeitverkürzung zuzuwenden.

Die Klauseln bezüglich der Ausbildung sind trotz ihrer Bedeutung eher selten zu finden. Im deutschen Bericht wird am meisten auf diesen Punkt eingegangen (unabhängig vom System des Bildungsurlaubs, das Teil der individuellen Arbeitszeitverkürzung ist). Sie können Verpflichtungen für die eine und/oder die andere Partei beinhalten:

- Für die Arbeitgeberseite können in einigen offensiven Verträgen Zeitguthaben für Bildungsmaßnahmen oder Umschulungslehrgänge für in unsicherer Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sein. An dieser Stelle ist darüber hinaus die Anerkennung des Rechts auf berufliche Bildung für Teilzeitbeschäftigte zu erwähnen.
- Für die Arbeitnehmerseite findet man in seltenen Fällen sowohl in den offensiven als auch in den defensiven Verträgen Klauseln, die vorsehen, daß ein Teil der Arbeitszeitverkürzung obligatorisch der beruflichen Bildung gewidmet sein muß. Ausbildungs- und Mentorenaufgaben zugunsten neu eingestellter Beschäftigter werden häufig den älteren Arbeitnehmern anvertraut, insbesondere, wenn diese sich im gleitenden Übergang in den Vorruhestand befinden (siehe unten, Punkt 2.2.4).
- Einige Vereinbarungen beinhalten gegenseitige Verpflichtungen. Dies ist der Fall, wenn das Unternehmen teilweise die Ausbildungskosten eines Arbeitnehmers übernimmt, der außerhalb seiner Arbeitszeit an einer Ausbildung teilnimmt, oder aber auch, wenn in Perioden geringerer Wirtschaftstätigkeit (insbesondere in saisonabhängigen Bereichen wie im Bauwesen und im Tiefbau) Ausbildungsmaßnahmen vorgesehen sind.
- An letzter Stelle bleibt anzumerken, daß stärkere Ausbildungsbemühungen notwendig sind, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einer tiefgreifenden Umstrukturierung der Arbeit und insbesondere mit der Übernahme vielseitiger Aufgaben in Verbindung steht.

Von weiteren Begleitmaßnahmen, die in Tarifverträgen zur Arbeitszeitverkürzung vorkommen, sind die Veränderung der Einstufungstabellen oder auch die Einführung neuer Anreize zur

besseren Einbeziehung und Mobilisierung der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Ziele des Unternehmens (Projektgruppen, Qualitätszirkel) zu nennen.

Allgemein ist man jedoch insbesondere angesichts des geringen Interesses, das ihnen von zahlreichen Experten und der Fachpresse entgegengebracht wird, eher überrascht von der geringen Bedeutung dieser begleitenden Klauseln. Auch wenn der Nutzen einiger dieser Bestimmungen von den Akteuren vor Ort anerkannt wird, scheint es, daß diese allgemein bestrebt sind, die Verhandlungen nicht durch Probleme zu belasten, die sie eventuell in einer zweiten Phase lösen können (siehe unten).

Im Vergleich dazu sind die Bewertungs- und Überwachungsklauseln insbesondere in Verträgen, die eine sich auf das ganze Jahr beziehende Abrechnung der Arbeitszeit beinhalten, was im Rahmen der Überwachung der persönlichen Situation jedes Beschäftigten umfangreiche Mittel voraussetzt, relativ häufig anzutreffen. Während die Betriebsleitungen sich veranlaßt sehen, neue Managementsysteme einzusetzen und die Leiter sich zu einer Kontrolle der individuellen Arbeitszeiten genötigt sehen, ermöglichen spezielle Bestimmungen jedem Arbeitnehmer, seine persönliche Arbeitszeit festzulegen. Die Gewerkschaften oder die repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen können in diesem Rahmen die für die Überwachung der Umsetzung dieser Bestimmungen notwendigen Mittel in Form von Vorausschau, Aushängen von Änderungen, regelmäßigen Informationen über die Situation jedes Arbeitnehmers und jeder Abteilung, Jahresbilanzen usw. erhalten.

Aus Fallstudien geht jedoch hervor, daß die genannten Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Umsetzung große Lücken aufweisen. So sind bezahlte Freistellungen, die den Gewerkschaften die Überwachung der Anwendung dieser Vereinbarungen ermöglichen, eher selten. Schlimmer noch, die Lücken in der Überwachung können bei gewissen Verträgen zum Scheitern führen. So stoßen diese guten Vorsätze, wenn auch alle vertragschließenden Seiten und die Beobachter die Bedeutung einer ernsthaften Überwachung anerkennen, oft auf fehlende Überzeugung, auf ein fehlendes Know-how und auf unzureichende Mittel. Aber auch den Bestgewillten gelingt es fast nie, eine seriöse Bewertung vorzunehmen, die, um so objektiv wie möglich zu sein, pluralistisch sein müßte. Um nur einige Beispiele zu diesem Gegenstand zu nennen: Es überrascht, daß genaue Informationen darüber fehlen, wie sich die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Verbesserung der Beschäftigung und den entsprechenden Produktivitätszuwachs aufteilen. Wie kann infolgedessen die sich daraus ergebende Kostenentwicklung analysiert werden (Lohnkosten, Betriebsstoffe, aber auch Kosten der Anlagegüter)? Welchen Einfluß hat das auf den Umsatz, auf die finanziellen Ergebnisse oder auch auf das künftige Investitionsprofil? Welche Entwicklung ist mittelfristig für all diese berechenbaren Variablen, deren Aufzählung fortgesetzt werden könnte, zu erwarten (in unserem ersten Teil wird die Auffassung vertreten, daß eine Bewertung nach 2 oder 3 Jahren durchaus möglich ist)? Ganz zu schweigen von all den nicht quantifizierbaren aber entscheidenden Elementen, wie das soziale Klima im Unternehmen, sein Ansehen bei Kunden und Zulieferern usw.



Diese gegenwärtig zu beobachtenden Lücken bezüglich der wirtschaftlichen und sozialen Bewertung haben die Erstellung der nationalen Berichte im Hinblick auf die Beobachtung der Auswirkungen der Unternehmenspolitiken gegenüber den Arbeitszeitverkürzungen keinesfalls erleichtert.

2.1.4 Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in den Unternehmen

Erste Aufgabe des Verfassers einer Monographie ist es natürlich zu überprüfen, ob die Verträge nach ihrer Unterzeichnung tatsächlich angewandt werden. Dies ist im allgemeinen bei vertraglich festgelegten generellen Arbeitszeiten der Fall, obwohl in diesem Zusammenhang zwei Ausnahmen nicht unbeachtet bleiben sollten: Der Fall, in dem die geplanten Arbeitszeitverkürzungen durch die Einführung einer Umgestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden, die der freien Entscheidung der Unternehmen überlassen bleibt, welche dann zuweilen darauf verzichten. Die in diesem Zusammenhang in einem Land wie Frankreich, wo die offiziell festgelegte Arbeitszeit immer weniger eingehalten wird, im steigenden Maße anzutreffenden Fälle kommen einem Rückzug des Rechtsstaates gleich.

Eine Schwierigkeit des Beobachters von außen, die jedem Historiker gut bekannt ist, ist sein "Abstand" im Hinblick auf die Unterzeichnung von Tarifverträgen; wenn er die Entwicklung zu sehr aus der Nähe betrachtet, ist er nicht mehr als jeder andere in der Lage, ihre praktischen Konsequenzen einzuschätzen. Hat er dagegen einen zu großen Abstand, muß er sich auf Augenzeugenberichte stützen, die von den nachträglich aufgetretenen Ereignissen beeinflusst sind. Aus diesem Grund wäre es wünschenswert, wenn die gleichen Untersuchungsteams die Möglichkeit hätten, (zwei Jahre später?) zurückzukehren und ihre ersten Analysen zu vervollständigen.

Eine andere Vorsichtsmaßregel besteht darin zu präzisieren, um welche Art von Arbeitszeitverkürzung es sich handelt. Wenn man von der in Deutschland in den Branchentarifverträgen vereinbarten Bezugsarbeitszeitverkürzung spricht, kann die Beschäftigungswirksamkeit aufgrund des stärkeren Rückgriffs auf Überstunden geringer sein. Wenn man dagegen entsprechend der Logik des vorliegenden Berichts die Auswirkungen einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung untersuchen möchte, sind die Überstundenvariationen vor jeglichem Versuch der quantitativen Beschreibung zu berücksichtigen (worauf wir übrigens im folgenden Absatz eingehen werden). Daraus folgt, daß die im deutschen Bericht genannten bereits positiven Beschäftigungseffekte prozentual neu zu bewerten sind, da sie sich auf eine Arbeitszeitverkürzung beziehen, die im Vergleich zur verhandelten Arbeitszeitverkürzung geringer ist.

Nach diesen methodologischen Anmerkungen werden wir zuerst die Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und die weiteren Wirtschaftsindikatoren (A) untersuchen, um anschließend den Einfluß dieser Arbeitszeitverkürzungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen (B) und die sozialen Beziehungen in den Unternehmen (C) zu analysieren.

A. Die Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und die übrigen Wirtschaftsindikatoren

Eine ernsthafte Untersuchung der bedeutendsten Einflüsse einer Arbeitszeitverkürzung auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens und insbesondere auf die Beschäftigungslage stößt auf eine wesentliche methodologische Schwierigkeit, die vielen Kommentatoren unbekannt zu sein scheint: Wie kann bei den von einem Unternehmen nach einer Arbeitszeitverkürzung erzielten Ergebnissen zwischen dem auf diese zurückzuführenden Anteil und dem allen anderen Einflußfaktoren (Konjunkturlage, die Entwicklung des Wettbewerbs, Einführung neuer Technologien) im Leben des Unternehmens zuzurechnenden Anteil unterschieden werden? In unserem dritten Teil werden wir übrigens einige Lösungen im Hinblick auf zukünftige Untersuchungen vorschlagen. Bis dahin sind unsere Interpretationen, da der überwiegende Teil der Arbeiten, die wir zusammenzufassen versuchen, diesen Unterschied nicht (bzw. nicht konsequent) beachtet, mit Vorsicht zu betrachten.

Hinsichtlich der Beschäftigungslage bezieht sich die Hauptstudie auf die deutschen Unternehmen insbesondere der Metallindustrie, da die Arbeitszeitverkürzung in keinem anderen Bereich ein vergleichbares Ausmaß angenommen hat (siehe Deutschland, S. 22-27). Folgende wesentlichen Schlußfolgerungen, die die in anderen Ländern und besonders in Frankreich erstellten Monographien bestätigen, lassen sich unter Vorbehalt der vorstehend genannten methodologischen Vorsichtsmaßregeln ohne große Schwierigkeiten ableiten:

1. Die Arbeitszeitverkürzung hat es allgemein im Vergleich zu den im Rahmen der Beibehaltung der vorherigen Arbeitszeitdauer absehbaren Entwicklungen ermöglicht, die Beschäftigungslage entweder defensiv (bei Begrenzung des Abbaus von Arbeitsplätzen) oder offensiv (bei Schaffung von Arbeitsplätzen) zu verbessern. Beim Lesen zahlreicher in Deutschland angefertigter Studien wird in diesem Zusammenhang deutlich: Unabhängig davon, ob sie von Gewerkschafts- oder Arbeitgeberorganisationen oder insbesondere von unabhängigen Forscherteams stammen, ob sie von einem nachfrage- und angebotsorientierten Ansatz, einem spezifischen oder globalen Ansatz ausgehen, kommen alle diese Studien zu der Schlußfolgerung, daß die Arbeitszeitverkürzung sich positiv auf die Beschäftigung ausgewirkt hat, obwohl das Ausmaß dieser Auswirkungen in sehr unterschiedlichen Proportionen bewertet wird. Lediglich eine vor dem von uns untersuchten Zeitraum angefertigte niederländische Studie ist insbesondere im Hinblick auf kleinere Unternehmen pessimistischer. Als wichtigster Grund dafür wird (sofern kein Engpaß an qualifizierten Arbeitskräften besteht) das Vorhandensein einer Überproduktionskapazität genannt, aber in diesem Zusammenhang muß man sich fragen, ob die Unternehmen ohne Arbeitszeitverkürzungen versucht hätten, diese Überproduktionskapazität mittels Entlassungen abzubauen. Die Verbesserung der Beschäftigungslage ist demzufolge - mindestens über einen relativ langen Analysezeitraum (etwa zwei bis drei Jahre) - ein mehr oder weniger allgemeines Ergebnis: Um dies zu ändern, müßte die Produktivität der abgeschafften Stunden gleich Null sein, was nur unter außergewöhnlichen Umständen der Fall sein könnte.



2. Diese zumindest relative Verbesserung der Beschäftigungslage verhält sich in den meisten Fällen nicht proportional zur Arbeitszeitverkürzung. Dies könnte zweierlei Ursachen haben: Und zwar, wenn die Arbeitszeitverkürzung Ausdruck eines malthusianischen Prozesses der Produktionssenkung wäre, entweder aufgrund der Verringerung der Produktionskapazitäten, wobei die Arbeitszeitverkürzung nicht von Umstrukturierungsmaßnahmen begleitet war, oder aber aufgrund von den Stundenproduktivitätszuwachs übersteigenden Stundenlohnerhöhungen und somit der Steigerung der Lohnstückkosten sowie - bei gleichbleibender Gewinnspanne - der Verkaufspreise, was zu einem preislich bedingten Verlust an Wettbewerbsfähigkeit führt. In den einzelnen nationalen Berichten werden negative Möglichkeiten kaum erwähnt. Dies ist ziemlich logisch, da - wie wir bereits dargelegt haben - abgesehen von Deutschland die Unternehmen weder von außen (durch Gesetz oder Tarifvereinbarung) noch von innen (infolge einer sozialen Auseinandersetzung) gezwungen wurden, Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen. Infolgedessen ist es wahrscheinlich, daß sie diesen Arbeitszeitverkürzungen nur nach eingehender Überprüfung der Frage, ob dies nicht gegebenenfalls zu einer Senkung ihrer Produktion und ihres Absatzes führen kann, zugestimmt haben. Die zweite Erklärung ist demnach zutreffender: Die Arbeitszeitverkürzung hatte einen zusätzlichen Stundenproduktivitätszuwachs zur Folge (oder, wenn man will, einen unterproportionalen Rückgang der Pro-Kopf-Produktivität), da die abgeschafften Stunden - und sei es nur aus Gründen der Ermüdung oder der nachlassenden Aufmerksamkeit - unterdurchschnittlich rentabel waren.

Um eine solche unterproportionale Verbesserung der Beschäftigungslage zu verhindern, wäre es notwendig, daß die Arbeitszeitverkürzung eine solche Verbesserung der Wettbewerbslage des Unternehmens mit sich bringt, daß die Steigerung des Absatzvolumens über den weiter oben genannten Stundenproduktivitätszuwachs hinausgeht. Auf diese Situation sind wir nur in einigen Unternehmen gestoßen, in denen die Arbeitszeitverkürzung von einer substantiellen Verlängerung der Maschinenlaufzeiten begleitet war.

3. Die genaue Bestimmung dieser Aufteilung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung zwischen Beschäftigungs- und Produktivitätszuwachs stellt natürlich eine wesentliche Frage dar, die bis zum heutigen Zeitpunkt noch wenig geklärt ist. Im Zweifelsfall hat man sich seit Denison in den 60er Jahren häufig auf eine Daumenregel berufen, auf die im deutschen Bericht eingegangen wird und nach der die Aufteilung jeweils zur Hälfte erfolgt. Im Rahmen von Überlegungen, die sich in erster Linie auf Durchschnittswerte stützen, haben schwedische und französische Experten die Meinung vertreten, daß diese Regel zutreffen könnte, wenn die effektive Wochenarbeitszeit zwischen 45 und 50 Stunden beträgt, daß sie aber für anfängliche Arbeitszeiten, die heute in den häufigsten Fällen knapp unter 40 Stunden liegen, zu berichtigen ist, denn dann würde sie sich zu einem Drittel bis zu einem Viertel in Stundenproduktivitätszuwachsen niederschlagen.

Die einzige Gewißheit, die wir auf der Grundlage des gegenwärtigen Forschungsstands haben, ist, daß diese Aufteilung auf Beschäftigung und Produktivität stark vom Typ der Arbeit abhängt (der

deutsche Bericht zeigt, daß die meisten Arbeitsplätze im Bereich der Produktion entstehen) und in den einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich ist (der niederländische Bericht weist sogar darauf hin, daß die Beschäftigungswirksamkeit mit der Größe der Unternehmen wächst). Allgemein ist diese Vielfalt an Reaktionen nicht verwunderlich: In erster Linie, weil die Unternehmen, bevor sie Arbeitszeitverkürzungen vornahmen, den potentiellen Produktivitätszuwachs unterschiedlich genutzt haben. So wird davon ausgegangen, daß in den am wenigsten dem internationalen Wettbewerb ausgesetzten Wirtschaftsbereichen (die übrigens tendenziell den geringsten Zuwachs zu verzeichnen haben), zu denen in erster Linie die Dienstleistungen für Privatpersonen gehören, die größten auf Arbeitszeitverkürzungen zurückzuführenden Zuwächse zu verzeichnen sind. Darüber hinaus hängt alles von der Form der gewährten Arbeitszeitverkürzung ab: So führt die Einrichtung zusätzlicher Schichten mit verringerter Arbeitszeit in vielen Fällen zu einer höheren Disponibilität von Kapital pro Kopf, wodurch die Arbeitsproduktivität erhöht wird. Diese Aufteilung zwischen Beschäftigung und Produktivität kann sich auch im Laufe der Zeit verändern. Es kommt nicht selten vor, daß eine Unternehmensleitung nicht sofort die Gesamtheit der ausgleichenden Neueinstellungen vornimmt, um somit maximale Einsparungen an Personalkosten zu erzielen oder um Zeit für gezieltere Personalsuche zu gewinnen (die sich in einigen beobachteten Fällen nicht auf dieselben Funktionen und Qualifikationen bezieht), wodurch den Arbeitnehmern vorübergehend eine Intensivierung der Arbeit abverlangt wird. Zahlreiche Fälle zeigen, daß diese Anstrengungen nicht dauerhaft erbracht werden können und die Rückkehr zum vorherigen Arbeitstempo progressiv mit den Neueinstellungen erfolgt. Unter diesen Umständen kann ein "Produktivitätszyklus" beobachtet werden, der dem in den Perioden der wirtschaftlichen Wiederbelebung gleicht, da beide auf eine gewisse Trägheit in der Anpassung der Beschäftigtenzahlen zurückgehen, die ein oder zwei Jahre andauern kann. Die letzte Feststellung läßt es wünschenswert erscheinen, die Bewertungen der Arbeitszeitverkürzungen möglichst über einen Zeitraum von mindestens zwei oder drei Jahren nach ihrer Einführung durchzuführen.

Auf die Qualität der Stellen haben die Arbeitszeitverkürzungen nur insofern einen direkten Einfluß, als sie lediglich einen Teil der Belegschaft - in den häufigsten Fällen das ausführende Personal - betreffen. Da die spontane Entwicklung der Unternehmen vor allem in die Richtung der Einsparung dieser Arbeitskräfte geht, scheint die Arbeitszeitverkürzung ein Mittel zu sein, um diesen Abbau aufzuhalten.

Was ist hinsichtlich der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen auf die anderen Variablen der Unternehmen zu sagen? Auch an dieser Stelle ist es empfehlenswert, zwischen Deutschland, wo die Arbeitszeitverkürzung in großem Umfang von außen aufgezwungen wurde, und den einigen wenigen Unternehmen, die in den anderen Ländern auf allgemein weniger konfliktreiche Weise auf diese zurückgegriffen haben, zu unterscheiden.

- In Deutschland sind die Meinungen je nach der Nähe zur Arbeitgeberschaft sehr unterschiedlich. Die Arbeitgeberschaft ist vom Scheitern dieser Politik überzeugt, während die Gewerkschaftsorganisationen und andere unabhängige Beobachter entgegengesetzter



Meinung sind. Sicher bleibt noch viel zu tun, um eine unparteiische Bilanz über die Gesamtheit der Unternehmensparameter vorlegen zu können, aber der deutsche Bericht (Deutschland, S. 9) liefert wichtige Informationen, wenn er darauf hinweist, daß zwischen 1983 und 1992 der Anteil der Bruttoarbeitsentgelte am Nationaleinkommen von 74,6% auf 71,1% gesunken ist, was bedeutet, daß "die Arbeitszeitverkürzung nicht mit den Gewinnen der Unternehmen, sondern mit Produktivitätszuwächsen" finanziert wurde.

- In den anderen Ländern kann man schlußfolgernd sagen, daß die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Gesamtleistungsfähigkeit der Unternehmen in keinem Fall negativ und in vielen Fällen aus drei Gründen, die sich eventuell kumulieren, sogar positiv sind:
 - Der erste Grund ist, daß die Unternehmen der Arbeitszeitverkürzungen nur unter der ausdrücklichen Bedingung zugestimmt haben, durch sie keine bedeutenden Nachteile zu erleiden.
 - Der zweite Grund besteht in der Tatsache, daß sie häufig staatliche Unterstützungen erhalten, welche die zusätzlichen Kosten der Arbeitszeitverkürzung übersteigen.
 - Der dritte Grund ist, daß die Arbeitszeitverkürzungen parallel zu Arbeitszeitneugestaltungen stattfinden (Einsatz zusätzlicher Schichten, Anpassungsmöglichkeiten, Jahresarbeitszeit usw.), welche die Gesamtleistungsfähigkeit der Unternehmen substantiell verbessern können.

Da eine oder mehrere dieser Bedingungen im allgemeinen erfüllt werden, haben die Unternehmen entweder eine höhere Produktionskapazität (durch die Verlängerung der Nutzungsdauer der Ausrüstungen) oder eine Verringerung ihrer Produktionsstückkosten zu verzeichnen. In beiden Fällen können sie ihren Absatz und/oder ihre Rentabilität steigern.

