

---

Alfred Oppolzer/Ulrich Zachert

## **Arbeitszeit und Tarifgestaltung im Handwerk bis zum Jahr 2010 Zur Zukunft des Handwerks**

---

*Prof. Dr. Alfred Oppolzer, geb. 1946 in Alsfeld, Studium der Soziologie in Marburg, lehrt Soziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg. Arbeitsgebiete: Industriosociologie, Arbeitswissenschaft, Gesundheitswissenschaften. Zahlreiche Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen.*

*Prof. Dr. Ulrich Zachert, geb. 1943 in Berlin, Studium der Germanistik, Anglistik und Rechtswissenschaft in Berlin, Göttingen, Grenoble, Paris und Hamburg, lehrt Arbeitsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg.*

---

In der zweiten Jahreshälfte 1997 wurde von der Zukunftswerkstatt e.V. der Handwerkskammer Hamburg im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) geförderten Verbundprojektes „Demographische Entwicklungen, künftige Anforderungen und Strategien im Handwerk“ eine Befragung von Experten nach der Delphi-Methode durchgeführt. In zwei Wellen wurde insgesamt 1033 Experten ein Fragenkatalog zur Zukunft des Handwerks im Jahr 2010 vorgelegt. Unter Federführung der Zukunftswerkstatt und mit Beratung durch das Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) in Mannheim wurde hierzu ein Fragebogen entwickelt, der auf Einzelfragen beruhte, die aus den Expertisen der Projektnehmer zu den einzelnen Teilbereichen gewonnen wurden. Wir stellen im folgenden die Ergebnisse vor, die zu dem von uns bearbeiteten Bereich „Arbeitszeit und Tarifrecht“ gewonnen wurden und diskutieren diese empirischen Befunde vor dem Hintergrund unserer Befunde zur aktuellen Situation und hypothetischen künftigen Entwicklung.<sup>1</sup>

Wie bei der Delphi-Methode zur Abschätzung und Bewertung künftiger Entwicklungen üblich,<sup>2</sup> wurden dieselben Fragen bzw. Statements den Experten in zwei Wellen vorgelegt, wobei mit der zweiten Befragung (Winter

---

1 Vgl. Alfred Oppolzer und Ulrich Zachert (Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg), Arbeitszeit und Tarifrecht im Handwerk. Expertise für die Zukunftswerkstatt e.V. der Handwerkskammer Hamburg im Rahmen des Verbundforschungs- und Entwicklungsvorhabens „Chancen und Risiken des Demographischen Wandels - eine Strategiestudie für das Handwerk“, Hamburg, 30. September 1996 (Überarbeitete Fassung Januar 1997). - Gekürzte und bearbeitete Fassung: Alfred Oppolzer/Ulrich Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge im Handwerk, in: WSI-Mitteilungen 2/1998, S. 102-115, Kurzfassung: Arbeitszeit und Tarifrecht im Handwerk, in: Reader zur Abschlußkonferenz am 15./16. Mai 1998 in Hamburg.

2 Vgl. Hariolf Grupp, Der Delphi-Report, Innovationen für unsere Zukunft, Stuttgart 1995 - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMFT), Deutscher Delphi-Bericht zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik, Bonn 1993 - Deplhi'98 Umfrage, Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik, 2 Bände, hrsg. vom Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF), Karlsruhe 1998.

1997/98) zur Information die Ergebnisse der ersten Befragung (Sommer 1997) übermittelt wurden, so daß die Befragten Gelegenheit hatten, ihre Einschätzung entweder beizubehalten oder aber nach der einen oder anderen Seite zu korrigieren. Erfahrungsgemäß kommt es auf diese Weise bei der Delphi-Methode, die sich bereits in zahlreichen Studien als Prognose-Instrument vor allem in den USA und Japan bewährt hatte, bevor sie zunehmend auch in Deutschland Verwendung fand, zu einer Verengung des (z.B. zeitlichen oder inhaltlichen) Vorhersagebereiches und zu einer Verstärkung des sichtbar gewordenen Trends.<sup>3</sup> Von den insgesamt 1033 verschickten Fragebögen wurden in der ersten Welle 357 und in der zweiten 249 Bögen auswertbar ausgefüllt zurückgesandt.

Bei den befragten Experten handelte es sich ganz überwiegend um Repräsentanten des Handwerks, in erster Linie um Vertreter von Unternehmen und Verbänden, von Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen, um Geschäftsführer und Obermeister; hinzu kamen Vertreter aus Wissenschaft und Weiterbildung, Arbeitsverwaltung sowie Kranken- und Unfallversicherung. Gerade für die Bewertung der Ergebnisse zum Bereich Arbeitszeit und Tarifrecht ist wichtig festzuhalten, daß sich unter den Befragten nur sehr wenige Gewerkschaftsvertreter (2. Welle: N=6) befanden, so daß wir davon ausgehen können, daß in den Befunden der empirischen Erhebungen im wesentlichen die Auffassung der betrieblichen und überbetrieblichen Repräsentanten der Unternehmer- bzw. Arbeitgeberseite zum Ausdruck kommt.

