EGB/EGI KONFERENZ

431.

ARBEITSZEIT - LEBENSZEIT

II

Hintergrundmaterial

vorbereitet vom

Europäischen Gewerkschaftsinstitut

Düsseldorf/Neuss, 7. und 8. Dezember 1994

13.05-9249

CENTRE DE DOCUMENTATION
INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
Bd Emile Jacqmain 155
1210 BRUXELLES
Tél. (02) 224.04.70 Fax (02) 224.05.02

13.05.1 /9249

9251

CENTRE DE DOCUMENTATION
INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
Bd Emile Jacqmain 155
1210 BRUXELLES
Tél. (02) 224.04.70 Fax (02) 224.05.02

Inhalt

I. Positionen und Stellungnahmen der Gewerkschaften zur Arbeitszeitpolitik

Österreich

Positionen zur Arbeitszeitpolitik des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)
- Materialien zur Tagung "Standort Österreich" vom 26./27. 2.1994 - Auszug

Belgien

Vorschläge des FGTB zur Arbeitszeitverkürzung
(Quelle: Beschluß des außerordentlichen Kongresses vom 19. bis 20.10.1994) - Auszug

Vorschläge des CSC zur Frage der Arbeitszeiten
(Quelle: Syndicaliste CSC - 25.1.1994)

Finnland

Suomen Ammattilittojen Keskusjärjestö (SAK) - Beschleunigtes Wirtschaftswachstum - Mehr Vertrauen und mehr Arbeit

Frankreich

Positionen der französischen Gewerkschaftsbünde CFDT, CFTC und CGT-FO zur Arbeitszeitverkürzung (Zusammenfassung)

Bundesrepublik Deutschland

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) - Angenommene Anträge des 15. ordentlichen Bundeskongresses (13.-17.06.1994) zum Thema "Arbeitszeitpolitik" - Auszüge

Italien

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)
Aktionsprogramm zur Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeit (Oktober 1993) - Auszug

Manifest für Europa

Niederlande

Vorschläge des FNV zur Frage der Arbeitszeiten
(Quelle: Diskussionspapier der FNV: "Arbeit nach Maß" - September 1994)

Vorschläge der CNV zur Frage der Arbeitszeiten
(Quelle: Papier der CNV über die im Bereich der Arbeitsbedingungen 1995 zu betreibende Politik - September 1994)

II. Praktische Beispiele zur Arbeitszeitpolitik auf Unternehmens- und sektoraler Ebene

Belgien

Tarifvertrag Teilzeit-Vorruhestand
Tarifvertrag Unterbrechung der Berufstätigkeit

Frankreich

Beispiele für Vereinbarungen zur Arbeitszeit

Bundesrepublik Deutschland

Wege zu mehr Lebensqualität und Beschäftigung ? (Bayer AG)

Arbeitszeitmodell der Volkswagen AG
Sichtweise der VW-Unternehmensleitung und des Betriebsrats

Arbeitszeitflexibilisierung im Einzelhandel -
dargestellt am Beispiel Ludwig Beck (München)

Italien

Solidaritätsverträge FIAT und ITALTEL

Spanien

Das Gegenbeispiel von Volkswagen: Seat in Barcelona

III. Literatur und Studien

Die Zeiten ändern sich: Die Arbeitszeit in 14 Industrieländern.
Herausgegeben von Bosch, G.; Dawkins, P. und Michon, F. Veröffentlicht (1994) vom Internationalen Institut für Arbeitsstudien, Genf.

OECD Arbeitsplatzstudie: Beweise und Erklärungen, Teil II: Das Angleichungspotential des Arbeitsmarktes 1994

Die Beschäftigung in Europa, Bericht von 1994
DG V, Europäische Kommission

Arbeitsteilung: Warum ? Wie ? Wie nicht ...
Jacques H. Drèze

Metamorphosen der Arbeit. Auf der Suche nach dem Sinn
André Gorz

IV. Ausgewählte Literatur des EGI-Dokumentationszentrums zur EGB/EGI-Konferenz "Arbeitszeit-Lebenszeit"

I. POSITIONEN UND STELLUNGNAHMEN DER GEWERKSCHAFTEN ZUR ARBEITSZEITPOLITIK

ÖSTERREICH

Positionen zur Arbeitszeitpolitik des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) - Materialien zur Tagung "Standort Österreich" vom 26./27. 2.1994 - Auszug

1. BESCHLUSSLAGE DES ÖGB FUR ARBEITSZEIT

Die Dauer der Arbeitszeit

Ziel :

Arbeitszeitverkürzung durch Generalkollektivvertrag über die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich; bis zu dessen Verwirklichung kleinere Schritte (geringere Verkürzungen; Verkürzung in bestimmten Branchen und Betrieben).

Weitere Beschränkung der Überstundenarbeit, z.B. durch höhere Kosten von Überstunden für den Arbeitgeber (Zuschlag von 75 Prozent).

Begründung:

Bessere Verteilung des vorhandenen Volumens an Arbeit auf das Arbeitskräftepotential wesentlicher Beitrag zur Vollbeschäftigung.

Ausgleichen von vermehrter Belastung und Streß aufgrund von Rationalisierung und Technisierung.

Mehr Freizeit für die Familie - ermöglicht gleichmäßigere Aufteilung der Familienpflichten zwischen Mann und Frau.

Ziele:

Beibehaltung von Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.
Achtstundentag als Regel, Ausnahmen nur so, daß auch längerfristig keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen entstehen können.

Effiziente Kontrolle und Sanktionen von Verstößen.

Vermehrter Ausgleich besonderer Belastungen wie z.B. Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit durch zusätzliche Freizeit (Zeitausgleich, bezahlte Pausen, Zusatzurlaub) statt durch finanzielle Abgeltung.

Schutz von Teilzeitarbeitnehmern vor Mehrarbeit durch Höchstgrenzen und Zuschlag; Verankerung eines Rechtes auf Rückkehr zu Vollzeit.

Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung.

2. DIE DAUER DER ARBEITSZEIT

Wie lange arbeiten die österreichischen Arbeitnehmer?
(Daten vom September 1992)

Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festgelegte

Normalarbeitszeit:

9,0 %	.....	weniger als 35 h/Woche
28,5%	.....	zwischen 36 und 39 h/Woche
56,9 %	.....	40 h
1,1 %	.....	zwischen 41 und 44 h
3,0 %	.....	zwischen 45 und 59 h
1 ,5 %	.....	mehr als 60 h

Tatsächlich geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit (unter Berücksichtigung von Mehrarbeit und ausgefallener Arbeitszeit wie Urlaub, Krankenstand usw):

Unselbständig

Beschäftigte, insgesamt:	35,1 h
Männer:	37,1 h
Frauen:	32,1 h
Arbeiter:	35,8h
Angestellte und Beamte:	34'6 h

Wieviele Teilzeitbeschäftigte gibt es in Österreich (wöchentliche Normalarbeitszeit unter 36 Stunden - ausgenommen die Lehrer)?

Teilzeitbeschäftige

insgesamt:	262.300	=	8,8 % der unselbständig Beschäftigten
davon Frauen:	235.200	=	19,3 % der unselbständig Beschäftigten
Männer.	27.100	=	1,5 % der unselbständig Beschäftigten

(im Jahresdurchschnitt 1991)

Wieviele österreichischen Arbeitnehmer leisten regelmäßig überstunden?
(Daten vom September 1991)

Unselbständig Beschäftigte

insgeamt:	617.000	
davon Männer.	454.000 =	29 % der unselbständig Beschäftigten
Frauen:	163.000 =	16 % der unselbständig Beschäftigten

Die Zahl der regelmäßig überstunden Leistenden hat sich bei den

Männern um 5,5%
Frauen um 4,5 %

seit 1987 erhöht.

Von den regelmäßig überstunden leistenden unselbständig Beschäftigten leisteten

	Männer	Frauen
1 - 5 h pro Woche	47 %	64 %
6 - 10 h pro Woche	34 %	26 %
11 und mehr h pro Woche	19 %	10 %
	100 %	100 %

Die Lage der Arbeitszeit

Wieviele Arbeitnehmer haben Gleitzeitregelungen?
(Daten von September 1991)

375.000 = das sind 15 % der unselbständig Beschäftigten

32% der männlichen Angestellten
21 % der weiblichen Angestellen

ca 6 % der weiblichen Arbeiter
ca 6 % der männlichen Arbeiter

14 % der öffentlichen Bediensteten

In Betrieben mit über 500 Beschäftigten:

24 % der Männer
35 % der Frauen

In Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten:

13 % der Männer
10 % der Frauen

Wieviele Arbeitnehmer sind von Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit betroffen ?
(Daten von September 1991)

284.000 Arbeitnehmer arbeiten am Samstagvormittag,
438.000 Arbeitnehmer an Wochenenden (auch) Samstagnachmittag und Sonntag,
210.000 Arbeitnehmer leisten Nachtdienste und
384.000 Arbeitnehmer Schichtdienst.

Weitere tabellarische Darstellungen von - insbesondere internationalen Arbeitszeitdaten finden sich im Anhang.

3. UBERLEGUNGEN ZU KÜNFTIGEN ENTWICKLUNGEN DER ARBEITSZEIT

A) Entwicklungen in Westeuropa

Seit Anfang der 70er Jahre ist die Arbeitslosigkeit in Westeuropa ständig gestiegen. In 20 Jahren hat sich die wirtschaftliche Leistung um 80 Prozent erhöht, während die Gesamtbeschäftigung nur um 9 Prozent zunahm. 17 Mio.
Menschen sind heute in Westeuropa von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosigkeit ist damit wirtschafts- und sozialpolitische Herausforderung Nr. 1.

Die Dauer der Arbeitszeit

Trends:

Die Verkürzungsdiskussion wird durch die erschreckend hohe Arbeitslosigkeit neu belebt: teils unternehmensbezogen (bekanntestes Beispiel: Volkswagen), teils auf nationaler Ebene (Frankreich, Spanien).

Streben nach einheitlichen Obergrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen von EU und EWR - Richtlinie über Arbeitszeitgestaltung mit Höchstgrenze von 48 Stunden einschließlich Überstunden im Wochendurchschnitt.

Stetes Ansteigen des Anteiles teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. von 11 Prozent 1973 auf 15,5 Prozent 1993 im europäischen Durchschnitt; in einzelnen Ländern bereits weit darüberliegende Quoten, zB Niederlande 34,3 Prozent (Quelle: ÖPK Nr. 2940).

Die Lage der Arbeitszeit

Trends:

Kapitalintensive Produktion mit teueren High-Tech-Maschinen ist oft nur dann rentabel, wenn die Maschinen während ihrer kurzen technologischen Lebensdauer intensiv genutzt werden - zunehmende Entkopplung der dadurch ausgedehnten Betriebszeiten und der persönlichen Arbeitszeit, verstärkte Einbeziehung der Nächte und Wochenenden. Vergleichbare Phänomene im Dienstleistungsbereich - aus Wettbewerbsmotiven zu immer längeren Zeiten für den Kunden präsent sein.

Neue, flexibel auf Kundenwünsche reagierende und die Lagerhaltungskosten minimierende Produktionsformen (just in time-Produktion, lnselfertigung mit teilautonomen Arbeitsgruppen usw) bedingen teilweise flexibleren Einsatz der Arbeitszeit.

Pluralisierung der Gesellschaft führt zu teilweiser lndividualisierung der Arbeitszeitwünsche bei den Arbeitnehmern - Präferenz für Gleitzeit und andere, vom Arbeitnehmer zumindest mitbestimmte flexible Arbeitszeitmodelle steigt.

B) Diskussionsstand in Österreich

Die Koalitionsübereinkommen aus 1987 und 1990 enthalten als Zielsetzung, daß die Möglichkeiten autonomer Rechtsgestaltung (durch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung) in Richtung größerer Flexibilität ausgebaut und größere Spielräume für die Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung geschaffen werden sollen. Auf Sozialpartnerebene standen einander die Forderung des ÖGB nach dem Generalkollektivvertrag über die 35-Stunden-Woche und die Forderung der Bundeswirtschaftskammer nach weitgehender Flexibilisierung und Aufweichung der Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes gegenüber. Die Arbeitnehmer stellten bei den ab 1987 laufenden Verhandlungen auf Expertenebene klar, daß für sie eine weitgehende Flexibilisierung

der Arbeitszeit nur bei einer essentiellen gleichzeitigen Verkürzung und einer gesetzlichen Absicherung intensiver Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen bei Einführung flexibler Arbeitszeiten in Frage komme.

Die Arbeitgeberseite war insbesondere in der Frage der Verkürzung zu keinem Einlenken bereit, und im Sommer 1992 wurden die Expertenverhandlungen abgebrochen.

Seit Herbst 1993 laufen wieder Sozialpartnerverhandlungen auf Expertenebene, diesmal aber mit einer bescheideneren Zielsetzung: Abseits von der Pattstellung "Verkürzung - radikale Flexibilisierung" gelten die Verhandlungen nun der Bereinigung von einigen praktischen Einzelproblemen des Arbeitszeitrechts, insbesondere der Legalisierung von Arbeitszeitformen, die von Beschäftigten und Betriebsräten ohnedies akzeptiert oder gewünscht werden (zB Gleitzeit, Ermöglichung von 12-Stunden-Schichten, wenn dadurch Wochenendschichten seltener werden, Erleichterung von Dekadenarbeit auf abgelegenen Baustellen, usw).

Abgesehen von diesen Detailverhandlungen lassen sich in der globaleren arbeitszeitpolitischen Diskussion weiterhin die folgenden Grundpositionen orten:

Die Dauer der Arbeitszeit

Arbeitgeberposition	*Arbeitnehmerposition*
* Arbeitszeitverkürzung ist "eine gefährliche Schrumpfstrategie"	* Generalkollektivvertrag über die 35-Stunden-Woche zur Sicherung der Beschäftigung
* Höhere Überstundenkontingente auch ohne vorherige Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat	* Weitere Eindämmung von Überstunden (z.B. durch Verteuerung), um Umverteilung von Arbeit zu ermöglichen
* Einschränkung der vorgeschriebenen Ruhezeiten und Ausdehnung der zulässigen Arbeitszeiten auf Dienstreisen	* Bessere Regelung von Randformen der Verfügung des Arbeitgebers über Zeit des Arbeitnehmers: Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, Dienstreisen

Die Lage der Arbeitszeit

Arbeitgeberseite	*Arbeitnehmerseite*
* Flexibilisierung im Sinne längerer Durchrechnungszeiträume (z.B. Jahrsarbeitszeitmodelle), sodaß die Arbeitszeit angepaßt an Auftragslage und Saison schwankt	* Flexibilisierung nur in überschaubarem Rahmen und nur bei entsprechender Autonomie der Arbeitnehmer (selbst gewählte Arbeitszeiten oder zumindest Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung durch Arbeitnehmer oder Betriebsrat)
* Aufweichung vor allem täglicher Höchstgrenzen (tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden, ohne Überstundenzuschlag)	* Aufrechterhaltung von gesundheitlichen, familiär und sozial sinnvollen täglichen und wöchentlichen Höchstgrenzen. Keine Einkommensverluste durch Wegfall von Überstundenzuschlägen
* Wegfall gesetzlicher Hindernisse für Wochenendarbeit und (Frauen)Nachtarbeit	* Wochenend- und Nachtarbeit nur bei Notwendigkeit und an Gesundheit und Familienleben orientierte Kompensation: Zeitbonus, Verpflegung, arbeitsmedizinische Betrauung usw
* Längere Öffnungszeiten im Einzelhandel	* Keine Verlängerung der Öffnungszeiten im Einzelhandel

Neben den beschriebenen allgemeinen Grundlinien kann ein weiteres - nicht weniger wichtiges - Thema der aktuellen Arbeitszeitdiskussion hier nur erwähnt werden: Die Arbeitszeit besonderer Berufsgruppen (Lenker, Krankenpersonal).