Eine besondere Erwähnung sollen an dieser Stelle die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Investitionen finden. Man kann in vielen Fällen - einschließlich des dafür ungünstigen Falls der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten - eine positive Beziehung feststellen. Bei dieser Verlängerung handelt es sich in erster Linie um eine Kapitaleinsparung, und man könnte annehmen, daß aus diesem Grund Investitionen weniger dringlich werden. Der Bericht über Frankreich zeigt jedoch (S. 80), daß anhand der monographischen Studien und jüngster ökonomischer Arbeiten nachgewiesen werden konnte, daß die aus diesen Umgestaltungen der Arbeitszeit resultierenden Verbesserungen der finanziellen Lage es im Gegenteil ermöglichen, Kapitalausgaben zu beschleunigen und insbesondere Investitionen für Modernisierungsmaßnahmen vorzunehmen, die anders sicherlich nicht durchgeführt worden wären.

Allgemeiner gesehen sind die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und damit des sozialen Klimas der Unternehmen natürlich zwei zusätzliche Vorteile bei der Erklärung der positiven Bilanz der Arbeitszeitverkürzungen.

B. Die Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen

Wir wissen, daß die Mehrheit der Arbeitnehmer Arbeitszeitverkürzungen (vorbehaltlich ihrer Modalitäten und Finanzierungsform) fast immer als positiv ansieht während sie den meisten Flexibilitäts- und Arbeitszeitgestaltungsformen, welche die Organisation ihres Lebens in Frage stellen, ablehnend gegenübersteht. Wir haben gesehen, daß abgesehen vom deutschen Fall die Initiative von der Arbeitgeberschaft ausgeht und auf eine größere Flexibilität zielt. Die Frage ist also, ob den Arbeitnehmern mit den Arbeitszeitverkürzungen Gegenleistungen geboten wurden, die ihre Vorbehalte ausräumen konnten.

In Ermangelung vollständiger Analysen verfügen wir lediglich über zahlreiche fragmentarische Informationen: So werden aus den verschiedenen Ländern, abgesehen natürlich von den konjunkturell bedingten defensiven Vereinbarungen, die ausdrücklich als vorübergehend betrachtet wurden, nur wenige Fälle berichtet, in denen Arbeitszeitverkürzungen- und umgestaltungen in Frage gestellt wurden. Daraus läßt sich auf die Zufriedenheit der Beteiligten oder aber zumindest ihre Gewöhnung an die neuen Bedingungen schließen. Zwei weitere Faktoren sprechen für eine positive Interpretation:

1. Zuerst die Tatsache, daß die Mehrzahl der Tarifverträge, in denen eine Probezeit vorgesehen war, bestätigt wurde, auch wenn es an manchen Stellen geringfügige Änderungen gab.
2. In den sehr seltenen Fällen, in denen die Arbeitgeberschaft insbesondere infolge einer Veränderung der wirtschaftlichen Lage die Arbeitszeitverkürzung in Frage gestellt hat, haben die Arbeitnehmer diesen Vertrag verteidigt und eine "Rückkehr in die Vergangenheit" abgelehnt.

Man darf jedoch die Vorbehalte nicht übersehen, die zahlreichen Verträgen entgegengebracht wurden und sicher zahlreiche unter ihnen zum Scheitern gebracht haben. In erster Linie sind die Kaufkraftverluste zu nennen, die sich bei den meisten defensiven Verträge ergeben. Es ist klar, daß der überwiegende Teil dieser Arbeitszeitverkürzungen angesichts der drohenden Entlassungen oder der Schließung von Produktionsstätten lediglich als das geringere Übel akzeptiert wurde. Nach der langen Zeit der fast völligen Stagnation der Kaufkraft für die überwiegende Mehrheit der Berufsgruppen, darf ein wichtiger Punkt nicht aus den Augen gelassen werden: Die Mehrheit der Arbeitnehmer bietet ihre Arbeit im wesentlichen an, um Kaufkraft dafür zu erhalten und jegliche Kaufkraftreduzierung kann nur als ein sozialer Rückschritt empfunden werden. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer möglicher Quellen für Vorbehalte, und dies selbst bei Beibehaltung der Kaufkraft, was sich insbesondere auf die offensiven Vereinbarungen bezieht.



- Erstens ist die gewährte Arbeitszeitverkürzung nicht immer sehr attraktiv, und zwar entweder, weil ihr Umfang zu gering ist, um das Leben der Beteiligten zu ändern, oder aber, weil ihre Modalitäten einem Teil von ihnen nicht genehm sind. Durch das fast völlige Fehlen von Wahlmöglichkeiten für eine individuelle Arbeitszeit erhöht sich dieses letzte Risiko noch.
- Zweitens ist sie in den meisten Fällen mit einer Intensivierung des Arbeitstempos verbunden, unabhängig, ob dies auf die Abschaffung tariflich festgelegter Pausenzeiten oder anderer individuell gewährter "Erleichterungen" bzw. - in selteneren Fällen - auf eine tatsächliche Erhöhung des Arbeitstempos zurückzuführen ist. Diese Arbeitsintensivierung, die sich in den Wirtschaftlichkeitsberechnungen der Unternehmen als Produktivitätszuwachs niederschlägt, besitzt, wie wir bereits gesehen haben, zumeist Übergangscharakter: Wie groß auch das Streben der Betriebsleitung und des Führungspersonals (das meist auch zusätzlichen Belastungen ausgesetzt ist, da seine Arbeitszeit nicht verringert wurde) nach höherer Produktivität ist, so kann es doch den sozialen Kompromiß, auf dem das Arbeitstempo beruht, nicht dauerhaft in Frage stellen, da die Produktivitätsbemühungen in der jüngsten Vergangenheit aufgrund der Internationalisierung des Wettbewerbs bereits einen bedeutenden Umfang angenommen haben. Die Leitungen sind sich dieser Schwierigkeit in manchen Fällen bereits im Verhandlungsstadium bewußt und bestehen deshalb darauf, daß bestimmte Vorteile für die Arbeitnehmer an deren "Produktivitätsbemühungen" gebunden werden. Insbesondere in diesen Situationen findet man die Mehrzahl der Versuche zur Überwachung und Bewertung der Vereinbarungen. Nichtsdestoweniger kommt es, sobald der Druck zur Umsetzung der Vereinbarungen nachläßt, in den meisten Fällen zu Neueinstellungen, wodurch sich das Arbeitstempo wieder auf ein für einen längeren Zeitraum erträgliches Maß reduziert. Die Arbeitnehmer erleben den Produktionszuwachs als eine Tatsache, die sich aus dem Verschwinden der für sie unangenehmsten Aspekte ergibt: Der Wegfall der letzten ermüdenden Arbeitsstunde oder des letzten halben Arbeitstages der Woche (Freitag nachmittag oder Sonnabend früh), von Zeiten also, die bekanntermaßen durch eine besonders hohe Ausschußrate und einen besonders hohen Fehlstand gekennzeichnet sind. Unter diesen Umständen bleibt die Zufriedenheit der Arbeitnehmer angesichts der Arbeitszeitverkürzung das wichtigste Ergebnis.
- Drittens beinhaltet die Arbeitszeitumgestaltung, von der die Arbeitszeitverkürzung häufig begleitet wird, immer auch Änderungen in den Lebensgewohnheiten der Arbeitnehmer, die ihre familiäres und gesellschaftliches Leben beeinträchtigen können. In dieser Hinsicht ist es notwendig, die von der bedarfsabhängigen variablen Arbeitszeit auf Jahresbasis verursachten Probleme von denen im Zusammenhang mit der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten zu unterscheiden

Bei den Jahresarbeitszeitmodellen stellt sich aufgrund der Unvorhersehbarkeit der jeweils erforderlichen Arbeitszeit die Frage nach den Vorankündigungsfristen. Diese sind in den

Vereinbarungen nicht immer ausdrücklich verankert. Sind sie genauer festgelegt, werden diese - jedenfalls in einem Land wie Frankreich - kaum eingehalten. Darüber hinaus sind die vorgesehenen Fristen häufig aufgrund äußerer Zwänge nicht einzuhalten. Unabhängig davon sind diese Vorankündigungsfristen ein ständiger Streitpunkt. So verursacht eine Information ein oder zwei Tage im voraus häufig für die Familien unumgängliche Schwierigkeiten; beispielsweise hinsichtlich der Kinderbetreuung oder anderer Aspekte des konkreten Lebens der Arbeitnehmer. So müssen früher oder später in neuen Tarifverträgen die Bedingungen, unter denen die Betriebsleitung diese Variationen der Arbeitszeit nutzen kann, genauer festgelegt werden.

Die Verlängerung der Maschinenlaufzeiten oder der Öffnungszeiten des Handels und anderer Dienstleistungseinrichtungen beinhaltet ebenfalls mögliche, mit der Arbeitszeitveränderung verbundene Beeinträchtigungen, die jedoch im Gegensatz zu den immer wiederkehrenden der variablen Arbeitszeit auf Jahresbasis nur einmalig - one shot - sind. Dies erklärt, wie der Bericht über Deutschland unterstreicht (S. 27), warum die Arbeitnehmer oft vor der Einführung neuer Arbeitszeiten eine ablehnende Haltung einnehmen, die jedoch nach deren Einführung relativ schnell verschwindet. Unabhängig davon darf jedoch nicht übersehen werden, daß bestimmte Arbeitszeiten auf Dauer weniger akzeptiert werden, wobei interessanterweise festzustellen ist, daß dies in den verschiedenen Ländern ungefähr dieselben betrifft, auch wenn einige klimabhängige (denken wir z.B. an die Arbeitseinstellung in Schweden vor und während des Frühlings) und kulturelle Unterschiede bestehen, die auch in den unterschiedlichen Regionen ein und desselben Landes zu beobachten sind. Von den seitens der Arbeitnehmer ständig als lästig empfundenen Zeiten können nach dem Grad ihrer Ablehnung folgende genannt werden:

1. Sonntags- oder Nachtarbeit wird weitgehend abgelehnt. Demzufolge wird dort, wo sie bereits vorher üblich war, die Einführung einer zusätzlichen Schicht, die ebenfalls Nachtarbeit machen muß, als Fortschritt angesehen, da sie es ermöglicht, diese unangenehme Arbeitszeit auf eine größere Anzahl Arbeitnehmer zu verteilen, wie dies bei Einführung einer fünften Schicht in Industriebetrieben, die rund um die Uhr arbeiten (insbesondere Chemieindustrie), beobachtet wurde.
2. Arbeitszeiten, die sehr früh beginnen, so daß die Arbeitnehmer um 4 oder 5h aufstehen müssen, bzw. die sehr spät am Abend enden (Twighlift shift) oder die den Sonnabend Nachmittag einschließen, werden von Arbeitnehmern, die bereits Familie haben, abgelehnt, während sie von ledigen Arbeitnehmern leichter akzeptiert werden.
3. Am leichtesten akzeptiert werden Arbeitszeiterweiterungen, wenn sie zwischen 7 und 19h liegen bzw. den Sonnabend Vormittag umfassen. Dies ergibt folglich über 60 Arbeitsstunden mit durchschnittlicher Akzeptanz pro Woche, d.h. ein Erweiterungspotential von mehr als 50% für die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen, die noch traditionell organisiert sind, was diesen ohne tatsächliche sozialen Schwierigkeiten eine beträchtliche Spanne für Arbeitszeitgestaltung und Kapitaleinsparungen einräumt.



Die Akzeptanz dieser neuen Arbeitszeiten wird darüber hinaus erleichtert, wenn die Tarifverträge die Lösung bestimmter materieller Probleme (wie z.B. Werksverkehr, Kinderbetreuung, Kantine usw.) oder einen Probezeitraum vorsehen, denn die Erfahrung zeigt, daß es kaum kollektive Forderungen nach Rückkehr zur früheren Situation gibt, sondern lediglich Änderungswünsche bezüglich der Verkürzung und/oder Neugestaltung der Arbeitszeit.

C. Die Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen

Es wäre sicher unvorsichtig, voreilige Verallgemeinerungen vorzunehmen, da Vor-Ort-Untersuchungen diese Frage häufig vernachlässigen und mit nicht genügend zeitlichem Abstand durchgeführt werden. Darüber hinaus fehlen uns einige Indikatoren: So ermöglicht die "Konfliktrate", die den Prozentsatz der aufgrund von Streiks verlorenen Arbeitsstunden darstellt, keine einfache Unterscheidung zwischen den Unternehmen, die eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben, und denen, die dies nicht getan haben - mit oder ohne Tarifvertrag.

Auch hier sind die deutschen Erfahrungen von besonderem Interesse. Mit dem Abschluß der Branchentarifverträge legten die Sozialpartner fest, daß die neuen Flexibilitätsformen (bedarfsorientierte und variable Arbeitszeit) auf Ebene der Unternehmen, der Betriebe oder sogar des individuellen Arbeitsvertrages auszuhandeln sind (Bericht, S. 27), und gemäß der Meinung bestimmter Experten scheint diese Tendenz nunmehr unumkehrbar zu sein. (siehe oben, Abschnitt 1.2).

In anderen Ländern waren die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen weniger umfangreich, und es bestand folglich weniger Bedarf an einer Reihe von offiziellen, abgestuften Verhandlungen. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, die Anzahl der späteren, auf die Arbeitszeitverkürzung folgenden Verträge zu betrachten, soweit Angaben dazu vorliegen (siehe z.B. FR, S. 86).

Es gibt wahrscheinlich übereinstimmende Faktoren, die die Entstehung der sozialen Dynamik in der einen oder anderen Situation durch den Abschluß von Tarifverträgen über Arbeitszeitverkürzungen erklären. Zunächst kann die Fähigkeit zur Überwindung von Gegensätzen bei einem so konfliktgeladenen Gegenstand wie der Arbeitszeit ein Hinweis auf eine Kultur des sozialen Kompromisses sein (die insbesondere in Nordeuropa anzutreffen sein soll, wohingegen sie in den südlichen Ländern nur äußerst selten auftreten soll) bzw. zumindest ein Anzeichen für die Überzeugung, daß Tarifverhandlungen zu weniger kontroversen Gegenständen, wie z.B. die berufliche Bildung, nunmehr leichter zu führen sind, oder anders gesagt: Wem das Schwierige gelingt, dem gelingt auch das Einfache. Dazu kommt in einigen Fällen die Tatsache, daß hinsichtlich dieser letzten Gegenstände in manchen Fällen von der einen oder der anderen Seite ein Junktim hergestellt wurde, d.h. daß die Zustimmung dazu von der zur Arbeitszeitverkürzung abhängig gemacht wurde. Weiterhin ist es auch möglich, daß die Verwirklichung der Arbeitszeitverkürzung bei den Sozialpartnern das Bedürfnis nach Begleit- und/oder Überwachungsmaßnahmen geweckt hat und allgemeiner gesehen ihren Sinn für notwendige Kompromisse geschärft hat.

Unabhängig davon ruft die Unterzeichnung von Tarifvereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung in dem jeweiligen Unternehmen zumeist sowohl auf sozialer wie auch auf wirtschaftlicher Ebene eine positive Dynamik hervor.

2.1.5 Mit konjunkturellen Schwankungen der Wirtschaftstätigkeit in Verbindung stehende Arbeitszeitverkürzungen

Unabhängig von ihrem Ursprung (unternehmensextern oder durch das Unternehmen vereinbart) ist die Regelarbeitszeit im Verhältnis zu den Fluktuationen der Wirtschaftstätigkeit zu starr. Aus diesem Grund hat man schon seit langer Zeit, d.h. bereits vor den gegenwärtigen Flexibilitätsbestrebungen (die zu den Modellen der bedarfsorientierten variablen Arbeitszeit geführt haben), unter Anwendung der verschiedensten Modalitäten in allen Ländern zugelassen, daß die tatsächliche Arbeitszeit der Unternehmen von der Regelarbeitszeit nach oben oder unten abweichen kann.

Wir wollen uns deshalb hier mit den besonderen Fragen befassen, die zum einen durch die Nutzung von Überstunden (A) und zum anderen durch die Kurzarbeit (B) aufgeworfen werden.

A. Die Beschränkung der Rückgriffsmöglichkeit auf Überstunden

In allen analysierten Ländern ist diese Möglichkeit beschränkt, und für Überstunden sind - in einigen Fällen progressive - Zuschläge zu zahlen. Es liegt auf der Hand, daß ein Teil der Unternehmen ohne diese Beschränkungen von dieser Möglichkeit einen solchen Gebrauch machen würde, daß das Konzept der Bezugsarbeitszeit jede Bedeutung verlieren würde. Auch wenn Überstundenarbeit gesetzlich geregelt ist, taucht die Frage auf, in welchem Maße sie im Verlauf der Zeit (z.B. im Rahmen eines vollständigen Konjunkturzyklus von ca. 5 Jahren) dazu beiträgt, die durchschnittliche effektive Arbeitszeit zu erhöhen. Entscheidender ist jedoch, daß ein verstärkter Einsatz von Überstundenarbeit im Verlaufe eines Prozesses vereinbarter Arbeitszeitverkürzung zur Verringerung oder gar Aufhebung der normalen Auswirkungen (siehe weiter oben) dieser Arbeitszeitverkürzung führt, wie im deutschen Bericht mehrfach unterstrichen wird. Entweder führt dies zu einer einfachen Lohnerhöhung pro Kopf, oder aber diese Stunden werden, wie aus dem deutschen und dem französischen Bericht hervorgeht, nicht einmal bezahlt, was eine Verletzung des Arbeitsrechts darstellt.

Es ist leicht verständlich, daß, wenn sich die vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen, nicht in Luft auflösen sollten, die eine oder andere Form der Verschärfung der Vorschriften hinsichtlich der Überstunden und/oder eine bessere Kontrolle der geleisteten und unbezahlten Stunden in der Folge der vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen (Deutschland) oder gar Abhilfe erforderlich wurde, wo diese unzureichend waren (Belgien und Frankreich). Die Umsetzung dieser verstärkten Vorschriften ist jedoch keine einfache Sache:

- Die Senkung der z.B. im Verlauf des Jahres maximal zulässigen Anzahl von Überstunden muß so erfolgen, daß den Unternehmen nicht die Möglichkeit genommen wird, von einem unerwarteten Aufschwung der Auftragslage zu profitieren.



- Durch eine Erhöhung der vorgesehenen Zuschläge (die meist zwischen 25 und 50% liegen) wird die objektive Komplizität, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf Überstunden häufig verbindet, noch verstärkt. Wenn Überstunden zu einer ständigen Einrichtung werden, dann stellen sie einen Bestandteil des Lebensstandards dar, der im Laufe der Zeit an die Stelle der normalen Lohnerhöhungen tritt. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen (wobei diese Praxis in Ländern, die in unsere Studie nicht einbezogen sind, wie das Vereinigte Königreich, Spanien und besonders Argentinien, viel stärker ausgeprägt ist) und dieser Komplizität den Boden zu entziehen, wird von bestimmten Seiten empfohlen, die Einnahmen aus diesen - ggf. erhöhten - Zuschlägen an die Arbeitslosenversicherung zu überweisen.
- Der sicherste Weg zur Erreichung einer effektiven Arbeitszeitverkürzung einschließlich ihrer erhofften Auswirkungen auf die Beschäftigungslage besteht zweifellos darin, die Überstunden, deren Zuschläge gegebenenfalls zu erhöhen sind, nicht mit Geld zu vergüten, sondern innerhalb eines angemessenen Zeitraums mit zusätzlicher Freizeit abzugelten, wie dies bereits in einigen Verträgen insbesondere in Frankreich festgelegt ist. In diesem Fall würde die durchschnittliche effektive Arbeitszeit nämlich insgesamt gesehen kürzer sein als die vorgesehene.

Dies gilt im Rahmen einer umgekehrten konjunkturellen Entwicklung auch für die Kurzarbeit.

B. Einführung von Kurzarbeit

Es handelt um ein für keinen Beteiligten angenehmes Verfahren, da normalerweise alle (einschließlich der Behörden) an seiner Finanzierung beteiligt sind (siehe Deutschland, S.). Darüber hinaus haben wir weiter oben dargelegt (siehe 2.1.3), daß diese Maßnahmen sich im Fall einer tiefgreifenden Rezession (1993) oder verlängerten Stagnation (die letzten Jahre) der Wirtschaftstätigkeit mehr und mehr als unzureichend erwiesen haben und durch von uns als "konjunkturell bedingte defensive Verträge" bezeichnete Vereinbarungen ergänzt wurden, für die allerdings in der Mehrheit der Fälle keine Zuschüsse von staatlicher Seite gewährt werden.

Insgesamt sind Überstunden und Kurzarbeit traditionelle Mittel zur konjunkturellen Anpassung, die - wie im schwedischen Bericht eingehend nachgewiesen wird (S. 14) - eng mit dem allgemeinen Konjunkturverlauf korrelieren. Sie stellen außer in den Industriezweigen Deutschlands, die ihre tarifliche Arbeitszeit bereits auf 35 Stunden gesenkt haben, ganz sicher keine zentrale Strategie zur Arbeitszeitverkürzung und noch weniger zur Schaffung von Arbeitsplätzen dar. In den anderen Ländern muß vor allem darauf geachtet werden, daß künftige Arbeitszeitverkürzungen nicht durch ein gleichzeitiges Ansteigen der Überstundenzahl wieder ausgeglichen werden.