Wir stellen im folgenden die Ergebnisse der Delphi-Befragung für den Bereich Arbeitszeit und Tarifrecht im Handwerk dar und diskutieren die empirischen Befunde vor dem Hintergrund der Hypothesen, die in unserer bereits zitierten Expertise formuliert wurden. Wir konzentrieren uns hierbei auf die Ergebnisse der zweiten Delphi-Welle, weil dort der sichtbar gewordene Trend noch deutlicher und stärker zum Ausdruck kommt.

### **Arbeitszeitgestaltung als Reaktion auf die demographische Entwicklung**

Bei der Bewältigung der Herausforderungen, mit denen das Handwerk aufgrund der demographischen Entwicklung konfrontiert wird, kann die Gestaltung der Arbeitszeit einen wichtigen Beitrag leisten, um künftig zum einen ältere und erfahrene Arbeitskräfte (z.B. durch Altersteilzeitregelungen) länger im Beruf zu halten und zum anderen Frauen sowie jüngere und qualifizierte Arbeitskräfte (z.B. durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit sowie familien- und sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung) mehr als bisher für das Handwerk zu gewinnen.

Im Hinblick auf den Zeitraum bis zum Jahr 2010 halten es fast alle befragten Experten für wahrscheinlich (94 Prozent) und auch für wünschenswert (97 Prozent), daß sich das Handwerk „aktiv dem verschärften Wettbe-

---

3 Vgl. Delphi-Report.

werb um jüngere und qualifizierte Arbeitskräfte“ stellen wird. Neue Arbeitszeitregelungen, die geeignet wären, das Handwerk für jüngere und qualifizierte sowie für weibliche Arbeitskräfte attraktiver zu machen, weil sie es den Beschäftigten erlauben, Arbeit und Weiterbildung bzw. Arbeit und Kindererziehung besser vereinbaren zu können,<sup>4</sup> werden zwar von fast allen Befragten für wünschenswert (93 Prozent), aber von den meisten (70 Prozent) für unwahrscheinlich gehalten.

Sehr hoch ist zwar der Anteil an den Befragten, die es für wahrscheinlich (91 Prozent) und für wünschenswert (95 Prozent) halten, daß das Handwerk „auch in Zukunft nicht auf die erfahrenen älteren Arbeitskräfte verzichten“ und sich darum bemühen wird, sie im Betrieb zu halten. Aber tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit, die konkrete Möglichkeiten dafür bieten könnten, erscheinen der Mehrzahl der Experten (63 Prozent) bis zum Jahr 2010 als unwahrscheinlich, wengleich sie von mehr als drei Viertel der Befragten (78 Prozent) immerhin als wünschenswert eingeschätzt wird.

Die Anhebung des Frauenanteils in den Handwerkszweigen, die bisher überwiegend Männer beschäftigen, wird zwar von der überwiegenden Mehrheit (88 Prozent) der Befragten als wünschenswert angesehen, die meisten (59 Prozent) halten es aber für unwahrscheinlich, daß dies tatsächlich bis 2010 geschieht. Das gleiche Bild zeigt sich bei der Frage nach der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung, durch die das Handwerk für qualifizierte Frauen zusätzlich interessant werden könnte. Während die meisten Experten (87 Prozent) eine solche Ausweitung der Teilzeitarbeit für wünschenswert halten, wird es doch mehrheitlich (55 Prozent) für unwahrscheinlich gehalten, daß sich dies bis zum Jahr 2010 tatsächlich realisiert.

### **Entwicklung von Eckdaten der Arbeitszeiten im Handwerk bis zum Jahr 2010**

Die Arbeitszeit-Wünsche, die sich aus den persönlichen Präferenzen der Beschäftigten ergeben, treffen sich zumindest zum Teil mit den erwarteten Entwicklungslinien von Arbeitszeit und Tarifrecht, wie sie von den betrieblichen Erfordernissen herrühren. Das gilt insbesondere für die flexiblen Arbeitszeiten und für die Teilzeitarbeit. Die Prognose, die sich aus den Erwartungen der Experten bis zum Jahr 2010 im Hinblick auf die Entwicklung von Arbeitszeit und Tarifrecht ergibt, zeigt ein typisches Profil, wengleich ein uneinheitliches Bild.

Die stärksten Veränderungen erwarten die Befragten im Handwerk bei den moderneren Formen der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeit und ihrer Voraussetzungen. Der ganz überwiegende Teil der Experten erwartet bis zum Jahr 2010 eine Zunahme der flexiblen Arbeitszeiten (97 Prozent) sowie des ungleichen Arbeitsanfalls (86 Prozent) und der Ausweitung betrieblicher Öff-

---

4 Im Hinblick auf die Gesamtwirtschaft erwarten der jüngsten DELPHI '98-Umfrage zu Folge die Experten bis 2003-2010, daß aufgrund des drohenden Mangels an hochqualifizierten Arbeitskräften „produktive Unternehmen qualifiziertes Personal durch das Gewähren familienfreundlicher Arbeitszeiten gewinnen werden“; in: BMBF 1998: Delphi'98, Methoden- und Datenband, S. 26.

nungszeiten (85 Prozent)<sup>5</sup>, etwas schwächer wird die Überzeugung zum Ausdruck gebracht, daß die Teizeitbeschäftigung (76 Prozent) und die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (58 Prozent) zunehmen werden.