Zur Entwicklung weiterer Perspektiven der Arbeitszeitdiskussion

Gesetzliche Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit sind traditionell soziale Schutzregelungen, mit denen die Beschäftigten vor gesundheitlicher Überbeanspruchung bewahrt werden sollen. Sie tragen insofern in erster Linie präventiv-gesundheitspolitischen Erfordernissen Rechnung. Darüber hinaus sind weiterreichende soziale Zielsetzungen des Arbeitszeitrechts von Bedeutung: darunter insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie ausreichende arbeitsfreie Zeiten für Erholung, Freizeitgestaltung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Flexibilisierung ohne Grenzen?

Eine Zweckbestimmung des Arbeitszeitrechts, welche "die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten verbessert", ist mit dem Hauptziel Gesundheitsschutz im wesentlichen unvereinbar. Es handelt sich .hierbei nahezu ausschließlich um Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im betrieblichen Interesse. Die individuellen Arbeitszeitpräferenzen und Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten finden hingegen in den Unternehmervorstellungen keine ausreichende Berücksichtigung.

Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot ausgehöhlt

Für weite Teile der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes existiert ein Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit aufgrund zahlreicher gesetzlicher Ausnahmeregelungen de facto heute schon nicht. Aufgrund technologischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Bedürfnisse unabweisbare Aufweichungen des Sonn- und Feiertagsarbeitsverbots ließen sich in der Vergangenheit in wohl nahezu allen Fällen gegenüber den Aufsichtsbehörden durchsetzen.Bedarf für eine von verschiedenen Seiten angestrebte gesetzliche Ausweitung der Möglichkeiten zur Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen dürfte daher mit dem pauschalen Verweis auf technologische Entwicklungen nicht wirklich bestehen.

BELGIEN

Vorschläge des FGTB zur Arbeitsdauer

(Quelle: Beschluß des außerordentlichen Kongresses vom 19. bis 20.10.1994)

AUTONOM HANDELN:

Das Phänomen der Arbeitslosigkeit hat ein derartiges Ausmaß angenommen, daß das Wirtschaftswachstum - selbst wenn es notwendig ist - und die Bemühungen der Behörden - welche Bedeutung sie auch haben mögen - nicht mehr ausreichen, um es ausreichend abzubauen.

In dem von dem FGTB vertretenen Gesellschaftsmodell muß die Entwicklung von Arbeitsplätzen mit einer Verbesserung der Lebensqualität einhergehen.

Die Reduzierung der Arbeitszeit über diverse gemeinschaftliche Formeln - wie die Reduzierung der Arbeitswoche mit dem Ziel einer 4-Tage-Woche und angestrebten 32 Wochenstunden oder die Reduzierung der beruflichen Laufbahn - kann:

- Perspektiven hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen, ausgehend von sehr unterschiedlichen Situationen an Ort und Stelle, eröffnen;
- gleichzeitig durch die Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen und die Ausdehnung der freien Zeit für alle Arbeiter attraktiv sein.

GEMEINSCHAFTLICHE REDUZIERUNG DER ARBEITSDAUER UND FLEXIBILITÄT DER ARBEITSZEIT

Aus diesem Grunde hat sich der FGTB für Arbeitsformeln entschieden, die:

- in den Tarifverträgen ausgehandelt und festgelegt werden;
- die Stellung der Frau am Arbeitsplatz stärken;
- die nicht nur mehr Arbeitsplätze schaffen, sondern auch Vorteile für die betroffenen Arbeiter bieten, wie die gemeinschaftliche Reduzierung der Arbeitsdauer, die Begrenzung der Kurzarbeit und/oder Überstunden, der Übergang zur 4-Tage-Woche und neue Möglichkeiten beim Vorruhestand;
- eine Politik einschließen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft ist:
  - die gemeinschaftliche Reduzierung der Arbeitszeit muß demnach folgendes garantieren:
    - die kompensatorische Einstellung oder die Aufrechterhaltung bedrohter Arbeitsplätze und folglich der Nettoanstieg der Arbeitsplätze;
    - die Beibehaltung des Lohns.
- Flexible Arbeitszeiten können in Unternehmen nur durch Tarifverträge eingeführt werden, die von allen in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen wurden.

Gleichzeitig muß die Flexibilität in den Tarifverträgen an folgende Bedingungen geknüpft werden:

® Kompensierung der Flexibilität, vor allem durch die Verringerung der Arbeitsdauer;

® Begrenzung widerruflicher Verträge: zeitlich befristete Verträge, strikte Einhaltung des Gesetzes vom 24. Juli 1987 hinsichtlich Zeitarbeit; Einschränkung der Möglichkeiten des Zugriffs auf Subunternehmer;

® Garantie in bezug auf die Anhebung der Zahl der Arbeitsplätze;

® Berücksichtigung der Bestrebungen der Arbeiter vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Familien- und Sozialleben und nicht nur der vom Unternehmen oftmals allein in bezug auf die Produktionsleistung geäußerten Einschränkungen;

FINANZIERUNG

Diese Formeln müssen primär zu einem Teil aus den Ergebnissen des Wachstums und der Produktionsgewinne finanziert werden.

Eine zusätzliche Finanzierung ist jedoch möglich:

- durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, soweit dies nur für die zusätzliche Netto-Vollzeitanstellung von Arbeitslosen im Rahmen eines Tarifvertrages gilt und sofern die Finanzierung der Sozialversicherung sichergestellt wird;

- durch eine bessere Ausnutzung der Produktionsmaschinen / Verlängerung der Produktionszeit, allerdings nur im Rahmen eines Tarifvertrages.

FREIWILLIGE REDUZIERUNG DER ARBEITSZEIT

Der FGTB spricht sich deutlich für Formeln zur gemeinschaftlichen Reduzierung der Arbeitszeit aus.

Unter der Bedingung, daß ein gemeinschaftlicher Rahmen vorgesehen ist, müssen die Arbeiter gleichwohl das Recht haben, weniger zu arbeiten und ihre berufliche Laufbahn individuell planen zu können (auf die Arbeiter zugeschnittene Flexibilität).

Für die Zukunft könnte dies bedeuten, daß ein mehrere Berufsgruppen umfassender Tarifvertrag, der gegebenenfalls durch Abkommen des Sektors oder des Unternehmens vervollständigt wurde, das Recht auf einen Kredit der beruflichen Laufbahn eröffnet, der:

- in bezug auf die Dauer der beruflichen Laufbahn proportional ist,
- die Garantie zur Rückkehr beinhaltet,
- einen Sonderstatus für Personen enthält, die ihre berufliche Laufbahn unterbrochen haben (Aufrechterhaltung der vollen Rechte bei der Sozialversicherung),
- eine genaue Kontrolle der Verpflichtung zum Ersatz und die Erarbeitung eines für den Nachfolger angemessenen Status' vorsieht.

Parallel dazu fordert der FGTB gleiche Möglichkeiten für alle beim Zugang zum Arbeitsmarkt durch:

- gleiche Bildungschancen für alle Arbeiter;
- eine rechtliche Bestimmung in bezug auf die Teilzeitarbeit zur Begrenzung der Widerruflichkeit, Überwachung der Flexibilität und Zubilligung proportioneller Rechte in der Sozialversicherung.

Dies erfordert

- auf gesetzlicher Ebene:
  - die Festlegung der Teilzeitarbeit als minimale Arbeitsdauer für Teilzeitarbeiter;
  - die Festlegung eines Sozialstatus' bei der Sozialversicherung, durch den zumindest proportionelle Rechte in den verschiedenen Bereichen der Sozialversicherungsabgabe gewährt werden;
  - die Möglichkeit des Bildungsurlaubs sowohl für die Allgemein- als auch Berufsbildung und der sozialen Förderung;

BELGIEN

Vorschläge des CSC zur Frage der Arbeitszeiten

(Quelle: Syndicaliste CSC - 25.1.1994)

VERTEILUNG DER ARBEIT

Weniger arbeiten, Beschäftigung erhöhen

Die Zahl der zusätzlichen Arbeitsplätze, die im gewerblichen und industriellen Sektor geschaffen wurden und ein Ergebnis des Wachstums sind, wird trotz alledem nicht ausreichend sein. Selbst bei einem 3,5%igen Wachstum und einer 2%igen Produktivitätssteigerung (wie gegen Ende der 80er Jahre), würde es noch 15 bis 20 Jahre dauern, bis die Arbeitslosigkeit auf 4 bis 5% zurückgeführt werden könnte.
Der Anteil an Arbeit im Wachstum muß auch durch eine bessere Verteilung der Gesamtmenge der verfügbaren Arbeit erhöht werden.

Diese Verteilung kann auf drei verschiedene Arten erfolgen:

- durch die Legalisierung der Arbeit auf dem schwarzen und grauen Markt;
- durch eine Verringerung der individuellen Arbeitszeit (Arbeitszeitmodelle, die es Einzelnen erlauben, die Arbeitszeit zu verringern oder zeitweilig auszusetzen);
- durch eine in großem Umfang durchgeführte Umverteilung der Arbeit.

DIE VERRINGERUNG DER INDIVIDUELLEN ARBEITSZEIT

Keine Arbeit außerhalb der regulären Zeiten

Zunächst gestattet es eine Reihe von speziellen Maßnahmen, die bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit zu ermöglichen:

- allgemeine Einführung der 38-Stunden-Woche in den Bereichen, in denen gegenwärtig längere Arbeitszeiten gelten;

- Einschränkung der Überstunden, sei es dadurch, daß sie für den Arbeitgeber erheblich verteuert werden (z.B. durch eine Verdoppelung des Überstundenzuschlags), sei es dadurch, daß diese Überstunden für andere in normale Arbeit umgewandelt werden (z.B. keine Überstundenzuschläge mehr, dafür aber verbindliche Kompensation der Überstunden durch Umwandlung in doppelten Freizeitausgleich);

- Überprüfung der Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte, die Vertrauensposten bekleiden und für das Management; Anpassung der Liste der Vertrauensposten (die zur Zeit viel zu umfangreich ist) und Anwendung der gültigen Gesetzgebung zur Regelarbeitszeit (wobei gegebenenfalls die Modalitäten entsprechend angepaßt werden, z.B. durch eine Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit auf 3 Monate, 6 Monate oder 1 Jahr).

Arbeit nach Maß

Ferner muß eine Reihe von erprobten Maßnahmen zur Verringerung der individuellen Arbeitszeit weiterentwickelt werden:

- seit diesem Jahr (1994) gibt es das (eingeschränkte) Recht auf Unterbrechung der Berufstätigkeit;
- der gesetzliche Rahmen für Vorruhestandsregelungen bei Teilzeitarbeit ist fertiggestellt;
- Teilzeitarbeit kann durch folgende Maßnahmen gefördert werden:
  - durch eine fundierte Sozialgesetzgebung hinsichtlich der Ansprüche auf Ruhestandsbezüge, im Bereich der Krankenversicherung, Krankengeld und Arbeitslosenunterstützung;
  - durch steuerliche Anreize für die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit um 1/4 oder auf die Hälfte verringern: dies kann individuell geschehen (durch freiwillige Arbeitszeitverkürzung) oder kollektiv (z.B. Übergang von 3 auf 4 Schichten oder Umstellung auf die 32-Stunden-Woche bei den Tätigkeiten, die dies erfordern), allerdings muß immer für den erforderlichen Ausgleich durch Neueinstellungen gesorgt werden.

MEHR ARBEIT

Alle diese Maßnahmen und Wege werden dennoch nicht ausreichen, um die Arbeitslosigkeit spürbar zu senken. Es muß noch mehr geschehen, dazu gehört besonders eine großangelegte Umverteilung der Arbeit.

Minus sechs = plus vier

Unsere Formel lautet wie folgt: deutliche Senkung der Arbeitgeberbeiträge unter der Vorraussetzung, daß diese Verringerung mit der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen einhergeht (durch Teilung der Arbeit, die Verringerung der Arbeitszeit oder andere Maßnahmen).

Konkret handelt es sich um eine Operation mit vier Einzelmaßnahmen.

1. Die Arbeitgeberbeiträge zum Kindergeld werden gestrichen (im privaten und öffentlichen Sektor);

* privater Sektor: Streichung des Arbeitgeberbeitrags von 7%. Von diesen 7% werden derzeit 6% für die Finanzierung des Kindergelds verwendet, das restliche Prozent wird in die anderen Bereiche der sozialen Sicherheit übertragen. Unser Vorschlag sieht vor, dieses eine Prozent auch weiterhin für die Sozialleistungen bereitzustellen (z.B. für den Bereich der Ruhestandsbezüge). Die übrigen 6% stehen für Arbeitsplätze zur Verfügung;
* Gemeinden und Provinzen: Streichung der an die zuständigen Sozialversicherungsbehörden "ONSS-APL" der Provinzen und Gemeinden abzuführenden Beiträge zum Kindergeld;
* andere Institutionen: Streichung der direkten Auszahlung des Kindergelds.

2. Die somit entfallenen Beiträge müssen ausschließlich für Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden:

* im Endergebnis muß die Rechnung folgendermaßen aufgehen: Erhöhung der Beschäftigtenzahl um 4% (oder 4% zusätzliche Arbeitsstunden)(als Vollzeitäquivalent).

  Warum 4%? Weil eine Verringerung von 6% der Arbeitgeberanteile am Bruttolohn (2000 Milliarden) einer Verringerung der Lohnkosten von 4% entspricht (Bruttolohn +

Arbeitgeberanteile + andere Sozialabgaben = 3000 Milliarden). Und weil diese Operation nicht darauf abzielt, die Gesamtkosten der Arbeit zu verringern, sondern die Gesamtkosten der Arbeit neu zu verteilen.