Darüber hinaus hat es allein in Deutschland seit 1998 eine Entwicklung von allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen gegeben, die makroökonomisch von Bedeutung für die Beschäftigungslage waren. In den anderen Ländern haben weder die Erfolge einiger weniger

Unternehmen, die auf diese Weise insbesondere durch die Verbindung von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung positive Ergebnisse erzielt haben, noch die finanziellen Anreize seitens des Staates (in Belgien und Frankreich) die Sozialpartner und insbesondere die Unternehmensleitungen, zumindest nicht bis vor kurzem (siehe weiter oben), veranlassen können, diesen Weg entschlossen einzuschlagen. Hier haben vielmehr die individuellen Arbeitszeitverkürzungen überwogen.

2.2 Verkürzungen der individuellen Arbeitszeit

Die in den untersuchten Ländern durchgehend festgestellte Diversifizierung der Arbeitszeitmodelle betrifft nicht nur die generelle Arbeitszeitverkürzung, sondern mehr noch die vielfältigen Formen der individuellen Arbeitszeitdauer, die sich heutzutage entwickeln. Die - zumindest in quantitativer Hinsicht - wichtigste Form ist die Teilzeitarbeit, die den Schwerpunkt unserer Untersuchung darstellt (2.2.1). Danach analysieren wir die Arbeitszeitverkürzungen, die sich auf das gesamte Erwerbsleben auswirken: Elternurlaub (2.2.2), Bildungsurlaub oder freiwillige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (2.2.3) und ferner gleitender Übergang in den Ruhestand (2.2.4).

2.2.1 Teilzeitarbeit

In sämtlichen untersuchten Ländern ist eine unstreitige Entwicklung der Teilzeitarbeit festzustellen, ja sie ist für den Betrachtungszeitraum (allerdings auch hier mit Ausnahme Deutschlands) die Hauptform der Arbeitszeitverkürzung, wobei in Ländern wie Schweden die Entwicklung bis in die 70er Jahre zurückreicht, was ja auch für die Vereinigten Staaten zu verzeichnen ist.

Diese allgemeine Feststellung darf jedoch die zahlreichen Unklarheiten, die diesen Begriff kennzeichnen (A), nicht verbergen. Ungeachtet dessen sind zahlreiche gemeinsame Merkmale zu beobachten (B). Ferner wird auf die Auswirkungen dieser Entwicklung auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit eingegangen (C).

A. Ein häufig unklarer Begriff

Der Vergleich der uns vorliegenden fünf nationalen Berichte ist äußerst aufschlußreich hinsichtlich der zahlreichen Unklarheiten, die den Begriff Teilzeit kennzeichnen, ob dies nun seine Definition, seine Zweckbestimmung oder seine Abgrenzung betrifft:

Was seine Definition angeht, so besteht kein Zweifel, daß es sich um eine individuelle Arbeitszeit handelt, die kürzer als die Regelarbeitszeit ist, mit einer niedrigeren Entlohnung verbunden ist (obwohl meistens eine proportional niedrigere Entlohnung vorliegt, gibt es doch genügend Ausnahmen, so daß sie als Definitionsbestandteil nicht in Frage kommt) und in der die bereits seit längerem praktizierte Halbtagsarbeit als ein Sonderfall auftritt. Die Unschärfe rührt von der Frage, ob die Tatsache, daß diese Arbeitszeit wirklich von den Betroffenen frei gewählt wurde, ein



wesentlicher Bestandteil der Begriffsdefinition ist. Diese Frage wird u.a. von der Internationalen Arbeitsorganisation bejaht, wie mehrere unserer Berichtersteller betonen (z.B. Niederlande, S. 33). Das kann um so begründeter sein, als im entgegengesetzten Fall, nämlich bei erzwungener Teilzeitarbeit (wenn also mangels einer besseren Möglichkeit die Verringerung von Arbeitszeit und Arbeits-einkommen akzeptiert werden), zutreffender davon auszugehen wäre, daß man es eigentlich mit einer Teilung der Arbeitslosigkeit, nicht aber einer Teilung der Arbeit zu tun hat (wird doch dieser zumindest ebenso unklare Ausdruck häufig auf Arbeitszeitverkürzungen mit einer Kaufkrafteinbuße angewandt).

Praktische Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn zwischen freiwilliger und erzwungener Teilzeitarbeit unterschieden werden soll. Feministische Organisationen behaupten, Teilzeitarbeit sei stets erzwungen, da sie lediglich die auch heute noch bestehende unterlegene Situation der Frauen in der Gesellschaft widerspiegele, denn selbst wenn sich die Frauen auf dem Arbeitsmarkt um eine Teilzeitbeschäftigung bewerben, äußere sich in dieser scheinbaren Entscheidung lediglich der Zwang, den Ehemänner, Partner oder in einem größeren Rahmen unsere Macho-Gesellschaften ausüben. Selbst wenn dieser Einwand als zu dogmatisch abgewiesen wird, so ändert dies nichts daran, daß es auf dem Arbeitsmarkt äußerst schwierig ist, zwischen auf Zwang und auf Wahlfreiheit beruhenden Bewerbungen um Teilzeitarbeit zu unterscheiden.

Die offizielle Statistik läßt sich in der Regel nicht darauf ein. Daher dürften die Meinungsumfragen fast die einzige Quelle von Informationen darüber sein. Bekanntlich gehorchen aber nicht alle Meinungsumfragen hinreichend strengen Kriterien, insbesondere was die Auswahl der Fragen und deren Verbreitung in der Öffentlichkeit angeht. Wirklich wissenschaftlichen Wert haben solche Erhebungen höchstens hinsichtlich der Veränderung der Aussagen zwischen den einzelnen Umfragen, vorausgesetzt natürlich, daß stets genau dieselben Fragen gestellt werden.

Letztlich schließen unsere nationalen Berichte den Aspekt des Zwangs in die Definition der Teilzeitarbeit ein, wobei nach Möglichkeit über die spezifische Entwicklung und die nationalen Debatten zur Änderung des Wesens der Teilzeitarbeit informiert wird.

Teilzeitarbeit gibt es zwar bereits seit langem, weshalb aber nimmt sie in den meisten Ländern in letzter Zeit eine solche Entwicklung? Ein internationaler Vergleich deutet darauf hin, daß dies nicht so sehr (etwa aufgrund der allgemeinen Zunahme der Arbeitsplätze im tertiären Sektor) struktur-, sondern eher verhaltensbedingt ist (vgl. Bericht DE, S. 47). In den einzelnen Länderberichten fehlt es nicht an mikroökonomischen Begründungen für diese Verhaltensweisen; so gehe es den Arbeitnehmern darum, dem Dilemma zwischen Vollzeitarbeit und Erwerbslosigkeit zu entrinnen, während die Unternehmen mehr Flexibilität bei der Beschäftigung der weniger qualifizierten Arbeitskräfte anstreben. Diese (guten) Gründe sind zwar einleuchtend, doch wird immer noch nicht ganz verständlich, warum sie bisher weniger zutrafen und weshalb die Teilzeitarbeit in letzter Zeit diese schnelle Entwicklung nimmt.

Auf der Suche nach makroökonomischen Erklärungen entdecken wir in den uns vorliegenden nationalen Berichten überaus unterschiedliche, um nicht zu sagen entgegengesetzte Begründungen. So wird im niederländischen und im schwedischen Bericht betont, daß die Entwicklung der Teilzeitarbeit dem Streben nach Erhöhung des prozentualen Anteils der Frauen an der Erwerbsbevölkerung entsprach, wobei im Falle der Niederlande die Steigerung des Sozialprodukts (Bericht NL, S. 33) und im Falle Schwedens der Abbau der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (Bericht SU, S.) als Hauptziele verfolgt wurden. Wie dem auch sei, das statistische Ergebnis konnte nur die Zunahme der Erwerbsbevölkerung sein, was wiederum unter sonst gleichen Bedingungen (vgl. dazu die Ausführungen am Schluß dieses Abschnitts) einen langsameren Rückgang der Arbeitslosenzahlen bewirken mußte. Die anderen drei Regierungen (Deutschland, Belgien und Frankreich) gingen indessen von der entgegengesetzten Argumentation aus, als sie die Entwicklung der Teilzeitarbeit förderten, um das bekanntermaßen unzureichende Arbeitsvolumen besser zu "teilen".

Die oberen, ja auch die unteren Grenzen, die eine Abgrenzung der Teilzeitarbeit zu anderen Kategorien - also zu Vollzeitbeschäftigung bzw. zu gelegentlicher Arbeit oder "short hours working" (DE, S. 57-62) - ermöglichen, verlaufen je nach Land - bisweilen nach Auffassung der Autoren ein und desselben Landes! - sehr unterschiedlich.

- Was die obere Grenze betrifft, so ist in sehr vielen Ländern festzustellen, daß Teilzeitbeschäftigung bereits vorliegt, wenn pro Woche auch nur eine Stunde weniger als die wöchentliche Regelarbeitszeit gearbeitet wird. In Frankreich hingegen wurde eine radikale Unterscheidung getroffen: als Teilzeitarbeit gilt hier eine Dauer von mindestens einem Fünftel weniger als die Regelstundenzahl (etwa sieben Wochenstunden weniger), was heute mehr Probleme aufwirft als löst. Aus praktischen Erwägungen gehen eine Reihe von Statistiken (so die deutschen und die niederländischen Statistiken, aber auch einige Erhebungen der Europäischen Kommission) von einer absoluten Wochenstundenzahl (ohne Bezug auf die Regelarbeitszeit) aus, zum Beispiel weniger als 35 Stunden pro Woche. Letztere Abgrenzung, die praktikabler zu sein scheint, trägt jedoch der Definition der Teilzeitarbeit nicht mehr Rechnung, da immer mehr Regelarbeitszeiten unter 35 Stunden liegen.
- Hinsichtlich der unteren Grenze besteht nicht weniger Unklarheit. Hier geht es nicht so sehr um statistische als vielmehr um soziale Belange. Wie insbesondere aus dem deutschen Bericht hervorgeht, zielt die Forderung nach einer Mindestwochenarbeitszeit von 16 Stunden in diesem Land auf die Gewährung bestimmter Sozialleistungen ab; in Frankreich wurde diese Untergrenze dagegen auf 8 Stunden festgesetzt.

Alles in allem halten wir den häufig angestellten Vergleich des Umfangs der Teilzeitarbeit zwischen den Ländern für äußerst problematisch, abgesehen von einigen offensichtlichen Fakten, wie beispielsweise dem "Rückstand" Südeuropas gegenüber den Niederlanden und den übrigen



nordeuropäischen Ländern. Viel aufschlußreicher erscheint uns ein Vergleich der jeweiligen Entwicklungen, der weit mehr Gemeinsamkeiten an den Tag bringt.

B. Zahlreiche gemeinsame Entwicklungen

In jedem Land ermöglicht die Stabilität der Bewertungskriterien ziemlich zuverlässige Analysen der hauptsächlichen Entwicklungslinien, die wir danach zwischen den fünf untersuchten Ländern vergleichen können.

Die wichtigste Tatsache ist, daß sich die Teilzeitarbeit unabhängig von Definitionen und quantitativen Kriterien im gesamten Untersuchungszeitraum (1988 bis 1995) sowohl in absoluten Werten als auch prozentual zur Gesamtbeschäftigung überall weiterentwickelt hat. Besonders ausgeprägt ist diese Situation in Zeiten wirtschaftlicher Rezession, in denen Teilzeitarbeit weiterhin (wenn auch langsamer) zunimmt, selbst wenn die Anzahl der Vollzeitarbeitsplätze zurückgeht. Über einen längeren Zeitraum ist in Europa eine wirkliche Entwicklung nur bei Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen.

Es kann sogar von der Beschleunigung einer früheren Tendenz im Untersuchungszeitraum gesprochen werden, zumindest in Volkswirtschaften wie der der Niederlande (zwischen 1989 und 1991) und Frankreichs (ab Ende 1992). Freilich wurde diese beschleunigte Entwicklung in einigen Fällen durch weitere Befreiungen von Sozialabgaben wesentlich gefördert.

Als zweite Gemeinsamkeit ist festzuhalten, daß Teilzeitarbeit überwiegend (je nach Fall zwischen 85 und 90 %) Frauen betrifft und daß sich dieses Merkmal im Untersuchungszeitraum nicht entscheidend geändert hat. Die Bedeutung, die diesem Fakt beigemessen wird, und die daraus abgeleiteten Wertungen sind natürlich unterschiedlich (auch in ein und demselben Land), wie wir oben schon vermerkt haben. Dennoch ist dieser geschlechtsbedingte Charakter von Teilzeitarbeit grundsätzlich bedauerlich, geht er doch mit weiteren ungünstigen Umständen einher: erzwungene Entscheidung, niedrige Bezahlung, unsicheres Arbeitsverhältnis, geringe Berufsaussichten usw.

Das dritte Merkmal hat mit der Struktur der Teilzeitbeschäftigungen zu tun. In den fünf betrachteten Ländern sind sie in ihrer übergroßen Mehrheit im Dienstleistungssektor angesiedelt, es handelt sich in der Regel um wenig qualifizierte Arbeiten, und der Anteil der unsicheren Arbeitsverhältnisse liegt weit über dem Durchschnitt. Generell scheint die Entwicklung der Teilzeitarbeit der Logik einer dualen Arbeitskräftepolitik der Unternehmensleitungen zu gehorchen, die dem Stamm ihrer Beschäftigten Vollzeitarbeit und unbefristete Arbeitsverträge sowie den Hauptanteil der Bildungsausgaben vorbehalten. In diesem Fall gehören die meisten Teilzeitbeschäftigungen ebenso wie der Zulieferbereich bereits zu den peripheren Tätigkeiten.

Als Reaktion auf diese pessimistische Auslegung gibt es wohl nur diese eine optimistische Anmerkung: Im französischen, niederländischen und schwedischen Bericht ist ebenfalls die Rede davon, daß sich die durchschnittliche Dauer der Teilzeitarbeit im Untersuchungszeitraum

verlängert hat, so daß sich die Situation der Teilzeitarbeitnehmer und die der Vollzeitbeschäftigten angesichts der Verkürzung der Regelarbeitszeiten einander annähern. Daraus ergibt sich für uns die Frage nach möglichen Konsequenzen der Teilzeitarbeit.

C. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die erste Frage dürfte sein, ob der in der Gesamtzahl geleisteter Arbeitsstunden ausgedrückte Gesamtarbeitsumfang durch die Entwicklung der Teilzeitarbeit zunimmt oder abnimmt. Die Antwort darauf ist alles andere als eindeutig, weil Teilzeitarbeit zwei entgegengesetzte Prozesse in Gang bringen dürfte: einerseits dürfte eine höhere Produktivität pro Arbeitsstunde die Gesamtstundenmenge senken, andererseits könnten die begleitenden Umgestaltungen die Gesamtleistung der Unternehmen verbessern und infolgedessen deren Gesamtnachfrage nach Arbeit steigern.

Da Teilzeitarbeit in den Niederlanden eine hohe Bedeutung erlangt hat, werden diese Auswirkungen im niederländischen Bericht (vgl. NL, S. 40-48) am ausführlichsten untersucht. Zu den Auswirkungen auf die Beschäftigung wird als erster Fakt hervorgehoben, daß durch den Übergang zu Teilzeitarbeit beträchtliche Produktivitätssteigerungen pro Arbeitsstunde erzielt werden können, weil die Ermüdung geringer ist, allerdings unter der Bedingung, daß die Arbeitszeiten nicht allzu ungünstig verteilt sind, und zweifellos auch, weil weniger Pausen eingelegt werden, ja weil die Arbeitsintensität und der Arbeitsrhythmus höher sind. Auf der anderen Seite ist im Durchschnitt eine geringere Einbeziehung in das Betriebsgeschehen und in die Ausbildungsmaßnahmen anzunehmen. Immerhin ist im erwähnten Bericht (auf S. 41) von 25 % Produktivitätssteigerung in einigen Fällen die Rede.

Dennoch dürfte die Messung der Produktivität jedes einzelnen Teilzeitbeschäftigten nicht ausreichen, selbst wenn angenommen würde, daß sie von der Produktivität aller übrigen Arbeitnehmer un schwer unterschieden werden kann. Erforderlich ist ebenfalls eine Bewertung der Auswirkungen auf die Produktivität eben dieser Arbeitnehmer und ferner auf die Gesamteffizienz der jeweiligen Produktionseinheit. In jedem einzelnen Fall dürfte dies in einem so starken Maße vom Umfang der gleichzeitig eingeleiteten Neugestaltungen abhängen, daß man sich vor einer voreiligen Verallgemeinerung wohl hüten sollte.

Beim derzeitigen, allerdings sehr lückenhaften Stand unserer Informationen ist es sehr wahrscheinlich, daß, im Durchschnitt gesehen, die Produktivitätseffekte stärker sind, so daß eher eine Abnahme des Gesamtstundenvolumens eintritt. Unter diesen Voraussetzungen ist ebenso wenig wie bei den generellen Arbeitszeitverkürzungen (vgl. 2.1.3 oben) damit zu rechnen, daß neue Arbeitsplätze in dem gleichen Maße entstehen, in dem Teilzeitarbeit verstärkt in Anspruch genommen wird.

Solange wirklich repräsentative Monographien fehlen, ist auch von einem inter-sektoralen Vergleich kein Lösungsansatz zu erwarten. Der erwähnte niederländische Bericht verweist zu Recht auf die Schwierigkeit, ausgehend von der guten Korrelation zwischen der



Beschäftigungsdynamik im tertiären Sektor und der verstärkten Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen eine eindeutige Kausalität herzustellen, denn Teilzeitarbeitsplätze können sowohl Wirkung als auch Ursache der Beschäftigungsdynamik sein. Und dennoch zeigt sich beim Lesen der fünf nationalen Berichte, daß sich diese rasche Entwicklung der Teilzeitarbeit mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit günstig auf das Beschäftigungswachstum ausgewirkt hat. Dabei sei angemerkt, daß die schärfsten Kritiken an der Teilzeitarbeit sich im übrigen äußerst selten auf diese quantitative Dimension beziehen, sondern auf die (geringe) Qualität dieser Arbeitsplätze und das damit verbundenen Risiko, daß sich eine "Armut unter den Arbeitenden" nach angelsächsischem Muster entwickelt.

Getrennt von der Frage der Folgen für die Beschäftigungslage stellt sich die Frage nach den Auswirkungen der Ausweitung der Teilzeitarbeit auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit. Zu den vorstehenden Effekten kommen hier die Auswirkungen auf die Erwerbsquote der Arbeitskräfte hinzu: Wenn alle zusätzlichen Arbeitsplätze ausschließlich mit Neuankömmlingen auf dem Arbeitsmarkt besetzt werden sollen, würde die Arbeitslosigkeit natürlich nicht abnehmen! Die Frage stellt sich aus zwei Gründen: einmal haben wir bereits darauf verwiesen, daß einige Regierungen die Förderung von Teilzeitarbeit mit ihrem Streben nach Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen begründet haben; zum anderen ist in allen Ländern häufig festzustellen, daß die Diskussionen zu Recht oder zu Unrecht mehr der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und weniger der Beschäftigungsentwicklung gelten, was die Behörden in ihrer Position beeinflussen könnte.

Wir wollen freimütig einräumen, daß wir auf diese Frage keine sichere Antwort haben, zumal die methodischen Ansätze der vorliegenden Studie, die auf die Unternehmen ausgerichtet ist, nicht die Möglichkeit boten, die durch die Makroökonomie des Arbeitsmarktes bedingten Verhaltensweisen voll und ganz aufzudecken. Somit wollen wir lediglich die Annahme formulieren, daß sich infolge der Ausweitung der Teilzeitarbeit und der dadurch möglich gewordenen Zunahme von Arbeitsplätzen unterschiedlicher Qualität das Arbeitsangebot für Frauen gewiß vergrößert hat, jedoch wahrscheinlich in einem geringeren Maße, so daß die Arbeitslosigkeit nicht so stark wie sonst gestiegen sein dürfte.

Das könnte den Behörden als hinreichende Rechtfertigung für die Verstärkung ihrer in dieser Richtung unternommenen Fördermaßnahmen dienen; zieht man aber in Betracht, daß die Frauenerwerbsquoten heute deutlich höher liegen, stellt sich vorher noch die Frage, ob es möglich ist, einerseits mehr Männer für eine Teilzeitarbeit zu gewinnen und andererseits den Anteil Teilzeitarbeit bei den qualifizierten Tätigkeiten wesentlich zu erhöhen.

D. Die staatlichen Politiken

Wenn auch aus unterschiedlichen offiziellen Motiven, so sind die meisten Regierungen heute für die Entwicklung der Teilzeitarbeit. In der Vergangenheit fand diese positive Haltung ihren Ausdruck zunächst in der Beseitigung der Diskriminierungen, denen Teilzeitarbeiter aufgrund der rechtlichen Bestimmungen oder im Hinblick auf die Entrichtung der Sozialbeiträge ausgesetzt

waren. In den meisten Ländern, so in Deutschland, wurden diese Diskriminierungen inzwischen abgeschafft, und dieser Prozeß dürfte durch die Umsetzung des kürzlich zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Abkommens in nationales Recht abgeschlossen werden.

Das bedeutet jedoch keineswegs, daß jeder - begründete oder unbegründete - Widerstand verschwunden ist oder bald verschwinden wird. Sogar in den Niederlanden, die auf diesem Gebiet führend sind und wo man angenommen hätte, daß diese Beschäftigungsart jetzt selbstverständlich ist (vgl. S. 47-48), gibt es nach wie vor viele Vorbehalte, die sich im Prinzip gar nicht so sehr von den Bedenken unterscheiden, die seit langem schon in Ländern vorgebracht werden, die auf diesem Weg nicht so weit vorangekommen sind.

