



Gerhard Bosch

Vom (Un)Sinn längerer Arbeitszeiten

Workshop im BZO für Hauptamtliche der Gewerkschaft NGG

Oberjosbach, 02. Februar 2005

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Institut Arbeit und Technik, Munscheidstr. 14, D - 45886 Gelsenkirchen

Tel: +49 209/1707147, Fax: +49 209/1707124, email: bosch@iatge.de

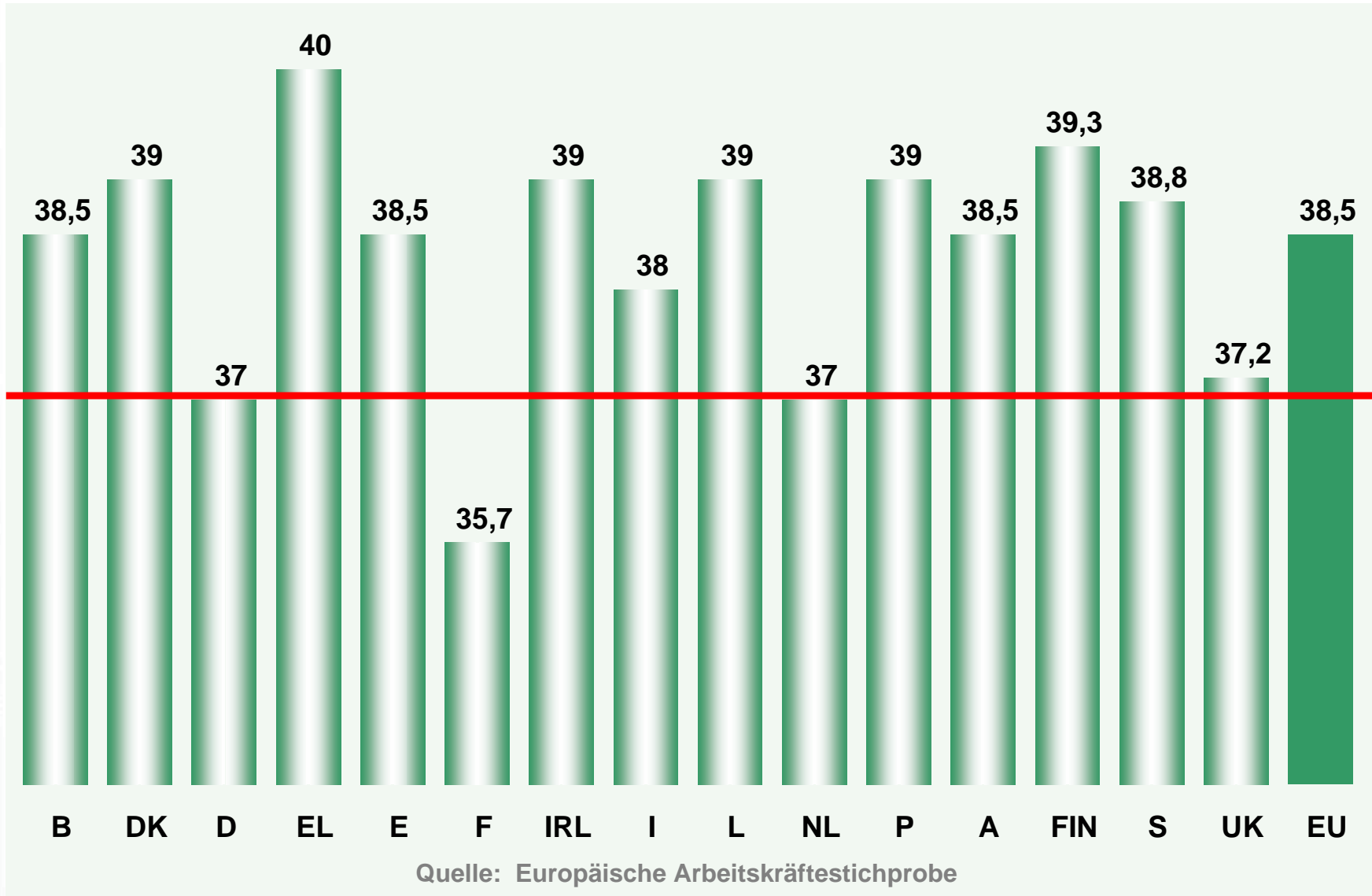
Institut Arbeit und Technik

Vom (Un)Sinn längerer Arbeitszeiten

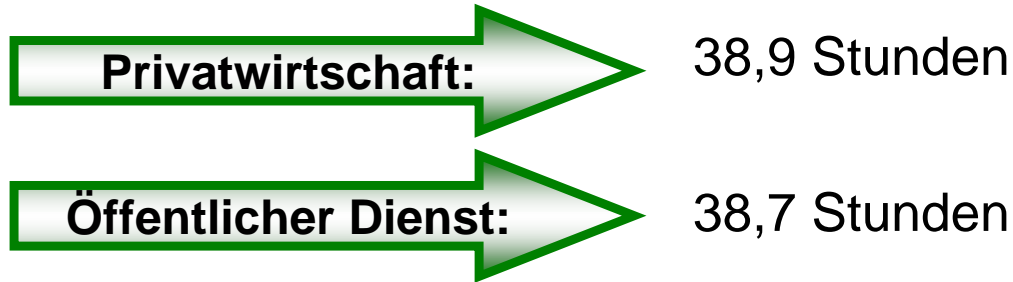


- **Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland?**
- **Arbeitszeit als Wettbewerbsfaktor**
 - ➔ **Arbeitsproduktivität**
 - ➔ **Betriebs- und Gehirnlaufrzeiten**
 - ➔ **Flexible Verteilung der Arbeitszeit**
 - ➔ **Preisliche Konkurrenzfähigkeit**
 - ➔ **Flexibler Tarifrahmen**
- **These von der Basarökonomie**
- **Effekte von Arbeitszeitverlängerungen**
- **Konsequenzen für Gewerkschaft und BR**

