

---

## Buchhinweise

---

WSI -Arbeitsmaterial Nr. 4: Arbeitszeit im Umbruch. Analyse und Dokumentation der neuen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Arbeitszeitverkürzung-Arbeitszeitflexibilisierung - Vorruhestand, von Ingrid Kurz-Scherf, WSI-Tarifarchiv, Düsseldorf 1984, 140 S. Zu beziehen bei: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB, Hans-Böckler-Straße 39, 4000 Düsseldorf 30. Preis: 10 DM für Gewerkschaftsmitglieder, 12,50 DM für Nichtmitglieder

In der Reihe WSI-Arbeitsmaterialien ist kürzlich als Nr. 4 eine Analyse von Risiken und Chancen der bisher im Jahr 1984 erfolgten Tarifabschlüsse über verkürzte und flexible Arbeitszeiten erschienen. Diese Arbeit soll zur Information über die Details der Abschlüsse wie zur Versachlichung der Diskussion beitragen, die häufig noch unsicher und kontrovers etwa folgendermaßen verläuft:

Mit mehrwöchigen Streiks haben die Gewerkschaften in der Bundesrepublik während der Tarifrunde '84 zwar das Arbeitgeber-Tabu der 40-Stunden-Woche gebrochen; aber das ursprüngliche Ziel, die 35-Stunden-Woche, wurde nicht erreicht. Und haben die Arbeitgeber nicht sogar den großen Durchbruch in ihrer Strategie der Arbeitszeitflexibilisierung erzielt, die zur Spaltung von Belegschaften, zum Funktionsverlust für die Gewerkschaften, zur Überforderung der Betriebsräte, zu einer neuen Hegemonie von Technik und Profit über den Menschen führen kann? Sind nicht andererseits mehr Zeitsouveränität, die Wahlmöglichkeit zwischen Freizeit und Geld, die Entzerrung des starren tariflichen Arbeitszeitkorsetts auch mögliche Vorteile für den Arbeitnehmer?

Die eingehende Darstellung der abgeschlossenen tariflichen Regelung in dem

neuen WSI-Arbeitsmaterial offenbart teilweise falsche Schlußfolgerungen in der bisherigen Diskussion. Vielfach wurden Details und auch die Unterschiede der neuen Manteltarifverträge unzureichend beachtet. Insbesondere wird darauf aufmerksam gemacht, daß die neuen Tarifverträge die betriebliche Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten (in der Metallindustrie) bzw. längerfristige Arbeitszeitverteilungspläne mit relativ stark schwankenden Arbeitszeiten in einzelnen Wochen (z.B. Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie, VW) nicht zwingend vorschreiben; sie räumen nur die Möglichkeit ein.

Bei diesen zum Teil neuartigen Öffnungsklauseln für die betriebliche Umsetzung tariflicher Normen überwiegen unter den gegebenen ökonomischen und politischen Bedingungen für die Arbeitnehmer wohl die Risiken gegenüber den Chancen. Es besteht die Gefahr, daß die Arbeitgeber die neuen Arbeitszeitbestimmungen zum Ausbau ihrer traditionellen technologischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsmethoden auf Kosten der Anzahl und der Qualität der Arbeitsplätze nutzen werden. Die Tarifverträge setzen jedoch für die betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung Grenzen und Bedingungen, die die Betriebsräte in Verbindung mit einer forcierten gewerkschaftlichen Betriebspolitik in die Lage versetzen, die betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung abzuwehren und eine für alle Beschäftigten geltende und auch im Zeitverlauf möglichst einheitliche 38,5-Stunden-Woche durchzusetzen. Dazu gehört nicht zuletzt, daß die Arbeitszeitflexibilisierung in der Metallindustrie aufgrund der tariflichen Bestimmungen für die Unternehmen teurer ist als die einheitliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden - wie das WSI in einer Modellrechnung nachweist.

Die einheitliche Arbeitszeitverkürzung ist nach der Analyse des WSI nicht nur aus arbeitsmarkt- und humanisierungspolitischen Gründen notwendig, sondern auch zur Verhinderung einer tiefergehenden Segmentierung der Belegschaften und zur Erhaltung der Mobilisierungsbasis für die 35-Stunden-Woche - die für die Gewerkschaften weiter auf der tarifpolitischen Tagesordnung bleibt.

Neben dieser Analyse enthält die WSI-Arbeitsmaterialie Nr. 4 eine Dokumentation der entsprechenden Tarifverträge im Wortlaut und einen tabellarischen Vergleich der wichtigsten Bestimmungen. Ebenfalls enthalten ist eine kurze Darstellung sowie eine Dokumentation der abgeschlossenen Tarifverträge mit Vorruhestandsregelungen.

Claus Schäfer