Unter diesen Umständen haben die Behörden die Anwendung der einen oder anderen Form von positiver Diskriminierung zugunsten der Teilzeitarbeit vorgesehen. Während in Deutschland und in den Niederlanden die Debatte noch anhält, haben Belgien und Frankreich bereits Maßnahmen ergriffen. Im Falle Belgiens sind, obwohl die Maßnahmen erst kürzlich getroffen worden, Zweifel hinsichtlich ihrer Wahrnehmbarkeit angebracht, da sie in ein umfangreiches System weiterer Fördermaßnahmen für Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigung einbezogen sind. Ganz anders ist die Lage in Frankreich, wo die Senkung der Arbeitgebersozialbeiträge um ein Drittel (für das Jahr 1993 sogar um die Hälfte) eine beschleunigte Ausbreitung der Teilzeitarbeit in einem Land bewirkt hat, das bis dahin wie die übrigen südeuropäischen Länder auf diesem Gebiet unter dem Gemeinschaftsdurchschnitt lag. Trotz der dabei erzielten Erfolge gibt es aber viele Einwände, besonders was den erzwungenen Charakter dieser Arbeitsverhältnisse und die Bedeutung der den Unternehmen gewährten Beihilfe angeht, wo doch ganz offensichtlich die Arbeitnehmer die größten finanziellen Opfer bringen. Überaus problematisch ist nach wie vor auch die Kohärenz mit Fördermaßnahmen für generelle Arbeitszeitverkürzungen und sonstigen Formen individueller Arbeitszeitverkürzungen.

2.2.2 Elternurlaub

Diese Form von individueller Arbeitszeitverkürzung hat sich aus dem alten Mutterschaftsurlaub zum Schutz der schwangeren bzw. stillenden Frauen entwickelt und ist ebenfalls - zumindest theoretisch - für beide Geschlechter vorgesehen. Diese Urlaubsform hatte zuerst in Schweden und dann auch in den übrigen nordeuropäischen Ländern großen Erfolg, was deutlich an dem Stellenwert abzulesen ist, der dieser Frage in den uns vorliegenden nationalen Berichten eingeräumt wird. In der Regel geht der Elternurlaub auf Gesetzesinitiativen zurück, wobei tarifvertraglich auf unterschiedlichem Niveau die Möglichkeit zu Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmer besteht.

Wie bei der Teilzeitarbeit handelt es sich hierbei um Maßnahmen mit ambivalentem Charakter für das Gesamtgleichgewicht des Arbeitsmarktes. Einerseits besteht die Grundmotivation, das Arbeitsangebot für Frauen zu erhöhen, entweder weil der Urlaub vom Mann genommen werden



kann oder weil der Frau bessere Garantien für eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit nach der Schwangerschaft eingeräumt werden; andererseits wird die Arbeitszeitverkürzung über den gesamten Lebenszyklus hinweg gefördert, wodurch die Gesamtzahl des Arbeitsstundenangebots sinkt. Diese Regelungen müssen also unter folgenden zwei Gesichtspunkten analysiert werden:

1. Der Elternurlaub ist eine Etappe, in der Familie und Beruf miteinander vereinbar gemacht werden und die sich einfügt in einen weiblichen Arbeitszyklus, der aus vier Teiletappen besteht, wie der schwedische (S. 11) und der deutsche Bericht (S.) betonen. Seine theoretische Kohärenz steht also fest, und im Falle Schwedens bestätigt sie sich nunmehr seit über einem Vierteljahrhundert (ebd., S. 10-11). Man kann sich aber auch zur Erreichung desselben Ergebnisses - Annäherung der Erwerbsquote der Frauen an die der Männer - für eine andere Strategie entscheiden (vgl. Bericht DE, S. 42), die eine Arbeitsplatzgarantie für die Mutter und die Betreuung des Kindes durch Dritte (Betreuungseinrichtung oder Beihilfen für Nachbarschaftsdienste) vorsieht. Dieser Weg wird insbesondere in Frankreich beschritten, und dabei sind die Fortschritte bei der Erhöhung der Frauenerwerbsquote nicht weniger groß.
2. Auch hinsichtlich der Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik ist der Elternurlaub von Interesse, vielleicht weniger aufgrund seiner Gesamtwirkung als durch seine Komplementarität mit den übrigen Instrumenten zur Arbeitszeitverkürzung:

Seine Gesamtwirkung ist in der Regel gering, entweder weil die Betroffenen während ihres Urlaubs nicht ersetzt werden (NL, S. 62-63) oder weil davon nur wenige - insbesondere noch männliche - Beschäftigte betroffen sind, die kaum bereit sind, über längere Zeit entsprechende Einkommenseinbußen in Kauf zu nehmen. In einem Punkt macht Schweden wirklich eine Ausnahme, und zwar was den Anteil der die Regelung wahrnehmenden Männer betrifft. Das mag an den spezifischen kulturellen Merkmalen und am längeren Bestehen des Systems liegen, doch darf neben der großen Flexibilität des Systems die Höhe des gezahlten Einkommens (80 % der Vergütung) nicht vergessen werden, die höchstens noch im öffentlichen Dienst in den Niederlanden erreicht wird.

Der Elternurlaub ist ferner untrennbar mit den übrigen Bestandteilen der Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik eines jeden Landes verbunden. Wir haben bereits angedeutet, daß der Elternurlaub in Schweden und, in geringerem Maße, in Deutschland Teil eines vier Etappen umfassenden Arbeitszyklus der jungen Arbeitnehmerinnen ist. In den Niederlanden erweist sich der Elternurlaub eher als Sonderfall der Teilzeitarbeit, mit der er häufig kombiniert wird, und sei es auch nur durch den fast völligen Lohnausfall im privaten Sektor. In Deutschland ist er meistens in den Tarifverträgen in einem gesonderten Kapitel verankert (vgl. S. 36). In Frankreich und Belgien ist er nur einer von vielen anderen Bestandteilen einer in der Erprobung befindlichen Strategie der Arbeitszeitverkürzung.

2.2.3 Bildungsurlaub und freiwillige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit

Beiden Urlaubsformen gemeinsam ist eine völlige oder teilweise Unterbrechung der Tätigkeit auf freiwilliger Grundlage. Es bedarf also einer Beobachtung dieser Prozesse über einen längeren Zeitraum als die Dauer dieser Unterbrechung (insbesondere wenn das gesamte Erwerbsleben betrachtet wird), um festzustellen, ob eine individuelle Arbeitszeitverkürzung vorliegt. Abgesehen von dieser Gemeinsamkeit handelt es sich ansonsten um Maßnahmen, die in ihrem Geist und in ihren Modalitäten sehr unterschiedlich sind und viel Raum für neuartige Regelungsversuche auf nationaler Ebene bieten:

- Der Bildungsurlaub, mit dem der Sabbaturlaub verwandt ist, verfolgt zwei Ziele: einerseits die Verbesserung oder Aktualisierung des Erstausbildungsstandes der Beschäftigten, andererseits die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte durch Weiterbildung oder Umschulung.

Das Recht auf Weiterbildung ist zwar weitgehend anerkannt, doch dürfte auch hier Schweden seit dem Gesetz von 1974 den übrigen Ländern voraus sein (SU, S. 12-13). Es handelt sich in der Tat um eine besonders liberale Regelung, da jeder Arbeitnehmer bereits bei einer Betriebszugehörigkeit von nur 6 Monaten berechtigt ist, an einer Bildungsmaßnahme seiner Wahl ohne zeitliche oder inhaltliche Beschränkung (der Inhalt kann ohne jeden Bezug zur ausgeübten Tätigkeit sein) und nach völlig flexiblen Modalitäten, auf Vollzeit- oder auf Teilzeitbasis, teilzunehmen. Der Arbeitgeber kann einen solchen Urlaub nicht ablehnen, sondern lediglich (bis zu 6 Monaten) hinaus-schieben, allerdings nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Gewerkschaftsvertreter.

Wie auch bei allen anderen Formen individueller Arbeitszeitverkürzungen in Schweden besteht für den Arbeitnehmer die Garantie der Rückkehr an seinen angestammten Vollzeit Arbeitsplatz bei gleicher Bezahlung und zu denselben Arbeitsbedingungen. Er kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt wieder seinen Arbeitsplatz bei einer Vorankündigungsfrist von zwei Wochen bis zu einem Monat einnehmen, da er keineswegs verpflichtet ist, den begonnenen Ausbildungszyklus abzuschließen.

Ein so günstiges System hängt in seiner Entwicklung ganz entscheidend von der Höhe des Lohnausgleichs für die Teilnehmer an einer Bildungsmaßnahme ab. In Schweden stehen dafür Stipendien und öffentliche Darlehen mit langen Laufzeiten und weitgehenden Vorzugsbedingungen zur Verfügung.

In den anderen Ländern gibt es solch fortschrittliche Bildungsurlaubsregelungen nur im öffentlichen Dienst oder in den größten Unternehmen. Generell sind dort die Regelungen an mehr Auflagen gebunden als in Schweden, doch können sie Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, wenn die Bildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen wurde.



Der Bericht zu Belgien enthält einen interessanten Hinweis zu den Neuerungen aufgrund der "Einführung eines Anspruchs auf Unterbrechung des Berufslebens und/oder auf Reduzierung der Arbeitsleistungen mit obligatorischer Vertretung" (vgl. BE, S. 21/22). Diese Neuerungen gehen hinsichtlich ihrer Rahmenregelungen (Königlicher Erlaß und Tarifvereinbarungen) erst auf die Jahre 1993 und 1994 zurück. Die genannten Texte legen die Bedingungen fest, unter denen Arbeitslose mit Förderung durch die Behörden vorübergehend als Vertretung der eigentlichen Arbeitsplatzinhaber beschäftigt werden können. Obwohl es für eine Gesamtbilanz noch verfrüht ist, zeigt sich deutlich, daß diese Regelungen mehr Erfolg bei denjenigen haben dürften, die das Recht auf Unterbrechung (die eine frei gewählte Verkürzung des gesamten Berufslebens darstellt) in Anspruch nehmen möchten, als bei denen, die vorübergehend deren Vertretung übernehmen sollen.

2.2.4 Gleitender Übergang in den Ruhestand

Angesichts anhaltender, ja steigender Massenarbeitslosigkeit haben fast alle europäischen Länder weitere altersbezogene Maßnahmen getroffen. So wurde nicht nur das offizielle Ruhestandsalter (oder zumindest das Alter, in dem der Arbeitnehmer volle Leistungen beanspruchen kann) gesetzlich und/oder tarifvertraglich gesenkt, sondern es konnten auch - bisweilen mit öffentlicher Hilfe - Vorruhestandsregelungen auf der Ebene der Unternehmen getroffen werden, die zu Personalkürzungen gezwungen waren. Dieser Weg war für die Betroffenen oftmals weniger schmerzhaft, in Berufen mit äußerst hohen körperlichen bzw. nervlichen Belastungen wurde er sogar als wohlverdiente Erleichterung empfunden. Die Behörden ihrerseits nutzten ihn als Möglichkeit zur Senkung der Arbeitslosenzahlen.

Da es sich um ein vollständiges und endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben handelt, ist die Frage, ob diese Maßnahmen zur Problematik der Arbeitszeitverkürzung gehören, eine reine Definitionsfrage. Wenn, wie dies bestimmte Soziologen tun, die Dauer der Arbeit während des gesamten Lebens eines Menschen von der Wiege bis zum Grab gemessen wird, dann ist der volle Vorruhestand natürlich Teil des Themas (dafür entscheiden sich der deutsche Bericht S. 29-36 und der niederländische Bericht S. 49-56), doch trifft das ebenso auf die Verlängerung der Schulzeit oder die Veränderung der Erwerbsquoten nach Geschlecht und Alter zu (dann fehlen also nur noch die rein demographischen Kriterien, zu denen die Einwanderung gehört, für eine vollständige Analyse des Arbeitsangebots). Wenn man sich hingegen dafür entscheidet, nur die Arbeitsdauer der Erwerbsbevölkerung im üblichen Wortsinn zu messen, dann ist der volle Ruhestand keine Komponente der Problematik der Arbeitszeitverkürzung, in die dann lediglich der gleitende Übergang in den Ruhestand oder die Altersteilzeit (wir verwenden diese beiden Ausdrücke unterschiedslos) eingehen. Hierfür haben sich der französische und der schwedische Bericht entschieden. Wir können nur für den letztgenannten, engeren Ansatz, der in allen Berichten abgehandelt wird, eine Synthese vorschlagen; die an einem weiter gefaßten Ansatz interessierten Leser müssen wir auf die beiden obengenannten Berichte verweisen.

Die Altersteilzeit steckt in den meisten Ländern noch in den Kinderschuhen, namentlich in Belgien, Frankreich und Deutschland, obwohl hier im August 1996, also zum Ende des Untersuchungszeitraums, ein neues Gesetz in Kraft getreten ist (vgl. DE, S. 34-35). Da solche Lösungen u.a. aus humanistischen Erwägungen (vgl. Ausführungen weiter unten) von Interesse sein können, sind die beiden als Erklärung für die Mißerfolge angeführten Gründe ungleich überzeugend:

1. Zum einen wird als Begründung angeführt, diese Regelungen böten zu geringe Anreize, insbesondere wegen der Konkurrenz durch Vollruhestandssysteme. Diese Gründe sind zwar überzeugend, vor allem für Deutschland und Frankreich, aufgrund ihres institutionellen Charakters könnten sie jedoch wegfallen, wenn die übrigen Vorruhestandssysteme wegen zunehmender Finanzierungszwänge in allen Ländern weniger attraktiv werden.
2. Zum anderen werden Einwände vorgebracht, die sich auf die organisatorischen Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Förderung dieser Art von Teilzeitarbeit beziehen. In Anbetracht der allgemeinen Entwicklung der Teilzeitarbeit (vgl. oben unter 2.2.1) muß auf diese Kritik näher eingegangen werden. Sie kann der Tatsache gelten, daß die Entwicklung dieses Systems vor allem in Industriebetrieben vorgesehen wurde, die weniger an Teilzeitarbeit gewöhnt sind als Dienstleistungsunternehmen, doch kann das keine Erklärung für die langsame Entwicklung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand in den letztgenannten Unternehmen sein. Ernster ist der Einwand, der darauf beruht, daß die betreffenden Arbeitnehmer den Übergang zu einer Teilzeitarbeit ablehnen, bei der sie als weniger attraktiv angesehene Aufgaben zu erfüllen haben. Das aber ist nicht unvermeidlich (vgl. Ausführungen weiter unten), vor allem jedoch widerspricht es dem schwedischen Beispiel.

In der Tat hat sich die Altersteilzeit vor allem in Schweden seit dem Gesetz von 1976 entwickelt (vgl. SU, S. 15-16). Die Zahl der Personen, die die Regelung in Anspruch nehmen, scheint seit nahezu 20 Jahren stabil, Schwankungen sind vorwiegend durch die Höhe des (von den Arbeitgebern gezahlten) Lohnausgleichs bedingt, die je nach politischen Mehrheitsverhältnissen und allgemeiner Wirtschaftslage zwischen 50 und 65 % vor Steuer (danach viel mehr) lag. Wie auch bei den anderen Vorruhestandssystemen (vgl. Bericht Niederlande, S. 51-52) machen sehr viel mehr Männer als Frauen von der Regelung Gebrauch.

In einer Reihe von Ländern liegen nur spärliche Informationen zum Verhalten in den Unternehmen vor, die diese Formen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand erprobt haben:

- Die Arbeitnehmer führen abgesehen von den Argumenten zugunsten des vollen Vorruhestands zwei Dinge an, die meistens positiv gesehen werden: Erstens läßt sich ein "schlagartiger" Eintritt in den Ruhestand vermeiden, der oft einen psychologischen Schock verursacht, wie mehrere altersmedizinische Erhebungen bestätigen, und der Übergang vom Erwerbsleben zu neuen Tätigkeitsformen der älteren Generation erfolgt schrittweise.



Zweitens wird den Jugendlichen dabei geholfen, ihren Platz zu finden, einmal quantitativ, indem die Arbeit mit ihnen geteilt wird, vor allem aber qualitativ, indem Erfahrungen und Know-how, die während des gesamten Berufslebens erworben wurden, an sie weitergegeben werden. Der letztgenannte Vorteil hängt natürlich sehr vom Verhalten der Betriebsleitungen in dieser Frage ab;

- Was die Betriebsleitungen betrifft, so ist zuerst danach zu fragen, ob die Altersteilzeit zu Ersatz Einstellungen oder zur Übernahme junger Teilzeitkräfte in Vollzeitarbeit geführt hat. Zu diesen unterschiedlichen Möglichkeiten liegen uns keine Zahlenangaben vor. Aus Beobachtungen vor Ort wissen wir allenfalls, daß - insbesondere in der Industrie - die verstärkte Nutzung eines Vorruhestandssystems allzu oft defensiv bedingt ist, daß es folglich eher um die Rettung von Arbeitsplätzen als um Neueinstellungen geht. Kommt es jedoch zu Neueinstellungen, dann ist interessanterweise festzustellen, daß der Altersteilzeitbeschäftigte als Betreuer der neuen Mitarbeiter eingesetzt wird, wobei die Know-how-Vermittlung in einer Weise erfolgt, die eher mit alten handwerklichen Traditionen vergleichbar ist.


Teil III**Schlußfolgerungen und mögliche
Weiterführung dieser Studie**

Wir erheben keinen Anspruch darauf, eine vollständige Synthese der Fragen zur Arbeitszeitverkürzung in Europa vorzulegen. Im letzten Jahresbericht der Kommission über die Beschäftigung gibt es dazu ein umfangreiches Kapitel. Vielmehr, so scheint uns, bringt die Neuartigkeit des gewählten Konzepts bereits in dieser ersten Phase besondere Erkenntnisse, die sich auf den Vergleich der einzelstaatlichen Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung (Abschnitt 3.1), auf die Methodik der monographischen Untersuchungen (Abschnitt 3.2) sowie auf die Notwendigkeit einer gründlicheren Bewertung der Folgen der in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen (Abschnitt 3.3) beziehen.

3.1 Individuelle Arbeitszeitverkürzungen nehmen am raschesten zu, wenn es keine Verkürzung der Regelarbeitszeiten gibt

Die Unterscheidung zwischen kollektivrechtlichen und individuellen Verkürzungen der Arbeitszeit hat sich letzten Endes als die summa divisio dieser Studie erforderlich gemacht (vgl. Einführung zum zweiten Teil). Unseres Erachtens ist dies nicht nur ein bequemes Darstellungsverfahren, sondern auch Ausdruck einer wirklichen strategischen Entscheidung seitens der Behörden (und darüber hinaus ein Hinweis auf mehr oder weniger ausdrückliche kollektive Entscheidungen) hinsichtlich der Form, die nach ihrem Dafürhalten die Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben annehmen soll. Denn generell setzt sich - wie auch in allen übrigen entwickelten Ländern - der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung wie zu allen anderen Zeiten seit mehr als einem Jahrhundert fort, d.h. der umfassendste uns zur Verfügung stehende

Indikator, die effektive Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer (in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung), sinkt weiter; eine Ausnahme bildet seit 1982 Schweden (besonders bei der Frauenbeschäftigung).

Mithin ist die individuelle oder kollektivrechtliche Verkürzung der Arbeitszeit eine Sache kollektiver Präferenzen. Ein einziges der fünf Länder hat hierbei Kontinuität bewiesen, nämlich Schweden, das seit mindestens einem Vierteljahrhundert den individuellen Formen den Vorzug gibt. So ist dort wie auch andernorts die Teilzeitarbeit sehr verbreitet, insbesondere aber wird eine völlig neuartige Form des Elternurlaubs und des schrittweisen Übergangs in den Ruhestand praktiziert. Diese Neuartigkeit ging lange Zeit (bis zum Ende der achtziger Jahre) mit außergewöhnlichen Leistungen im Bereich der Beschäftigung einher; streiten läßt sich höchstens über Richtung und Stärke der kausalen Zusammenhänge zwischen diesen beiden großen schwedischen Besonderheiten. Fest steht allerdings, daß es mit der Sonderstellung (vorläufig?) vorbei ist und daß Schweden, das sich in seiner Arbeitslosenquote von anderen schon nicht mehr unterscheidet, Gefahr läuft, auch in der Arbeitszeitproblematik gleichzuziehen.

Die vier anderen Länder haben weniger Kontinuität an den Tag gelegt. Sie alle gaben in naher oder ferner Vergangenheit der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzung den Vorzug, die den Unternehmen durch Gesetz oder Tarifverträge vorgegeben wurde. In unserem Analysezeitraum hat sich dabei hauptsächlich Deutschland hervorgehoben, das in Schlüsselsektoren wie der metallverarbeitenden Industrie schrittweise zur 35-Stunden-Woche überging. Von den anderen drei Ländern kann nicht behauptet werden, daß diese Etappe abgeschlossen ist; ganz im Gegenteil, denn in Frankreich und den Niederlanden kommt es (nach unserem Analysezeitraum, d.h. seit einem Jahr) zu einer Rückkehr zu Vorhaben betreffs Senkung der wöchentlichen Regelarbeitszeit auf 36 oder 35 und sogar auf 32 Stunden.

Zweifellos läßt sich mit dem, was sich seit einem Jahrzehnt - außer in Deutschland - getan hat, das Wiederaufleben der Auseinandersetzungen erklären (abgesehen davon, daß es hierbei im Laufe der Geschichte immer wechselnde Zeiten von nachlassendem und wiederansteigendem Interesse gegeben hat). Während die Regelarbeitszeit in den übrigen Ländern stagnierte, ging die durchschnittliche effektive Arbeitszeit - außer in Schweden, wie bereits angeführt - immer weiter zurück. Das geschah aber nur selten in Form von betriebsintern beschlossenen kollektivrechtlichen Verkürzungen, sondern hauptsächlich in Form individueller Arbeitszeitverkürzungen und dabei vornehmlich durch den Ausbau der Teilzeitarbeit. Besonders aufschlußreich sind hier der Fall der Niederlande um 1990 und der Fall Frankreich ab 1993.