1.1 Durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeiten in der EU, 2003



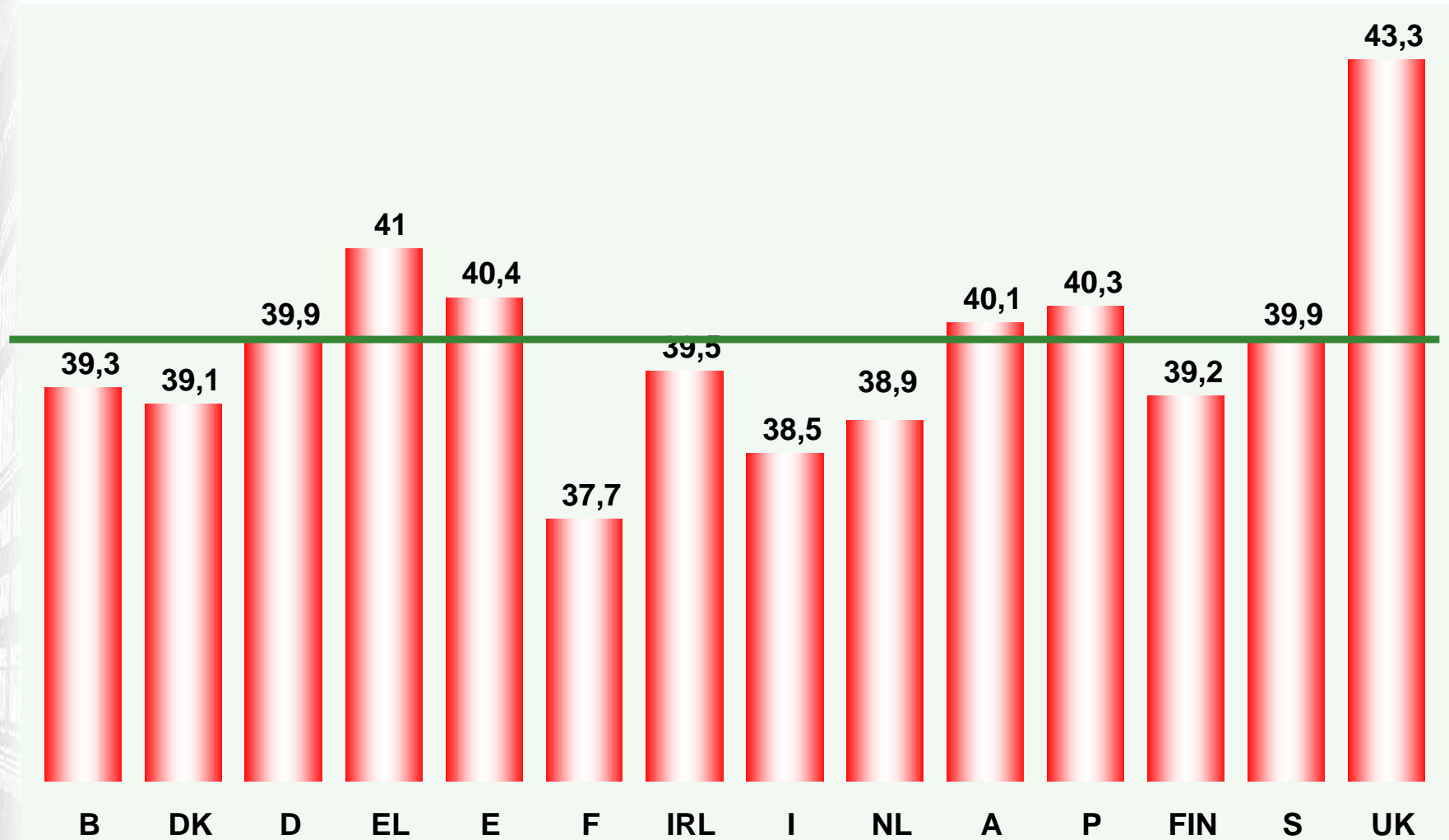
1.2 Vereinbarte Arbeitszeiten in Deutschland, 2002



Warum liegen vereinbarte Arbeitszeiten höher als tarifliche?

- ✓ **Viele Beschäftigte sind nicht tarifgebunden**
(2001: 37% West und 56% Ost)
- ✓ **Tarifverträge werden nicht respektiert**
- ✓ **Ausnahmeregelungen aus Tarifverträge greifen**

1.3 Tatsächliche Wochenarbeitszeiten in Deutschland, 2002

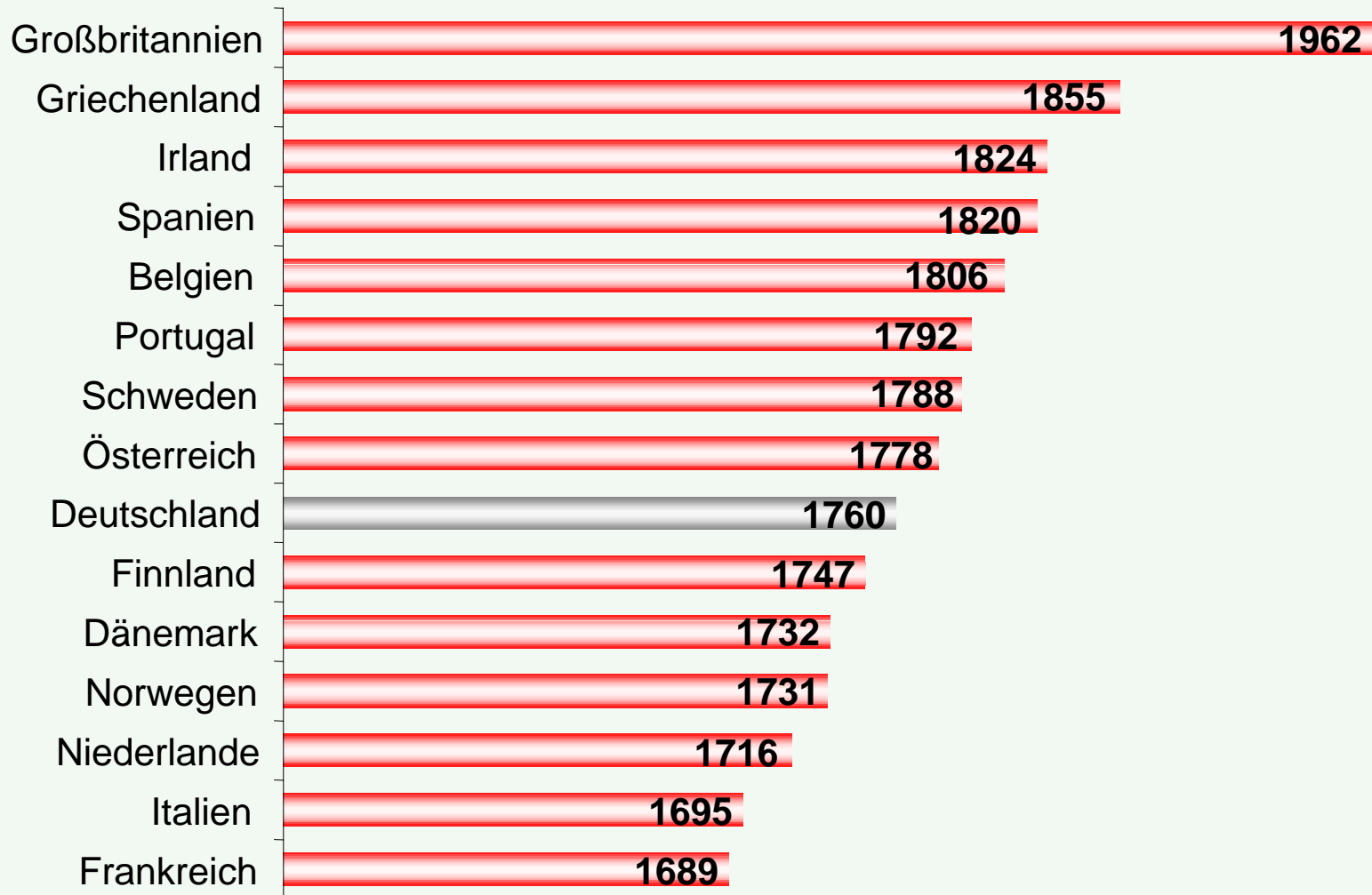


Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe

1.4 Jahresarbeitszeiten



**Gewöhnliche Jahresarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter im Jahr 2002
im internationalen Vergleich***