Wenig Veränderungen erwarten die Befragten bei den konventionellen Aspekten der Arbeitszeit, wie z.B. der Dauer und Lage der täglichen Arbeit. Zwar erwartet die Mehrzahl (69 Prozent) eine Zunahme der effektiven Arbeitszeit, aber bei der tariflichen Arbeitszeit (77 Prozent), bei der Schichtarbeit (67 Prozent) und bei der Sonntagsarbeit (59 Prozent) vermuten die Experten überwiegend, daß es keine Veränderungen geben werde, wengleich jeweils eine nicht unbedeutende Minderheit von 29 Prozent der Befragten bei der Schichtarbeit und von 36 Prozent bei der Sonntagsarbeit von einem Anstieg bis zum Jahr 2010 ausgeht. Bei der Entwicklung von Überstunden zeigt sich noch weniger ein einheitlicher Trend, 48 Prozent erwarten in Zukunft keine Veränderung, 43 Prozent hingegen eine Zunahme der Mehrarbeit.

Für die Möglichkeiten der tarifvertraglichen Gestaltung von Arbeitszeiten ist die Bindungsfähigkeit der beiden Tarifparteien, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, von entscheidender Bedeutung. Nur wenn wir davon ausgehen können, daß beide Seiten in hinreichendem Maße die Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmer als Mitglieder zu gewinnen und zu halten vermögen, sind sie in der Lage, ihre ordnende Funktion tatsächlich wahrzunehmen. Wenn indes die befragten Experten zu mehr als der Hälfte (56 Prozent) im Hinblick auf die Gewerkschaften und fast zur Hälfte (48 Prozent) in bezug auf die Arbeitgeberverbände einen Rückgang der Mitgliedschaft bis zum Jahr 2010 erwarten, erscheint es zwar überaus verständlich, daß es fast alle (98 Prozent) Befragten für unwahrscheinlich und kaum weniger (95 Prozent) auch nicht für wünschenswert halten, daß die Arbeitszeiten für alle Unternehmen und Beschäftigten künftig verbindlich geregelt werden, es bleibt aber die Frage nach geeigneten Formen kollektivvertraglicher Vereinbarungen zur Arbeitszeit (z.B. auf betrieblicher Ebene) und nach den Akteuren sowie nach den Rahmenbedingungen der Tarifpolitik im Handwerk.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß die Experten für das Handwerk bis zum Jahr 2010 eine erhebliche Zunahme neuer, flexibler Arbeitszeitformen (z.B. flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung) erwarten, die sich im wesentlichen aus betrieblichen Erfordernissen (z.B. ungleicher Arbeitsanfall, Ausweitung der Öffnungszeiten) ergeben und die sich mit persönlichen Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten treffen können. Konventionelle Fragen der Arbeitszeit (z.B. Dauer und Lage der Arbeitszeit, Überstunden und Mehrarbeit, Schicht- und Sonntagsarbeit) werden im Urteil der Befragten zwar eher gleich bleiben, aber ein nicht unerheblicher Teil der Experten rechnet auch hier mit einer Zunahme. Das läßt

---

5 Für die Gesamtwirtschaft erwarten die Experten bis 2003-2009 eine Ausweitung der Betriebszeiten der kapitalintensiven Betriebsmittel auf 20 Stunden pro Tag; in: Delphi-Report.

den Schluß zu, daß zwar auf der einen Seite neue Fragen der Arbeitszeitgestaltung im Handwerk erwartet werden, daß aber die alten Arbeitszeitprobleme nicht verschwinden, sondern auch bis 2010 weiterhin Aufmerksamkeit verdienen.

### **Arbeitszeit und Beschäftigung in Zukunft**

Im Unterschied zu den sechziger oder achtziger Jahren, als beim Einstieg in die 40- bzw. 35-Stunden-Woche primär mit der Verringerung von Arbeitsbelastungen und der Vergrößerung der Freizeitmöglichkeiten argumentiert wurde, spielen in den neunziger Jahren angesichts weiter steigender Arbeitslosigkeit die Beschäftigungseffekte die dominierende Rolle in den Debatten um eine weitere Arbeitszeitverkürzung. Nicht zuletzt die Erfolge, die man im Hinblick auf Beschäftigungssicherung z.B. in der Automobilindustrie durch z.T. drastische Arbeitszeitverkürzungen erzielt hat, haben uns veranlaßt, die Experten danach zu fragen, wie sie diese Möglichkeiten im Handwerk beurteilen.