* Zur Umsetzung: sie erfolgt durch Tarifverträge (CCT) in den jeweiligen Sektoren oder Unternehmen;

  - Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit Neueinstellungen;

  - Neueinstellungen (ohne Verringerung der Arbeitszeit);

  - Verringerung der Kurzarbeit (Aufstockung der Stundenzahl);

  - Abbau von Überstunden durch Neueinstellungen;

* Zur Kontrolle: sie wird über die Meldung an die zuständigen Sozialversicherungsbehörden ONSS ermöglicht (sie enthält Angaben zur Anzahl der Arbeiter sowie zu den Arbeitszeiten und geleisteten -stunden);

* Zur Methode:

  - der Arbeitgeber entrichtet pro Quartal 6% weniger Beiträge, wenn er bei seiner Meldung an die Behörde ONSS nachweist, daß es einen Tarifvertrag gibt und er tatsächlich 4% zusätzliche Arbeiter beschäftigt;

  - der Arbeitgeber entrichtet weiterhin die Beiträge in Höhe von 6%, wenn er nicht (oder nicht mehr) 4% zusätzliche Arbeiter beschäftigt, oder wenn nicht mehr Arbeitsstunden abgeleistet werden;

* Zu den Auswirkungen:

  - entweder erhöht der Arbeitgeber die Zahl der Arbeitsplätze: in diesem Fall ergeben sich Spareffekte durch die Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze; ein Beispiel: die durch 100000 zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze bewirkten Entlastungen werden auf 65 Milliarden geschätzt (20 Milliarden Einsparung bei der Arbeitslosenunterstützung, 25 Milliarden Mehreinnahmen im Rahmen der Sozialversicherung, 20 Milliarden zusätzliche Steuereinnahmen). Maximale Auswirkung dieser Maßnahme (vorrausgesetzt, daß alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitsplätze um 4% erhöhen): 125000 zusätzliche Arbeitsplätze (auf Vollzeitbasis);

  - oder der Arbeitgeber schafft keine neuen Arbeitsplätze: in diesem Fall zahlt er auch weiterhin 6% Arbeitgeberbeiträge.

  In beiden Fällen kommt das Ergebnis der Operation der Sozialversicherung bei der Bewältigung des hohen Defizits von 1994 und der kommenden Jahre (siehe Sozialversicherung) zugute.
  Im ersten Fall kommt das Ergebnis ebenfalls teilweise der öffentlichen Hand (Steuer) zugute.

3. In Zukunft wird das Kindergeld aus den direkten Steuern finanziert.

   Zur Zeit belaufen sich die Beiträge für Kindergeld auf 155 Milliarden (112 für Arbeitnehmer, 30 für Beamte, 13 für freie Berufe).

Diese 155 Milliarden sollen wie folgt aufgebracht werden:

- entweder durch die Vorschläge aus unserem Steuerprogramm (siehe weiter unten);
- Zusamenrechnung der Kapitalerträge mit anderen Einkünften; anderenfalls Erhöhung der Quellensteuer;
- Einführung einer Vermögenssteuer;
- Fortführung der Reform der Körperschaftssteuer (Koordinationszentren, ermäßigter Steuersatz, Regelungen für interkommunale Unternehmen, alternative Mindeststeuer);
- Erhöhung der Steuer auf Erträge aus Grundbesitz (Neufestsetzung der Bemessungsgrundlage für die auf den zweiten Grundbesitz oder den vermieteten Grundbesitz zu leistenden Steuern);
- Steuerzuschlag auf Höchsteinkommen (Korrektur, da die Steuersätze auf Einkünfte ab 2,4 Millionen nicht mehr progressiv indexiert werden);

* oder durch die Integration dieser Vorschläge in einen allgemeinen Solidaritätsbeitrag auf alle Einkommen, d.h. nicht nur auf alle steuerpflichtigen Einkommen, sondern auf alle realen Einkommen (wie es übrigens in Frankreich mit der allgemeinen Sozialabgabe "CSG" praktiziert wird);

* oder aber, in letzter Instanz, durch Zusatzabgaben zugunsten der Sozialversicherung (s. Krisenabgabe).

4. die begleitende Reformmaßnahme stellt ein einheitliches allgemeines System des Kindergeldes dar.

Die Finanzierung des Kindergeldes aus direkten Steuern erleichtert die Einführung eines einheitlichen allgemeinen Systems der Zahlung von Kindergeld für die gesamte Bevölkerung (weitere Einzelheiten siehe: Sozialversicherung)

Schlußfolgerung: Diese Operation 6% - 4% stützt sich auf vier Grundpfeiler:

- nicht Verringerung, sondern Umverteilung der Gesamtkosten der Arbeit und Verringerung der durchschnittlichen Arbeitskosten (pro Arbeiter);
- gesicherte Zweckbindung der Mittel zugunsten von Arbeitsplätzen: es besteht eine direkte und überprüfbare Verbindung zwischen der Verringerung der Arbeitgeberanteile und der Erhöhung der Anzahl von Arbeitsplätzen;
- Beitrag zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Sozialversicherung;
- Beteiligung aller Einkommen (je nach Steuerkraft).

Wenn diese Operation erfolgreich ist, könnte man als zweiten Schritt im Gesundheitswesen gleichermaßen verfahren: Streichung der Beiträge (3,55% Arbeitnehmer- und 3,8% Arbeitgeberanteil), Zweckbindung für mehr Arbeitsplätze, Einführung eines einheitlichen Systems der Krankenversicherung und dessen Finanzierung auf der Basis von direkten Steuern.

FINNLAND

SAK:Beschleunigtes Wirtschaftswachstum - Mehr Vertrauen und mehr Arbeit

(Auszug)

"Im Frühjahr 1994 hat der Exekutivausschuß des finnischen Gewerkschaftsbundes SAK seinen Mitgliedsgewerkschaften empfohlen, Verhandlungen über Regelungen zur Beschäftigungsförderung auf sektorieller und betrieblicher Ebene aufzunehmen:

- Einführung von zwei Sechs-Stunden-Schichten anstelle einer Acht-Stunden-Schicht, so daß die Betriebszeit in entsprechendem Maße ausgeweitet werden kann

- Verzicht auf Mehrarbeit zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

- Arbeitszeitverkürzung für einzelne Arbeitnehmer auf ihren eigenen Wunsch hin.

Es müssen Teilzeitarbeitsplätze für diejenigen Arbeitnehmer geschaffen werden, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle wechseln möchten. Darüber hinaus muß den betroffenen Arbeitnehmer eine Garantie dafür geboten werden, daß sie jederzeit wieder zu einer Vollzeitbeschäftigung zurückkehren können. Teilzeitarbeitsplätze werden insbesondere für diejenigen Arbeitnehmer benötigt, die in den Teilzeit-Ruhestand treten möchten oder die infolge teilweiser Arbeitsunfähigkeit nur noch einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können. Das Mindestalter für den Teilzeit-Ruhestand sollte auf 55 Jahre gesenkt werden. Darüber hinaus muß entschieden werden, ob die zusätzlichen Sozialabgaben der Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum gesenkt werden sollten. Diejenigen Arbeitnehmer, die freiwillig eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, haben Anspruch auf eine Unterstützungsleistung."

FRANKREICH

Positionen der französischen Gewerkschaftsbünde CFDT, CFTC und CGT-FO zur Arbeitszeitverkürzung

I. Das Fünfjahresgesetz

Das von der französischen Nationalversammlung im November 1993 verabschiedete Gesetz über die Beschäftigung enthält eine ganze Reihe von Vorschriften zur Arbeitszeitgestaltung in folgenden Bereichen:

1) Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis
2) Überstundenausgleich
3) Sonntagsruhe
4) Durchführungsbestimmungen zur 39-Stunden-Woche
5) Teilzeitbeschäftigung

Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis

Mit dem Fünfjahresgesetz wurden verschiedene Möglichkeiten für die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis geschaffen. Demnach kann in erweiterten Branchenvereinbarungen oder in Betriebsvereinbarungen ein auf das ganze Jahr oder einen Teil des Jahres berechnetes Wochenmittel festgelegt werden. Die wichtigste Neuerung hierbei ist die Tatsache, daß keine spezielle Branchenvereinbarung mehr erforderlich ist. Nur wenn die tatsächliche Arbeitszeit das in der Vereinbarung vorgesehene Wochenmittel überschreitet, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Überstundenvergütung bzw. Freizeitausgleich. Die gesetzliche Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden. Die Wochenarbeitszeit ist auf 48 Stunden bzw. 46 Stunden im auf 12 Wochen berechneten Wochenmittel begrenzt.

Vor Verabschiedung des Fünfjahresgesetzes waren die Arbeitgeber für den Fall, daß die Arbeitszeit unregelmäßig über größere Zeiträume verteilt wurde, verpflichtet, über eine Gegenleistung für den Wegfall von Überstundenvergütungen zu verhandeln. Diese Gegenleistung konnte aus der Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, aus einer anderen finanziellen Gegenleistung oder aus Bildungsurlaub bestehen. Das Fünfjahresgesetz sieht die Schaffung von Arbeitsplätzen als eine weitere Form der Gegenleistung vor. Darüber hinaus wird den Arbeitgebern versuchsweise eine Teilbefreiung von den Sozialabgaben gewährt, wenn sie in einer entsprechenden Unternehmens- bzw. Betriebsvereinbarung ein System der Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis schaffen, durch das sich die vorherige Arbeitszeit um mindestens 15% verkürzt - wiederum ohne Lohnausgleich - und wenn es ihnen gelingt, innerhalb von 6 Monaten die durchschnittlich auf das Jahr berechnete Zahl der Beschäftigten des Betriebes bzw. Unternehmens um 10% zu erhöhen.

Überstundenausgleich

In Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten sind jetzt 50% (statt zuvor 20%) der über 42 Wochenstunden hinaus geleisteten Überstunden - mit Ausnahme von Überstunden zur Erledigung dringender Arbeiten - mit Freizeit auszugleichen. Darüber hinaus kann vereinbart werden, daß künftig anstelle aller oder eines Teils der zuvor geleisteten Überstundenvergütungen bzw. -

zuschläge entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. Bisher war nur eine vollständige Ersetzung möglich. Jetzt ist es sogar möglich, jede Überstunde mit Freizeit im 1:1-Verhältnis auszugleichen und die entsprechende Zusatzvergütung auszuzahlen. Eine solche Regelung erfordert eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, jedoch gibt es wie auch im Falle der Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis kein Vetorecht mehr für die mehrheitlich im Unternehmen vertretene Gewerkschaft.

Sonntagsruhe

Mit dem Gesetz werden zusätzliche Möglichkeiten für die Präfekten geschaffen, Ausnahmegenehmigungen vom Gebot der Sonntagsruhe zu gewähren. Diese können von Einzelhandelsgeschäften beantragt werden, die darauf abzielen, den Aufenthalt (in einem Fremdenverkehrs- oder Kurort) angenehmer zu gestalten bzw. Erholungs- bzw. Freizeittätigkeiten mit sportlicher, unterhaltender oder kultureller Ausrichtung zu fördern.

Durchführungsbestimmungen zur 39-Stunden-Woche

Mit dem Gesetz erfolgt eine inhaltliche Ausweitung künftiger Verordnungen, in denen Ruhezeiten festgelegt werden sollen, um die französischen Rechtsbestimmungen in Einklang mit der europäischen Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung zu bringen, die eine durchgehende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden vorsieht. Die Gewerkschaftsorganisationen werden zu diesem Projekt gehört werden.

Der Arbeitsminister sandte am 26. April an alle 136 Wirtschaftsbereiche ein Schreiben, in dem er sie aufforderte, Verhandlungen über flexible Arbeitszeiten aufzunehmen, mit denen die Gesetzesverordnung über die 39-Stunden-Woche umgesetzt werden soll. Angesichts der widerstrebenden Haltung der Sozialpartner hat die Regierung zunächst darauf verzichtet, die allgemeine Verordnung zu veröffentlichen, die sich seit mehreren Monaten in der Vorbereitung befindet und mit der alle seit 1936 bzw. 1938 geltenden Berufsverordnungen abgeschafft würden (Gesetz über die 40-Stunden-Woche aus dem Jahr 1936).

Wenn jedoch die Sozialpartner bis Juni 1995 keine entsprechende Vereinbarung erzielen, wird das Ministerium die Frage unmittelbar auf dem Verordnungswege regeln.

Teilzeitarbeit

Für bestimmte Fälle sieht das Fünfjahresgesetz eine Senkung der Sozialabgaben der Arbeitgeber für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse vor. Daraus ergibt sich die Gefahr, daß Einstellungen künftig nur noch auf Teilzeitbasis erfolgen. Die Arbeitszeit ist dieser Regelung entsprechend auf 16 bis 32 Stunden festgesetzt. Im übrigen kann auch Teilzeitarbeit auf Jahresbasis berechnet werden. Künftig können die Arbeitgeber Verträge mit einer auf das Jahr berechneten Mindeststundenzahl anbieten, und die betroffenen Arbeitnehmer sind den Arbeitgebern ausgeliefert, die festlegen, zu welchen Zeiten gearbeitet werden muß. Dem Gesetz nach gelten auch solche Arbeitnehmer als Teilzeitbeschäftigte, die auf der Grundlage arbeitsfreier Perioden im Jahr beschäftigt sind und deren Gesamtjahresarbeitszeit mindestens 20% unter der normalerweise im betroffenen Unternehmen geltenden gesetzlichen bzw. tariflichen Jahresarbeitszeit liegt. Andererseits sieht das Fünfjahresgesetz vor, daß der Anteil der erlaubten Überstunden in einer entsprechenden Unternehmens- bzw. Betriebsvereinbarung auf ein Drittel (statt bisher 10%) der Arbeitszeit hochgesetzt werden kann.

Bezüglich der Frage, wie sich die Vergütung einer auf das Jahr bezogenen Teilzeitbeschäftigung berechnet, besteht nunmehr die "gesetzliche Verpflichtung", die Vergütung gleichmäßig über das Jahr zu verteilen, was auf eine Abkoppelung der Vergütung von der tatsächlichen Arbeitszeit (gleichgültig, ob im Verhältnis weniger oder mehr Arbeitsstunden geleistet werden) hinausläuft.

II. Die Gewerkschaftspositionen zur Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis

Die **CFDT** ist der Auffassung, daß jegliche Forderung nach Arbeitszeitverkürzung auch dem Bedürfnis der Arbeitnehmer Rechnung tragen muß, in verschiedenen Perioden ihres Lebens über mehr Freizeit zu verfügen (familiäre und soziale Verpflichtungen, Mitarbeit in Vereinen und ähnlichen Einrichtungen, gleitender Übergang in den Ruhestand ...). Sie hält daher alle möglichen Formen der Arbeitszeitverkürzung, sprich die Verkürzung der Wochen-, Monats-, Jahres- und Lebensarbeitszeit, für gleichermaßen sinnvoll.

In jedem Fall müssen die Verhandlungen über Arbeitszeitfragen auf Branchenebene geführt werden, damit die jeweiligen Rahmenbedingungen und die Interessen aller Beschäftigten Berücksichtigung finden. Der Staat muß solche Verhandlungen gezielt fördern und für konkrete Vereinbarungen, in denen eine Verkürzung der Arbeitszeit mit der Schaffung von Arbeitsplätzen verbunden wird, finanzielle Mittel zur Verfügung stellen.

Die **CFTC** ist der Auffassung, daß die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis einer einseitigen Arbeitsgestaltung durch die Unternehmen Vorschub leistet. Darüber hinaus ermöglicht sie den Unternehmen Einsparungen durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen und Freizeitausgleich, vorausgesetzt, daß die Höchstgrenzen für die Tages- und Wochenarbeitszeit eingehalten werden. Ein Arbeitnehmer, der nach diesem System Überstunden leistet, wird feststellen müssen, daß ihm diese nicht mehr in gleicher Weise vergütet werden wie zuvor.