Selbstverständlich haben kollektivrechtliche und individuelle Arbeitszeitverkürzungen (wir vereinfachen, indem wir uns an diese binäre Aufteilung halten) jeweils ihre Vorzüge und ihre Nachteile; den Verfassern der einzelstaatlichen Berichte folgend, haben wir uns bemüht, auf sie einzugehen. Auch hier hängt von den kollektiven Präferenzen ab, welche Form gefördert wird. Die Niederlande haben sich im Betrachtungszeitraum offenbar eindeutig dafür entschieden, der Teilzeitarbeit den Vorrang einzuräumen, und dabei die bekannten Erfolge erzielt. Belgien und



Frankreich (man darf sich fragen, ob Deutschland jetzt nicht auch eine solche unschlüssige Haltung einnimmt) verfolgten ein nicht eindeutiges Konzept, d.h. sie führten mehr und mehr finanzielle Anreize für sämtliche Modalitäten der Arbeitszeitverkürzung ein, bis sie (in Belgien) unüberschaubar bzw. (in Frankreich) widersprüchlich wurden, so daß letzten Endes in größerem Ausmaß nur eine Erweiterung der Teilzeitarbeit mit immer zwingenderem Charakter erreicht wurde.

Auf keinen Fall darf man sich angesichts der Zunahme der staatlichen Initiativen oder der Fülle von betrieblichen Neuerungen Illusionen darüber machen, inwieweit sie letztendlich bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Bedeutung sind, denn als Arbeitszeitgestaltung und Flexibilisierung in den Vordergrund gestellt wurden, um die Unternehmen zu veranlassen, dafür kollektive Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen, haben die Unternehmensleitungen in zahlreichen Fällen von ersterem Gebrauch gemacht, doch kaum Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen; als es immer mehr finanzielle Erleichterungen gab, war der Wunsch, in deren Genuß zu kommen, deutlicher erkennbar als der Wunsch, entsprechend mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Sicherlich fällt für viele Unternehmen, die wir analysierten, dieses Urteil zu streng aus, doch spiegelt es das Verhalten all der - viel zahlreicheren - Unternehmen wider, die wir eben nicht zu analysieren hatten, weil sie sich ungeachtet der Vielzahl von Anreizen und anderen Anregungen nicht dem Prozeß der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen anschlossen.

Die Bilanz dieses Jahrzehnts in den betroffenen fünf Ländern scheint bei aller Vielschichtigkeit der Politiken ziemlich klar. Überall (für Schweden haben wir aufgrund seines späteren Beitritts zur EU keine vergleichbaren Angaben) verkürzt sich "die Zahl der normalerweise von den beschäftigten Personen geleisteten Arbeitsstunden", um die Terminologie der Berichte der GD V über die Beschäftigung aufzugreifen, im Zeitraum von 1983 bis 1995, und zwar um etwa zweieinhalb Stunden in Deutschland und Belgien, um zwei Stunden in den Niederlanden und um reichlich anderthalb Stunden in Frankreich. In dem kürzer zurückliegenden Zeitraum von 1990 bis 1995 bestätigt sich dies mit Verringerungen von einer bis anderthalb Stunden über diese fünf Jahre. Wie in allen anderen untersuchten Ländern ist diese Fortsetzung des jahrhundertealten Prozesses der Arbeitszeitverkürzung teilweise auf einen strukturellen Mechanismus zurückzuführen, der so gesehen außerhalb jeder "Politik" der Arbeitszeitverkürzung, ob sie vom Staat oder von den Unternehmen ausgeht, liegt. Es handelt sich dabei vielmehr um den Beschäftigungstransfer von der Landwirtschaft und der Industrie, wo durchschnittlich länger gearbeitet wird, in den Dienstleistungssektor, wo die Arbeitszeit gewöhnlich kürzer ist. Doch dieser spontane sektorübergreifende Mechanismus macht EU-weit im Schnitt nur 20 Minuten gegenüber einer Gesamtverkürzung der Arbeitszeit von eineinhalb Stunden aus.

Im wesentlichen ist also die in den Gesamtstatistiken festgestellte Arbeitszeitverkürzung gemeinsam auf kollektivrechtliche und individuelle Verkürzungen der Arbeitszeit in den einzelnen Bereichen einer Wirtschaft zurückzuführen. Damit **entfällt in Ländern, die insgesamt die größten Arbeitszeitverkürzungen erreicht haben, diese über den Gesamtzeitraum von 1983 bis 1995 jeweils etwa zur Hälfte auf die beiden Arten von Verkürzungen.** Dagegen

entsprach in den Niederlanden die Rekordentwicklung der Teilzeitarbeit, vor allem im Zeitraum 1990 bis 1995, einem Wiederanstieg der kollektiven Arbeitszeit (der größte in den 12 Ländern). In Frankreich sind die mittelmäßigen Ergebnisse darauf zurückzuführen, daß eine durchschnittliche Entwicklung der Teilzeitarbeit, die vor allem am Ende des Betrachtungszeitraums zu spüren ist, mit einem Stagnieren der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzung über den gesamten Betrachtungszeitraum und sogar einem merklichen Wiederanstieg (dem zweitgrößten von den gleichen 12 Ländern) in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts einherging.

Spontan entwickelt sich besonders seit Beginn dieses Jahrzehnts die individuelle Arbeitszeitverkürzung am raschesten weiter. Daß sie sozialen Rückschritt darstellt, kann nur vermieden werden, wenn sie durch die Kraft der Gewerkschaften (in Schweden und zweifellos auch in den Niederlanden) oder durch den Gesetzgeber gestützt wird. Soll darüber hinaus ein Prozeß der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzung in Gang gebracht werden, dann sollte man sich nicht allzusehr auf einen neuen Wundermechanismus verlassen (von denen zahlreiche seit langem in den untersuchten Ländern angewendet wurden, so daß heute das Dilemma zwischen Ineffizienz und unhaltbarer Belastung der Staatsfinanzen kaum noch überwindbar ist), sondern eher den klassischen Weg der Verringerung der Regelarbeitszeit durch Verhandlungen oder, im Falle der Untätigkeit der Sozialpartner, per Gesetzeskraft gehen.

3.2 Ein Analyseschema für die monographische Untersuchung der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen

Zur Durchführung unserer gemeinsamen Aufgabe mußten wir damit beginnen, uns einen genauen Überblick über die in unseren fünf Ländern bereits vorhandenen Untersuchungen zur Politik und zum Verhalten der Unternehmen in der Frage der Arbeitszeitverkürzung zu verschaffen. Abgesehen von einer unlängst vorgenommenen Erhebung in Frankreich ist offenbar die Erfassung von Wirtschaftsdaten auf der Grundlage von Panels kaum angewendet worden, was seinen Grund sicherlich in den schwer zugänglichen Quellen (wie Bilanz-Zentralstellen) und in der Kompliziertheit der Umsetzung hat. Meinungsumfragen bei Unternehmensleitern sind durchaus geeignet, einige Informationen zu liefern, doch in den meisten Ländern erbringen die Einzeldarstellungen von Unternehmen ein Höchstmaß an Angaben, vor allem wenn man sich voll über ihren Hauptmangel im klaren ist, der darin besteht, daß sie keinesfalls den repräsentativen Charakter der beobachteten Verhaltensweisen garantieren.

Daher wurde in dieser ersten Phase unseres gemeinsamen Vorgehens der Verwendung von bereits vorhandenen monographischen Arbeiten Vorrang eingeräumt. Ehe allgemeingültige Schlußfolgerungen daraus gezogen werden konnten, mußte jedoch erst versucht werden, die zahlreichen monographischen Arbeiten, die in verschiedenen Ländern unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen und mit jeweils anderem Anliegen entstanden waren, vergleichbar zu machen. Aus diesem Grunde erarbeiteten wir uns gemeinsam ein allgemeines



Interpretationsschema. Nach unserer Erfahrung scheint dieses Analyseschema zwar von Nutzen gewesen zu sein, um die vorhandenen Einzeldarstellungen auszuwerten, doch sicherlich müßten kollektivrechtliche und individuelle Arbeitszeitverkürzungen besser unterschieden werden.

Bei den Monographien, die sich hauptsächlich mit den kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen befaßten, sahen wir uns veranlaßt, unter Beachtung der einzelnen einzelstaatlichen Berichte den ursprünglichen Fragespiegel insgesamt leicht zu korrigieren. Da wir davon ausgehen, daß dieses zusammenfassende Schema für künftige Erhebungen verwendet werden könnte, unabhängig davon, ob sie Unternehmen der gleichen Länder betreffen, geben wir in nachstehendem eingerahmten Feld die wesentlichen Fragen wieder.

Bei den individuellen Verkürzungen der Arbeitszeit besteht die wichtigste Frage darin, ob der Eintritt in diesen Prozeß (Teilzeitbeschäftigung, Elternurlaub, zweckgebundene Freistellung, allmählicher Übergang in den Ruhestand usw.) frei von dem Betroffenen gewählt wurde. Ist dies nicht der Fall, dann ist das Verhalten des Arbeitgebers als maßgeblich zu untersuchen, wobei das beigefügte Schema mit einigen Änderungen verwendbar sein muß. Wird die Frage bejaht, ist das Verhalten der Arbeitnehmer ausschlaggebend, und die Unternehmenspolitik erweist sich nur noch als fördernder, nicht aber als auslösender Faktor. Die Methoden zur Analyse des Verhaltens der Arbeitnehmer müssen dann ganz anders aussehen, d.h. die Befragungen und Meinungsumfragen können - unproblematischer als beim Verhalten der Unternehmen - durch ökonomische Panel-Analysen ergänzt werden. Das aber würde uns vom Gegenstand unserer Analyse abbringen, der "die Politik der Unternehmen" betrifft.

Analyseschema für kollektivrechtliche Arbeitszeitverkürzungen

1. Auslösende Faktoren

- 1.1 Hat es eine Verkürzung der betrieblichen Regelarbeitszeit gegeben?
 - durch den Gesetzgeber?
 - aufgrund von branchenübergreifenden oder Branchentarifverträgen?
- 1.2 Wurden finanzielle Anreize (Steuernachlässe, Befreiung von Sozialabgaben) durch den Staat eingeführt? Wenn ja, sind die Fragen des nächsten Absatzes zu beantworten.
- 1.3 Welche betriebsinternen Umstände haben zu der Entscheidung über die Arbeitszeitverkürzung geführt?
 - Welche Art von Umständen?
 - ...Soziale Forderungen?
 - ...Technische Veränderungen, die eine Verlängerung der Maschinenlaufzeiten, schnellere Produktivitätssteigerungen erfordern?
 - ...Veränderungen der Marktlage?
 - Beschäftigungsaussichten
 - ...steigend (offensiv)
 - ...sinkend (defensiv)?

2. Tarifverhandlungen

- 2.1 Von wem ging die Initiative für die Verhandlungen aus: von der Unternehmenseite? von der Gewerkschaft? ...
- 2.2 Verhandlungsthemen: Umgestaltung der Arbeitszeit, ...?
- 2.3 Ablauf der Tarifverhandlungen
 - Ernsthaftigkeit der Verhandlungen?
 - Dauer der Verhandlungen?

3. Inhalt der Vereinbarungen

- 3.1 Geltungsbereich der Vereinbarungen
 - Wer sind die Unterzeichner?
 - Laufzeit der Vereinbarungen?
 - Anzahl (oder Prozentsatz) der darunter fallenden Arbeitnehmer?
- 3.2 Umfang der Arbeitszeitverkürzungen
- 3.3 Modalitäten für die Arbeitszeitverkürzungen
 - Berechnung über eine Woche, ein Jahr oder mehrere Jahre?
 - Wochenendschichten, Nacht-, Samstags-, Sonntagsarbeit?
 - Vier-Tage-Woche usw.?
- 3.4 Bestimmungen betreffend:
 - das Arbeitsentgelt?
 - die Arbeitsverhältnisse (unbefristeter, befristeter Arbeitsvertrag, Zeitarbeit usw.)?
- 3.5 Bedingungen für Umsetzung und Überwachung
 - Ausbildung?
 - Einstufungstabellen?
 - Einführung von Verfahren zur Einbeziehung des Personals (Projektgruppen, Qualitätszirkel usw.)?
 - Vereinbarungen über Leistungsanreize, Mitwirkung?
 - Vereinbarungen zu Bewertung (mehrseitig oder nicht)?



4. Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen

4.1 ...auf die ökonomischen Variablen

- Beschäftigung?
- entstehender Produktivitätszuwachs (auf Dauer, vorübergehend)?
- Produktionskapazitäten?
- Produktionskosten?
- Gewinnspannen und andere finanzielle Ergebnisse?
- Investitionen?

4.2 ...auf die Arbeits- und Lebensbedingungen

4.3 ...auf die sozialen Beziehungen

- Entstehung von Konflikten?
- Abschluß weiterer Vereinbarungen?

3.3 Die gegenwärtigen Bewertungsmängel sollten vorrangig beachtet werden

Neben der wünschenswerten Ausweitung der vorliegenden Erhebung auf eine größere Anzahl von Ländern (insbesondere Vereinigtes Königreich und Mittelmeerraum) würde es durchaus lohnen, sich mit einer Reihe von Forschungsfeldern eingehender zu befassen, ohne die bekanntesten Themen wiederaufzugreifen, wie z.B. Verbindung von Arbeitszeitverkürzungen mit verschiedenen Formen der Arbeitszeitgestaltung (Schichtarbeit, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit usw.). Hier seien nur drei genannt:

1. Berechtigung und Effizienz der staatlichen finanziellen Anreize für Arbeitszeitverkürzungen sowohl mit kollektivem als auch mit individuellem Bezug;
2. Bessere Unterscheidung zwischen selbst gewählter und aufgezwungener Teilzeitarbeit und konkrete Modalitäten jeglicher Art zur Erreichung eines geringeren Stellenwertes letzterer zugunsten ersterer;
3. Möglichkeit des Ausbaus in allen europäischen Ländern der - außer in Schweden - noch wenig verbreiteten Regelung zur Altersteilzeit oder zum schrittweisen Übergang in den Ruhestand.

Aus unseren schriftlichen Berichten wie auch aus den entsprechenden Beratungen scheint sich jedoch ein noch spezielleres Thema zu ergeben: die Bewertung der Arbeitszeitverkürzungsprozesse. Um dieses Forschungsfeld nicht allzu breit zu fassen, könnte man die Untersuchung auf den Fall der kollektivrechtlichen Arbeitszeitverkürzungen beschränken, für die die Frage entscheidende Bedeutung hat. Wir haben bereits verschiedentlich

darauf hingewiesen (besonders in Abschnitt 2.1.3), daß es für die meisten Arbeitszeitverkürzungen mit kollektivem Bezug keinerlei Bewertung gibt, weder von seiten der Akteure selbst noch von den sachverständigen Verfassern der Monographien. Werden Einschätzungen gegeben, dann beruhen sie entweder auf unkontrollierbaren Äußerungen einer der beteiligten Seiten oder auf Feststellungen, bei denen die spontane Entwicklung des Unternehmens untrennbar mit den spezifischen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung vermischt wird. Die schwerwiegendste Ungewißheit betrifft hier die Frage, inwieweit sich eine beobachtete Arbeitszeitverkürzung auf den Zuwachs an Produktivität je Stunde und auf das Beschäftigungswachstum (durch Einstellungen oder Erhalt von Arbeitsplätzen) auswirkt. Das ist schwerwiegend nicht nur, weil die Beschäftigung das zentrale Ziel der meisten Maßnahmen zur Arbeitszeitverringerung ist, sondern auch weil vom Ausmaß solcher entstandenen Produktivitätszuwächse alle übrigen möglichen Effekte einer solchen Verringerung abhängen. Daraus folgt: wenn eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn voll und ganz durch einen solchen Zuwachs kompensiert würde, dann wären ihre Auswirkungen auf alle anderen Unternehmensvariablen null, was bedeutete, daß die Arbeitnehmer lediglich Arbeitszeitdauer gegen Intensität eingetauscht hätten.

Wir halten es für möglich, diese (Nicht-)Kenntnis weitgehend zu verbessern, und zwar durch Erhebungen vor Ort in Form von Befragungen einiger Schlüsselpersonen in den ausgewählten Unternehmen und gegebenenfalls von Personen, die diese beobachtet haben (Verfasser der Monographien, Journalisten usw.). Es würde auf keinen Fall darum gehen, Einzeldarstellungen zu verfassen oder zu überarbeiten, sondern im Vorfeld der Gespräche (2 bis 5 pro Unternehmen?) auf die bereits vorhandenen Arbeiten zurückzugreifen. Das bedeutet, daß bei gleichem finanziellen Umfang die Anzahl der ausgewählten Unternehmen möglicherweise höher ist. Es könnte sich um Unternehmen handeln, die erst in jüngster Zeit Arbeitszeitverkürzungen eingeführt haben (um neu entstandene Problemfelder zu berücksichtigen) oder dies bereits zu einem weiter zurückliegenden Zeitpunkt getan haben (um einen größeren Abstand für die Einschätzung der Folgen insgesamt zu haben). Die Kriterien für die Auswahl dieser Unternehmen müßten von allen einzelstaatlichen Teams einvernehmlich festgelegt werden.

Dabei hätte jedes Team nach dem gleichen Befragungsprinzip auf der Grundlage ganz einfacher Regeln vorzugehen:

1. Ermitteln des Geltungsbereichs, des Umfangs und des Zeitplans für die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzungen.
2. Erfragen der gleichen Zahlenangaben für die Jahre nach dieser Umsetzung, und zwar für folgende zwei Situationen: einerseits Anwendung der Arbeitszeitverkürzung und andererseits Situation, zu der es ohne Arbeitszeitverkürzung gekommen wäre. Es geht also nicht darum, lediglich die Situation vor und nach einer Arbeitszeitverkürzung zu vergleichen, denn in letztgenanntem Fall kann unmöglich in Erfahrung gebracht werden, ob die Arbeitszeitverkürzung nicht Gelegenheit oder Vorwand für Produktivitätszuwächse

gewesen ist, die ohnehin erzielt worden wären (vgl. besonders Lehner [1995]). Es geht darum, zwei Szenarios miteinander zu vergleichen.

3. Erfragen dieser Zahlen für das erste Jahr nach Einführung der Arbeitszeitverkürzung, dann für das zweite und gegebenenfalls für das dritte Jahr.
4. Nur einige besonders einfach zu ermittelnde variable Größen erfragen, wie z.B. Produktionsvolumen (Umsatz bei Dienstleistungsbetrieben), Beschäftigtenzahl (darunter möglichst Anteil und Dauer der Teilzeitbeschäftigungen), wobei zumindest zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden werden sollte (weiter-gehende Einteilungen könnten von den einzelstaatlichen Teams entsprechend dem Grad der tayloristischen Organisation der untersuchten Unternehmen angeboten werden). Hier sollte vermieden werden, in erster Linie Fragen zur Produktivität zu stellen, da dieser Begriff im Vokabular der Unternehmen mit größten Unklarheiten behaftet ist. Selbstverständlich hat der Interviewer die Aufgabe, seinem Gesprächspartner Fragen zur Kohärenz der für ein Jahr angegebenen Zahlen zu stellen, und zwar unabhängig davon, ob es sich nun um ein beobachtetes oder um ein hypothetisches Jahr handelt. Insbesondere soll er ihn auf die Notwendigkeit hinweisen, sich stets an die folgende buchhalterische Regel zu halten:

Das Wachstum der Produktivität je Stunde ist gleich dem Wachstum der Produktion abzüglich der Entwicklung der Beschäftigtenzahl und zuzüglich der Arbeitszeitverkürzung.

Anders ausgedrückt, nachdem die letzten drei Zahlen angegeben worden sind, sollte sich der Befrager bei seinem Gesprächspartner vergewissern, ob er denn auch dem zustimmen kann, was sie hinsichtlich der Veränderung der Produktivität je Stunde bedeuten, und wenn nicht, ihn dazu bringen, seine Schätzwerte insgesamt zu überdenken.

Abschließend ist zu sagen, daß bei einem solchen Vorgehen zwei deutliche Fortschritte zu erwarten sind, und zwar

- zum einen hinsichtlich der objektiven Ermittlung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in den Unternehmen und
- zum anderen hinsichtlich der Aufnahme von Bestimmungen für solche mehrseitigen Bewertungen in künftige betriebliche Vereinbarungen.

Mit diesem Ansatz dürften alle von unseren Teams in dieser ersten Phase geleisteten Arbeiten eine wesentliche Ergänzung finden.


Beilage 1**Die Politiken der Unternehmen
angesichts der Arbeitsverkürzung:
Belgien****Zusammenfassung****Allgemeine Merkmale**

Belgien wird durch eine föderative Struktur in Politik und Verwaltung gekennzeichnet, die drei Ebenen umfaßt, den Bundesstaat, die Regionen (Flandern, Wallonien und Hauptstadt Brüssel) sowie die Sprachgemeinschaften (flämisch, französisch und deutschsprachig). In Belgien ist die Kultur des sozialen Dialogs stark ausgeprägt; sie beruht auf repräsentativen Sozialpartnern (hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad) und einem dichten Netz von Gremien der sozialen Konsultation und Abstimmung auf Bundes-, Regional-, Industriezweigs- und Unternehmensebene. Nach einem Rückgang der berufsgruppenübergreifenden Tarifvereinbarungen zwischen 1975 und 1986 haben diese seitdem wieder zugenommen. Dennoch haben die Sozialpartner die weitgehende Autonomie, die sie vor der Krise besaßen, nicht wiedererlangt, und die soziale Abstimmung hat sich angesichts einer verschlechterten Wirtschaftslage abgeschwächt.