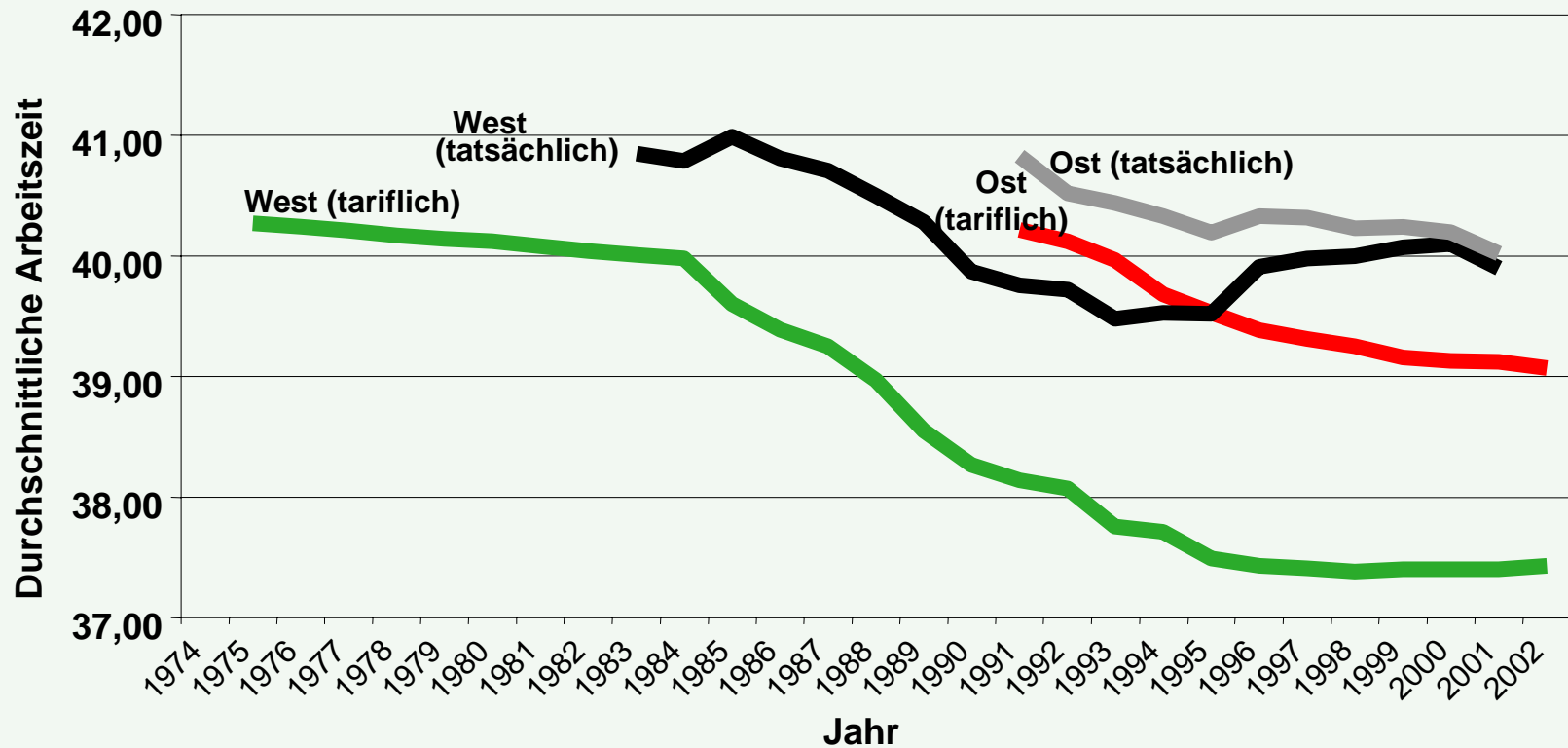


* Für abhängige Vollzeitbeschäftigte in Stunden

1.5 Tatsächliche Wochenarbeitszeit wurde seit 1995 erhöht



Entwicklung der durchschnittlichen tarifvertraglichen und tatsächlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in der Bundesrepublik Deutschland (in Std. pro Woche)



Quelle: BMWA 2003: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im 2002. Berlin ; Europäische Arbeitskräfteerhebung

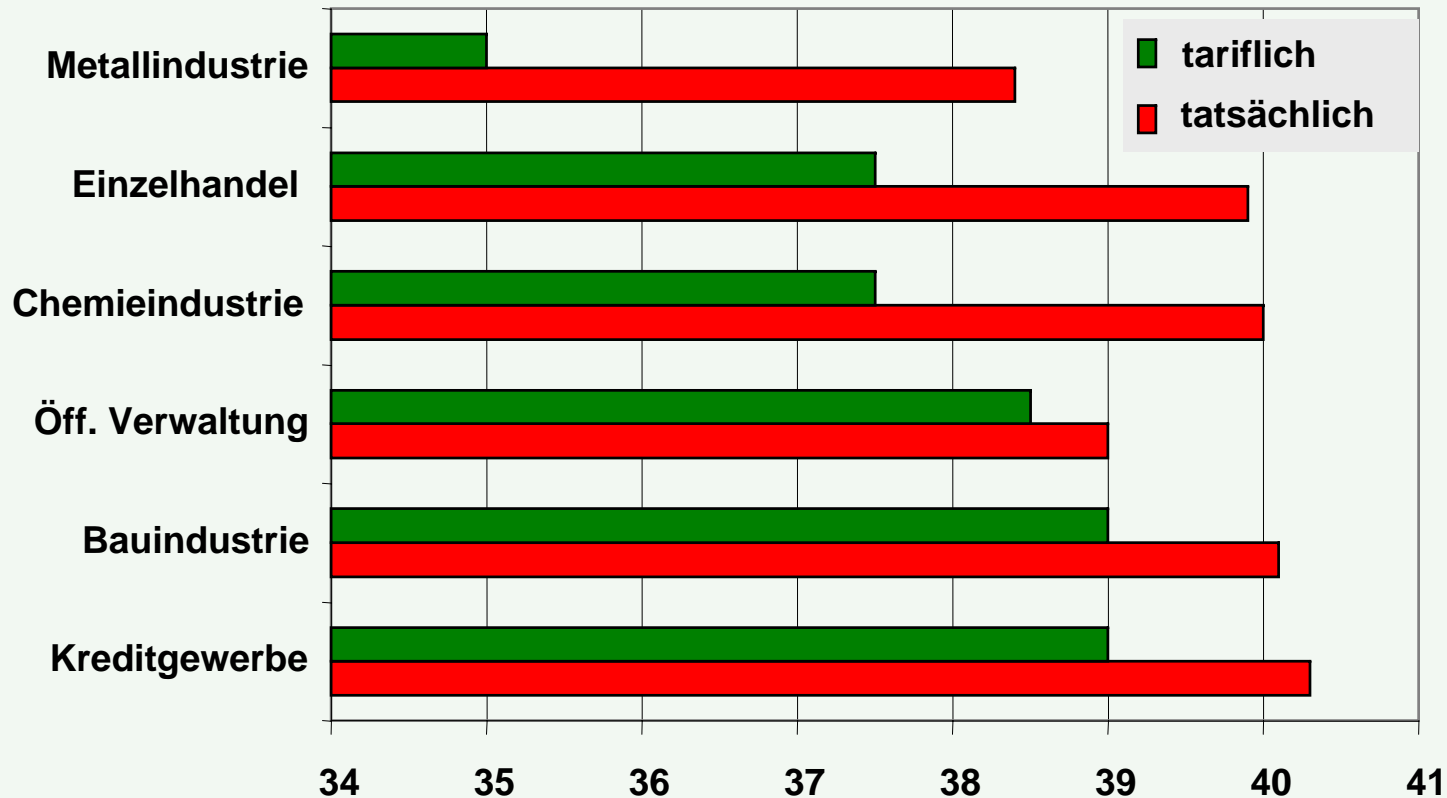


Die 40 Stunden-Woche ist der *de facto*-Standard in Deutschland

1.6 Tarifliche und tatsächliche Arbeitszeiten in einzelnen Branchen



Differenz zwischen tarifvertraglichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen (2001, Westdeutschland, Std./Woche)