Außerdem kritisiert die CFTC die unglaublich komplizierte Ausgestaltung der geltenden Arbeitszeitbestimmungen. Mit Einführung der neuen Verfahren dürfte die Struktur gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen ins Wanken geraten, die zwar einige Mängel aufweisen, die aber die Arbeitnehmer bisher in vielerlei Hinsicht absicherten.

CGT-Force ouvrière spricht sich zwar nach wie vor für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit aus, allerdings nur, wenn diese nicht mit einer entsprechenden Reallohnkürzung verbunden ist. Die im Fünfjahresgesetz vorgesehene Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis bildet jedoch einen Anreiz zur Arbeitsumverteilung, da sie bei einer Verkürzung der Arbeitszeit keinen Lohnausgleich vorsieht. Natürlich werden sich vor diesem Hintergrund sowohl die Arbeitgebervereinigungen als auch die einzelnen Arbeitgeber weigern, über Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich zu verhandeln, auch wenn die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis erfolgt.

Force ouvrière stellt fest, daß die Einführung von Möglichkeiten der flexibleren Arbeitszeitgestaltung weder zur Sicherung noch zur Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt. Sie ist der Auffassung, daß eine veränderte Arbeitszeitgestaltung ausschließlich der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten dienen sollte. Sie befürchtet, daß die Bestimmungen zur Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis in Wirklichkeit als Mittel genutzt werden, um die Arbeitnehmer zu verkürzten und ungünstigeren Arbeitszeiten auf Jahresbasis und ohne Lohnausgleich zu zwingen, dies unter dem Vorwand, daß die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen nur auf diesem Wege möglich sei.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) - Angenommene Anträge des 15. ordentlichen Bundeskongresses (13.-17.06.1994) zum Thema "Arbeitszeitpolitik"

Zukunftsorientierte Standortstrategie - Aktive Vollbeschäftigungspolitik

Angenommener Antrag 41 zum 15. ordentlichen Bundeskongress -Auszug-

(...)

8. Die Arbeitszeitverkürzung als Instrument der Beschäftigungspolitik

Selbst bei optimistischen Annahmen kann auch in Zukunft nicht davon ausgegangen werden, daß das wirtschaftliche Wachstum die zu erwartende Produktivitätssteigerung soweit übertreffen wird, daß dadurch die strukturelle Arbeitslosigkeit beseitigt werden könnte. Gegen den erbitterten Widerstand von Bundesregierung und Unternehmerverbände haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren eine erhebliche Arbeitszeitverkürzung durchsetzen können, die hunderttausende Arbeitsplätze gesichert hat. Neben der Fortführung der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sind verstärkt betriebsbezogene und individuelle Formen der Arbeitszeitverkürzung zu verwirklichen.

a) Die 35-Stunden-Woche in allen Branchen bei vollem Entgeltausgleich ist das gemeinsame Zwischenziel. Unter Berücksichtigung der einzelnen Branchenprobleme können die vertraglich vereinbarten Schritte zur Arbeitszeitverkürzung vorgezogen werden. Bezogen auf einzelne Personengruppen mit besonderer Arbeitsbelastung (Schichtarbeit. Nachtarbeit) könnten zusätzliche Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung vereinbart werden. Verstärkt sollten Mehrarbeits- und Nachtarbeitszuschläge mit Freizeit ausgeglichen werden. Ergänzt werden sollten diese Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung durch Vorruhestandsregelungen einschließlich staatlicher Rahmenbestimmungen.

b) Auf der Grundlage tariflicher Rahmenbedingungen können zusätzliche Wahlmöglichkeiten für betriebliche Regelungen eröffnet werden, die eine Umwandlung von vereinbarten Einkommensverbesserungen in zusätzliche Verkürzungen der Wochenarbeitszeit ermöglichen. Auf dieser Basis sind auch befristete betriebsbezogene Arbeitszeitverkürzungen möglich, wenn Beschäftigungsgarantien gewährleistet sind. Das Instrument der Kurzarbeit sollte stärker beschäftigungspolitisch genutzt werden. Dies betrifft insbesondere ihre Anwendung bei strukturell bedingter Kurzarbeit.

c) Über tarifliche Absprachen und gesetzliche Regelungen sind die Rahmenbedingungen für die unterschiedlichen Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung (Teilzeitarbeit) zu verbessern. Ein Benachteiligungsverbot gegenüber "Normalarbeitszeit-Beschäftigungsverhältnissen" muß gesetzlich und tarifvertraglich abgesichert werden. Auf Antrag der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers sollten befristete unbezahlte Freistellungen mit Wiedereinstellungsgarantie ebenso möglich sein, wie bezahlte Freistellungen für Qualifizierungsmaßnahmen.

Tarifautonomie und Tarifpolitik

Angenommener Antrag 42 der IG Metall zum 15. ordentlichen DGB-Bundeskongress - Auszug -

(...)

7. Die deutschen Gewerkschaften sehen in Arbeitszeitverkürzungen das geeignete Mittel, tarifpolitisch gegen das Anwachsen der Arbeitslosigkeit anzugehen. Sie werden ihre Anstrengungen zur Durchsetzung aller beschäftigungssichernden Formen der Arbeitszeitverkürzungen fortsetzen und verstärken. Die Gewerkschaften stellen fest, daß unter den Bedingungen massenhafter Arbeitslosigkeit Arbeitszeitverlängerung zu zusätzlicher Arbeitslosigkeit führt.

8. Die deutschen Gewerkschaften streben eine grundlegende Erneuerung der tarifvertraglichen Regelungen zur Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an. Die Modernisierung der Produktion verlangt mündige, selbstbewußte Arbeitnehmer. Starre, autoritäre Formen der Arbeitsorganisation verhindern Initiative, Phantasie und Kreativität. Viele der überkommenen Regelungen und Gestaltungsformen der Arbeitswelt sind überholt; der Strukturwandel und die Verweigerung von Neuregelungen durch die Arbeitgeber haben zu einer Blockade geführt. Sicherheit und Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und im Betrieb sollen gestärkt und intelligente, flexible Arbeitsformen realisiert werden.

(...)

Wege zu einer solidarischen Arbeitsgesellschaft - Aufgaben einer solidarischen Tarif- und Arbeitspolitik

Antrag 43 der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen zum 15. ordentlichen DGB Bundeskongress (angenommen als Material zu Antrag 42) - Auszug -

(...)

B. Entwicklung von Perspektiven für eine solidarische Arbeitsgesellschaft

1. Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, eine mittel- und langfristig angelegte Initiative für eine beschäftigungswirksame Arbeitszeitpolitik zu entwickeln. Der Tarifpolitische Ausschuß des DGB wird beauftragt, dazu Überlegungen zu erarbeiten. Über die Verteilung des betrieblichen Arbeitsvolumens als befristeten Beitrag zur Vermeidung von aktuellen Massenentlassungen und Beschäftigungsabbau hinaus, sollte diese Initiative Konzepte zur Umverteilung des Arbeitsvolumens durch differenzierte Formen kollektiver und individuel ler Arbeitszeit entwickeln.

   Um einen deutlichen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit zu erreichen, sind drastische Schritte der Arbeitszeitverkürzung über die Produktivitätsentwicklung hinaus notwendig.

   Eine derartige Verkürzung der Arbeitszeit wird nicht mit vollem Lohnausgleich möglich sein. Daher müssen Konzepte für eine sozial differenzierte Abfederung sowohl hinsichtlich der aktuellen Einkommen als auch der Arbeitslosen- und Rentenbezüge erarbeitet werden. Hier müssen die Bundesanstalt für Arbeit, aber auch die Steuerpolitik entsprechende Beiträge leisten.

2. Es ist eine Neuformulierung der Grundlagen von Normalarbeitsverhältnissen notwendig. Die alten Standards des Normalarbeitsverhältnisses als männlich orientiertes kontinuierliches Vollzeitarbeitsverhältnis werden zunehmend aufgelöst.

   Notwendig sind gleichwohl soziale Schutzstandards, die jedoch auf eine Vielzahl differenzierter Arbeitsverhältnisse zu beziehen sind.

   Arbeitszeitformen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Partnerschaft und Kindern, eine zeitlich begrenzte Absenkung von Arbeitszeit auf persönlichen Wunsch, früheres aber zeitlich gestaffeltes Ausscheiden aus dem Beruf ermöglichen, müssen ebenso geschützt werden wie Vollzeitarbeit.

3. Mit differenzierten Arbeitszeitformen, flexiblen Formen der Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Beschäftigten, in der Kombination sozialer Schutzstandards mit individuellen Gestaltungsoptionen, greifen wir die gewandelten Ansprüche der ArbeitnehmerInnen an ihre Arbeitstätigkeiten positiv auf und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur besseren Verankerung der gewerkschaftlichen Politik in den Betrieben.

4. Produktivitätsfortschritte durch intelligentere Formen der Arbeits- und Fabrikorganisation, aber auch durch die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten könnten weitere Gestaltungsräume für eine Politik der Beschäftigungssicherung schaffen und Möglichkeiten für weitere Arbeitszeitverkürzung sowie differenziertere und selbstbestimmtere Formen der Arbeitszeitgestaltung eröffnen.

   In diesem Zusammenhang sind größere Einfluß- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Belegschaften und deren betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in bezug auf Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung notwendig.

ITALIEN

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)
Aktionsprogramm zur Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeit
Oktober 1993

Für eine Politik der Arbeitszeitregelung

Vorschriften zur Arbeitszeitregelung hängen von der Art der Gesellschaft ab, in der man lebt; durch sie werden ihre Unvereinbarkeit, aber auch ihre Potentiale zum Ausdruck gebracht. Indem sie das Verhalten des einzelnen und der Gruppe bedingen, sind sie von großer Bedeutung - sie beeinflussen sich gegenseitig. Aus diesem Grunde bedeutet ein Eingreifen mit Vorschriften zur Arbeitszeitregelung in gewisser Hinsicht das Verstehen der vor sich gehenden Veränderungen und der Entwurf einer Gesellschaftsordnung.

Vorschriften zur Arbeitszeitregelung, einschließlich jener in Verbindung mit der Arbeitszeit, ergeben sich aus dem Kompromiß zwischen Bedürfnissen und Interessen, die potentiell miteinander im Konflikt stehen: zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen Dienstleistern und Bürgern und zwischen den Bedürfnissen wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und sozialem Bewußtsein.

Diese Vorschriften werden nicht einmal im Leben aufgestellt, sondern sie entwickeln sich, ebenso wie sich der Kontext, in dem Interessen und Bedürfnisse entstehen, immer wieder ändert. In Italien herrschte ein großer Widerstand, diese Veränderungen anzuerkennen und somit auch die Vorschriften zu ändern. Es gab keine organisierte Politik, was zu einer Reihe negativer Auswirkungen und Verzerrungen in Wirtschaft und Gesellschaft geführt hat.

Fehlende Flexibilität und Versagen bei dem Versuch, den sozialen Bedürfnissen der Arbeitszeitorganisation im öffentlichen Sektor zu entsprechen, haben beispielsweise zu einem Anstieg der Kosten für die Arbeitgeber und das öffentliche Finanzwesen sowie zu einem gewissen Absinken des Lebensstandards der Bürger geführt. Eine veraltete Gesetzgebung in bezug auf die Arbeitszeit hat einige sichtbare Begünstigungen in bezug auf eine mehr traditionelle Flexibilität geschaffen, wodurch aber keine innovativen oder ausgehandelten Formen der Arbeitszeitregelung gefördert wurden.

Die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die bis vor kurzem noch durch einen hohen Grad an Konflikten gekennzeichnet war, spielte beim Widerstand gegen die Änderungen eine wichtige Rolle. In diesem Klima sah jeder Beteiligte, in der Befürchtung seine oder ihre schwer erworbenen Vorteile zu verlieren, keinerlei Anreiz, relative Sicherheiten zu riskieren. Durch das Abkommen vom 3. Juli 1993 scheint diese lähmende Situation überwunden worden zu sein.

Die Politik der Arbeitszeitregelung sollte nicht als Rettungsfloß angesehen werden, das dann eingesetzt wird, wenn das Schiff untergeht. Sie stellt jedoch eine Möglichkeit dar, die Gesellschaft zu modernisieren und sich dem Thema Beschäftigung zu stellen.

Zu behandelnde Probleme

Es gibt mehr als einen Grund, eine neue Politik der Arbeitszeitregelung einzuführen. Als erstes haben wir das Problem der **Neuverteilung der Arbeit**: wenn der Anstieg der Produktion größer als der der Produktivität ist, geht der Trend in Richtung eines Marktes, in dem die Ar-

beitsmöglichkeiten auf eine noch beschränktere Zahl von Arbeitnehmern konzentriert werden, eventuell sogar bei höheren Löhnen. Technologischer Fortschritt bewirkt immer noch Einsparungen bei Arbeitskräften; ein Teil der Produktion wird in Länder mit extrem niedrigem Lohnniveau verlagert; der Anstieg des BIP in den industrialisierten Ländern reicht nicht aus, um das gesamte Arbeitskräftepotential zu absorbieren. Daher kann, wie dies bereits 1980 der Fall war, die gegenwärtige Knappheit durch einen neuen Zyklus der Konjunkturbelebung reduziert werden, was aber nicht den Trend zum Ausschluß vieler Personen von der Beschäftigung ändert.

Das **Krisenmanagement** hat bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt verschiedene soziale Gegenmaßnahmen unternommen, wie die Cassa Integrazione Guadagni [Staatlicher Arbeiterfonds für soziale Abfindungen], durch die die Last der Angleichung auf eine Minderheit von Arbeitern konzentriert wird, die von der Arbeit ausgeschlossen ist. Eine Politik der Arbeitszeit sollte die Vorschriften und die Anwendung von Instrumenten zur solidarischen Neuverteilung der Arbeit unterstützen.

Ein anderes Thema ist das Problem der Steuerung der **Flexibilität bei der Arbeitszeit**. In den 80er Jahren fand eine Liberalisierung in bezug auf die qualitativen Aspekte der Leistung (Festlegung der Arbeitsstunden in Zeit und ihre Kalkulierbarkeit) statt und es wurden außerordentlich viele Arbeitszeitpläne für die vertragliche als auch die tatsächliche Arbeitszeit erstellt. Die Anwendung innovativerer Hilfsmittel (Arbeitspläne über mehrere Zeiträume, Jahreskalender, Teilzeitarbeit) wurde durch eine bestehende veraltete Gesetzgebung, fehlende Ausgewogenheit der wirtschaftlichen Vorteile und allgemein verbreitetem fehlerhaftem Management behindert. Eine Steuerung der Arbeitszeitflexibilität, bei der auf Überstundenzuschläge oder die Cassa Integrazione Guadagni (d.h. der traditionell eingesetzten Instrumente) zurückgegriffen werden muß, steht im Widerspruch zum Klima der Beteiligung, die die wahre Herausforderung in den kommenden Jahren darstellt. Ein weiteres Thema in Verbindung mit der Zeitflexibilität beinhaltet die Nutzung des Materials und die Stunden, in denen Dienstleistungen zur Verfügung gestellt werden. In der Industrie, wie auch im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor, geht der Trend weiterhin in Richtung einer Ausweitung der Betriebsstunden und einer Differenzierung der individuellen Arbeitszeit. Lösungen werden weniger einheitlich und mehr der vorhandenen Situation angepaßt sein. Eine Politik der Arbeitszeitregelung sollte dieser Tendenz zur Dezentralisierung nicht ablehnend gegenüberstehen, sondern diese steuern. Flexibilität muß nicht notwendigerweise schwer lastende und unerfreuliche Arbeitsbedingungen bedeuten. Solange sie nicht in eine totale Deregulierung ausartet, kann sie eine bessere Verteilung der Zeiträume der Beteiligten und der Aktivitäten bei einem zweckmäßigeren und ausgewogeneren Einsatz von Infrastrukturen berücksichtigen. Statt eines Desasters kann die Flexibilität eine Möglichkeit zur Anerkennung der Existenz einer Vielzahl von Systemen und Lebensstilen sein.