Wie unsere Befragung zeigt, beurteilen die Experten im Handwerk die beschäftigungssichernden bzw. -schaffenden Effekte von Arbeitszeitverkürzung eher skeptisch: Die Mehrzahl (55 Prozent) war in der zweiten Delphi-Welle nicht (mehr) der Auffassung, daß bei betrieblichen Krisen durch vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen bestehende Arbeitsplätze gesichert werden können; allerdings waren immerhin (noch) 45 Prozent der Meinung, daß dies möglich wäre. Beim Vergleich der Ergebnisse zwischen erster und zweiter Welle der Befragung zeigt sich bei dieser Frage ausnahmsweise eine Umkehrung des allgemeinen Trends: Während in der ersten Welle (Sommer 1997) noch gut zwei Drittel (68 Prozent) der Befragten von einer Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung bei vorübergehenden betrieblichen Krisen überzeugt waren, war dies in der zweiten Welle (Winter 1997) nur noch weniger als die Hälfte (45 Prozent). Über die Gründe dafür, warum die Experten in diesem Punkt von der ersten zur zweiten Delphi-Welle den Trend ihrer Aussagen korrigiert haben, gibt die Befragung selbst keinen Aufschluß. Möglicherweise spielt die in der zweiten Jahreshälfte 1997 weiterhin negative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle, die alle Hoffnungen und Erwartungen in Wirtschaft und Politik auf einen Abbau der Arbeitslosigkeit zunichte gemacht hat. Festzuhalten bleibt indes, daß immerhin 45 Prozent der Handwerks-Experten erwarten, durch Arbeitszeitverkürzungen könnte Beschäftigung gesichert werden.

Daß künftig im Handwerk durch Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich (d.h. bei teilweisem Lohnverzicht) Arbeitsplätze gesichert bzw. geschaffen werden können, halten nicht ganz zwei Drittel der Befragten (65 Prozent) für unwahrscheinlich; etwa gleich viele Experten (63 Prozent) halten dies allerdings auch gar nicht für wünschenswert. Den Abbau von Überstunden halten zwar die meisten Befragten (86 Prozent) für wünschenswert, aber nur ein Drittel (34 Prozent) verspricht sich davon positive Beschäftigungseffekte, die Mehrzahl (68 Prozent) hält indes solche arbeitsplatzsichernden bzw. -schaffenden Effekte der Verringerung von Überstunden für unwahrscheinlich. Das gleiche trifft auch für die Effekte der Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze zu, die von etwa der Hälfte der Experten (49 Prozent) für wünschenswert gehalten wird, der anderen Hälfte (51 Prozent) aber nicht wünschenswert erscheint. Von einer solchen Umverteilung der Arbeit auf mehr Personen verspricht sich nur eine Minderheit (34 Prozent) positive Beschäfti-

gungseffekte, die Mehrheit (67 Prozent) der Experten hält es hingegen für unwahrscheinlich, daß dadurch künftig Arbeitsplätze im Handwerk geschaffen bzw. gesichert werden könnten.

Auch wenn die Möglichkeiten der Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen durch Verkürzung der Arbeitszeit im Handwerk bis zum Jahr 2010 von den Experten überwiegend skeptisch beurteilt und für unwahrscheinlich erachtet wird, hält doch eine nicht unerhebliche Minderheit von 34 bis 45 Prozent der Befragten die verschiedenen Formen von Arbeitszeitverkürzung durchaus für geeignet, einen Beitrag zum Abbau von Arbeitslosigkeit zu leisten.

### **Flexibilisierung der Tarifverträge und vertragliche Regelung der Arbeitszeit**

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen unsere Annahme, daß im Handwerk auch in Zukunft tarifliche Vereinbarungen über Arbeitszeiten keine große Bedeutung haben werden, weil sich die Unternehmen nicht an Tarifverträge halten und bei Bedarf eigene Lösungen praktizieren werden; drei Viertel (76 Prozent) der Experten sind dieser Auffassung, aber „nur“ die Hälfte der Befragten (53 Prozent) hält diesen faktischen Sachverhalt für wünschenswert. Fast alle Befragten (98 Prozent) halten es für unwahrscheinlich, drei Viertel (76 Prozent) sogar für sehr unwahrscheinlich, daß in Zukunft für alle Unternehmen und Beschäftigten die Arbeitszeiten derart verbindlich geregelt werden, daß sich alle Betriebe und Arbeitnehmer daran halten müssen; fast alle Experten (95 Prozent) halten dies auch nicht für wünschenswert. Für erstrebenswert hält man statt dessen ganz überwiegend (95 Prozent), daß sich die Tarifverträge auf Rahmenregelungen zur Arbeitszeit beschränken und die tatsächlichen Arbeitszeiten nach den betrieblichen Erfordernissen der Unternehmen und Beschäftigten geregelt werden; diese Entwicklung wird von fast allen (95 Prozent) als wahrscheinlich erwartet.

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen die Erwartung, daß flexible tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit in Zukunft im Handwerk das Bild bestimmen werden: Die meisten halten es sowohl für wünschenswert (96 Prozent) als auch für wahrscheinlich (95), daß im Handwerk künftig „Arbeitszeitkorridore“ festgelegt werden, so daß die Regelarbeitszeit innerhalb einer Bandbreite von z.B. 30 bis 40 oder 28 bis 42 Stunden in der Woche schwanken kann. Auch „Jahresarbeitszeiten“, die je nach Arbeitsanfall ungleich auf Wochen und Monate verteilt werden und die auf den „Arbeitszeitkonten“ der Beschäftigten verrechnet werden, halten die Befragten überwiegend (92 Prozent) für wünschenswert und für wahrscheinlich (90 Prozent).