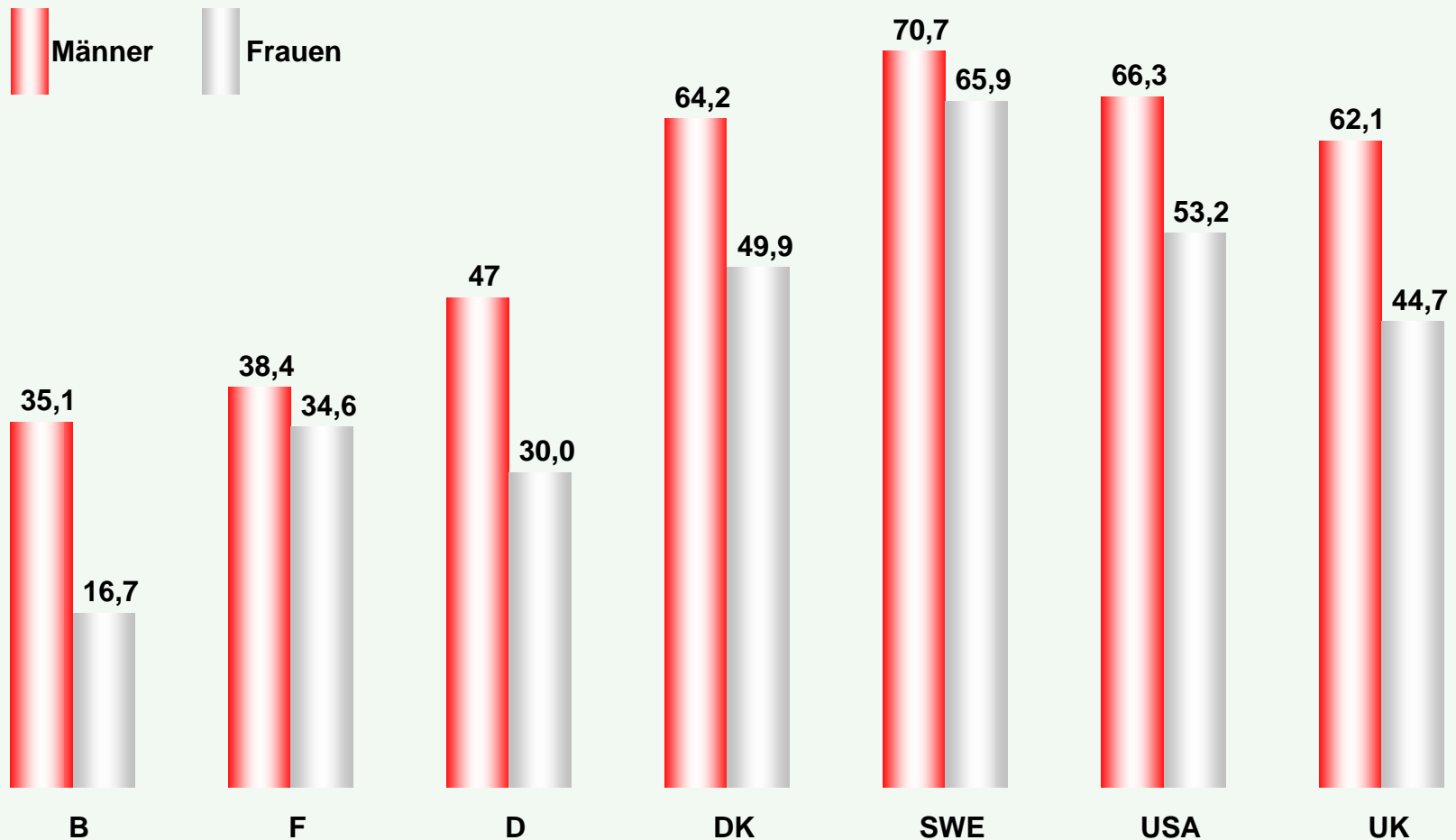
Quelle: BMWA 2003: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen in 2002. Berlin ; Mikrozensus

1.7 Verlängerung der Lebensarbeitszeit



Beschäftigungsquote* der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen im internationalen Vergleich 2002

* Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung in dieser Altersgruppe

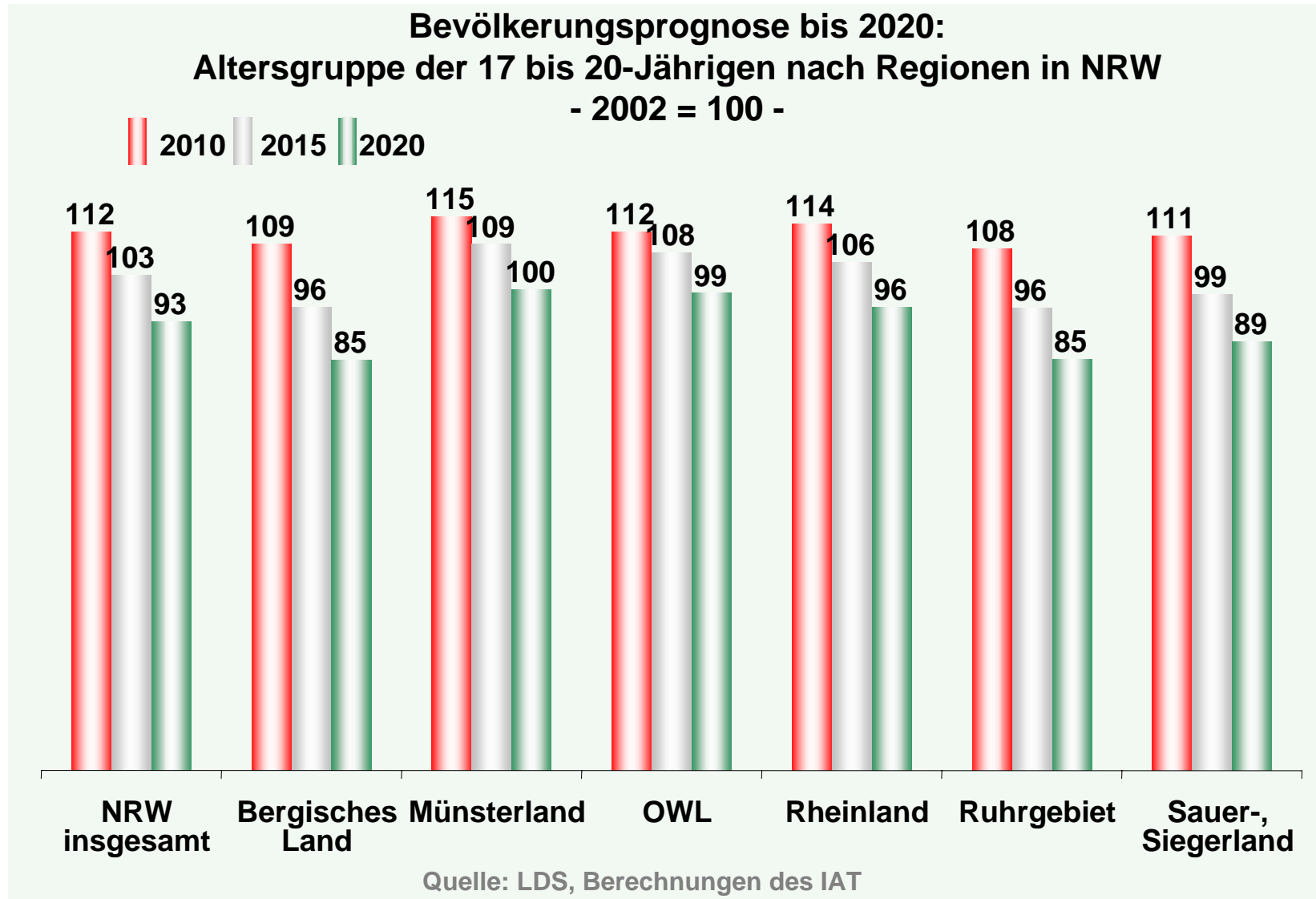


Quelle: OECD, 2003

1.8 Demographischer Wandel und Bildung

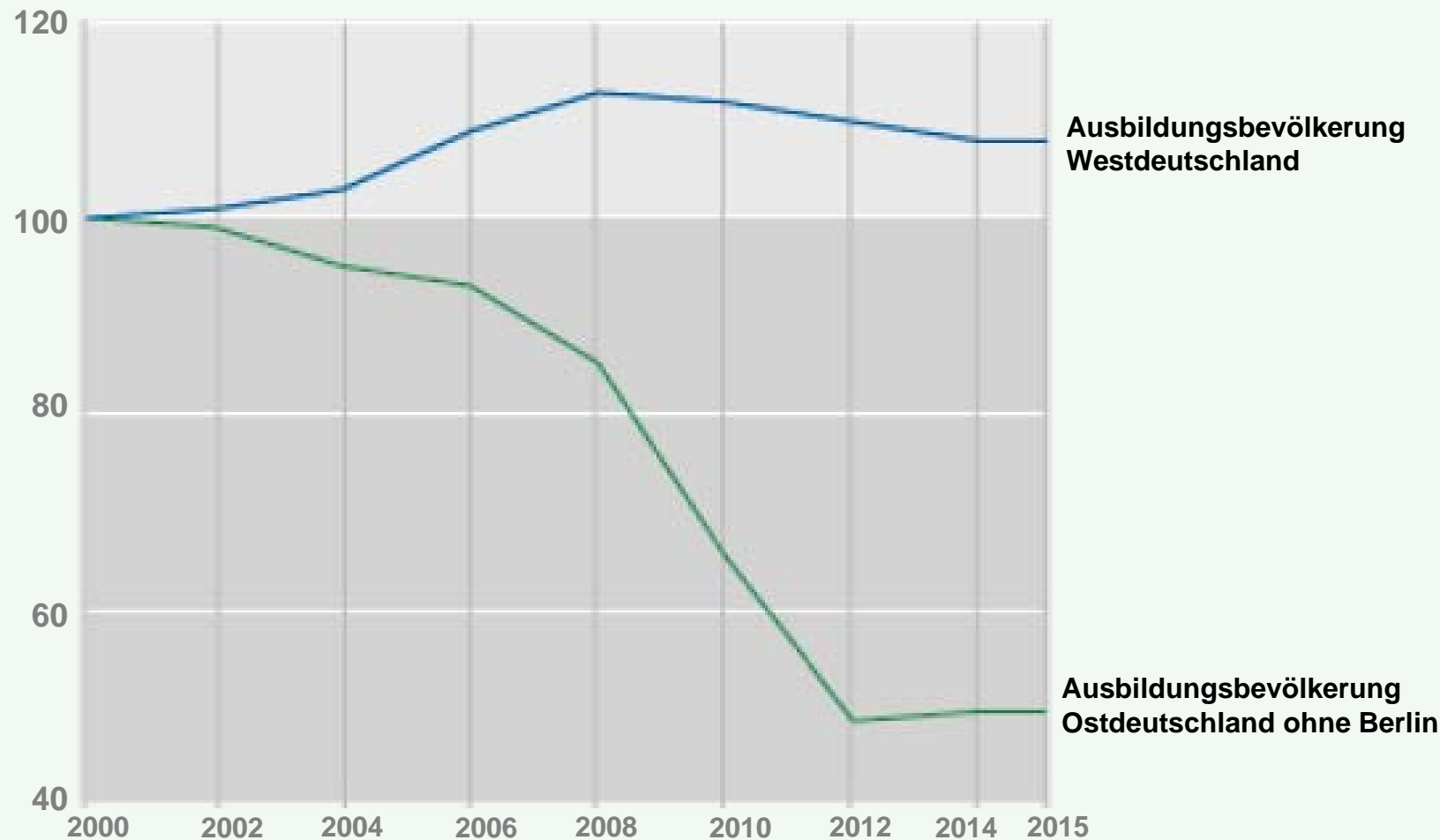


Rückgang der Zahl der Jugendlichen setzt erst nach 2015 ein



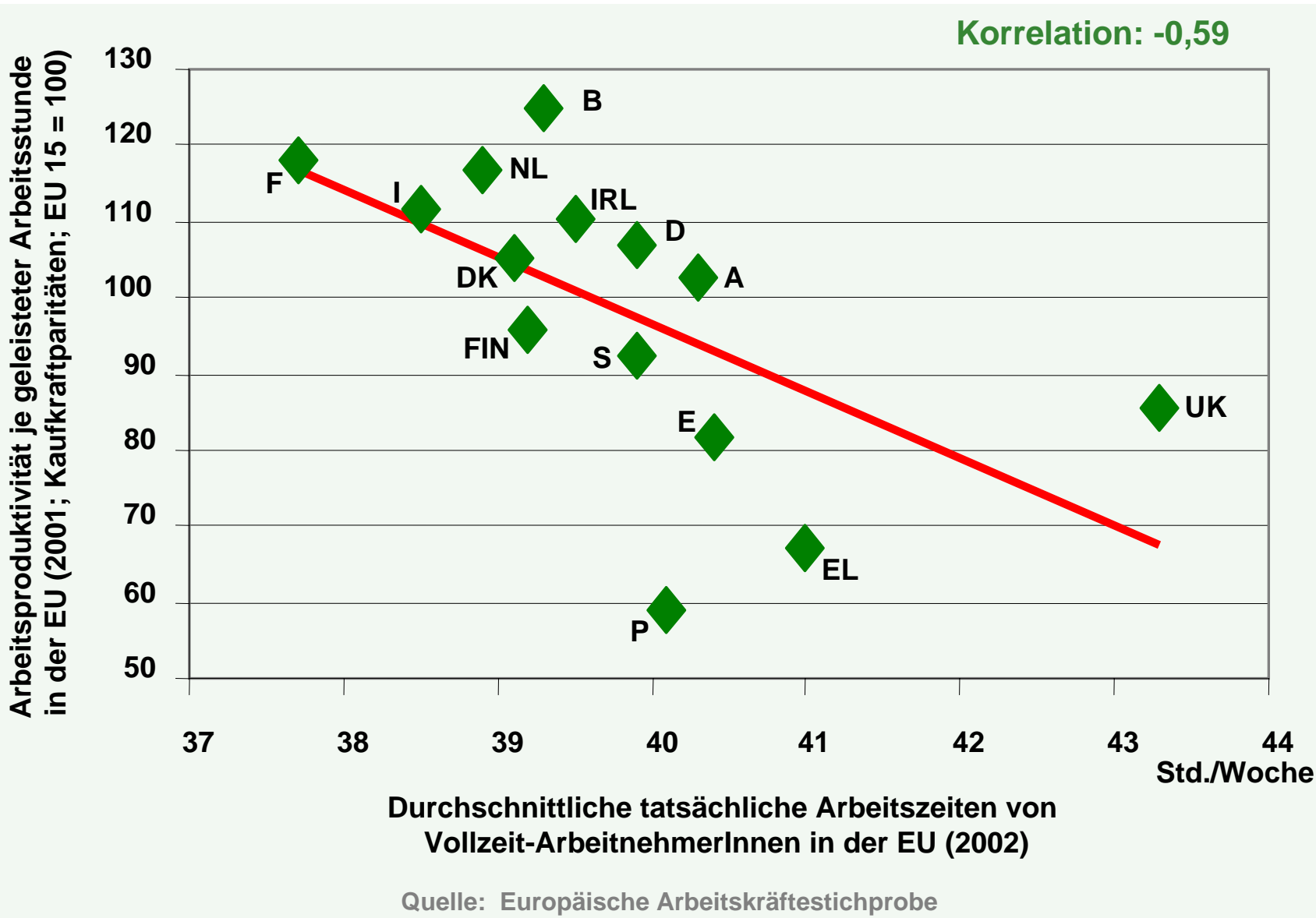
Veränderung der Ausbildungsbevölkerung bis 2015: 17 – 20-Jährige