Auf der anderen Seite geht die nachdrückliche Forderung nach Flexibilität bei der Steuerung der Arbeitszeit nicht einzig und allein von den Arbeitgebern sondern von den Arbeitnehmern selbst aus. Eine Politik der Steuerung der Arbeitszeit muß die deutliche Bevorzugung einer **variierenden und überschaubaren Arbeitszeit** sowie der damit einhergehenden Forderung nach Differenzierung berücksichtigen. Dies gilt sowohl kurzfristig als auch für die Dauer des gesamten Lebens. Die mögliche Integrierung von Zeiträumen zur Berufsausbildung oder Kinder- und/oder Elternbetreuung in das Berufsleben ist nicht nur deshalb wichtig, weil dadurch ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und persönlichem Leben ermöglicht wird, sondern auch, weil hierdurch das Menschen- und Arbeitspotential gefördert wird. In gleichem Maße wird durch die Erwartung einer flexiblen, selbstgesteuerten und auf die Person abgestimmten Arbeitszeit die Unelastizität der Arbeitsstunden, insbesondere bei der Schichtarbeit, tatsächlich minimiert.

Wenn wir aber Überlegungen hinsichtlich der Regulierung der Zeit anstellen, müssen wir uns Gedanken machen, wie die Gesellschaft Zeit organisiert und Zeit schafft. Wir merken immer stärker, daß die Ansammlung von gemeinschaftlichem Leben hohe Kosten birgt. Die **Organisation der Regulierung der sozialen Zeit** kann eine Ausdehnung der Möglichkeiten der Zeit und eine Reduzierung des Grads der Synchronisierung ermöglichen. Wir fangen gerade erst an, mit neuen institutionellen Methoden zu experimentieren, wobei die Ergebnisse noch sehr begrenzt sind. Besondere Beachtung muß dabei der Realisierung des Ziels hinsichtlich der Koordinierung der Arbeitszeit in den Bereichen Gewerbe, Dienstleistung und Regierung beigemessen werden.

Grundsätzliche Entscheidungen

Alle diese miteinander verbundenen Elemente zeigen klar, daß eine Politik zur Regelung der Zeit einen **Plan zur Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeit** enthalten muß, der weitreichender und komplexer als der einfache Vorschlag verallgemeinerter und nicht differenzierter Zeitkürzungen ist. Die von uns sowie in anderen Ländern gemachten Erfahrungen bestätigen, daß es nicht ausreicht, ein vorher starr festgesetztes qualitatives Ziel zu verfolgen. Um die oben beschriebenen Bedürfnisse zu befriedigen, ist ein ganzer Komplex von Maßnahmen notwendig.

Eine neue Arbeitszeitpolitik muß mehr denn je in all ihren Aspekten auf der Grundlage des der Verhandlung beigemessenen Wertes erfolgen. Alle - von den allgemeineren (selbst auf europäischer Ebene) bis hin zu den dezentralisierteren - Verhandlungsebenen haben eine unterschiedliche Funktion und dienen dazu, eine große Vielzahl von Themen zu behandeln. Zentralisierte einheitliche Lösungen für jede Situation können nicht gegeben werden, vielmehr sollte eine weitreichende dezentralisierte Regelung der Arbeitszeit gefördert werden. In den nationalen Tarifabschlüssen sollten weiterhin die allgemeinen Richtlinien der Arbeitszeitpolitik definiert werden. Dezentralisierte Tarifabschlüsse führen zu spezifischen Lösungen bei der Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeit, basierend auf den Bedürfnissen der Arbeitgeber oder den betroffenen Institutionen und den Forderungen der Arbeitnehmer und Bürger.

Die Behörden müssen eine fördernde Rolle spielen und Verhandlungen zur Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeit durch die Abschaffung aller rechtlichen Hindernisse und die Bildung finanzieller Anreize unterstützen. Die Gesetzgebung soll keine Vorschriften und Verhalten festlegen, sondern verschiedene elementare Sicherheitsklauseln für die Angestellten in bezug auf quantitative und qualitative Aspekte sicherstellen.

Gleichfalls besteht die dringende Notwendigkeit, die Wiedervereinigung des Arbeitsmarktes über eine Politik zur Zeitregelung zwischen den öffentlichen und privaten Sektoren und zwischen den Sektoren, die dem Wettbewerb ausgesetzt sind, und denen die dem Wettbewerb nicht ausgesetzt sind, fortzuführen. Dies betrifft sowohl das Verhältnis zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit als auch die Frage, in welchem Maße die Arbeitszeiten mit den tatsächlichen Bedürfnissen übereinstimmen. Beiden Wirtschaftssektoren gleich ist sogar die Notwendigkeit einer nicht-zentralisierten Annäherung an das Thema. Eine angemessenere Regelung der Zeit in der öffentlichen Verwaltung kann von einer funktionalen und organisatorischen Dezentralisierung nicht getrennt werden.

Eine andere grundlegende Entscheidung beim **Plan zur Neuregelung der Arbeitszeit** betrifft die mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung einhergehenden wirtschaftlichen Einschränkungen. Dies würde im Falle eines internationalen Abkommens zur Reduzierung der Arbeitszeit kein so dringendes Problem darstellen. Aus diesem Grunde müssen der Europäische Gewerkschaftsbund und andere Gewerkschaften in industrialisierten Ländern ein Übereinkommen bei der Reduzierung der Arbeitszeit in den stärker entwickelten Volkswirtschaften anstreben. Durch die Entscheidung,

dieses Thema in einem über die nationalen Grenzen hinausgehenden Zusammenhang zu behandeln, könnten die durch den technologischen Fortschritt gebotenen Möglichkeiten in ein breiteres Gemeingut umgewandelt werden.

In den einzelnen Staaten hat die Entscheidung, weniger zu arbeiten, den Vorteil des Schutzes gegen Arbeitslosigkeit, bedeutet aber auch das Teilen einiger Kosten. In einem Umfeld steigender Produktivität ist die Reduzierung der Pro-Kopf-Arbeitszeit eine Lösung, die allemal einer Anhebung des durchschnittlichen Arbeitslohnes vorzuziehen ist. Es scheint auch, daß diese Lösung wirtschaftlicher als die Anhebung des durchschnittlichen Verdienstes über einen unbestimmten Zeitraum ist, wodurch die Ausbreitung des Systems gefördert wird. Daher scheint eine Steigerung der Produktivität durch technologische Errungenschaften mit reduzierten tatsächlichen Arbeitszeiten durchführbar. Dies gilt auch für die Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit, die durch eine breitere Materialnutzung (und im Dienstleistungsbereich durch die verbesserte Arbeitsweise der angebotenen Dienstleistungen) und/oder durch eine globale Neuorganisation im Unternehmen kompensiert wird, und mit einer Steigerung der Produktivität einhergeht. Es gibt keine festgesetzten Vorschriften, durch die eine Lösung gegenüber einer anderen bevorzugt wird. Als Anreiz wäre es nützlich, wenn wir uns für die Neuregelung und Reduzierung der Arbeitszeiten organisieren. Arbeitgeber, die die im nationalen Vertrag festgesetzten Arbeitszeiten strukturell reduzieren, erhalten eine vorübergehende teilweise Ausgleichszahlung.

ITALIEN

MANIFEST FÜR EUROPA

Im Mai 1994 organisierte die CGIL Regional Organisation for Lombardy in Mailand eine europäische Konferenz zur "garantierten Mindestarbeitszeit"

Am Ende der Konferenz wurde ein Aufruf gestartet, der von den europäischen Akademikern, Vertretern von Institutionen, Mitgliedern des Parlaments und Gewerkschaftlern unterstützt wurde. Nachstehend sind der Text und erste Unterschriften aufgeführt.

Wir können eher die Arbeitszeit drastisch reduzieren und Arbeitsplätze schaffen als Personen Arbeitslosenunterstützung zahlen, die viel lieber einen Arbeitsplatz haben möchten.

Wir müssen so handeln, da sich die Arbeitslosigkeit in den nächsten Jahren noch wesentlich verschlimmern wird.

Hierbei handelt es sich um eine Frage der Gerechtigkeit, da die Arbeit der Schlüssel zur Ausübung der Bürgerrechte ist und nicht die institutionalisierte Wohltätigkeit oder die Zersplitterung der Arbeitsmärkte, die lediglich eine Bevölkerung von Randgruppen und eine Mentalität der Abhängigkeit hervorruft.

Dies *könnte* dank staatlicher Beihilfe ohne Lohnausfall erreicht werden, wodurch die Last der Firmen vermindert und abgeschwächt sowie das Einkommen der Arbeiter, das gegenwärtig einem Prozeß der anhaltenden Abnutzung unterworfen ist, gestützt werden würde.

Dies *sollte* überall in Europa geschehen, um einen verheerenden Wettbewerb der Länder untereinander zu verhindern.

Es wäre demzufolge möglich, die Zahl derjenigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und gleichfalls Steuerzahler sind, zu erhöhen und so die staatlichen Renten zu bewahren, die man abschaffen oder auf ein Minimum reduzieren will.

Ein solcher Schritt liegt heute in unserer Reichweite, da die Industrie einen gewaltigen Anstieg der Produktivität verzeichnet.

Letztlich verfügen wir über das *Potential* damit zu beginnen, der Welt eine Form zu verleihen, in der die Beziehung zwischen den Märkten nicht das vorherrschende Maß aller Beziehungen ist und in der die Leute sich auf sich selbst und eine von ihnen selbst bestimmte Aktivität besinnen können.

Und wir sollten uns von der Produktionsmythologie mit dem immerwährenden Glauben an eine konstante und homogene quantitative Entwicklung verabschieden und statt dessen Lebensverhältnisse begünstigen, in denen gemeinschaftliche Werte statt Individualität entwickelt werden, da dies der Weg zu einer stärkeren Demokratie ist.

Wir sprechen nicht von Wundern sondern von zu erreichenden Zielen. Eines dieser Ziele ist die Umlenkung des von der Gesellschaft erwirtschafteten unermeßlichen Wohlstands entlang von Vorgaben zu menschlichen Zwecken und nicht entlang von Vorgaben, die davon wegführen.

Dies ist erreichbar.

---

9. und 10. Mai 1994

Mario Agostinelli CGIL Lombardei . **Guy Aznar** Soziologe
Heinz Bierbaum IG Metall, Frankfurt
Mercedes Bresso Universität Turin . **Anna Catasta**
Europäisches Parlament . **Rino Caviglioli** Präsident von SindNova
Giovanni Costa, Betriebsarzt Allgemeinmedizin, Verona
Fiorella Ghilardotti Präsidentin der Region Lombardeis
Peter Kammerer Universität Urbino
Giorgio Lunghini Universität Pavia
Paola Manacorda Expertin für Technologie . **Giovanni Mazzetti**
Universität Kalabrien . **Lidia Menapace** Soziologin
Jean-Paul Peulet CFDT Rhône-Alpes . **Angelina Puig** Comisiones obreras, Katalanien .
Wolfgang Sachs Umweltinstitut Wuppertal . **Arno Teutsch** UIL, Bolzano

NIEDERLANDE

VORSCHLÄGE DES FNV ZUR FRAGE DER ARBEITSZEITEN

(Quelle: Diskussionspapier der FNV: "Arbeit nach Maß" - September 1994)

DIE UMVERTEILUNG DER ARBEIT MUß FORTGESETZT WERDEN

Auch wenn die Wirtschaft gegenwärtig schneller als erwartet wächst, so sind doch zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um bis zum Jahr 2000 1,2 Millionen Menschen Arbeit zu verschaffen. Die Umverteilung der Arbeit wird dabei ein unverzichtbares Instrument darstellen.

Dies ist der zentrale Gebot für die Politik zugunsten der Arbeitsbedingungen für das Jahr 1995.

UNTERSTÜTZUNG GEWÄHREN

Das neue Kabinett hat in seiner Regierungserklärung ausgeführt, es werde konkrete Forderungen unterbreiten, damit die zwischen Männern und Frauen bestehende unausgewogene Verteilung bezahlter Arbeit korrigiert wird. Es soll ferner Einfluß genommen werden, um im Hinblick auf verschiedene Lebensabschnitte dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität und Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit entgegenzukommen.

Ministerpräsident Kok sprach sich in diesem Zusammenhang für unterstützende Maßnahmen zugunsten der Umverteilung der Arbeit aus, die beispielsweise durch steuerliche Anreize umgesetzt werden können. Nach Ansicht des FNV ließe sich das beispielsweise dadurch realisieren, daß die Höhe der Arbeitgeberbeiträge an die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden gekoppelt wird. Für Arbeitnehmer, die länger als 32 Stunden beschäftigt sind, müßte der Arbeitgeber, relativ gesehen, höhere Beiträge entrichten. Dies würde für die Arbeitgeberschaft einen Anreiz dafür darstellen, mehr 32-Stunden Verträge zu vergeben. Arbeitnehmer, die freiwillig auf Teilzeitbasis arbeiten wollen, müßten über einen gewissen Zeitraum hinweg ihre bereits erworbenen Ansprüche im Sozial- und Rentenversicherungssystem wahren können. Auf diese Art und Weise wird diese Schwelle herabgesetzt. Die Erhöhung des Grenzwertes hinsichtlich der Lohnkosten kommt zum größten Teil Arbeitnehmern der unteren Einkommensgruppen zugute und stimuliert die Teilzeitarbeit.

Der FNV fordert eine stetige Umgestaltung der Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitarbeitsplätze, etwa auf 32-Stunden-Basis. Gleichzeitig ist es erforderlich, die kleineren Teilzeitarbeitsplätze auszubauen, damit die Arbeitnehmer (die meistens Frauen sind) zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit gelangen können.

ZWEIHUNDERTTAUSEND ARBEITSPLÄTZE

Wenn auf die Wünsche all derer eingegangen wird, die eine Verlängerung bzw. eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit anstreben, ergibt sich nach den Berechnungen des FNV eine Kapazität von zweihunderttausend Arbeitsplätzen.

Im übrigen vertritt die Gewerkschaftszentrale die Auffassung, daß Unternehmen, die gezwungenermaßen ihren Personalbestand abbauen müssen, vorzugsweise im Rahmen der sog.