Die Befragung der Experten zeigt neben der Bestätigung unserer Erwartungen im Hinblick auf flexible tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit im Handwerk allerdings auch zwei Ergebnisse, die in den Medien und in der Öffentlichkeit verbreiteten Vorurteilen vom angeblich wirtschaftlich gebotenen Unterlaufen von Tarifverträgen oder der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrverdienst zuwiderlaufen: Zum einen hält es mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Experten nicht für wünschenswert, daß im Handwerk tarifliche Vereinbarungen über Arbeitszeiten unbedeutend sind und daß die Unternehmen faktisch vom Tarifniveau abweichen, wenngleich diese Praxis in Zukunft mehrheitlich (76 Prozent) für wahrscheinlich gehalten wird. Zum anderen gehen die meisten Experten (70 Prozent) nicht davon aus, daß es im Handwerk künftig zu einer Verlängerung der Arbeitszeit *ohne* Lohnausgleich kommen werde. Bemerkenswert ist, daß die Mehrheit (54 Prozent) eine solche Entwicklung auch nicht für wünschenswert hält. Diese Ergebnisse sind um so bedeutsamer, als es sich bei den Befragten ganz überwiegend um Repräsentanten der Unternehmer- bzw. Arbeitgeber-Seite im Handwerk handelt. Offenbar neigen die Praktiker und Experten im Handwerk dazu, die Erfordernisse der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten mit den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang bringen zu wollen.

Die Ergebnisse der Befragung liefern Anhaltspunkte dafür, wie die Festlegung der Arbeitszeit im Handwerk unter Berücksichtigung der Erfordernisse nach Flexibilisierung künftig erfolgen könnte. Nur die Hälfte der Befragten (50 Prozent) wünscht sich eine Festlegung der Arbeitszeit ohne tarifliche Bindung, wenngleich etwas mehr (61 Prozent) eine solche Entwicklung für wahrscheinlich halten. Die meisten (91 Prozent) erwarten eine Festlegung der Arbeitszeit durch Ergänzung zum Arbeitsvertrag und halten dies zumeist (87 Prozent) für wünschenswert. Ebenfalls für überwiegend (70 Prozent) wünschenswert erscheint den Befragten eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat, die meist (60 Prozent) auch für wahrscheinlich gehalten wird. Den alleinigen Mehrheitsentscheid der Beschäftigten über die Festlegung der Arbeitszeit halten fast drei Viertel (73 Prozent) der Befragten für nicht wünschenswert und noch mehr (86 Prozent) für unwahrscheinlich. Eine Kombination von Betriebsvereinbarungen und Mehrheitsentscheid der Beschäftigten ist hingegen für die Mehrheit (58 Prozent) der Experten wünschenswert, erscheint aber den meisten (60 Prozent) nicht als wahrscheinlich.

### **Fazit: Ausgangssituation - Zukunftserwartungen - Handlungsbedarf**

*Ausgangssituation:* Die Befragung hat eine Anzahl von Daten zum Thema „Arbeitszeit und Tarifverträge im Handwerk“ erbracht, die bislang entweder überhaupt nicht oder zumindest nicht in dieser Differenziertheit existierten. Nachfolgend wird versucht, zu den Fragen, welche die Analyse der Antworten der Delphi-Befragung aufwirft, einige weiterführende Gedanken zu entwickeln. Auch wenn in verschiedener Hinsicht Relativierungen geboten erscheinen, z.B. weil die empirischen Daten ganz überwiegend die Auffassung

der einen Tarifpartei, nämlich der Arbeitgeber (Verbands-)Seite reflektieren oder weil die tatsächlichen Gegebenheiten<sup>6</sup> und die Kultur der Verbandsbeziehungen<sup>7</sup> in den jeweiligen Handwerkszweigen und sogar in einigen Gewerken derselben Branche zum Teil unterschiedlich ist, lassen sich vor dem Hintergrund der Vorstudien<sup>8</sup> einige allgemeine Hypothesen entwickeln, die geeignet sein könnten, Anregungen für die zukünftige tarifliche Arbeitszeitgestaltung zu vermitteln.

*Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte durch innovative tarifliche Regelungen:* Im Hinblick auf den Aspekt, neue qualifizierte Arbeitnehmergruppen für das Handwerk zu gewinnen und ältere, erfahrene Arbeitskräfte nicht vorzeitig zu verlieren, fällt vor allem die große Abweichung zwischen dem übereinstimmend hohen Wunsch ins Auge, eine derartige Personalpolitik in Zukunft zu realisieren und der vergleichsweise zurückhaltenden Erwartungshaltung, daß die befürwortete Entwicklung auch tatsächlich eintritt.

Bei allen Unterschieden der Arbeitszeitpräferenzen der diversen Personengruppen von jüngeren und qualifizierten Arbeitskräften, speziell auch von Frauen oder von älteren Arbeitnehmern wird man als gemeinsamen Nenner das Interesse nach selbstbestimmter, den verschiedenen Lebens- und Berufsphasen angepaßter Arbeitszeit definieren können<sup>9</sup>. Die tarifpolitischen Inhalte, welche - bei allen Ambivalenzen - derartige Interessen befriedigen können, sind bekannt und reichen von der Gleitzeit über Arbeitszeitkonten, abgesicherte Teilzeitarbeit, Freistellungen für familiäre Tätigkeiten, insbesondere zur Kinderbetreuung oder Qualifikation bis hin zur Altersteilzeit.