Index 2000 = 100



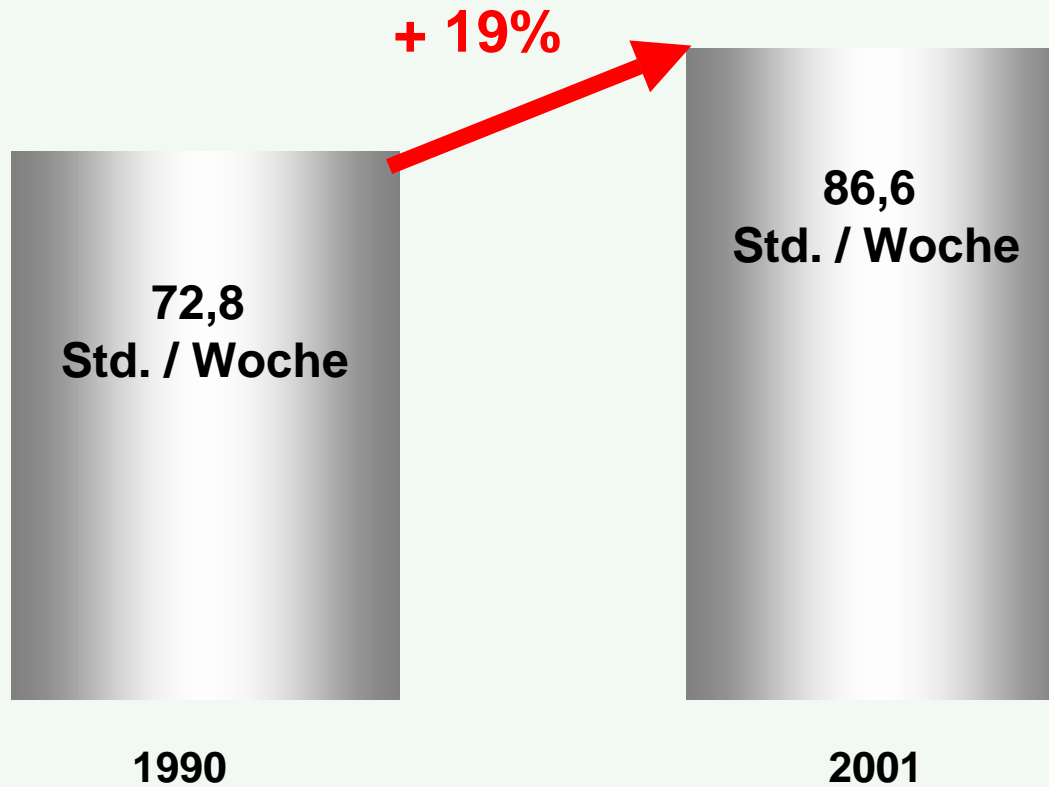
Quelle: BMBF, 2004: Infoservice-Paket zur Ausbildungssituation. Ausgewählte Aspekte der Ausbildungssituation im dualen System, Stand November.

2.1 Wettbewerbsfaktor: Produktivität



2.2 Wettbewerbsfaktor: Betriebszeiten

Durch eine Verlängerung der Betriebszeiten konnten die Fixkosten stark verringert werden



Quelle: Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln

2.3 Wettbewerbsfaktor: Gehirnlauzeiten

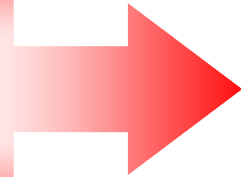
Die Arbeitszeiten differenzieren sich zunehmend nach Qualifikationsniveau



Der Abstand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der höher und der mittel/gering Qualifizierten ist von 1,7 Wochenstunden 1989 auf 3,6 Wochenstunden 1999 gestiegen

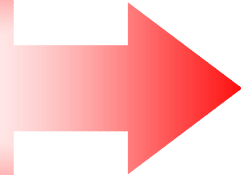
2.4 Wettbewerbsfaktor: Flexible Verteilung der Arbeitszeit

**Unternehmen
bauen
Lager ab:**



Arbeitszeit wird zum Puffer

**Qualifikation
der
Mitarbeiter
steigt:**



**Erhöhung der
Betriebsbindung
durch steigende
interne Flexibilität**

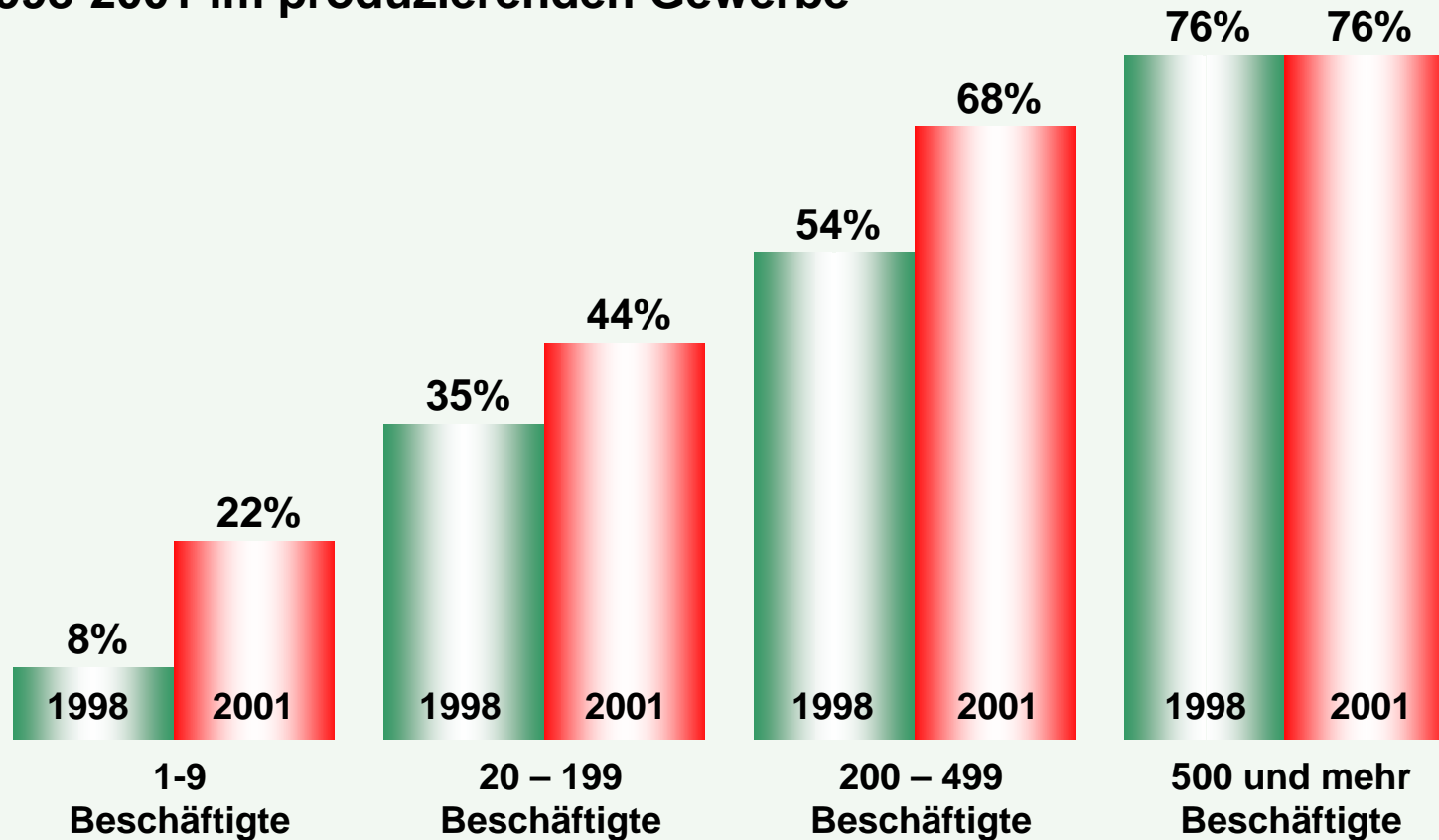
**EIN
UNTERNEHMER**

*Ich entlasse lieber
Arbeitsstunden als
Mitarbeiter*

2.5 Wettbewerbsfaktor: Flexible Verteilung der Arbeitszeit



Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten 1998-2001 im produzierenden Gewerbe