"kollektiven Teilzeitentlassung" vorgehen sollten. Diese Maßnahme bewirkt dann nicht etwa die vollständige Entlassung einer Vielzahl von Arbeitnehmern, sondern die Verkürzung der Arbeitszeit für eine wesentlich größere Gesamtgruppe von Menschen, und Zwangsentlassungen können vermieden werden. Für das Unternehmen birgt dies den Vorteil, daß die Sachkenntnis im Betrieb verbleibt und zusätzliche Kosten für Einstellung und Ausbildung vermieden werden, da es aus einer bestehenden Arbeitnehmerreserve schöpfen kann. Die Arbeitnehmer halten ihrerseits die Verbindung zum Arbeitsprozess aufrecht. Die Voraussetzung hierfür ist allerdings eine zwischen Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmern erzielte Übereinstimmung. Hier kann die Regierung stimulierend eingreifen, indem sie als "Bonus" über einen bestimmten Zeitraum hinweg die Beiträge für diejenigen Unternehmen senkt, die sich für diese Lösung entschieden haben.

Auch im Rahmen des Konzepts "maßgeschneiderte Arbeit" setzt der FNV auf allen Ebenen in den Unternehmen und Organisationen auf die Förderung der Arbeitszeitverkürzung. Denn gerade wenn in den höheren Laufbahnen mehr Raum für neue Mitarbeiter geschaffen wird, entsteht der Effekt einer umfassenderen Fluktuation, der eine Freisetzung von Arbeitsplätzen auf den unteren Ebenen bewirkt. Die Vier-Tage-Woche, die nötigenfalls auch mit einer Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit gekoppelt werden muß, steht in allen Sektoren auf der Tagesordnung. Eine Anpassung der Arbeitszeiten muß die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege erleichtern, muß Regelungen für die Kinderbetreuung umfassen, auch zu unüblichen Arbeitszeiten. Die Arbeitnehmer müssen mehr Einfluß auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten nehmen können.

Im übrigen will sich der FNV im Rahmen von Tarifverhandlungen erneut für eigenständige Vereinbarungen zugunsten von Frauen einsetzen sowie für bedingt arbeitsfähige Menschen, unzureichend ausgebildete Arbeitnehmer und Menschen aus ethnischen Minderheitsgruppen. Die Arbeitgeber unterliegen gegenwärtig für letztgenannte Kategorie der gesetzlichen Verpflichtung, einen Bericht über die von ihnen betriebene Personalpolitik vorzulegen. Gemäß den Vorstellungen von "maßgeschneiderter Arbeit" kann dies einen zusätzlichen Impuls im Rahmen der Verhandlungen bedeuten.

NIEDERLANDE

VORSCHLÄGE DER CNV ZUR FRAGE DER ARBEITSZEITEN

(Quelle: Papier der CNV über die im Bereich der Arbeitsbedingungen 1995 zu betreibende Politik - September 1994)

BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK:

Der CNV räumt der Förderung von Partizipation bei der Arbeitsgestaltung höchste Priorität ein. Eine vermehrte Beteiligung im Rahmen der Arbeitsgestaltung stärkt die Position der Arbeitsuchenden. Für Arbeitsuchende, die auf dem Arbeitsmarkt eine starke Position innehaben, erfüllt eine allgemeine Politik zur Förderung der Beteiligung an der Arbeitsgestaltung in ausreichendem Maße ihren Zweck. Dies gilt jedoch nicht für die Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, die sich dort in einer geschwächten Position befinden. Hierzu zählt der CNV Arbeitsuchende, die schon längerfristig arbeitslos oder nur bedingt arbeitsfähig sind. Die ergänzende Arbeitsmarktpolitik muß auf die Unterstützung dieser beiden Gruppen/Kategorien ausgerichtet werden.

Außerdem sind für eine Reihe von Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind, spezifische politische Maßnahmen erforderlich. Viele Personen, die diesen Gruppen angehören, werden im allgemeinen erreicht, wenn diese Maßnahmen darauf abzielen, die Stellung/Position von Langzeitarbeitslosen und begrenzt (A)arbeitsfähigen (Menschen) zu stärken. Allerdings erfordert jede einzelne Gruppe weitsichtige spezifische Aufmerksamkeit.

JÜNGERE MENSCHEN:

Auch bei jüngeren Menschen ist eine rasche Zunahme der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen; dies gilt insbesondere für Schulabgänger. Das Gesetz über die Arbeitsplatzgarantie für Jugendliche (Jeugdwerkgarantiewet - JWG) wurde speziell zugunsten jugendlicher Arbeitsloser erlassen. Dieses Gesetz weist einige ernstzunehmende Mängel auf. Es schließen zwar sehr viele Jugendliche einen Arbeitsvertrag mit der für die Umsetzung des Arbeitsplatzgarantiegesetztes beauftragten Organisation, aber ihnen steht keine berufliche Laufbahn offen. Außerdem läßt die Anzahl derer, die von einem durch dieses Gesetz geregelten Arbeitsverhältnis in ein reguläres Arbeitsverhältnis übergehen, noch sehr zu wünschen übrig.

FRAUEN:

Frauen haben in den vergangenen Jahren ihre Position auf dem Arbeitsmarkt stärken können. Dennoch muß festgestellt werden, daß Frauen auf höherer berufliche Ebene nur unzureichend vertreten sind. Im Rahmen der sinnvolleren Verteilung der Arbeit auf Männer und Frauen spielen zwei Kategorien von Maßnahmen eine Rolle: die erste bezieht sich auf die Förderungsmaßnahmen zugunsten der Teilzeitarbeit sowohl für Männer als auch für Frauen, die zweite Kategorie gilt den Maßnahmen zugunsten von Familien mit kleineren Kindern.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN:

Noch nie hat es einheitliche Arbeitszeiten gegeben. Bereits kurze Zeit nach der industriellen Revolution wurden Schichtarbeitssysteme eingeführt und auch Überstunden wurden jederzeit und überall abgeleistet. Seit kurzem zeichnet sich eine Entwicklung ab, die zu einem verstärkten Einsatz der Teilzeitarbeit tendiert. Der CNV vertritt die Ansicht, daß diese jüngste Entwicklung weiter angeregt werden muß. Möglicherweise kann eine begrenzte Verlängerung der Betriebszeiten die Möglichkeiten, Teilzeitarbeit zu verrichten, anregen. Die damit verbundenen Möglichkeiten will der CNV auf Arbeitszeiten während der Abendstunden und eine Ausdehnung der Öffnungszeiten am Samstag begrenzen. Zulagen für abweichende Arbeitszeiten (Überstunden, Schichtarbeit, Arbeit zu unüblichen Zeiten) müssen im Rahmen einer Arbeitsumverteilung durch die Einführung kürzerer Arbeitszeiten umgesetzt werden.

Eine andere Möglichkeit, flexiblere Arbeitszeiten zu handhaben, besteht darin, in einer Woche zwar länger zu arbeiten, ohne jedoch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Eine derartige Umverteilung läßt sich auch je nach Saison durchführen. Auf diese Weise wird die zur Verfügung stehende Arbeit effizienter genutzt. Eine Kombination von flexibleren Arbeitszeitgestaltungen und Arbeitszeitverkürzungen trägt zu einer vermehrten Beteiligung an der Arbeitsgestaltung bei und ermöglicht eine Annäherung der Wünsche der Arbeitgeber- wie von der Arbeitnehmerseite. Somit kommt der Gewinn an Produktivität auch den Arbeitnehmern zugute. Vereinbarungen über die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit müssen darüberhinaus anhand konkreter und meßbarer/nachvollziehbarer Beschäftigungsvereinbarungen überprüft werden sowie hinsichtlich der gezeitigten Auswirkungen auf die Arbeitsqualität, insbesondere was Sicherheit und Gesundheit sowie die Einbeziehung der Arbeitnehmer anbelangt.

II. PRAKTISCHE BEISPIELE ZUR ARBEITSZEITPOLITIK AUF UNTERNEHMENS- UND SEKTORALER EBENE

BELGIEN

Tarifvertrag
Teilzeit-Vorruhestand

Am 13. Juli 1993 unterzeichneten die Sozialpartner im Nationalen Rat für Arbeit einen Tarifvertrag (CCT Nr. 55), der Lohnersatzleistungen für bestimmte ältere Arbeitnehmer vorsieht, wenn sie ihre Arbeitszeit um 50% reduzieren.

DIE REGELUNG

Der Teilzeit-Vorruhestand soll einen flexiblen Übergang von einer Vollzeitbeschäftigung zum vollständigen Ausscheiden aus dem Berufsleben ermöglichen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben daher Anspruch auf die Vergütung ihrer Halbtagstätigkeit sowie auf ein Zusatzeinkommen. Ihr Gesamteinkommen liegt genau zwischen der Vergütung für eine Vollzeittätigkeit und dem Vorruhestandsgehalt eines Vollzeitbeschäftigten.

Der im Nationalen Rat für Arbeit geschlossene Tarifvertrag ist nicht unmittelbar oder automatisch wirksam. Es handelt sich nämlich um eine Rahmenvereinbarung, d.h. um eine Vereinbarung, die erst nach Abschluß einer entsprechenden Branchen- bzw. Betriebsvereinbarung oder aber infolge einer individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung Anwendung findet und dann in die Praxis umgesetzt werden kann.

ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Den Teilzeit-Vorruhestand können diejenigen Arbeitnehmer in Anspruch nehmen:

- die eine Berufstätigkeit von 25 Jahren nachweisen können,
- die Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben,
- die während der vorhergehenden 12 Monate vollzeitbeschäftigt waren,
- die ihre Arbeitszeit auf eine Halbzeittätigkeit reduzieren,
- die das geforderte Mindestalter erreicht haben,

MINDESTALTER

1. Wenn ein **Branchentarifvertrag** über eine Vorruhestandsregelung für Vollzeitbeschäftigte besteht, kann die Altersgrenze für den Teilzeit-Vorruhestand zwei Jahre unter der darin vereinbarten Altersgrenze liegen, wobei jedoch eine absolute Untergrenze von 55 Jahren gilt.

   Falls es keinen Branchentarifvertrag über den normalen Vorruhestand gibt, beträgt das Mindestalter für den Teilzeit-Vorruhestand 58 Jahre.

2. Besteht eine **Betriebsvereinbarung** über eine Vorruhestandsregelung für Vollzeitbeschäftigte, kann die Altersgrenze für den Teilzeit-Vorruhestand ein Jahr unter der darin vereinbarten Altersgrenze liegen. Auch hier gilt die absolute Untergrenze von 55 Jahren.

   Falls es keine Vorruhestandsregelung für die Vollzeitbeschäftigten im Betrieb gibt, liegt das Mindestalter für den Teilzeit-Vorruhestand bei 59 Jahren.

DAS ZU GARANTIERENDE EINKOMMEN

Dem Teilzeitführentner wird ein Einkommen garantiert, das genau zwischen dem Einkommen liegt, das er erzielen würde, wenn er ganz in den Vorruhestand ginge, und der Vergütung, die er erhielte, wenn er weiterhin als Vollzeitbeschäftigter tätig wäre. Das zu garantierende Einkommen berechnet sich als das Einkommen, das der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er als Vollzeitbeschäftigter in den Vorruhestand gegangen wäre, erhöht um die Hälfte der Differenz zwischen diesem Einkommen und dem Nettobezugslohn eines Vollzeitbeschäftigten.

Der Nettobezugslohn berechnet sich als die monatliche Bruttovergütung eines Vollzeitbeschäftigten (zum 1.7.1993 galt eine Obergrenze von 95.575 FB) abzüglich der Lohnsteuer und der Sozialabgaben an den Sozialversicherungsträger ONSS.

Das zu garantierende Einkommen setzt sich dementsprechend aus folgenden drei Bestandteilen zusammen:

1. **die Hälfte des Nettobezugslohns,** d.h.
   - die Hälfte des Bruttobezugslohns (mit einer Obergrenze von 47.787 FB zum 1.7.1993)
   - minus Sozialabgaben an die ONSS
   - minus Lohnsteuer
2. **Arbeitslosenunterstützung**
   - 11.370 FB (1.7.1993) im Monat. Dieser Betrag entspricht dem Betrag, den Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr bei teilweiser Unterbrechung der Berufstätigkeit (d.h. bei vorübergehender Umwandlung einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit) erhalten.
   - wird von der ONEM (Office National de l'emploi, entspricht etwa der Bundesanstalt für Arbeit) und den Arbeitslosenunterstützungskassen ausgezahlt
   - wird mit Mitteln des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit finanziert.
3. **Zusatzentschädigung**
   - der Restbetrag des zu garantierenden Einkommens ist durch eine vom Arbeitgeber getragene Zusatzentschädigung abgedeckt,
   - die Auszahlung dieser Zusatzentschädigung erfolgt monatlich oder in kürzeren Abständen (bei besonderer Vereinbarung) durch den Arbeitgeber bzw. aus einem Sozialfonds,
   - die Entschädigung wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. wenn der Arbeitnehmer in den vollständigen Vorruhestand wechselt) bzw. bis zum Erreichen des normalen Ruhestandsalters gewährt.

INKRAFTTRETEN

Der CCT 55 ist zwar bereits am 13. Juli 1993 in Kraft getreten, die entsprechenden Durchführungsverordnungen gelten jedoch erst seit dem 10. August 1994. Da es sich beim CCT 55 um eine Rahmenvereinbarung handelt, findet er erst nach Abschluß entsprechender Branchen- und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

ERSETZUNGSPFLICHT

Es besteht eine Verpflichtung zur Ersetzung der Teilzeit-Frührentner nach folgenden Regeln:

- Ersetzung mindestens durch einen Halbzeitbeschäftigten
- Die Ersetzung durch einen Vollzeitbeschäfigten bzw. zwei Teilzeitbeschäftigte eröffnet über einen Zeitraum von acht Quartalen einen Anspruch auf Befreiung von den Sozialabgaben an die ONSS.
- Bei Ersetzung durch einen Jugendlichen im Rahmen des Berufseingliederungsplans für Jugendliche oder eines kombinierten Arbeits- und Ausbildungsvertrages kann ebenfalls eine Befreiung von den Sozialabgaben an die ONSS in Anspruch genommen werden.

Ausnahmen

- Unternehmen, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden,
- Unternehmen mit strukturbedingtem Personalabbau.

SOZIALER STATUS

Die betroffenen Arbeitnehmer haben im Hinblick auf die soziale Sicherung folgenden Status:

- Arbeitslosenversicherung: der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, den er gehabt hätte, wenn er bis zuletzt als Vollzeitbeschäftigter tätig gewesen wäre.
- Kindergeld: voller Anspruch
- Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld
- Krankenversicherung: voller Anspruch
- Leistungen bei Krankheit und Invalidität:
  - . während der garantierten Lohnfortzahlung: Beibehaltung der Arbeitslosenunterstützung und der vom Arbeitgeber zu tragenden Zusatzentschädigung
  - . danach: derselbe Anspruch auf Krankengeld, den der Arbeitnehmer gehabt hätte, wenn er vollzeitbeschäftigt geblieben wäre.
- Rentenversicherung: Anerkennung als Ersatzzeit

BELGIEN

Tarifvertrag
Unterbrechung der Berufstätigkeit

Am 13. Juli 1993 haben die Sozialpartner im Nationalen Rat für Arbeit einen nationalen Tarifvertrag (CCT Nr. 56) unterzeichnet, der einen eingeschränkten Anspruch auf Unterbrechung der Berufstätigkeit eröffnet.