An dieser Stelle kann es nicht darum gehen, spezifische, auf die Besonderheit des Handwerks bezogene Vorschläge, zu machen, wie die Inhalte gestaltet sein müßten, um reale oder vermeintliche Blockaden zu überwinden. Allgemein formuliert wird aus Arbeitgebersicht die Skepsis im Hinblick auf die Eintrittswahrscheinlichkeit möglicherweise weniger darauf zurückzuführen sein, daß die erforderliche Flexibilität nicht gewährleistet werden kann; sie ist ja mit vielen dieser Arbeitszeitformen, etwa Arbeitszeitkonten (Jahresarbeitszeiten), geradezu intendiert. Vermutlich reflektiert die in der Befragung zum Ausdruck kommende Zurückhaltung, die in neueren Pilotprojekten bestätigten Befürchtungen, daß Handwerksbetriebe vor allem im Hinblick auf den organisatorischen Aufwand und die Kosten für Umsetzung und Planung der notwendigen Änderungen überfordert sein könnten<sup>10</sup>. In diesen Untersuchungen wird zugleich deutlich, daß durch entsprechende Beratung

---

6 Etwa zur ökonomischen Entwicklung in den verschiedenen Gewerbezweigen: Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 102, 103; zum variierenden Anteil der weiblichen Beschäftigten, S. 105.

7 Hinweise: Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 102, 115.

8 Siehe Angaben bei Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge.

9 Aus der umfassenden Literatur z.B. Gabi Schilling/Bauer, F./Groß, H., Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Deutschland, WSI-Mitteilungen 1996, S. 432 ff.; Promberger, M./Rosdücher, J./Seifert, H./Trinczek, R., Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?, 1997, S. 149.

10 Marianne Ludewig, Einführung flexibler Arbeitszeit und Mobilzeit in Handwerksbetrieben, Ziele und Ansatzpunkte des Modellprogramms, Handwerkskammer Hamburg, o.J., S. 11; Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 112, 113 mit weiteren Nachweisen.



die Bereitschaft wächst, derartige tarifliche Arbeitszeitgestaltungen einzuführen<sup>11</sup>.

Zweifel an der Realisierung tariflicher Inhalte einer „innovativen Arbeitszeitgestaltung“ trotz entsprechender Präferenzen könnten ferner darauf zurückzuführen sein, daß die befragten Experten Schwierigkeiten im Hinblick auf die Akzeptanz befürchten. Dabei werden die vermuteten Blockaden sehr unterschiedlich sein, je nachdem ob es sich um die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite handelt, ggf. differiert auch die Einschätzung von Verbandsvertretern und unmittelbar Betroffenen in gewissem Umfang. Auch werden die jeweiligen tariflichen Inhalte ggf. unterschiedliche Akzeptanzprobleme aufwerfen. Ohne daß wiederum eine ins Detail gehende Analyse möglich wäre, sei beispielhaft darauf hingewiesen, daß vor allem in bezug auf Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitkorridore die Tariflandschaft im Handwerk bereits in Bewegung gekommen ist. Eine aktuelle Auswertung von Arbeitszeitkonten von 60 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen gibt entsprechende Beispiele aus dem Friseur-, dem Textilgewerbe, dem Kfz-Handwerk Hessen sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe NRW wieder<sup>12</sup>. Zum Teil ungelöste Fragen aus Arbeitnehmersicht ergeben sich beim Schutz der Zeitguthaben für den Insolvenzfall, der Information über den Kontostand und die Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung (u.a. Mindestankündigungszeiten, individuelle Anspruchsrechte)<sup>13</sup>. Klärungsbedarf besteht ferner bei der auch im Handwerk weit verbreiteten Mehrarbeit im Hinblick auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, ihre Bezahlung und/oder einen (ggf. erhöhten) Zeitausgleich. Daß diese Schwierigkeiten überbrückbar sind, zeigen die tariflichen Beispiele. Flankierende staatliche Initiativen, deren Bedeutung für ein Gelingen tarifpolitischer Innovationen oft unterschätzt wird, sind in Aussicht genommen<sup>14</sup>. Da zudem in bezug auf entsprechende tarifliche Inhalte zur Verbesserung einer sozialverträglich gestalteten Flexibilität bei den Experten Präferenzen und Erwartungen in hohem Maße übereinstimmen, ergeben sich hier ausbaufähige Handlungsfelder für die Tarifpolitik.

Schwieriger ist die Situation bei der Teilzeitarbeit einzuschätzen. Hier ist zunächst zwischen gesicherter Teilzeitarbeit, deren Zunahme von 76 Prozent und Teilzeitarbeit unterhalb der Sozialversicherungsgrenze zu unterscheiden, deren Anwachsen von 58 Prozent der Experten erwartet wird. Bei der gesicherten Teilzeitarbeit ist die Bereitschaft hoch, vor allem qualifizierte Frauen

---

11 Neuestens auch zu Modellprogrammen des Bundesfamilienministeriums: „Familienfreundliche Arbeitszeiten nützen auch dem Mittelstand“, Handelsblatt 2.3.1998.