Wirtschaftlich gesehen ist das Land durch eine starke Einbindung in den internationalen Warenaustausch sowie eine starke Integration in die Europäische Union gekennzeichnet. Die Verschlechterung der Staatsfinanzen hatte eine sehr beachtliche Zunahme der Staatsschuld zur Folge und schränkte somit den Handlungsspielraum für die Haushaltspolitik erheblich ein. Unter konjunkturellem Gesichtspunkt war das Jahr 1988 im Zeitraum 1988 bis 1995 den Höhepunkt einer Aufschwungphase, die von 1986 bis 1990 reichte. Die folgenden drei Jahre brachten eine

starke Rezession, gefolgt von einem Wiederaufschwung im Jahr 1994 und einer Flaute im Jahr 1995.

Die scheinbare Stabilität der Gesamterwerbsquote der Bevölkerung (53,7 % im Jahre 1995) verdeckt in Wirklichkeit unterschiedliche Entwicklungen, welche die Struktur der Erwerbsbevölkerung tiefgreifend verändert haben: starker Rückgang der Jugendlichen durch die verlängerte Schulzeit und Abnahme der älteren Erwerbstätigen einerseits sowie beachtliche Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit mit dem Ergebnis einer Zunahme des Frauenanteils an der Beschäftigung andererseits. Seit 1974 wird das Arbeitsmarktgeschehen durch eine andauernde Massenarbeitslosigkeit schwer belastet. Hervorzuheben ist, daß die Teilzeitbeschäftigung zwischen 1988 und 1995 von 9,8 % der Gesamtbeschäftigung auf 13,8 % gestiegen ist.

Im Vergleich zu den übrigen Ländern Europas ist Belgien durch eine verhältnismäßig kurze Arbeitszeit und niedrige Erwerbsquoten gekennzeichnet. Unter diesem Gesichtspunkt ähneln die Verhältnisse in Belgien denen in Italien.

Arbeitszeit

Den gesetzlichen Rahmen für die Arbeitszeit gibt das Gesetz von 1971 ab. Es legt die maximale Arbeitszeit pro Tag (8 Stunden) und pro Woche (40 Stunden, 39 Stunden ab 1999) fest. Festgehalten werden muß, daß das Gesetz eine Reihe von Abweichungen von der Regelarbeitszeit vorsah, die in der Folge noch dargelegt werden. Insbesondere wurden Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, die individuelle Arbeitszeit auf Jahresbasis abzurechnen (1993) und neue Formen der Arbeitszeitplanung in den Unternehmen versuchsweise einzuführen. Die Gesetzgebung hat so auf gewisse Art und Weise die Kodifizierung eines neuen, aus den Ausnahmen hervorgegangenen Systems vorangetrieben.

Für den untersuchten Bezugszeitraum erscheinen die Regierungsmaßnahmen hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit im Vergleich zu den übrigen beschäftigungsfördernden Initiativen begrenzt. Die letzten diesbezüglichen Regierungsinitiativen von einiger Bedeutung fanden vor diesen Zeitraum statt. Das gleiche trifft auf die aufeinanderfolgenden Programme zur Arbeitszeitgestaltung zu Beginn der 80er Jahre zu (5-3-3-Aktion und Hansenne-Versuche).

Zu Arbeitszeitverkürzungen ist es also nicht aufgrund gesetzlicher Anreize gekommen. Bestenfalls haben die Gesetzesänderungen einen Kompromiß zwischen den Forderungen der Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzung und denen der Arbeitgeber nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit und nach mehr Teilzeitarbeit begünstigt. Alles in allem fanden hauptsächlich die Modelle zur Senkung der Lebensarbeitszeit größeren Zuspruch (zunächst Vorruhestand, dann Unterbrechung des Berufslebens). Dabei spielten insbesondere die berufsgruppenübergreifenden Tarifverträge sowie die Branchen- und Betriebsvereinbarungen eine größere Rolle. Vor allem die betrieblichen Verhandlungen nahmen an Bedeutung zu. Eine Untersuchung der im Zeitraum von 1990 bis 1993 getroffenen Betriebsvereinbarungen zeigt, daß



die Betriebe in nicht unerheblichem Maße die vom Gesetz zugelassenen Flexibilisierungsmöglichkeiten in Anspruch nahmen.

Die in den 90er Jahren von der belgischen Bundesregierung ergriffenen Initiativen waren nicht verbindlich, sondern stellen eher Anreize für die Umverteilung der Arbeitszeit in der Privatwirtschaft dar. Es handelt sich um "Betriebliche Pläne für die Umverteilung der Arbeitszeit" im Rahmen des "Gesamtplans" (1993) und die Vereinbarung zur Beschäftigungs-förderung, zu der es nach dem berufsgruppenübergreifenden Tarifvertrag vom Dezember 1994 kam. Daß die Maßnahmen lediglich Anreize darstellten und zudem zahlreiche Varianten aufwiesen, verminderte zweifellos ihre Verständlichkeit und erklärt zum Teil ihre begrenzte Anwendung in den Betrieben.

So ist es, obwohl insgesamt die wöchentliche wie auch die jährliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Belgien im Vergleich zu den übrigen EU-Ländern noch immer niedrig ist, im untersuchten Zeitraum (1988-95) zu einem Stopp des vorherigen Trends der Arbeitszeitverkürzung gekommen. Außerdem stand der Verkürzung der Regelarbeitszeit eine Erhöhung der effektiven Arbeitszeit gegenüber, die sich durch die geltende Kurzarbeitsregelung, den verringerten Krankenstand und die Nutzung der variablen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit erklärt.

Die jüngsten Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst auf Bundesebene verdienen es indessen, besonders erwähnt zu werden. In diesem Rahmen ist die Möglichkeit der freiwilligen 4-Tage-Woche besonders genutzt worden. So hatten bis Juni 1996, d.h. ein Jahr nach Einführung der Maßnahme, rund 10 % der dafür in Frage kommenden Bediensteten, d.h. 7700 Personen, die Inanspruchnahme der freiwilligen 4-Tage-Woche beantragt, bei der 80 % des Gehaltes und eine Ausgleichsprämie gezahlt werden.

Die übrigen Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeitszeit für Beamte sind die Berufsunterbrechung zu 100% bzw. 50% sowie die Altersteilzeit ab 55 Jahren (von 6 % der dafür auf Bundesebene in Frage kommenden Bediensteten beantragt). Diese Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeitszeit (4-Tage-Woche, Altersteilzeit) sind oder werden auch auf den übrigen Ebenen des öffentlichen Dienstes eingeführt.

Die betrieblichen Verhandlungen

Die Haupttriebkraft der Arbeitszeitverkürzung waren anfangs die Forderungen der Gewerkschaften. Diese Forderungen, die früher auf zwei Gründen beruhten, d.h. Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Schaffung von neuen Arbeitsplätzen, wurden mit steigender Arbeitslosigkeit auf den zweiten Aspekt beschränkt. Sie stießen indessen auf die Ablehnung der Arbeitgeber, die ihnen die Forderung nach Flexibilität entgegenstellten.

Paradoxerweise geht jedoch aus den meisten monographischen Untersuchungen, die in den letzten Jahren in den Betrieben angestellt wurden, hervor, daß die Initiative zur

Arbeitszeitverkürzung noch immer vorrangig von den Unternehmensführungen ausgeht. Sie ist dabei auf die Einführung verschiedener Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gerichtet. So gehen Investitionen und neue Technologien mit dem Bestreben nach besserer Auslastung der Anlagen durch die verschiedenen Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit einher. In der Folge kommt es zu einer Verkleinerung der Arbeitsteams, zum Abbau geringqualifizierter Arbeitsplätze und bei Neueinstellungen zum zunehmenden Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen und zum Einsatz von Leiharbeit. Der Haupttrend besteht in dem Streben nach Verlängerung der Maschinenlaufzeiten durch Neugestaltung der Arbeitszeit. Vermehrte Einführung von Schichtarbeit, die zur zunehmenden Verdrängung der Frauen von industriellen Arbeitsplätzen führt, verstärkte Inanspruchnahme von Zulieferern, bedarfsorientierte flexible Arbeitszeit - die Unternehmen nutzen alle Möglichkeiten, die das Arbeitsrecht bietet, um die Anlagen maximal auszulasten.

Die organisatorische Modernisierung der Unternehmen nimmt so verschiedene Formen an: Neugestaltung der Arbeitszeit, Erweiterung der Arbeitsaufgaben, stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer, befristete Arbeitsverhältnisse und erhöhte Anforderungen bei der Einstellung. Als Gegenleistung erhalten die Arbeitnehmer verschiedene Vergünstigungen: Zulagen - insbesondere bei veränderten Arbeitszeiten, Sicherheit der Beschäftigung im Kernbereich auf Kosten der Randbereiche, interne Aufstiegsmöglichkeiten oder aber Arbeitszeitverkürzungen.

Die Folgen der Arbeitszeitverkürzung

Zu den bedeutendsten belgischen Programmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit zählen diejenigen, die sich auf den Gesamtbestand der Arbeitskräfte beziehen (Vorruhestand, Unterbrechung der beruflichen Laufbahn) sowie die Programme zur Umverteilung der verfügbaren Arbeit (Teilzeit) und zur Senkung der Lohnkosten (Plan plus eins, Plan zur Einstellungsförderung, Verringerung der Arbeitgeberbeiträge bei Niedriglöhnen, Aktion Maribel). Insgesamt ging es im Untersuchungszeitraum bei den wiederholten Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung eher um die Verkürzung der Lebensarbeitszeit als um die der Jahrs- oder Wochenarbeitszeit.

Die Tragweite der Verkürzungen der gesetzlichen oder vertraglichen Wochenarbeitszeit läßt sich schwer einschätzen. Wenn sich auch bei Schichtarbeit in rund um die Uhr arbeitenden Betrieben (zum Beispiel der Übergang von 40 zu 38 Stunden in der Industrie) eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit spürbar auf die Einstellungen auswirkt, so verhält es sich doch bei den übrigen Unternehmens- und Organisationsformen völlig anders. Eine geringe oder schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit hat hier eher Produktivitätsanpassungen ohne wesentliche Änderung des Arbeitsablaufes und meist auch ohne Neueinstellungen zur Folge, und dies insbesondere im Rahmen einer angespannten Wirtschaftslage oder eines geringen Wachstums.

Besonders im Hinblick auf Ersatzeinstellungen kommt es sowohl bei den Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeitszeit im weiteren Sinn als auch bei den spezifischeren Maßnahmen zur



Arbeitszeitverkürzung nur in den seltenen Fällen zu einer systematischen Überwachung. Die Arbeitgeber müssen zwar in den „Betrieblichen Plänen zur Umverteilung der Arbeit“ die mögliche Zahl der vorgesehenen Ersatz Einstellungen angeben, doch in der Praxis bestehen so gut wie keine Maßnahmen zur Begleitung und Überwachung der betrieblichen Pläne.

Die belgische Praxis ist weit entfernt von den Formen der von außen vorgeschriebenen Arbeitszeitverkürzungen, sondern räumt den Tarifverhandlungen breiten Raum ein. Die tarifliche Arbeitszeit ist fast durchweg kürzer als die noch immer bei 40 Stunden liegende gesetzliche Arbeitszeit, wobei sich natürlich auch Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Unternehmen zeigen.

Die Gewährung von öffentlichen Fördermitteln zum Anreiz für paritätische Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen gehört zur gegenwärtigen Verhandlungspraxis, wird jedoch durch die komplizierten Verfahren und die zu starke Zersplitterung der Verhandlung auf betrieblicher Ebene behindert, so daß ihre Umsetzung schwierig scheint und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung begrenzt bleiben. Das Beispiel des öffentlichen Sektors läßt jedoch auf eine Ausweitung der ausgehandelten Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung und -umgestaltung hoffen, wenn diese Maßnahmen ein gewisses Ausmaß annehmen. So zielt die kürzliche Verabschiedung des Van-de-Lanotte-Gesetzes, genannt nach dem Minister, der es eingebracht hatte, im Jahre 1997 genau in diese Richtung. Dieses Gesetz, das sich an die im öffentlichen Sektor geltende Regelung des teilweisen Lohnausgleichs anlehnt, sieht die Senkungen der Arbeitgebersozialbeiträge in den Betrieben vor, in denen die Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden verkürzt wird. Obwohl diese Regelung auf sanierungsbedürftige Großbetriebe beschränkt ist, wird die allgemeine Anwendung dieser Maßnahme nach dem Beispiel des Robien-Gesetzes in Frankreich gegenwärtig geprüft.

Neben der wenig ermutigenden Bilanz der jüngsten Arbeitszeitentwicklungen in Belgien stellen wir auch innovative Initiativen fest, die auch andere Perspektiven eröffnen könnten. Dies trifft zum Beispiel auf bestimmte Branchen- und Betriebsvereinbarungen zu. Die letzten Stellungnahmen der beiden großen Gewerkschaftsorganisationen lassen ebenfalls Verhandlungsmöglichkeiten auf diesem Gebiet erkennen.

Die Einschätzung der Beschäftigungspolitik in Belgien führt auf jeden Fall zu einem widersprüchlichen Bild. Die während der letzten Jahre unternommenen Anstrengungen, den Schwerpunkt dieser Politik von den passiven hin zu aktiven Maßnahmen zu verschieben, haben nur mäßige Ergebnisse erbracht. So ist in diesem Zeitraum die Aufrechterhaltung des Status quo hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitszeit und die geringe Bedeutung festzustellen, die der Evaluierung der Maßnahmen gewidmet wurde.

Neben der Beurteilung von Arbeitszeitverkürzungen im Hinblick auf die Beschäftigung kann man sich heute auch fragen, ob die Arbeitszeit nicht zu einem Verhandlungsfeld werden könnte, das die soziale Konzertation zu stärken und zu erneuern vermag. Bessere Auslastung der Anlagen,

leichterer Zugang zu privaten und öffentlichen Dienstleistungen sind Anliegen, die sich auf die Zeit und die Lebensbedingungen der Menschen auswirken, aber auch die Interessen der Nutzer berühren. Könnte sich daher nicht vielleicht schrittweise auf der Grundlage der Arbeitszeit eine Verhandlungspraxis zwischen Arbeitgebern und -nehmern entwickeln, die die Bedürfnisse der Nutzer berücksichtigt?

Mateo ALALUF

Marianne DE TROYER


Beilage 2**Die Politiken der Unternehmen
angesichts der Arbeitsverkürzung:
Deutschland****Zusammenfassung****Klaus Zühlke-Robinet/Steffen Lehndorff**

Institut Arbeit und Technik

Der vorliegende Bericht hat die verfügbare Literatur ausgewertet, um einen Überblick über folgende Aspekte zu geben:

- die beschäftigungsspezifischen Auswirkungen permanenter kollektiver Arbeitszeitverkürzungen und ihre Implementierung auf Betriebsebene;
- die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit (Teilzeitarbeit);
- Anwendungsbereich und Grenzen der "traditionellen" Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung (Kurzarbeit, Überstunden);
- einige der Maßnahmen zur Verringerung der Länge des Arbeitslebens und inwieweit diese eingesetzt werden (Erziehungsurlaub, Vorruhestand);
- neuere Entwicklungen in der Nutzung der Arbeitszeitpolitik als Mittel zur Erhaltung von Arbeitsplätzen;
- die Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung auf Betriebsebene.

Kollektive Arbeitszeitverkürzungen waren das Hauptelement der Arbeitszeitpolitik in (West-)Deutschland zwischen 1984 und dem Ende der achtziger/Beginn der neunziger Jahre. Diesbezüglich ist kurz auf eine Reihe unterschiedlicher empirischer Studien über die

beschäftigungsspezifischen Auswirkungen dieser industrieweit vereinbarten Arbeitszeitkürzungen eingegangen worden. Sie alle schreiben den Arbeitszeitverkürzungen mehr oder weniger große beschäftigungsspezifische Auswirkungen zu.

Das Hauptproblem aller empirischen Untersuchungen über die beschäftigungsspezifischen Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen liegt in der schwierigen Aufgabe, zwischen dem Einfluß der drei Faktoren Wachstum, Produktivität und Arbeitszeit auf die Beschäftigung zu unterscheiden. Theoretisch ist es unmöglich, auf makro- oder mikroökonomischer Ebene eine klare Trennung vorzunehmen. Aus den empirischen Untersuchungen über die beschäftigungsspezifischen Auswirkungen kollektiver Arbeitszeitverkürzungen lassen sich zwei allgemeine Schlußfolgerungen ziehen. Erstens sind alle Ansätze weitgehend durch methodologische Ungewißheit gekennzeichnet. Präzise Ergebnisse sind nicht möglich; bestenfalls läßt sich - ausgehend von möglichst realistischen Annahmen - eine Definition des Bereichs, in dem die beschäftigungsspezifischen Auswirkungen angesiedelt sind, erhoffen. Inwieweit diese Annahmen realistisch sind, hängt von den mikroökonomischen Untersuchungen der Firmenreaktionen auf Arbeitszeitverkürzungen ab. Zweitens bestätigen die meisten empirischen Studien, daß kollektive Arbeitszeitverkürzungen erwartungsgemäß positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Die breite Palette möglicher Konsequenzen, die aus den verschiedenen, den Modellen zugrunde liegenden Annahmen abgeleitet werden können, spiegelt wider, worauf es tatsächlich ankommt: die Voraussetzungen, die geschaffen werden müssen, wenn die verfolgte Arbeitszeitpolitik bei der Schaffung von Arbeitsplätzen so erfolgreich wie möglich sein soll.

Neben den Verkürzungen der Wochenarbeitszeit erhielten die Arbeitgeber darüber hinaus die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Aus neueren Studien geht hervor, daß die in Verbindung mit den Arbeitszeitverkürzungen eingeführten Instrumente der Arbeitszeitflexibilität heute in vielen Betrieben verstärkt eingesetzt werden. Dies wird weiterhin durch den Umstand belegt, daß Arbeitszeit und Betriebsstunden seit Ende der achtziger Jahre eindeutig voneinander abgekoppelt sind.

Eine weitere Folge der Arbeitszeitverkürzungen ist die Verlagerung der Regelungskompetenz auf Betriebsebene. Bei der Implementierung der Verkürzungen wurde den Akteuren auf Betriebsebene größere Entscheidungsgewalt in bezug auf Fragen der Arbeitszeiteinteilung übertragen. Ein Vorteil dieser Befugnisübertragung besteht darin, daß das Arbeitszeitsystem genau auf die Bedürfnisse des Betriebs zugeschnitten werden kann. Bislang sind jedoch kaum Versuche unternommen worden, um zu erforschen, inwieweit die Wünsche und Interessen der Arbeitnehmer in bezug auf die Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt worden sind. Einige Forscher befürchten, daß die Dezentralisierung der Regelungskompetenz auf Betriebsebene das Potential von Tarifverhandlungen, Verfahrenspraktiken auf Betriebsebene zu beeinflussen, schwächen könnte. Es wird sicherlich nicht möglich sein, künftig auf einen über die Firmenebene hinausgehenden Ordnungsrahmen zu verzichten. Andernfalls besteht die Gefahr, daß Dauer (Lohngarantie), zeitliche Lage und Verteilung (Freizeitgarantie) der individuellen Arbeitszeit



unvorhersehbar werden. Ein gewisses Maß an behördlicher Starrheit sorgt dafür, daß die Arbeitnehmer nicht einfach zu Prellböcken im Flexibilisierungsprozeß werden.

Die ungünstige Wirtschaftslage seit 1993 hat bei der Entstehung einer neuen, auf die Sicherung von Arbeitsplätzen ausgerichteten Arbeitszeitpolitik wie ein Katalysator gewirkt. 1993 wurde bei der VW AG und der Steinkohle AG eine Übereinkunft über vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen im Hinblick auf die Sicherung von Arbeitsplätzen beschlossen. Für einen begrenzten Zeitraum wurde die Arbeitszeit - ohne vollen Lohnausgleich - verkürzt, wodurch die Arbeitsplätze der Belegschaft gesichert werden konnten. Diesen Beispielen wurde in anderen Industriezweigen nachgeeifert; hier lag es allerdings bei den Betrieben zu entscheiden, ob sie den Tarifvertragsentwurf einsetzen wollten oder nicht. Somit wird der von den Interessenvertretungen auf Betriebsebene eingeschlagene Weg unweigerlich darüber entscheiden, ob ein Großteil der beschäftigungsspezifischen Probleme weiterhin nach außen verlagert wird oder ob Anstrengungen unternommen werden, um interne Lösungen zu finden.

Von der breiten Öffentlichkeit größtenteils unbeachtet, haben kollektiv vereinbarte Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit weiterhin an Ausmaß zugenommen und eine immer weitergehende Differenzierung ermöglicht: Die Arbeitszeit kann sowohl verlängert als auch verkürzt werden. Tarifverträge enthalten nun weitgehende Bestimmungen, die eine radikale Abkehr von den traditionellen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung darstellen. Durch die Verwendung von Arbeitszeitkonten, Kernarbeits- und Ausgleichszeiten können beispielsweise Dauer, zeitliche Lage und Verteilung der Arbeitszeit an Fluktuationen in der Kapazitätsnutzung angepaßt werden. Inwieweit die heute verfügbaren Möglichkeiten auch tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden, hängt insbesondere ab von der konkreten Situation in den einzelnen Betrieben, der Beharrlichkeit, mit der an herkömmlichen Arbeitszeitstrukturen festgehalten wird, und dem Engagement, das die Akteure auf Betriebsebene an den Tag legen, um Änderungen auf den Weg zu bringen.


Beilage 3**Die Politiken der Unternehmen
angesichts der Arbeitsverkürzung:
Frankreich****Zusammenfassung****JEAN-YVES BOULIN**

(Soziologe; CNRS/Universität Paris-Dauphine)

DOMINIQUE TADDEI

(Professor für Ökonomie, Universität Paris-Nord)

Ziel des Berichts, von dem wir nachstehend eine Zusammenfassung geben, war die Analyse und Bewertung des Verhaltens der französischen Unternehmen in der für die Beschäftigung wie auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer äußerst bedeutsamen Frage der Arbeitszeitverkürzung im Zeitraum 1988-1996. Gemäß der mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen getroffenen Vereinbarung beruht der Bericht im wesentlichen auf einer sekundären Auswertung der zahlreichen Monographien, die in Frankreich zu diesem Thema verfaßt wurden. Im ersten Teil des Berichts werden die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen beschrieben und im zweiten Teil die wichtigsten aus den Monographien gewonnenen Erkenntnisse dargelegt.