DIE NEUE REGELUNG

Der seit 1985 bestehenden Regelung entsprechend konnte die Berufstätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers unterbrochen werden.

Der CCT 56 hingegen eröffnet den belgischen Arbeitnehmern einen unmittelbar wirksamen und allgemeingültigen Anspruch. Die darüber hinaus bestehenden tarifvertraglichen Regelungen gelten weiter.

Der CCT 56 regelt das Recht auf Unterbrechung der Berufstätigkeit, dies allerdings mit folgenden Einschränkungen:

- nicht alle Arbeitnehmergruppen können ein Recht auf Unterbrechung der Berufstätigkeit geltend machen,
- es können nicht beliebig viele Beschäftigte eines Betriebes gleichzeitig ihre Berufstätigkeit unterbrechen,
- der Zeitraum der Unterbrechung ist begrenzt.

Im übrigen handelt es sich beim CCT 56 um eine ergänzende Regelung, die nur auf diejenigen Sektoren und Unternehmen Anwendung findet, für die noch keine spezielle Tarifvereinbarung über die Unterbrechung der Berufstätigkeit besteht.

RECHTSANSPRUCH

1. Es handelt sich um einen unmittelbar wirksamen und allgemeingültigen Anspruch:

- unmittelbar wirksam bedeutet, daß keine spezielle Branchen- bzw. Betriebsvereinbarung erforderlich ist.
- allgemeingültig bedeutet, daß der betroffene Arbeitnehmer keine Begründung für die Unterbrechung der Berufstätigkeit geben muß.

2. Der Rechtsanspruch gilt sowohl für eine vollständige Unterbrechung (vorübergehende Unterbrechung jeglicher Form der Berufstätigkeit) als auch für eine teilweise Unterbrechung (vorübergehende Umwandlung in eine Teilzeitbeschäftigung).

EINSCHRÄNKUNGEN

1. Einschränkungen hinsichtlich der Dauer

Die einzelne Unterbrechung darf nicht kürzer als drei Monate und nicht länger als zwölf Monate sein. Sie kann auf maximal ein Jahr verlängert werden. Während der gesamten Berufslaufbahn eines Arbeitnehmers kann die Unterbrechung der Berufstätigkeit 3 Jahre betragen bzw. bei Anwendung einer bereits vor Abschluß des CCT 56 bestehenden günstigeren Regelung insgesamt 5 Jahre.

2. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmergruppen

Grundsätzlich können alle Beschäftigten des privaten Sektors ein Recht auf Unterbrechung der Berufstätigkeit geltend machen (mit Ausnahme von Praktikanten und Auszubildenden).

Höhere Führungskräfte und Beschäftigte, die eine Vertrauensposition innehaben, sind jedoch von diesem Recht ausgeschlossen.

3. Beschäftigtenzahl

Pro Jahr kann nur 1 % der jeweils in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die Berufstätigkeit unterbrechen.

VERFAHRENSREGELN

Beschäftigte, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen möchten, müssen ihren Arbeitgeber zwei Monate im voraus in Kenntnis setzen.

INKRAFTTRETEN

Der CCT 56 ist am 1. Januar 1994 in Kraft getreten.

VERTRETUNGSPFLICHT

Die zuvor geltende Vertretungspflicht wird beibehalten. Bei kurzer Unterbrechung der Berufstätigkeit (zwischen drei und sechs Monaten) wird die Vertretungspflicht gelockert.

STAATLICHE BEIHILFE

Die betroffenen Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine staatliche Beihilfe, die sich im Falle der vollständigen Unterbrechung der Berufstätigkeit auf 11.370 FB beläuft und im Falle einer teilweisen Unterbrechung auf 5.685 FB. Die Finanzierung dieser Leistungen erfolgt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung (Ministerium für Beschäftigung und Arbeit).

SOZIALER STATUS BEI UNTERBRECHUNG DER BERUFSTÄTIGKEIT

- arbeitsrechtlich: Beibehaltung des Kündigungsschutzes bei vollständiger Unterbrechung der Berufstätigkeit
- hinsichtlich der sozialen Sicherung: Beibehaltung der bestehenden Regeln zur Gleichstellung in bezug auf die Arbeitslosenversicherung, die Kranken- und Invaliditätsversicherung, das Kindergeld, die Rentenversicherung und den Jahresurlaub.

FRANKREICH

Beispiele für Vereinbarungen zur Arbeitszeit

1. UAP (Union des assurances de Paris)

Am 11. Mai 1994 hat der französische Versicherungskonzern UAP gemeinsam mit den Gewerkschaften CFDT, CFTC, CFE-CGC und UDPA die Vereinbarung "temps choisi et accès à l'emploi" ("freie Wahl der Arbeitszeit und verbesserter Zugang zur Beschäftigung") unterzeichnet, die auf die 9.000 Verwaltungsangestellten Anwendung findet.

Diese Vereinbarung bietet den Beschäftigten eine Vielzahl von Anreizen für den freiwilligen Wechsel auf Teilzeitarbeitsplätze und für den Teilzeit-Vorruhestand, z.B. um 5-15% höhere Verdienste und die Wahrung der Ansprüche von Vollzeitbeschäftigten. Darüber hinaus wird das hierdurch geschaffene Arbeitszeitvolumen zu 100% durch zusätzliche Arbeitsplätze ausgefüllt, vorausgesetzt, daß ein Übereinkommen mit dem Staat über eine Verringerung der Sozialbeiträge erzielt wurde.

Das Abkommen enthält eine ganze Reihe von Neuerungen und es ist eindeutig in der Zielsetzung. So will das Unternehmen gleichzeitig mehr Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis schaffen, seine Altersstruktur verjüngen (zur Zeit sind mehr als 56% der Beschäftigten zwischen 40 und 50 Jahren alt) und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen. Die neugeschaffenen Arbeitsplätze sind grundsätzlich Arbeitslosen und in erster Linie Jugendlichen vorbehalten. Bisher sind nur 7% des Verwaltungspersonals teilzeitbeschäftigt. In zwei oder drei Jahren könnten bereits 15% der Beschäftigten in den Genuß der neuen Regelung kommen.

Die Umsetzung des nationalen Rahmenabkommens erfordert einige Anpassungen hinsichtlich der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, über die auf der Ebene der einzelnen Niederlassungen zu verhandeln ist. Solche individuellen Anpassungen sollen eine auf das Jahr bezogene Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, die die Tätigkeitsbereiche und Arbeitspläne der verschiedenen Niederlassungen und Abteilungen berücksichtigt.

Das wichtigste Ziel der Verhandlungen ist die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die getroffene Vereinbarung und seine günstige wirtschaftliche Situation ermöglichen es dem UAP-Konzern, kontinuierlich neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies setzt natürlich auch die Bereitschaft der derzeitig 9.000 Verwaltungsangestellten voraus, neue Wege zu beschreiten. Es sollte nämlich über Möglichkeiten von Arbeitszeitverkürzungen zugunsten der Allgemeinheit nachgedacht und gleichzeitig geprüft werden, welche Ergebnisse mit der Einführung der Viertagewoche in einer Niederlassung erzielt werden können.

Die wichtigsten Bestimmungen des Abkommens

In dem Abkommen wurden verschiedene Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung geschaffen. Sie beruhen alle auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und sind mit einer Garantie für die Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung verbunden. Die einzelnen Vereinbarungen gelten jeweils für drei Jahre. Die Berechnung der Arbeitszeit kann auf Wochen-, Monats- und sogar auf Jahresbasis erfolgen.

Die Arbeitnehmer haben die Wahl zwischen einer Verkürzung der Arbeitszeit auf 80% (mit 84%igem Verdienst), auf 60% (mit 66%igem Verdienst) oder auf 50% (mit einem Verdienst von 57,5%). Daneben gibt es die sogenannten "Schuljahrs-Teilzeitstellen" mit 78%iger Arbeitszeit (die Restzeit von 22% fällt mit den Schulferien zusammen) und 82%igem Verdienst oder mit 62%iger Arbeitszeit (die Restzeit von 38% fällt mit den Schulferien zusammen und auf einen freien Tag pro Woche nach Wahl des betroffenen Arbeitnehmers) und 68%igem Verdienst (bezogen auf den Bruttolohn eines Vollzeitbeschäftigten).

Darüber hinaus wurde eine "Teilzeit mit Rentenausgleich" eingeführt. Dadurch erhalten Arbeitnehmer mit einer auf 78%- bzw. auf 80% reduzierten Arbeitszeit die Möglichkeit, anstelle des vorgesehenen höheren Verdienstes (im Vergleich zur geleisteten Arbeitszeit, s.o.) einen vollen Rentenanspruch (Grund- und Zusatzrente, bezogen auf eine Vollzeitstelle) und einen Teilzeit-Vorruhestand zu wählen. Diese Möglichkeit können Arbeitnehmer zwischen 55 und 65 Jahren in Anspruch nehmen. Es erfolgt eine 65%ige Vergütung bezogen auf eine Vollzeitstelle.

2. HEWLETT-PACKARD FRANCE

Die französische Unternehmensleitung des Informatikkonzerns Hewlett-Packard hat mit der CGT und der CFDT - den zwei im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften - ein Rahmenabkommen über die Arbeitszeitgestaltung unterzeichnet. Es soll dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Produktionszentrums Grenoble verbessert werden, ohne daß dies einen Personalabbau oder Lohnkürzungen nach sich zieht.

Die Umverteilung der Arbeit wurde aufgrund der wirtschaftlichen Zielvorgaben des Hewlett-Packard-Konzerns erforderlich. Dementsprechend sollte die Produktion von Hewlett-Packard France verdreifacht werden, ohne neu zu investieren. Dies erfordert eine durchgehende Nutzung der Produktionskapazitäten an allen Tagen der Woche und eine neue Arbeitsorganisation. Bisher wurde im Zwei-Schicht-Betrieb produziert, d.h. mit einer Frühschicht am Morgen und einer Spätschicht am Nachmittag. Gearbeitet wurde an sechs Tagen der Woche auf der Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 37½ Stunden. Seit dem 1. Februar 1993 arbeiten die zwei Schichtbesetzungen nur noch an vier Tagen der Woche, davon einmal alle zwei Wochen am Samstag, und die Wochenarbeitszeit wurde für die Frühschicht auf 34½ Stunden und für die Spätschicht auf 33½ Stunden reduziert. Hinzugefügt wurden vier sogenannte "alternierende Schichten", die nachts und am Sonntag arbeiten. Die davon betroffenen Arbeitnehmer arbeiten nur während drei aufeinanderfolgenden Nächten und haben an jedem 4. Wochenende frei sowie an sieben weiteren Tagen pro Monat. Die Wochenarbeitszeit dieser Schichten beträgt 25 Stunden 50 Minuten.

Die Besonderheit dieser Vereinbarung besteht darin, daß vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Arbeitszeiten nicht mehr durch Zuschläge, sondern durch eine Arbeitszeitverkürzung kompensiert werden. Aufgrund der Arbeitszeitverkürzung wurden zunächst 40 Neueinstellungen vorgenommen. Auf längere Sicht sind 120 Neueinstellungen geplant. Die Vergütung erfolgt für alle Beschäftigten auf der Basis der vorherigen Normalarbeitszeit des Betriebes (37½ Stunden).

3. MONTABERT

Montabert ist ein Bauunternehmen mit 600 Beschäftigten, das am 27. Januar 1993 ein Abkommen mit der CGT, der CFDT, der FO und der CGC unterzeichnete. Dieses Abkommen wurde am 1. März 1994 rechtskräftig und läuft über 2 Jahre. Ziel der Vereinbarung war es, 100 von den 150 Arbeitsplätzen zu erhalten, die ursprünglich abgebaut werden sollten. Für die übrigen 50 Arbeitsplätze wurden vor allem Vorruhestandsmöglichkeiten in Anspruch genommen. Die Beschäftigten haben sich zu 91% für die Vereinbarung ausgesprochen. Auf diese Weise konnten "kurzfristige" Entlassungen vermieden werden.

Inhalt der Vereinbarung

1. Prämienzahlungen

Die Halbsjahrsprämie wird von 2,5% auf 2% gesenkt. Diese Bestimmung gilt ab Juni 1993.

2. Arbeitszeiten

Die Normalarbeitszeit verkürzt sich von 38 Stunden auf 34 Stunden, wobei kein Lohnausgleich vorgesehen ist. Die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt der Schichtarbeitnehmer verkürzen sich in entsprechendem Maße. Alle Arbeitsstunden zwischen 34 und 39 Stunden pro Woche werden als zusätzlich verrichtete Stunden angesehen. Als Überstunden werden nur die Stunden gerechnet, die über der gesetzlichen 39-Stunden-Grenze liegen. Darüber hinaus erfolgt eine proportionale Verkürzung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

3. Arbeitsgestaltung

Die unterzeichneten Parteien verpflichten sich dem Grundsatz, daß die Arbeitszeitverkürzung nicht mit einer Verkürzung der Laufzeit bestimmter Maschinen einhergehen darf. Nicht ausgeschlossen ist eine Rückkehr zum Schichtsystem mit 3 Schichten à 8 Stunden. In Abhängigkeit von der jeweiligen internen Organisationsstrukturkönnen die Geschäftsleitungen zwischen einer Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit und der Ansammlung von unbezahlten freien Tagen wählen. Darüber hinaus ist eine Reihe weiterer Änderungen der Arbeitszeitgestaltung zu erwarten, die für die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen erforderlich sind. Den gesetzlichen Bestimmungen folgend wird über solche Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation im Betriebsrat verhandelt.

Das Abkommen wurde als ein Modell der Arbeitsumverteilung präsentiert. Dementsprechend sollten die Verkürzung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Lohnminderung der Beschäftigungssicherung dienen. Auch wenn durch dieses Abkommen zunächst 42 "kurzfristige" Entlassungen vermieden werden konnten, so hat die Geschäftsleitung jedoch bereits ein Jahr später einen Plan für 94 Entlassungen vorgelegt, die sie mit der verschlechterten Wirtschaftslage des Unternehmens begründete.

Für die Gewerkschaften ist dies ein Schlag ins Gesicht, denn am Ende aller Bemühungen zur Rettung von Arbeitsplätzen - einschließlich der entschlossen durchgezogenen Streiks vom Mai und Juni 1994 - stehen doch nur plötzliche Entlassungen und die Gefährdung sozialer Errungenschaften (in diesem Fall die Prämie von 13.000 FF).

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Wege zu mehr Lebensqualität und Beschäftigung ?

Darstellung aus der Sicht des Betriebsrats (zusammengestellt für eine Tagung der HBS am 14.9.94)

Aufbau des neuen Fünf-Schichtsystems (Bayer AG)

Im neuen Fünf-Schichtsystem muß jeder Mitarbeiter 35,9 Wochstunden arbeiten.

- 1 ,6 Stunden weniger als tariflich vereinbart.