12 WSI, Information zur Tarifpolitik, Arbeitszeitkonten, 2/1998, S. 7ff., ferner MTV Kraftfahrzeuggewerbe Hamburg vom 1.4.1998 sowie MTV Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik vom 10.11.1997.

13 Vgl. die empirische Untersuchung von Klenner, Chr., Läßt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen?, WSI-Mitteilungen, 1997, S. 254, 263; auch Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 112 mit weiteren Nachweisen.

14 Z.B. sozialversicherungsrechtliche Probleme und Insolvenzfälle: Wonneberger, W., Das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, DB 1998, S. 982ff.; hierzu weitere Hinweise: Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 113.

für das Handwerk zu gewinnen<sup>15</sup>; demgegenüber sind die entsprechenden Erwartungen eher gedämpft. Die Gründe für die Skepsis können vielfältig sein und dürften wiederum von der Befürchtung organisatorischer Überforderung bei der Einführung von Teilzeitarbeit bis hin zu Akzeptanzproblemen der Frauen reichen, in traditionell von Männern dominierten handwerklichen Berufen Fuß zu fassen<sup>16</sup>. Insofern könnten Ausbildungsbemühungen einen Beitrag leisten, tradierte Berufswünsche und –muster zu überwinden<sup>17</sup>. Anders wiederum stellt sich die Lage bei der ungesicherten Teilzeitarbeit dar. Sie ist bereits zu einem hohen Anteil in bestimmten Gewerbebranchen vertreten, etwa dem Verkaufspersonal und bei Angestellten im Hotel- und Gaststättengewerbe).<sup>18</sup> Über eine Erhöhung des Anteils dieser Arbeitsvertragsform besteht bekanntlich kein Konsens; im Gegenteil nimmt auf politischer Ebene das Bemühen zu, einen Teil der sog. 620-DM-Kräfte in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen<sup>19</sup>.

Letztlich muß sich jede Form neuer tariflicher Arbeitszeitgestaltung mit dem Kostenargument auseinandersetzen. Möglicherweise wird es in der öffentlichen Debatte z.T. allerdings überschätzt, da die in Frage kommenden Arbeitszeittypen in hohem Maße den Wünschen der Experten - nach der Anlage der Befragung vor allem der Arbeitgeberseite - entsprechen. Sieht man von einem vorübergehend erhöhten Kostenaufwand bei der Einführung ab, so wurde der Einwand erhöhter Kostenbelastung vor allem gegen die tarifliche Altersteilzeit geltend gemacht; auch bei längeren Freistellungen für familiäre Aufgaben oder Qualifizierungen, die nicht über einen Zeitkontenausgleich voll kompensiert werden, wird sich dieses Problem stellen<sup>20</sup>. Ob es sich relativiert, wird maßgeblich auch von der Höhe staatlicher Zuschüsse abhängen. Darüber hinaus könnten die Tarifparteien selbst eine Finanzierung über Gemeinsame Einrichtungen vorsehen, für die das Tarifgesetz (TVG) in § 4 Abs. 3 die organisatorischen Möglichkeiten zur Verfügung stellt. Sie existieren in zahlreichen Branchen zu verschiedenen Zwecken<sup>21</sup>. Speziell für das Handwerk findet sich eine entwickelte Praxis z.B. in Italien, wo die sogenannten „enti bilaterali“ oder „istituti bilaterali“ Gelder für die berufliche Bildung oder auch für andere Ziele verwalten und verteilen<sup>22</sup>.

15 Dabei wird die geschlechtsspezifische Rollenverteilung unterstellt, kritische Überlegungen hierzu neuestens: Promberger/Rosdücher/Seifert/Trinczek, S. 107ff., 204f.

16 Hierzu Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 104f.

17 Hierzu Teil 4 und 5 der Delphi-Befragung.

18 Zahlen: Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 105.

19 Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 110, 112f. mit Nachweisen; ferner Sitte, R., Bilanz der Politik für mehr Arbeitsplätze, in: WSI-Mitteilungen 1997, S. 780, 787; „Aus der Gesetzgebung“, ArbuR 1998, S. 24.

20 Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 113. Zum interessanten Modellversuch, Frauen in der Familienphase zu qualifizieren, um ggf. über Teilzeitarbeit den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern („Teilzeitkräfte-Pool“): Informationsbroschüre der Akademie des Handwerks Hamburg über einen Unternehmensverbund zur Förderung der Berufsrückkehr e.V., 1998.

21 Allgemein Otto Ernst Kempfen/Ulrich Zachert, TVG, 3. Aufl. 1997, § 4 Rn. 141ff.; ein jüngstes Beispiel im Handwerk ist eine Ausgleichskasse zur Regelung von Modalitäten der Altersteilzeit in „Protokollnotiz zum Tarifvertrag über Altersteilzeit für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kfzgewerbes in Bayern“ vom 12.5.1998.

22 Lagata, C., La contrattazione collettiva nell'artigianato, in Bellarda, L. (Hrsg.), Relazione industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1992), Bd. 2, 1996, S. 9, 92f.; Überblick über ausländische Praxis: Potobsky, G., Small and medium sized enterprises and labour law, International Labour Review, 6/1992, S. 601ff.