Quelle: Bauer u.a., 2001: Arbeits- und Betriebszeiten. ISO Köln, S. 187

2.6 Wettbewerbsfaktor: Flexibler Tarifrahmen

Beispiele für Öffnungsklauseln

Temporäre AZV:	Metall auf 29/30 Stunden
Arbeitszeitkorridor:	Chemie 37 +/-2,5 Stunden
Absenkung der Löhne:	Bau zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit – 10% in Ostdeutschland
Härtefallklauseln:	Metall NRW in besonders gravierenden Fällen Sonderregelungen
Kleinbetriebsklauseln:	Groß- und Einzelhandel Sachsen: Betriebe bis 50 Beschäftigte 5% weniger Lohn möglich

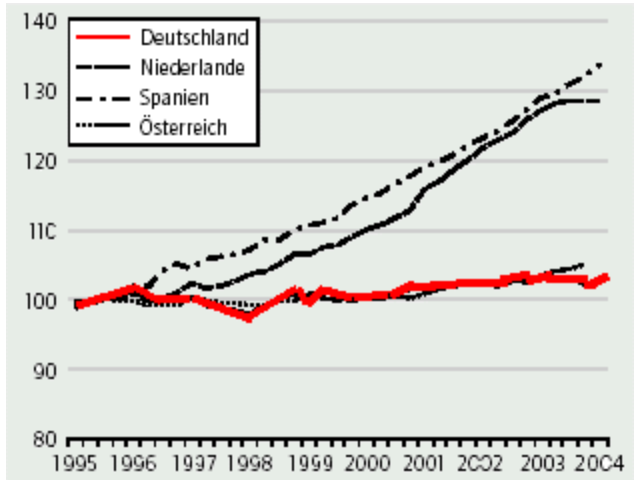
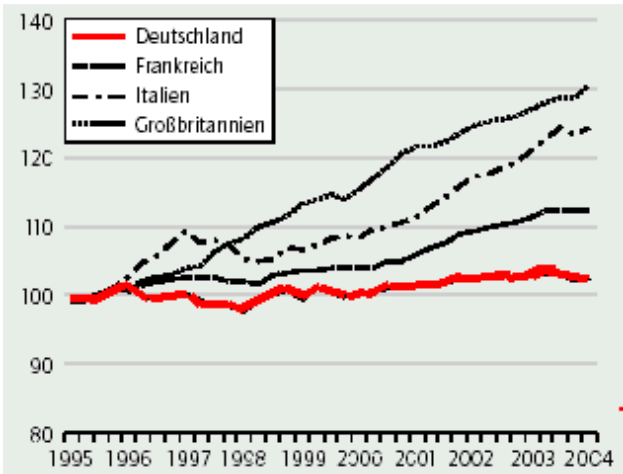
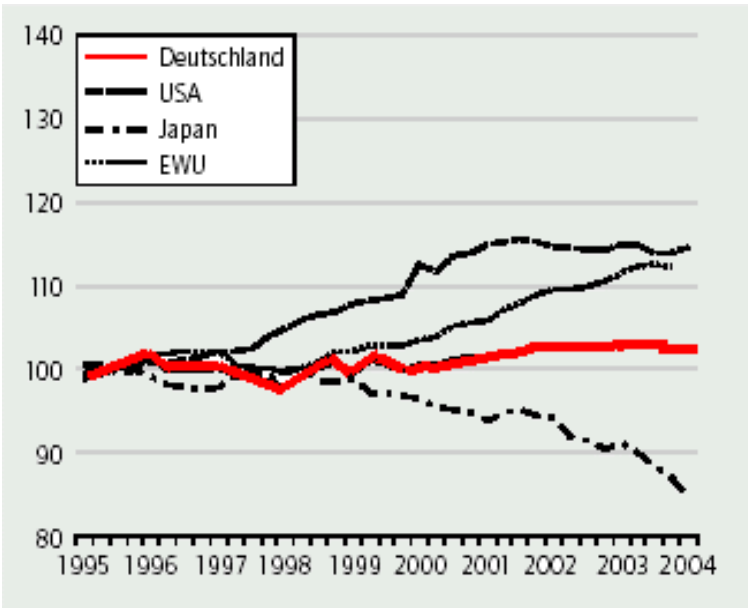
Abweichungen erfolgen teils mit und teils ohne Zustimmung der Tarifparteien

Kleinbetriebsklauseln sind in Deutschland die Ausnahme

2.7 Wettbewerbsfaktor: Preisliche Konkurrenzfähigkeit



Lohnstückkosten im internationalen Vergleich 1995 = 100



Quellen: Europäische Kommission; statistische Bundesamt. Berechnungen des DIW, 2004