**1. Rahmenbedingungen der Unternehmen im Untersuchungszeitraum
(1988-1996)**

Das erste Kapitel enthält zwei Abschnitte: der erste befaßt sich mit der Untersuchung der wichtigsten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktaggregate, und im zweiten wird die Entwicklung der Debatte und der Regulierungsmechanismen hinsichtlich der Arbeitszeit dargelegt.

1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen

In wirtschaftlicher Hinsicht war der Zeitraum 1988-1995 durch einen besonders markanten Konjunkturverlauf gekennzeichnet, denn auf drei Jahre starken Wachstums folgten drei Jahre des Konjunkturabschwungs - des stärksten, den die französische Wirtschaft seit dem Zweiten Weltkrieg erlebt hat. Die zum Ausgang des Berichtszeitraums zu beobachtende Erholung fiel schwächer aus als erwartet.

Diese Entwicklung, die sich unter den Bedingungen einer anwachsenden Erwerbsbevölkerung und eines Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt vollzog (Anstieg der Frauenerwerbsquote, Verringerung des Anteils der über 50jährigen und der unter 25jährigen), äußerte sich im Beschäftigungsbereich in einer anhaltend hohen und später sogar zunehmenden Erwerbslosenquote (sie lag Ende 1995 bei 12,5 %). Dieser Anstieg der Arbeitslosigkeit ging mit einer wachsenden Instabilität der Beschäftigungsformen (Zunahme von zeitlich befristeten und vorübergehenden Arbeitsverhältnissen, von unterschiedlichen Eingliederungs- und Qualifizierungsverträgen sowie der erzwungenen Teilzeitarbeit), insbesondere unter den Jugendlichen, einher.

1.2 Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Gestaltung

In diesen allgemeinen wirtschaftlichen Rahmen, zu dem eine fortschreitende Schwächung der Vertretungsorganisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern hinzukommt, müssen die Entwicklung im Bereich der Arbeitszeitgestaltung und die Verfahren zu ihrer Regulierung eingeordnet werden.

Zuallererst ist eine Diskrepanz zwischen der seit über 10 Jahren stagnierenden Regelarbeitszeit und der individuellen Arbeitszeit festzustellen, die hauptsächlich aufgrund des Anstiegs der Teilzeitarbeit im Durchschnitt gesunken ist. Die bei der durchschnittlichen effektiven Dauer der Arbeit beobachtete Stabilität verschleiert somit einen Trend in Richtung auf ein Anwachsen der individuellen und/oder branchenbezogenen Unterschiede. Dieser Trend ist das Ergebnis von Veränderungen in der Struktur der Erwerbsbevölkerung (sinkender Anteil der Arbeiter, zunehmender Anteil der Angestellten, der mittleren Berufsgruppen und vor allem der höheren Führungskräfte und intellektuellen Berufe) wie auch der Entwicklung der Verfahren zur Arbeitszeitregulierung. In Frankreich, wo letztere traditionsgemäß vom Gesetzgeber vorgegeben werden, konnten für den Berichtszeitraum zwei Trends herausgearbeitet werden. Zum einen das Fortbestehen eines auf Ausnahmeregelungen gerichteten Trends, der in der zweiten Hälfte der 80er Jahre unter dem Druck der Bemühungen um Flexibilität in der Produktion aufkam und den Branchen und Unternehmen eine neue Arbeitszeitgestaltung ermöglichte; und zum anderen die Wiederbelebung eines auf Anreizen beruhenden Trends, der erstmals mit den Solidaritätsverträgen zu Beginn der 80er Jahre auftrat. Dabei waren die finanziellen Anreize zunächst auf die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit gerichtet, indem die mit dem weiteren Ausbau der Teilzeitarbeit verbundenen Soziallasten gesenkt wurden, und danach wurde auch die Verkürzung der Regelarbeitszeit stimuliert (zunächst noch verhalten mit dem Fünfjahresgesetz, aber vor allem ab 1996 mit dem Robien-Gesetz).



Was die Tarifvereinbarungen anbelangt, so war der Zeitraum durch ein Nachlassen der Regelungen auf Branchenebene gekennzeichnet, während die Zahl der auf Unternehmensebene getroffenen Arbeitszeitvereinbarungen stetig zunahm.

2. Die Arbeitszeitverkürzung in der Praxis

Obwohl die Arbeitszeit inzwischen Verhandlungsgegenstand in den Unternehmen ist und nahezu gleichberechtigt mit Lohnfragen behandelt wird (1994 und 1996 wurde das Thema Arbeitszeit sogar häufiger behandelt als Lohnfragen), muß doch darauf verwiesen werden, daß die Vereinbarungen vorrangig die Arbeitszeitgestaltung betreffen. Die zum Ende des Berichtszeitraums häufiger behandelte Arbeitszeitverkürzung (von 1988 bis 1995 stieg der Anteil dieses Verhandlungsgegenstands von 1% auf 5%) spielt immer noch eine untergeordnete Rolle in den Verhandlungen auf Unternehmensebene. Dieser Sachverhalt verdeutlicht die Tatsache, daß die Initiative nunmehr fast ausschließlich von den Arbeitgebern ausgeht.

Die Analyse der Monographien, die sich auf diese kleine Minderheit von Unternehmen konzentrierten, wurde nach einem aus drei Teilen bestehenden Schema vorgenommen.

2.1 Die auslösenden Faktoren der Arbeitszeitverkürzung

Es wurden drei Arten von Auslösern herausgearbeitet:

1. **Externe Faktoren** (Gesetzesänderungen und/oder Änderungen in den berufsgruppenübergreifenden oder Branchentarifverträgen), die während des Bezugszeitraums praktisch in Frankreich überhaupt keine Rolle spielten. Zu dieser Gruppe gehören lediglich Art. 38 des Fünfjahresgesetzes, der im Gegenzug für die Einführung der Jahresarbeitszeit eine Arbeitszeitverkürzung vorschreibt, und die berufsgruppenübergreifende Vereinbarung vom 31. Oktober 1995, die diesen Grundsatz auf Branchenebene aufgreift. Diese Bestimmungen haben jedoch nur eine geringe verbindliche Wirkung, denn ihre Anwendung hängt weitgehend vom Willen der Arbeitgeber ab, den Weg zur Einführung einer Jahresarbeitszeitregelung einzuschlagen.
2. **Gemischte Faktoren**, die mit dem Vorhandensein finanzieller Anreize zusammenhängen, die die von den Unternehmensführungen festgelegten Orientierungen beeinflussen oder den Gewerkschaften vor allem im Falle von Beschäftigungsproblemen als Argument für die Unterbreitung von Gegenvorschlägen dienen. Obgleich es zahlreiche solcher gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Instrumente gab (Steuerergutschriften bei Arbeitszeitverkürzungen und -neugestaltungen; Ausgleichszahlungen für länger verkürzte Arbeitszeit; Senkung der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden Sozialabgaben im Falle der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen oder der Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze; Art. 39 des Fünfjahresgesetzes und das Robien-Gesetz, die ebenfalls geringere Sozialabgaben für Arbeitgeber vorsehen, wenn sie die Teilzeitarbeit einführen, um Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten; staatliche Zuschüsse für Vorruheständler), war

ihre Wirksamkeit sehr unterschiedlich. In erster Linie wurden die Anreize zur Entwicklung der Teilzeitarbeit und das Robien-Gesetz sowohl in offensiver als auch defensiver Weise genutzt.

3. Interne Faktoren. Sie sind von entscheidender Bedeutung. Hinsichtlich der Ziele decken sie sich sicherlich mit den gemischten Faktoren, aber sie ermöglichen es, die von den Unternehmensführungen verfolgten Ziele besser einzugrenzen. Die erste umfassende Feststellung besteht darin, daß die Arbeitszeitverkürzung nie ein Ziel an sich ist, sondern sie wird als Gegenleistung für Arbeitszeitumgestaltungen gewährt, die auf die Erhöhung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens (längere Maschinenlaufzeiten, besseres Reagieren durch variable Arbeitszeit auf Jahresbasis usw.) oder auf die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Personalmanagement (Wiederherstellung einer ausgewogenen Alterspyramide, Neuaufteilung der Kompetenzen) abzielen; oder aber sie dient als Instrument zur Lösung von Beschäftigungsproblemen. Die Schaffung bzw. die Rettung von Arbeitsplätzen ist überdies immer häufiger auslösender Faktor für tarifliche Arbeitszeitverkürzungen, die oftmals auf (Gegen-)Vorschlag der Gewerkschaften und im Zusammenhang mit den ausdrücklich diesem Ziel dienenden finanziellen Anreizen eingeführt werden. Die Beschäftigungsfrage ist ebenfalls ein Faktor zur Begründung zahlreicher Arbeitszeitneuregelungen.

2.2 Modalitäten und Bedingungen der Einführung von Arbeitszeitverkürzungen

Hier wurden vier Schwerpunkte in Betracht gezogen:

Die Prozesse der Einführung von Arbeitszeitverkürzungen, die, wie wir gesehen haben, im wesentlichen auf die Initiative der Unternehmer zurückgehen und in zwei Grundtypen zusammengefaßt werden können. Zum einen gibt es den von außen aufgezwungenen Typ, der jedoch - im übrigen sehr formelle - Verhandlungen nicht ausschließt und vor allem dann anzutreffen ist, wenn Bemühungen um mehr Flexibilität beim Einsatz der Arbeitskräfte unternommen werden (Jahresarbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit auf Jahresbasis usw.); und zum anderen den tatsächlich ausgehandelten Typ, der im Falle der Erhöhung der Maschinenlaufzeit oder der Rettung von Arbeitsplätzen zum Tragen kommt. Derartige Verhandlungen sind in der Regel sehr langwierig und setzen die mehr oder weniger direkte Einbeziehung weiterer Akteure voraus, d.h. der Arbeitnehmer und/oder der lokalen Gebietskörperschaften. Ein weiterer Unterschied zu den Verhandlungen über andere Fragen besteht darin, daß die Vereinbarungen hier im allgemeinen für eine begrenzte Zeit abgeschlossen werden.

Charakter, Umfang und Formen der Arbeitszeitverkürzung, die zunächst eine Diskrepanz zwischen den individuellen und den kollektiven Arbeitszeitverkürzungen im Berichtszeitraum erkennen lassen. Darüber hinaus tragen die finanziellen Anreize qualitativ dazu bei, daß der erzwungene Aspekt dieser Arbeitszeitverkürzungen, insbesondere im Falle von Teilzeitarbeit, stärker betont wird. Eine zweite Beobachtung bezieht sich auf den Umfang der Arbeitszeitverkürzungen, der offensichtlich größer ist, wenn es um die Verlängerung der



Maschinenlaufzeiten und um die Rettung oder Schaffung von Arbeitsplätzen geht. Im letztgenannten Fall ist die Rolle der finanziellen Anreize klar erkennbar. Im Gegensatz dazu sind die Arbeitszeitverkürzungen ihrem Umfang nach geringer, wenn sich die Arbeitgeber um mehr Flexibilität im Einsatz der Arbeitskräfte bemühen (Jahresarbeitszeitregelung, zeitliche Flexibilität usw.).

Es gibt sehr unterschiedliche Verfahren der Arbeitszeitverkürzung, wobei der Schwerpunkt während der Debatte von 1992/1993 auf der 4-Tage-Arbeitswoche und in jüngster Zeit auf der Verkürzung der Lebensarbeitszeit (im wesentlichen gleitender Übergang in den Vorruhestand) lag. Dessen ungeachtet spielt die Wochenarbeitszeit verglichen mit diesen Verfahren weiterhin eine strukturbestimmende Rolle.

Die Analyse der Bedingungen für die Einführung von Arbeitszeitverkürzungen konzentrierte sich auf die Frage des Lohnausgleichs und gibt Anlaß, zwischen den individuellen Arbeitszeitverkürzungen (die bei Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Regel mit einer Lohneinbuße entsprechend der Arbeitszeitverkürzung verbunden sind; eine Ausnahme bilden einige Dienstleistungsbereiche und bestimmte Unternehmen wie Banken, Versicherungen und EDF, wo Formen vergüteter Arbeitszeitverkürzungen angewandt wurden) und den kollektiven Arbeitszeitverkürzungen zu differenzieren. Bei den letztgenannten hängt die Höhe des Ausgleichs von den auslösenden Faktoren ab. Im Falle der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten oder bei Jahresarbeitszeitregelungen wird im allgemeinen ein vollständiger Ausgleich gezahlt, während, wenn es um die Rettung von Arbeitsplätzen geht, nur ein teilweiser oder gar kein Ausgleich erfolgt (hier muß zwischen **vorübergehenden** defensiven Situationen und **dauerhaften** Situationen unterschieden werden; bei den erstgenannten ist die Lohneinbuße die Regel und beläuft sich generell auf 100%, während es bei den letztgenannten nicht immer zu Kürzungen kommt, oder wo sie zumindest häufig im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung geringer ausfallen). Ein vollständiger oder teilweiser Ausgleich erfolgt bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, für die finanzielle Anreize gewährt werden.

In der Regel enthalten die Vereinbarungen Klauseln zur Begrenzung oder Abschaffung von Überstunden, was insbesondere durch die Gewährung von zusätzlicher Freizeit geschieht. Hierbei darf jedoch nicht vergessen werden, daß diese Vereinbarungen nur eine untergeordnete Rolle spielen und vor dem allgemeinen Hintergrund der Aufrechterhaltung oder gar Erhöhung eines sehr hohen Überstundenvolumens gesehen werden müssen (ohne hierbei die zusätzlichen Stunden zu berücksichtigen, die mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit verbunden sind oder durch tarifliche Arbeitszeitverkürzungen anfallen, obwohl die Norm 39 Stunden vorschreibt).

Begleitmaßnahmen sind recht selten; die einzige nennenswerte Ausnahme betrifft die berufliche Bildung. Bestimmungen zur Bewertung und Kontrolle sind generell häufiger anzutreffen, jedoch kaum wirksam.

2.3 Auswirkungen der arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen

Untersucht man die Bestimmungen der Vereinbarungen zunächst unter dem Gesichtspunkt ihrer Effektivität, so stellt man fest, daß sie trotz ihrer allgemeinen Umsetzung durch die Inanspruchnahme von Überstunden/Zusatzstunden in ihren Wirkungen abgeschwächt werden können. Generell werden in den Monographien die positiven Auswirkungen arbeitszeitverkürzender Maßnahmen auf die Beschäftigung (wo aufgrund der induzierten Produktivitätszuwächse die Auswirkungen unterproportional zum Umfang der Arbeitszeitverkürzungen ausfallen) und auf andere Wirtschaftsindikatoren (Produktionskosten, Marktanteile, Rentabilität) hervorgehoben, jedoch ist hierzu zu bemerken, daß diese Feststellung auf lückenhaften Informationen beruht. Diese Frage der Bewertung wirft ein methodologisches Problem auf, und im Bericht wird vorgeschlagen, daß dessen Lösung im weiteren Verlauf der Arbeiten in Angriff genommen wird. Es geht um die Frage, wie man in einem Entwicklungsprozeß, der sich im Anschluß an eine Vereinbarung zur Arbeitszeitverkürzung vollzieht, unterscheiden kann zwischen Erscheinungen, die sich aus diesem Prozeß selbst ergeben, und solchen, die auf andere Faktoren des Betriebsgeschehens und seines Umfelds zurückzuführen sind.

Die verfügbaren Arbeiten beruhen generell auf Analysen, die bei den Arbeitgebern und den Arbeitnehmervertretern durchgeführt wurden, so daß keinerlei Bewertung der Auswirkungen von Maßnahmen durch die Arbeitnehmer selbst gegeben ist. Somit werden Einschätzungen zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Lebensweise, zur Akzeptanz dieser Maßnahmen durch die Betroffenen außer acht gelassen. Dagegen scheint sich der Abschluß derartiger Vereinbarungen positiv auf die sozialen Beziehungen und auf das soziale Klima in den betreffenden Unternehmen auszuwirken, als ob die Erarbeitung sozialer Kompromisse zu einem so schwierigen Thema auch Hindernisse für den sozialen Dialog über andere Themen beseitigt hätte.

Aus der Gesamtheit der untersuchten Arbeiten geht hervor, daß nunmehr ein umfangreiches Wissen über die auslösenden Faktoren von Arbeitszeitverkürzungen, über den Inhalt der diesbezüglichen Vereinbarungen wie auch über die Prozesse, Verfahren und Bedingungen ihrer Anwendung verfügbar ist. Der einzige erhebliche Mangel betrifft die zentrale Frage der Bewertung der Politiken und Praktiken, die im Bereich der Arbeitszeit angewandt werden. Daher regen die Autoren des Berichts an und nehmen sich vor, die Arbeit in dieser Richtung fortzusetzen.

Jean-Yves Boulin

Dominique Taddei


Beilage 4**Die Politiken der Unternehmen
angesichts der Arbeitsverkürzung:
Niederlande****Zusammenfassung****ATOS Beleidsadvies en -onderzoek bv, Amsterdam**

Die vorliegende Untersuchung wurde im Rahmen eines Forschungsprojekts der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vorgenommen. Es handelt sich um eine Auswertung der verfügbaren Literatur zu den Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen im Zeitraum 1988-1995.

Die wichtigsten diesbezüglichen Maßnahmen in den Niederlanden bestanden in kollektiven Arbeitszeitverkürzungen sowie Regelungen in bezug auf Teilzeitarbeit, Vorruhestand und Erziehungsurlaub.

Für die Betrachtung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung ist die Zeit vor 1988 (1982-1987) und nach 1995 von besonderem Interesse, da sich die diesbezügliche Situation in den Niederlanden in diesen Jahren erheblich veränderte. Bei der Erörterung der Auswirkungen kollektiver Arbeitszeitverkürzungen stützen wir uns deshalb überwiegend auf Untersuchungen, die vor dem obengenannten Betrachtungszeitraum vorgenommen wurden.

In den Jahren 1988-1995 spielte vor allem die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit (Teilzeitarbeit und spezifischere Maßnahmen wie z.B. Vorruhestand oder Erziehungsurlaub) eine Rolle.

Kollektive Arbeitszeitverkürzungen

Bereits seit Mitte der siebziger Jahre sahen sich die Niederlande mit ständig steigenden Erwerbslosenzahlen konfrontiert. Dies gab immer wieder Anlaß zu Diskussionen über eine Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Seit 1980 hat das von Jahr zu Jahr steigende Arbeitskräfteangebot die Beschäftigungssituation weiter verschärft. Daher findet die Frage der Arbeitsumverteilung starke Beachtung.

Im November 1982 schlossen die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Allgemeines Abkommen, in dem Empfehlungen für dezentrale Tarifverträge niedergelegt wurden. Die Arbeitnehmerorganisationen erachteten die Verkürzung der Arbeitszeit in erster Linie als Instrument zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Abgesehen davon kann sie die Attraktivität der Arbeit erhöhen (zusätzliche Freizeit). Die Arbeitgeber sehen in der kollektiven Arbeitszeitverkürzung eine Möglichkeit zum Abbau von Kapazitätsüberhängen. Zusammen mit maßvollen Lohnabschlüssen ermöglicht dies zudem eine Steigerung der Produktivität.

Von 1982 bis 1987 wurden viele Tarifverträge geschlossen, die eine 38-Stunden-Woche einführten oder Vereinbarungen enthielten, wonach die Möglichkeit einer weiteren Arbeitszeitverkürzung zu prüfen war.

Im Zeitraum 1988-1995 dagegen gab es in den Niederlanden keine wesentlichen Neuentwicklungen, was die kollektive Arbeitszeitverkürzung anbelangt. Dennoch wurden in diesen Jahren zahlreiche Erfahrungen mit einer verkürzten Wochenarbeitszeit gesammelt, die jetzt (angesichts der Einführung der 36-Stunden-Woche) wieder verstärkt ins Blickfeld rücken.

In den neueren Tarifverträgen (ab 1995) wiederum ist ein Zusammenspiel von kollektiver Arbeitszeitverkürzung einerseits und individueller Arbeitszeitgestaltung sowie moderater Lohnpolitik andererseits zu beobachten. Die Einführung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 36 Stunden bei gleichzeitiger Arbeitszeitflexibilisierung hatte nicht nur eine Leistungssteigerung (Anhebung des Produktions- und Dienstleistungsniveaus) zur Folge, sondern trug auch zu einer positiven Beschäftigungsentwicklung bei (Erhaltung von Arbeitsplätzen, Neueinstellungen, Befristung von Freisetzung).

Zwar treffen die meisten Analysen zur Arbeitszeitverkürzung keine Aussagen zur prozentualen Erhöhung des Personalbestands, dafür aber zur Anzahl der Unternehmen, in denen Neueinstellungen vorgenommen oder vorhandene Arbeitsplätze erhalten wurden. Generell kann man sagen, daß sich die positiven Beschäftigungswirkungen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung eher in Grenzen halten.

Teilzeitarbeit

Über die Entwicklung der Teilzeitarbeit im Zeitraum 1988-1995 gibt es wesentlich mehr zu berichten als über kollektive Arbeitszeitverkürzungen. Sie nahm einen so enormen Aufschwung, daß ihr Anteil an den Gesamtarbeitsplätzen rund ein Drittel erreichte. Dem ist jedoch



hinzuzufügen, daß Frauen und geringer qualifizierte Tätigkeiten an dieser Steigerung den größten Anteil hatten.