*Der Beitrag der Tarifpolitik zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen:* Im Hinblick auf die Beschäftigungswirkung einer (tariflichen) Arbeitszeitverkürzung überwiegt eine eher skeptische Einschätzung der befragten Experten. Die Fragen, welche sich hieraus ergeben, berühren die komplexe und kontroverse allgemeine Debatte um den Stellenwert der Arbeitszeitpolitik zur Verbesserung der evidenten Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Sie kann hier nicht im einzelnen nachgezeichnet werden<sup>23</sup>. Die in der Befragung zum Ausdruck kommende kritische Bewertung mag mit grundsätzlichen Vorbehalten einer Politik der Arbeitszeitverkürzung von beachtlichen Teilen der Arbeitgeberseite zusammenhängen. Sie kann auch darauf zurückzuführen sein, daß die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die als dominante Tendenz im Handwerk sichtbar ist und deren Ausweitung erwartet wird, erreichbare Beschäftigungseffekte relativiert<sup>24</sup>. Entsprechende Erfahrungen könnten das Urteil der Experten über die Perspektiven einer beschäftigungsorientierten Arbeitszeitverkürzungspolitik einschließlich des Abbaus von Überstunden beeinflusst haben. Vorgeschlagene und z.T. praktizierte Bestimmungen, etwa tarifliche Verfahrensregeln, die von einer bestimmten Anzahl von Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto oder von Überstunden an z.B. Beratungen über Neueinstellungen vorsehen<sup>25</sup>, erscheinen uns als gangbare Möglichkeit, werden jedoch bei der nur unzulänglichen Infrastruktur von betrieblichen Interessenvertretungen in Kleinbetrieben auf spezifische Umsetzungsschwierigkeiten stoßen. Vermutlich wird die weitere Entwicklung zu diesem Aspekt auch vom Zustandekommen eines „Bündnisses für Arbeit“ im Rahmen eines industriepolitischen Dialogs zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Bundesregierung abhängen.

*Regelungsebenen und Akteure:* Die Antworten der Befragung auf die zukünftige Bedeutung der traditionell wichtigsten Regelungsebene, Tarifvertrag und der traditionell wichtigsten Akteure, Gewerkschaften und Arbeitgeberverband, geben ein widersprüchliches Bild. So wird die zukünftige Bedeutung der Verbände, die für die Vereinbarung und Umsetzung tariflicher Inhalte unverzichtbar sind, eher skeptisch bewertet. Daß eine relativ hohe Zahl von Befragten auch in Zukunft ein Unterlaufen der tariflichen Vereinbarungen für wahrscheinlich hält, mag eigene Erfahrungen in der Vergangenheit reflektieren. Viel spricht dafür, daß Erfahrungen mit neueren tariflichen Regelungen, wie Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitkorridore, die einen Zuwachs an Flexibilität ermöglichen, aber sich praktisch auf breiter Front noch nicht durchgesetzt haben, die Einstellung der befragten Experten bislang nicht entscheidend prägen konnten. Wenn sich dies ändert, werden sich die Lücken zwischen tariflich normierten und tatsächlich praktizierten Arbeitszeitregelungen im Handwerk möglicherweise verringern. Daß der

---

23 Hinweise und weiterführende Angaben: Opolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 112.

24 Neuestens Eckhard Heidling, Interessenvertretung im Netz, 1997, S. 137 mit Nachw.

25 Gerhard Bosch, Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 1996, S. 423, 431.

beschrittene Weg Erfolg haben könnte, durch tarifliche Rahmenregelungen oder Eckpunkte eine Kalkulierbarkeit und Regelungssicherheit für die Betroffenen bei gleichzeitiger ökonomischer Beweglichkeit für die Unternehmen zu gewährleisten, belegt die hohe Akzeptanz von tariflichen Rahmenregelungen der Arbeitszeit durch die Experten. Die Fortsetzung der Tarifpolitik einer Kombination von tariflichen Mindestsicherungen mit Öffnungen zugunsten der Betriebsräte und/oder der Beschäftigten selbst (kontrollierte Dezentralisierung) könnte sich als der von allen Beteiligten akzeptierte Kompromiß erweisen, dessen Einzelheiten der jeweiligen Situation im Gewerbebezweig und den unterschiedlichen Regelungsinhalten entsprechend anzupassen sein wird<sup>26</sup>. In diesem Zusammenhang könnten geregelte Dialogformen zwischen den Tarifparteien dazu beitragen, Lösungen für gemeinsam wahrgenommene Probleme zu finden<sup>27</sup>, um eine beiden Seiten abträgliche Dynamik von Konflikten zu vermeiden und so die Attraktivität der Verbände und der Ergebnisse ihrer Initiativen auf tarifpolitischem Gebiet zu erhöhen.

---

26 Weitere Hinweise: Oppolzer/Zachert, Arbeitszeit und Tarifverträge, S. 114f.; in diesem Sinne grundsätzlich wohl auch neustens der Präsident des ZDH „Philipp für Reform der Tarifverträge“, Handelsblatt 19.1.1998.

27 Wolfgang Streeck, Das Zukunftsmodell – Der Flächentarifvertrag, in: GMH 1998, S. 6, 14f.