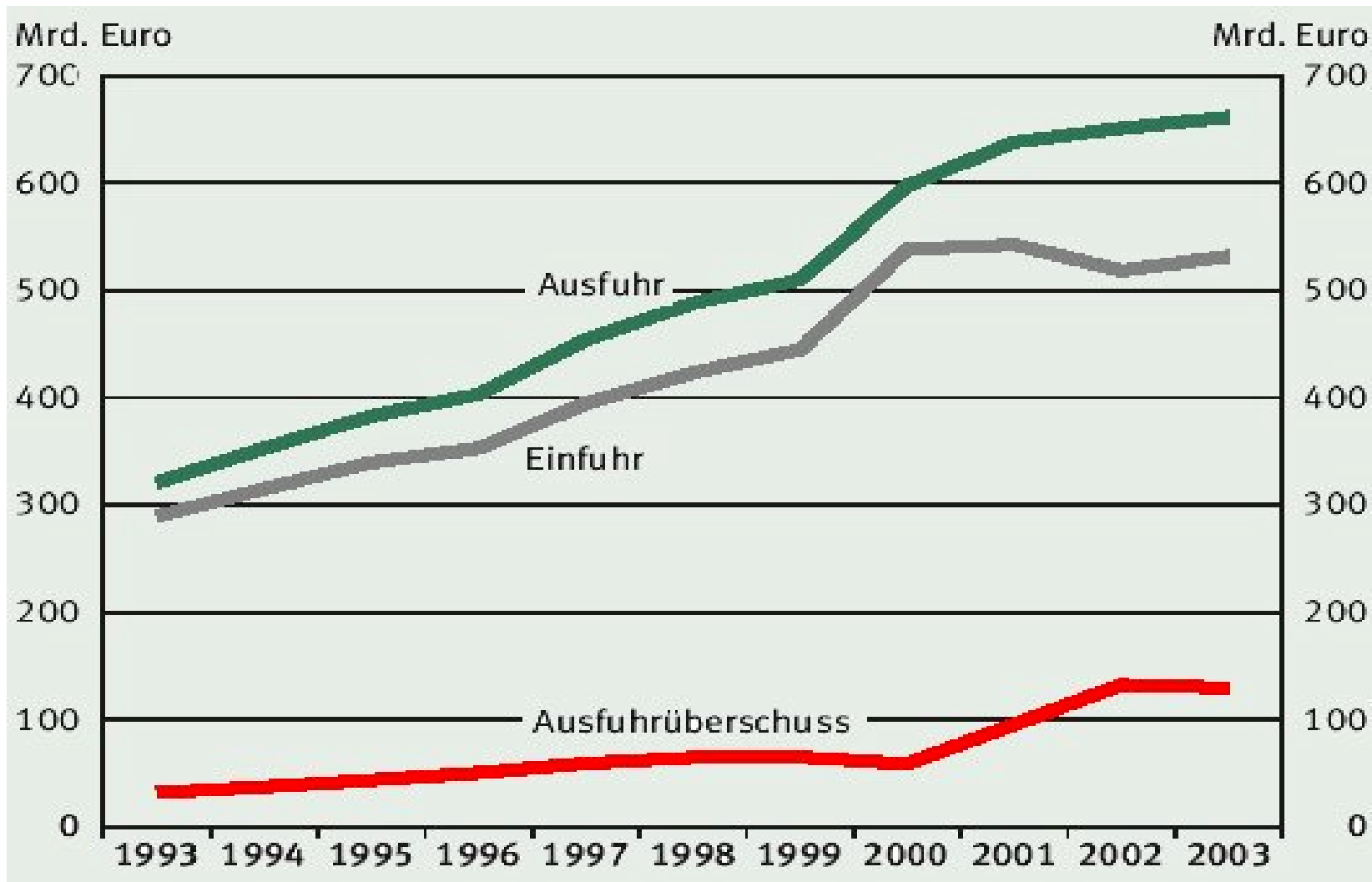
3.1 Die These von der Basarökonomie

- Der Audi, dessen Motor in **Ungarn gefertigt** wird, geht mit seinem vollen Wert in die **deutsche Exportstatistik** ein
- Das "**Made in Germany**" wird mehr und mehr zu einem **Etikettenschwindel**
- In **Deutschland** findet noch die **Endmontage** statt. Die werthaltigen Teile kommen indes mehr und mehr aus Osteuropa
- Deutschland eine Basar-ökonomie, die die Welt mit **Waren** bedient, die **nicht mehr** hier zu Lande **produziert** werden

Quelle: Hans-Werner Sinn "4,5 Millionen Verlierer", *Die Zeit*, 22.12.03, S. 28.

3.2 These von der Basarökonomie

Jährliche Entwicklung des Außenhandels von 1993 bis 2003



3.3 These von der Basarökonomie



Starker Anstieg des Exportüberschusses in Deutschland

(Angaben in Milliarden €)



Quelle: Statistisches Bundesamt

*vorläufig

3.4 Deutschland Gewinner der Globalisierung (DIW / Statistisches Bundesamt)

- **Exportüberschuss** zeigt, dass anders als in einer Basarökonomie Dinge nicht nur im Ausland hergestellt und im Inland verkauft werden
- **Mehr Wertschöpfung** wird **im Inland** geschaffen als von anderswo importiert
- Die Behauptung ist **nicht haltbar**, es würde zunehmend Wertschöpfung, die für Exporte notwendig ist, aus Deutschland in wettbewerbsfähigere Länder verlagert
- **Fazit: Unsinn von Sinn**

4.1 Arbeitszeitverlängerung: Die Sicht der Unternehmer selbst

*„Bei einer 40-Stunden-Woche
müsste ich Stellen streichen“*

Horst-Werner Maier-Hunke
Präsident der NRW-Arbeitgeber

Quelle: Westfälische Rundschau, 8. Juli 2004, S. RW1

4.2 Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich: Aktueller Diskussionsstand



- IAB Studie: Firmenbefragung: per Saldo mehr Entlassungen als Einstellungen
- Sachverständigenrat JG 2004: Plausibilitätsanalyse: kurzfristig negativ – mittelfristig eher positiv
- IAT u. a.: Kurz- und langfristig negativ: Keine Engpässe auf dem Arbeitsmarkt; bei Engpässen An- und Entsparen aus Arbeitszeitkonten
- beschäftigungsintensiver

Arbeitszeitverlängerung um 1 Stunde

- Potentielles Arbeitsvolumen steigt um 2,5%
- Arbeitsproduktivität bleibt stabil
- Lohnstückkosten sinken um 2,5%
- Stückkosten und Preise sinken um 1,25%
- Nachfrage steigt deshalb um 1,25%
- Benötigtes Arbeitsvolumen steigt um 1,25%
- Vorhandenes Arbeitsvolumen liegt 2,5% höher
- Beschäftigtenzahl sinkt um 1,25%

Kann das richtig sein????

Schwachstellen der mechanischen Betrachtung

- Mechanische Betrachtung vernachlässigt dynamische Wirkungszusammenhänge:
 - ➔ **Synergien:** Längere Arbeitszeiten ermöglichen längere Betriebszeiten und senken Kapitalkosten
 - ➔ **Flaschenhälse:** Personalengpässe werden abgebaut, schnellerer Marktzutritt
 - ➔ **Rückkoppelungen:** Längere Arbeitszeiten bremsen Trend zu höherer Kapitalintensität
 - ➔ **Fernwirkungen:** Längere Arbeitszeiten führen zu weniger Schwarzarbeit

Schwachstellen der mechanischen Betrachtung

- **Langfristwirkungen:** Längere Arbeitszeiten verbessern die Attraktivität des Standorts D für Investoren
- **Konsumneigung:** Längere Arbeitszeiten schaffen Kostensenkungspotentiale ohne die Einkommen zu beschneiden – gut für Konsumneigung
- **Der menschliche Faktor:** Unternehmer lieben lange Arbeitszeiten



Fazit:

Dynamik nur auf der Betriebsebene konkret:



Daher mehr Spielraum für die Betriebe

4.6 Gegenargumente



- **Betriebszeitenverlängerung:** Neue Schichtsystem
- **Engpässe:** Qualifizierung und flexible Arbeitszeiten
- **Trend zu höherer Kapitalintensität:** Innovationsschwäche
- **Schwarzarbeit:** Kein Zusammenhang nachweisbar;
andere Gründe für Schwarzarbeit
- **Standortentscheidungen:** Qualifikation, Kosten, Markt etc.
wichtiger
- **Konsumneigung:** wird geschwächt durch weniger
Beschäftigte, negative Rückkoppelungen
- Unternehmer lieben längere AZ: **stimmt !!!!**

- **Keine Verlängerung der Arbeitszeit**
 - **Qualifizierung:** Vermeidung von Engpässen
 - **Flexibilität:** Vermeidung von Engpässen, schnellere Reaktion auf Nachfrage, Ausdehnung der Betriebszeiten
 - **Ideologie:** Besser statt billiger

5.2 Haustarife und Ergänzungstarifverträge

- Eher Einschnitte an anderer Stelle als AZ-Verlängerung akzeptieren:
 - ➔ Arbeitszeitverlängerungen haben unmittelbar negative Effekte auf Beschäftigung (z.B. Karstadt, Opel)
- Konzessionen stunden, befristen und rückholbar machen
- Erfolgsbeteiligung bei besserer wirtschaftlicher Situation
- Bei Arbeitszeitverlängerungen:
 - ➔ bessere Koordination durch Gewerkschaften
 - ➔ Klar abgrenzbare Ausnahmeregelungen:
z.B. AZ-Verlängerung nur für bestimmte Funktionen
 - ➔ Befristung der AZ-Verlängerung

5.3 Haustarife und Ergänzungstarifverträge



- Bei Arbeitszeitverlängerungen:
- Klare Definition der Anlässe: Kriterien einer betrieblichen Krisensituation (z.B. Verluste)
- Gegenleistungen aushandeln
 - ➔ Standortsicherung (steht oft nur auf dem Papier)
 - ➔ Investitionszusagen
 - ➔ Zusätzliche Stunden zum Teil in Fond für Weiterbildung (Stihl, VW 5000X5000)
 - ➔ Ausbildung erhöhen

5.4 Positive Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzungen schaffen und verbreiten



- Beispiele der Arbeitsplatzsicherung durch temporäre Arbeitszeitverkürzungen oder Nicht-Verlängerung der Arbeitszeit berechnen und personalisieren
- Arbeitsplatzverluste bei AZ-Verlängerungen quantifizieren

Fazit

- Arbeitszeitverlängerung führt zu Personalabbau
- Ist Kriegsansage an die nachwachsende Generation
- Herausforderungen: Innovation und Flexibilität, nicht Kostensenkungen
- Arbeitsmarkt wird durch die Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit schon überfordert (Bis 2010 zusätzlich 1,4 Millionen 55 bis 64jährige)