Folglich verlief die Entwicklung der Teilzeitarbeit nicht in allen Sektoren gleich. Entsprechende Untersuchungen haben ergeben, daß die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze vor allem in bestimmten Dienstleistungsbereichen zugenommen hat (Hotel- und Gaststättengewerbe, kaufmännische Dienstleistungen u.a.).

Auf betrieblicher Ebene kann die Teilzeitarbeit Koordinierungsprobleme aufwerfen (Übertragung von Arbeitsaufgaben, Versammlungen). Generell wird die Auffassung vertreten, daß sich Teilzeitarbeit nicht für höherqualifizierte Tätigkeiten und Führungspositionen eignet und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit somit auf bestimmte Betriebe, Abteilungen und Positionen beschränkt ist. Oftmals wird die Teilzeitarbeit als Mittel zur Flexibilisierung der Arbeit und vor allem zur Steigerung der numerischen Flexibilität (Anpassung an die Nachfrage nach Produkten/Dienstleistungen) eingesetzt. In einigen Studien wurde nachgewiesen, daß Teilzeitarbeit zu größerer Produktivität beitragen kann.

Vorruhestandsregelungen für ältere Arbeitnehmer

Auch Vorruhestandsregelungen erfreuten sich im Betrachtungszeitraum 1988-1995 großer Beliebtheit. Insbesondere im öffentlichen Dienst nutzten viele ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem 65. Lebensjahr auf ehrenvolle Weise aus dem Arbeitsleben auszuschcheiden.

Der Vorruhestand und der Erziehungsurlaub stellen eine Form der Arbeitszeitverkürzung dar, die nur auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern anwendbar ist.

Vorruhestandsregelungen führen zwar nicht zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, haben jedoch zur Folge, daß die entsprechenden Jahrgänge den Arbeitsmarkt verlassen. Werden die so freigewordenen Arbeitsplätze durch jüngere Arbeitnehmer besetzt, so kann man dies angesichts der steigenden Jugendarbeitslosigkeit der achtziger Jahre durchaus als Maßnahme zur Umverteilung der Arbeit betrachten.

Von der Möglichkeit des Vorruhestands wurde bisher so intensiv Gebrauch gemacht, daß derartige Regelungen schon fast an ihre Grenzen gestoßen sind. Momentan sind Diskussionen darüber im Gange, ob man die gegenwärtig geltenden Vorruhestandsregelungen aufheben und statt dessen neue Bestimmungen in bezug auf Altersteilzeit bzw. eine flexible Altersgrenze einführen sollte. Diese würden nicht mehr auf kollektivrechtlichen Vereinbarungen beruhen, sondern auf einem individuellen Sparplan.

Erziehungsurlaub

Am 1. Januar 1991 trat das Gesetz über den Erziehungsurlaub in Kraft. Es regelt eine Form der vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung, die den niederländischen Arbeitnehmern helfen soll, elterliche Pflichten und Berufstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Das Hauptanliegen

der Regierung bestand in der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. Durch das Gesetz wurde den Frauen die zuvor oft problematische berufliche Wiedereingliederung nach der Geburt eines Kindes erleichtert. Außerdem sollte auf diese Weise ein Beitrag zur ausgewogeneren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen geleistet werden.

Auf die Beschäftigung hatte der Erziehungsurlaub fast überhaupt keinen Einfluß, da die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit meist keinen Anlaß zu Neueinstellungen gab.

Zu dieser Form der Arbeitszeitverkürzung ist zu sagen, daß sie insbesondere in den marktfernen Bereichen praktiziert wird. Im öffentlichen Dienst ist der Erziehungsurlaub vielleicht deshalb populärer, weil er dort bezahlt wird.

Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen - die wichtigsten Schlußfolgerungen

Ob und welche Maßnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit getroffen werden, hängt fast immer von der jeweiligen Konjunkturlage ab. Auslöser für Arbeitszeitverkürzungen können beispielsweise ein starker Anstieg der Erwerbslosenquote („Umverteilung durch kollektive Arbeitszeitverkürzung“) und/oder als unzureichend erachtete Erwerbsbeteiligung der Frauen („Erziehungsurlaub“) sein.

Es ist offenbar sehr schwierig, die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigung exakt zu erfassen. Dies liegt vor allem daran, daß die Einführung derartiger Maßnahmen nicht isoliert betrachtet werden kann, weil sie von anderen Prozessen wie z.B. Umstrukturierungen, Automatisierung oder Konjunkturbelebungen beeinflusst wird. Unser erstes Fazit lautet, daß nur bei sehr wenigen Studien der Versuch einer quantitativen Darstellung der jeweiligen Auswirkungen unternommen wird.

Zweitens können wir feststellen, daß wesentliche kurz- und mittelfristige Auswirkungen von Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung hauptsächlich dann zu beobachten sind, wenn es sich um Maßnahmen zur Erleichterung von Teilzeitarbeit handelt. Allerdings betreffen diese Auswirkungen in erster Linie die persönliche Situation und nicht die Arbeitskräftesituation insgesamt. Dies wird deutlich, wenn wir uns die Frauenerwerbsquote anschauen. Die dritte Schlußfolgerung bezieht sich auf die langfristige Beschäftigungswirkung. An dieser Stelle sei darauf verwiesen, daß das ausgewertete Material keine eindeutigen Aussagen zuläßt. Hervorzuheben ist jedoch, daß bestimmte Formen der Arbeitszeitverkürzung - so beispielsweise die kollektive Arbeitszeitverkürzung und der Vorruhestand - gerade deshalb zur Steigerung des betrieblichen Leistungsniveaus beitragen, weil es keine oder nur wenige kurzfristige Neueinstellungen gab, sondern das Ziel vielmehr darin bestand, vorhandene Überkapazitäten abzubauen und die (Arbeits-)Kosten relativ gering zu halten. Dadurch wiederum werden positive langfristige Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation möglich, deren genaues Ausmaß jedoch schwer einzuschätzen ist.



Welche Folgen die Arbeitszeitverkürzung für die einzelnen Unternehmen hat, wird zu einem großen Teil von der konkreten Gestaltung dieser Maßnahme (mit der 38-Stunden-Woche verbanden sich meist 13 zusätzliche Urlaubstage), vom Umfang der Neueinstellungen sowie von den Merkmalen des Unternehmens und den Tätigkeitsmerkmalen bestimmt. Verschiedene Studien belegen, daß Führungskräfte und Spezialisten Probleme mit der Arbeitszeitverkürzung haben. Viele dieser Probleme konnten allerdings durch die gegenseitige Übernahme von Aufgaben, einen verbesserten Informationsfluß und die Delegation von Verantwortung ausgeräumt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit erfordert in jedem Falle individuell zugeschnittene Lösungen, da die positiven Auswirkungen ansonsten nicht zum Tragen kommen. Es ist damit zu rechnen, daß die gegenwärtige kollektive Arbeitszeitverkürzung um 10 % (36-Stunden-Woche) weitaus kreativer gehandhabt wird.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, daß viele Studien über positive Ergebnisse berichten, die sich aus Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung für den einzelnen Arbeitnehmer ergeben. In diesem Zusammenhang wird vor allem die bessere Abstimmung von Berufs- und Privatleben hervorgehoben.


Beilage 5**Die Politiken der Unternehmen
angesichts der Arbeitsverkürzung:
Schweden****Zusammenfassung****Centre for European Labour Market Studies, Göteborg**

Wie auch in vielen anderen Industrieländern wurde sowohl die gesetzliche als auch die effektive Arbeitszeit in Schweden in den letzten drei Jahrzehnten spürbar reduziert. Ein hervorstechendes Merkmal der Arbeitszeitpolitik bestand in diesem Zeitraum in der Schaffung von Bedingungen für eine größere Flexibilität in der individuellen Lebensarbeitszeit unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Eine solche Politik konnte ohne eine breit angelegte und aktive Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern nicht erfolgreich gestaltet werden. Diese Hinwendung zur einer aus Verhandlungen resultierenden Flexibilität als Teil einer Wirtschaftspolitik, die soziale Ausgrenzung und Beschäftigungsunsicherheit ablehnt, bildet einen der Schwerpunkte in der Arbeitszeitpolitik in Schweden. Obwohl die Arbeitszeit ein Hauptelement der schwedischen Sozialpolitik ist, weigern sich Regierung und Sozialpartner konsequent, eine durchgängige Arbeitszeitverkürzung als wirksames Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Betracht zu ziehen. Während es den Anschein hat, daß eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung übereinstimmend nachdrücklich abgelehnt wird, gilt dies nicht für die dezentraleren Formen einer Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitpolitik ist nicht nur ein wesentlicher Bestandteil einer Familienpolitik mit einigen der höchsten und flexibelsten Ansprüche auf Erziehungsurlaub in Europa, sie wird auch als ein Mittel zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter angesehen. So hat die Schaffung der

Möglichkeit einer variablen Gestaltung (Anpassung) der individuellen Lebensarbeitszeit zweifellos zu einem merklichen Ansteigen der Frauenerwerbsquote beigetragen.

Dieser Bericht beschreibt in erster Linie den institutionellen Rahmen für Arbeitszeitvereinbarungen in Schweden. Im ersten Teil wird die schwedische Arbeitszeitregelung und insbesondere die Wechselwirkung zwischen der gesetzlichen und der vertraglichen Arbeitszeitregelung behandelt. Die weitreichende Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung und Dauer der Arbeitszeit beruht wesentlich auf den charakteristischen Merkmalen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Schweden, insbesondere dem hohen Grad der gewerkschaftlichen Organisation¹ und dem Vorhandensein mächtiger Gewerkschaften, die über ein hohes Maß an Eigenständigkeit gegenüber den staatlichen Behörden verfügen. Diese Tendenz zur Dezentralisierung des Tarifverhandlungsverfahrens ist nicht ausschließlich auf Lohnverhandlungen beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf Arbeitszeitvereinbarungen. Das Arbeitszeitgesetz in Schweden ist fakultativ und kann durch Tarifverträge auf Branchen- und/oder Betriebsebene teilweise oder vollständig ausgeschlossen werden. Neben der offensichtlichen Wirkung, daß von den Tarifvertragsverhandlungen nicht erfaßte Personen geschützt und die mit längeren Arbeitszeiten verknüpften externen Effekte eingeschränkt werden, hat das Gesetz die Sozialpartner aufgrund seines unpräzisen Charakters darin bestärkt, auf Branchen- oder Betriebsebene zu verhandeln. Eine der Auswirkungen des Vertrags- und - bis zu einem gewissen Grade - auch des Konsens-Charakters der schwedischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen besteht deshalb darin, daß die Arbeitszeitpolitik von einer ausgeprägten Tendenz gekennzeichnet ist, den Entscheidungsprozeß bis hinunter zur Branchen- oder sogar zur Betriebsebene zu dezentralisieren.

Die Tatsache, daß die schwedische Arbeitszeitregelung umfangreiche Möglichkeiten dafür vorsieht, die Gestaltung der Arbeitszeit den vorherrschenden und konkreten Produktionszwängen anzupassen (**Subsidiaritätsprinzip**), stellt eine gewisse Flexibilität sicher, bietet jedoch keine Gewähr für gute Übergangsmöglichkeiten im Hinblick auf die Lebensarbeitszeit. Was Schweden betrifft, so sind es die Verbindung des institutionellen und des gesellschaftlichen Aspektes, z.B. in Form eines liberalen Rechtsrahmens für Freistellungen, und die Dezentralisierung des Entscheidungsprozesses hinsichtlich der Arbeitszeit, die reibungslos funktionierende Übergänge während der Lebensarbeitszeit gewährleisten.

Der zweite Teil des Berichts beschreibt deshalb die wesentlichen Merkmale der schwedischen Arbeitszeitpolitik und den Rechtsrahmen und behandelt die grundlegenden Aspekte der Arbeitszeitdiskussion.

Die Beweggründe für die Verkürzung der Arbeitszeit haben sich im Laufe der Jahre verändert. Das erste schwedische Arbeitszeitgesetz (1920) führte den Achtstundentag ein, um vor allem den schädlichen Auswirkungen eines langen Arbeitstages auf die körperliche und geistige Gesundheit

¹ 85% der Erwerbsbevölkerung sind gewerkschaftlich organisiert.



der Arbeiter und dem hohen Stand der Arbeitsunfälle entgegenzuwirken sowie die Arbeitszeitpraktiken der Arbeitgeber zu regeln und in Einklang zu bringen. Verbesserte Arbeitsbedingungen und steigende Einkommen veränderten das Wesen der Diskussion über die Arbeitszeit in Schweden. Auf Gesundheit und Arbeitsbedingungen fixierte Argumente wurden allmählich vom Aspekt der Produktivitätsfortschritte verdrängt, wobei es vor allem um die individuelle Entscheidung darüber ging, wie die Wachstumseffekte zwischen Freizeit und Konsum verteilt werden sollten.

Es ist auch bemerkenswert, daß die Arbeitszeit der Fabrikarbeiter seit 1900 fast ausnahmslos durch Gesetzgebung reformiert wurde. Dies sollte nicht als mangelndes Interesse (Mitwirkung, Engagement) des Gewerkschaftsdachverbands LO hinsichtlich der Arbeitszeitfrage oder gar als Ausdruck einer standesbezogenen Abweichung in den schwedischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen gewertet werden. Es spiegelt vielmehr das historisch privilegierte Verhältnis zwischen den seit den 30er Jahren an der Macht befindlichen Sozialdemokraten und der Gewerkschaftsbewegung der Fabrikarbeiter wider.

Die Diskussion über die Arbeitszeitverkürzung wurde durch den steilen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahre 1992 und die Parlamentswahlen im September 1993 erneut ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt. Mit Ausnahme der ehemaligen Kommunistischen Partei (Vänster Partiet) und der Grünen-Partei waren politische Öffentlichkeit und Gewerkschaften geeint in ihrer Ablehnung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Überwindung der Arbeitslosigkeit. Wie in der Vergangenheit werden diese Ungleichgewichte im wesentlichen durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik aufgefangen.

Für den Gewerkschaftsdachverband LO stellt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung (6 Stunden/Tag) ein wichtiges Wohlstandsziel dar, wobei diese Reform in Anbetracht der gegenwärtigen Wirtschaftslage in Schweden allerdings auf der Prioritätenliste niedriger angesetzt werden sollte. Der LO hegt auch Skepsis gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung als wirksames Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Der schwedische Arbeitgeberverband SAF lehnt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ebenfalls ab und betont die Wichtigkeit einer flexiblen Arbeitszeit. Dem SAF zufolge würde eine Reduzierung der Arbeitszeit den Unternehmen höhere Kosten verursachen, die Wettbewerbsfähigkeit der schwedischen Industrie und des schwedischen Exports verschlechtern und sich damit negativ auf die Beschäftigung auswirken.

Wenn auch offenbar ein nachdrücklicher Konsens gegen eine durchgängige Arbeitszeitverkürzung besteht, so gilt dies nicht für dezentralere Modelle. So untersuchte die Metallarbeitergewerkschaft (Metall) im Jahre 1993 den Spielraum für eine Verminderung der Jahresarbeitszeit um 100 Stunden (Arbeitszeitkonto) ohne Verkürzung der Betriebszeiten des Produktivvermögens. Metall gelang es nicht, eine Vereinbarung darüber herbeizuführen; die 1995 unterzeichnete neue Vereinbarung billigt allen Arbeitnehmern in der Tagschicht eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung von 24 Minuten als einen ersten Schritt zur Einführung eines Arbeitszeitkontos zu.

In Schweden ist auch die Teilzeitarbeit² ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitslebens und durch die schwedische Arbeitsgesetzgebung nicht eingeschränkt. Die Teilzeitarbeit in Schweden kann eher als historischer Übergang von der Beschäftigungslosigkeit verheirateter Frauen zu einer - weitgehend von der Regierung in die Wege geleiteten - Strategie angesehen werden, die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt zu stimulieren. In der Tat stellt die Teilzeitbeschäftigung in Schweden neben verschiedenen Formen der gesetzlichen Freistellung (z.B. Erziehungsurlaub) ein Mittel dar, um hauswirtschaftliche und Berufstätigkeit zu steuern und zu verbinden sowie eine ausgewogenere geschlechterspezifische Arbeitsteilung zu fördern. Das 1974 in Schweden eingeführte Programm des Erziehungsurlaubs anstelle des Mutterschaftsurlaubs hat in eindeutiger Weise die Zunahme der Frauenerwerbsquote unterstützt und zu Veränderungen im Verhalten der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beigetragen. Die Regelungen für Erziehungsurlaub bieten beträchtliche Möglichkeiten für eine Neuordnung der Arbeitszeit. Dieses Fördersystem hat deshalb einen starken Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitszeitmodelle. Die gesetzliche Freistellung von der Arbeit ist nicht auf Erziehungsurlaub beschränkt. Seit 1974 können Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung bzw. des Studiums unterbrechen. Die gesetzlichen Bestimmungen über den Bildungsurlaub sind besonders flexibel und räumen dem einzelnen beträchtlichen Spielraum bei seiner Wahl der Studiengänge ein. Der Zugang zu Bildungsurlaub wird auch durch ein System staatlicher zinsverbilligter Darlehen mit vergünstigten Tilgungsmodalitäten gefördert. Die Tatsache, daß den Unternehmen fixe Arbeitskosten, d.h. an die Veränderung des Beschäftigtenstandes gekoppelte Kosten (Entlassungs- und Einstellungskosten) entstehen, veranlaßt diese, anstelle des Beschäftigtenstandes - zumindest kurzfristig - die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zu variieren. Was diese Art der kurzfristigen Mengenanpassung betrifft, so setzen die Unternehmen in Schweden gemeinhin drei Hauptinstrumente ein: Überstunden, vorübergehende Personalfreisetzung und Kurzarbeit.

Schließlich befaßt sich der Bericht noch mit innovativen Arbeitszeitverkürzungen auf Unternehmensebene im staatlichen wie auch im privaten Sektor. Seit Mitte der 50er Jahre ist ein zentralisiertes und koordiniertes Verfahren der Tarifvertragsverhandlungen ein hervorstechendes Merkmal der schwedischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Seit den 80er Jahren gibt es jedoch eine allgemeine Tendenz, den Verhandlungs- und Entscheidungsprozeß auf der Branchenebene oder sogar auf Betriebsebene zu dezentralisieren. Diese Tendenz zur Dezentralisierung des Tarifverhandlungsverfahrens ist nicht ausschließlich auf Lohnverhandlungen beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf Arbeitszeitvereinbarungen. Sechs Unternehmen der Privatwirtschaft und sieben Unternehmen des staatlichen Sektors wurden in dem Bericht analysiert. Ausgangspunkte für die Fallstudien sind beispielsweise die Auswirkungen auf Arbeitsvergütung, Beschäftigung, Produktivität und Fehlzeiten. Die gewonnenen Erkenntnisse lassen sich dahingehend zusammenfassen, daß im staatlichen Sektor die verschiedenen Verkürzungen/Umgestaltungen der Arbeitszeit im allgemeinen von Einstellungsproblemen (hohe Fluktuation) und Aspekten des Arbeitsumfelds beherrscht wurden, während im privaten Sektor Gesichtspunkte der Kostenminimierung (Senkung der

² Teilzeitbeschäftigte werden als Personen mit einer Regelarbeitszeit von 1-34 Wochenstunden definiert



Überstundenkosten durch Jahresarbeitszeitfonds) und des Produktivitätsoptimums (Verlängerung der Betriebs-/Öffnungszeiten) den Hauptantrieb für die Veränderung der Arbeitsstrukturen bildeten.

Sämtliche Aussagen in dem Bericht deuten dennoch darauf hin, daß die Arbeitszeitpolitik zielstrebig weitergeführt wird und die individuellen Möglichkeiten für die Arbeitszeitgestaltung dabei durch die weitere Dezentralisierung der Entscheidungsprozesse bis hinunter zur Betriebsebene ausgebaut werden. Der hohe Grad der gewerkschaftlichen Organisation, der Charakter der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und die Entwicklung der individuellen Präferenzen lassen darauf schließen, daß dieser einzuschlagende Weg der richtige ist.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1998 – 104 S. – 21 x 29.7 cm

ISBN 92-828-2935-9

Preis in Luxemburg (ohne MwSt) : ECU 18

Arbeitszeitverkürzung (eine Literaturübersicht)

Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird derzeit wegen der von politischer Seite geäußerten Absichten einiger Länder, die Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zu reduzieren, wieder in der Öffentlichkeit diskutiert.

Die Diskussionen werden teilweise mit großer Intensität geführt. Die Arbeitszeitverkürzung wird von manchen als eine Möglichkeit zur Umverteilung der Arbeit sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit betrachtet oder auch als ein Mittel zur Erhöhung der Effizienz der Produktionsprozesse bzw. zur Förderung der freien Arbeitszeitwahl. Andere sind der Ansicht, daß sich durch die Arbeitszeitverkürzung die Produktionskosten erhöhen werden und sie daher im Rahmen zugespitzter Wettbewerbsbedingungen und der Globalisierung des Handels negative Auswirkungen haben wird.

Zum besseren Verständnis des Themas und um die Begriffe einer Diskussion hinter sich zu lassen, die sich mehr auf eine rein ideologische Grundlage stützt, denn auf feststehenden Tatsachen basiert, hält es die Stiftung für wichtig, aus der bestehenden Literatur und insbesondere aus den Berichten über betriebliche Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung herauszuarbeiten, wie in diesen verschiedenen Fällen die Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wurde und welche Ergebnisse in den Bereichen Beschäftigung, Produktivität sowie in bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen erzielt wurden.

Die vorliegende Studie, die themengleiche nationale Untersuchungen aus fünf Ländern zusammenfaßt, möchte ihren Beitrag zu der derzeitigen Diskussion über Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen leisten.

Preis in Luxemburg (ohne MwSt) : ECU 18

ISBN 92-828-2935-9



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg



9 789282 829356