In den 35,9 Wochenstunden sind betriebliche Schulungszeiten enthalten (8 Stunden pro Jahr).

Das bedeutet bei 37,5 Wochenstunden tariflicher Arbeitszeit mehr Zeit für Erholung

Arbeitszeit

- Betriebszeit
  7 Tage/Woche x 24 Std. = 168 Std./Woche
- Systemzeit
  168 Std./Woche : 5 Gruppen = 33,6 Std./Woche
- vereinbarte Arbeitszeit 35,9 Std./Woche

Arbeitszeitdifferenzen

Wochenarbeitszeit	35,90 Stunden
Schulungszeit/Woche	- 0,15 Stunden
Wochenarbeitszeit	35,75 Stunden
Systemzeit	-33,60 Stunden
Arbeitszeitdifferenz	2,15 Stunden

Es müssen wöchentlich 2,15 Std. weitere Arbeitszeit geleistet werden.

Ausgleichsschichten

In 12 Monaten summiert sich die Arbeitszeitdifferenz auf 98 Stunden, also 12 Ausgleichsschichten à 8 Stunden.

Berechnung der Ausgleichsschichten (AGS)

AGS pro Jahr	52,18	Kalenderwochen
abzüglich	6,60	Urlaubswochen
ergeben	45,58	Arbeitswochen

2,15 Std./Woche x 45,58 Wochen = 98 Std./Jahr
98 Std./Jahr : 8 Std./Tag = 12 AGS gerundet

Für an Sonntagen geleistete Ausgleichsschichten in 12 Stundenschichten werden 1,5 Ausgleichsschichten abgerechnet.

Die Verteilung der Ausgleichsschichten soll vom Betrieb längerfristig nach betrieblichen Belangen und unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeiter geplant werden. Die Tage und Schichtzeiten an denen Ausgleichsschichten zu erbringen sind, werden zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter verabredet.

Ausgleichsschichten können an allen arbeitsfreien Tagen in Freiwochen auf Tag-, Früh-, Spät- und Nachtschicht geleistet werden.

Schulungszeiten

Zusätzlich zu den 12 Ausgleichsschichten werden vom Betrieb pro Mitarbeiter jährlich 8 Stunden Schulungszeit in der arbeitsfreien Zeit angesetzt.

Fehlzeiten reduzieren die Ausgleichszeit

Fehlzeit	**Ausgleichsschichten**
Tage / Jahr	
0 - 14	0
15 - 28	1
29 - 42	2
43 - 56	3
57 - 70	4
71 - 84	5
85 - 98	6
99 - 112	7
113 - 126	8
127 - 140	9
141 - 154	10
155 - 168	11
169 -	12

Fehlzeiten sind Arbeitsausfälle wegen Krankheit, Kur oder Sonderurlaub.

Entgelt

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt bleibt unverändert, obwohl die Arbeitszeit gegenüber dem Vierschichtsystem kürzer und die Nacht- und Sonntagsarbeit reduziert wird.

Das monatliche Entgelt basiert auf 37,5 Stunden. Tatsächlich sind im neuen FünfSchichtsystem nur 35,9 Stunden zu leisten.

- **Zuschläge für Nachtarbeit**

Die Nachtarbeit wird mit 20 % Zuschlag vergütet.

- **Bezahlte Übergabezeit**

Bei Schichtwechsel muß der Mitarbeiter eine siebenminütige Übergabezeit vorsehen - (30 Minuten/Woche). Die Zeit wird zusätzlich bezahlt.

Jahresurlaub

6,6 Wochen Jahresurlaub mit 28 Schichten

Tarifliche Urlaubstage	30 Tage
Tariflicher Zusatzurlaub	+ 3 Tage
Tariflicher Urlaubsanspruch	33 Tage

33 Urlaubstage : 5 Arbeitstage/Woche = 6,6 Wochen Urlaub

Berechnung der Urlaubsschichten auf Basis der Arbeitsstunden.

$$\frac{33.6 \text{ Std./Woche} \times 6.6 \text{ Urlaubswochen}}{8 \text{ Std./Tag}} = 27{,}7 \text{ gerundet } 28 \text{ Urlaubsschichten}$$

Darüber hinaus gewährt die Bayer AG Vollkonti-Mitarbeitern 3 zusätzliche Urlaubstage.

- Zusätzliches Urlaubsgeld für 1994 1254,- DM.

Anlaß der Einführung

- Humanisierung der vollkontinuierlichen Arbeitszeit.

Die Ziele:

- Entwicklung eines einheitlichen Grundmodells.
- Abbau besonders belastender Arbeitszeiten wie Nacht- und Sonntagsarbeit.
- Berücksichtigung der arbeitswissentschaftlichen und medizinischen Erkenntnisse.
- Praktikabilität und Anpassungstätigkeit an betriebsindividuelle Notwendigkeiten.
- Beachtung der Interessen der Mitarbeiter an flexibleren Arbeitszeitformen.

Beschäftigungswirkung

Während die Einführung einer fünften Schicht rechnerich darauf schließen läßt, 1/5 mehr Personal zu beschäftigen, hat sich das in der Praxis nicht überall bestätigt.

Rationalisierung und Produktionsveränderung verlaufen mit der Einführung parallel, so daß ein geringerer Personalzusatzbedarf- als rechnerisch - zu registieren ist.

Individueller Gestaltungsspielraum

Da bei VoIlkonti-Schichtsystemen die Arbeitszeit ganzjährig vorgegeben ist, kann der Mitarbeiter bei der Einführung den Schichtplan auswählen.

Die Einsatzschichten werden mit dem Betrieb abgestimmt.

Das Fünf-Schichtsystem ist seit 1989 erprobt worden. Seit 1992 gilt eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

Vor- und Nachteile:

Vorteile:

- Schichtpläne nach neuesten Erkenntnissen
- höchstens vier Nachtschichten in Folge
- mindestens zwei freie Tage nach jedem Nachtschichtblock
- maximal sieben aufeinander folgende Schichten innerhalb von fünf Wochen.
- Grundentgelt bleibt unverändert
- weniger Nacht- / Sonntagsstunden.

Nachteil:

- Erhöhter Dispositions- und Planungsaufwand.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Arbeitszeitmodell der Volkswagen AG
Sichtweise der VW-Unternehmensleitung und des Betriebsrats

1) Darstellung des Modells

Unsere "Volkswagen-Lösung" besteht im Kern aus der Arbeitszeitverkürzung/Entgeltkürzung (Modell "Alle"), dem Blockmodell und dem Stafettenmodell (Stafette Ausgebildete/Stafette Ältere). Wichtigster Bestandteil ist dabei das Modell "Alle" mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 20 % auf 28,8 Stunden/Woche bei entsprechender Entgeltanpassung.

- Modell "Alle"

Dabei wurde das bisherige Monatseinkommen vom Stand Oktober 1993 konstant gehalten. Anhand des Entgeltniveaus "F", in der ein Grossteil der Lohnempfänger bei Volkswagen beschäftigt ist, soll diese Vorgehensweise erläutert werden. Ausgangsbasis ist das um 20 % = 820,- DM gekürzte Monatsentgelt von 3.279,- DM. Dieser Betrag wurde durch eine Reihe von Umverteilungen und Verrechnungen wieder auf das alte Niveau von 4.099,- DM angehoben. Im einzelnen erfolgte dies durch folgende Bestandteile:

* Verschiebung der für November 1993 vereinbarten Tariferhöhung von 3,5 % auf den 01.01.1994 (DM 143,-)

* Vorziehen der zum 01.10.1995 vereinbarten Kürzung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde auf 35 Stunden/Woche bei vollem Lohnausgleich und Entfall der sogenannten Erholungsfreizeit (DM 119,-)

* Ein im Verhandlungskompromiss vereinbarter VW-Ausgleichsbetrag (DM 85,-)

* Ein Vorgriff von einem Prozent auf die zum 01.08.1994 anstehenden Tarifverhandlungen (DM 41,-)

* Umverteilung von Einmalzahlungen wie der Jahressonderzahlung und des Urlaubsgeldes auf Monatsbasis (DM 274,- und DM 158,-) (Anmerkung: Es verbleibt ein für alle Beschäftigtengruppen gleiches Urlaubsentgelt von DM 764,-.)

Für den einzelnen Beschäftigten bedeutet dies, je nach individueller Einkommenshöhe und Steuerklasse, einen Verlust beim Netto-Jahreseinkommen von ca. 11 - 12 % bezogen auf die im Oktober 1993 geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

Die Entgeltkürzungen für die unter den Tarifvertrag fallenden Mitarbeiter gelten in gleichem Masse auch für die aussertariflich Beschäftigten. Was die Frage der Arbeitszeit anbelangt, kann sich dieser Personenkreis im Rahmen seiner Arbeitszeitsouveränitat und entsprechend seiner Aufgaben- und Zielvereinbarungen mit seinen Vorgesetzten abstimmen.

Ergänzt wird das Kernmodell "28,8 Stunden-Woche" durch zwei weitere Elemente, das Modell "Arbeitsfreie Blockzeiten" sowie das Stafettenmodell für Ausgebildete und ältere Mitarbeiter.

- Modell Block und Stafette

° Das Modell "Blockzeit" sieht vor, daß zur Abfederung des weiteren Personalüberhangs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rollierend in Form von Kurzarbeit, die für den einzelnen in der Regel nicht länger als 3 Monate pro Kalenderjahr betragen darf von der Arbeit freigestellt werden. Die Ankündigungsfrist für die Kurzarbeit beträgt 4 Wochen. Während der Kurzarbeit erhalten die Mitarbeiter unter Beachtung des Zumutbarkeitsprinzips einen sozial gestaffelten Zuschuß, der im Durchschnitt 85 % des Nettoverdienstes sichert. Die Kurzarbeit soll zur Qualifizierung genutzt werden. Für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen ist die VW-Coaching-GmbH vorgesehen.

° Das Modell "Stafette für Ausgebildete" beinhaltet eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden in den ersten zwei Jahren nach der Übernahme.Danach arbeiten sie weitere 1 1/2 Jahre 24 Stunden pro Woche und werden nach insgesamt 3 1/2 Jahren in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis übernommen. 1994 gilt für die fünf Werke Wolfsburg, Hannover, Braunschweig, Kassel und Salzgitter eine Sonderregelung. Aufgrund der aktuellen Programm- und Beschäftigungssituation arbeiten die Ausgebildeten vom 1. Juni 1994 bis 31. Dezember in Vollzeit (28,8 Std.Woche). Die Betriebsparteien der Werke werden danach in Abhängigkeit von der jeweiligen Programm- und Beschäftigungssituation entscheiden, ob die befristete Vollzeit ab 1995 verlängert wird bzw. in welche Zeitstufe der Stafette dann eine Übernahme für den Restzeitraum erfolgt.

° Als weitere Maßnahme zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung wird z.Zt. ein Modell "Stafette für Ältere" erarbeitet. Das Modell könnte wie folgt aussehen:Unsere älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treten zu einem bestimmten Zeitpunkt vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis z.B. 3 Jahre vorher .- in eine Stafette mit Teilzeitarbeit ein.Diese könnte alternativ zur Wochenarbeitszeitverkürzung auch die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf Jahresbasis beinhalten.

Wie bei der Blockwahl denken wir bei diesem Modell zur Erhöhung seiner Attraktivität an eine Zuschußzahlung von VW. Hierbei ist insbesondere ein Ausgleich für entstehende Minderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vorzusehen. Auswirkungen in der Betrieblichen Altersversorg ung werden im Rahmen einer grundsätzlichen Neuordnung dieses Themenbereiches aufgefangen.

Wie beim Blockmodell soll auch bei diesem Modell bezüglich der Zuschußzahlungen das Prinzip der Zumutbarkeit mit der Folge degressiv gestaffelter Zuschüsse angewendet werden.

2. Anlaß zur Einführung

° *Ausgangssituation*

Ende 1992 setzte auch in Deutschland - nach dem Auslaufen der Sonderkonjunktur durch die Wiedervereinigung - die Rezession auf dem Automobilmarkt ein. Als Reaktion hierauf hat die Volkswagen AG ein umfassendes Kostensenkungsprogramm initiiert und konsequent durchgeführt, das innerhalb kurzer Zeit zu erheblichen Kostenentlastungen geführt hat.

° *Auswirkungen auf die Personalsituation*

Im Rahmen des Kostensenkungsprogramms mußte auch der Personalbestand gesenkt werden. Ende 1992 betrug dieser in der VW AG 113.845 Beschäftigte (ohne Auszubildende). Vorwiegend durch Altersregelungen und Aufhebungsverträge konnte er um 12.515 auf 101.330 (Stand 01 .01 .94) reduziert werden. Begleitet wurden diese Maßnahmen durch Kurzarbeit in ganz erheblichem Umfang.

Aufgrund weiter anhaltender Nachfrageschwäche sowie erheblicher Produktivitätsfortschritte ist für die Jahre 1994/95 ein Personalüberhang von ca. 30.000 Mitarbeitern entstanden. Dieser ist nur zu einem Drittel auf den erwartenden Nachfragerückgang, aber zu zwei Dritteln auf Produktivitätsverbesserungen zurückzuführen.

° *Alternative Lösungsmöglichkeiten*

Ein weiterer sozialverträglicher Personalabbau durch Altersregelungen und Aufhebungsverträge in dieser enormen Größenordnung schloß sich allein schon aus finanziellen Gründen aus.

Auch Kurzarbeit wäre kein geeignetes Instrument gewesen. Einerseits läuft der vom Gesetzgeber festgelegte Gewährungszeitraum in diesem Jahr aus, andererseits würde eine erhebliche Kostenbelastung beim Unternehmen verbleiben.

Die andere herkömmliche Alternative hätte Massenentlassungen geheißen. Auch das hätte erhebliche finanzielle Belastungen für Volkswagen bedeutet. Hinzu wären schwerwiegende soziale Folgen für die überwiegend monostrukturierten Standorte und Regionen gekommen.

Aus all diesen Gründen ist bei Volkswagen eine neue Lösung entwickelt worden.

3) Beschäftigungswirkung

Mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 20 % auf 28,8 Stunden trat mit sofortiger Wirkung vom 01.01.1994 ein erheblicher beschäftigungssichernder Effekt ein. Von dem für die Jahre 1994 und 1995 prognostizierten Beschäftigungsüberhang von 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten mit einem Schlag fast zwei Drittel sozialverträglich aufgefangen werden.

Auf Basis der 36 Stunden/Woche betrug die Personalkapazität zum Jahresende 1993 100.655 Mannjahre. Mit der Arbeitszeitverkürzung trat eine Verringerung um 19.558 Mannjahre auf 81.096 Mannjahre (Stand 30.06.94) ein.

Der verbleibende Personalüberhang in Höhe von rd. 10.000 Beschäftigten ist jetzt über die Modelle Block und Stafette auszugleichen.

4) Individueller Gestaltungsspielraum

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung lag dezentral in der Verantwortung des jeweiligen VW-Werkes. Ziel war es dabei, individuelle maßgeschneiderte Arbeitszeit- und Schichtmodelle für jeden einzelnen Standort zu erarbeiten. In Abhängigkeit der Rahmenbedingungen (Größe, Komplexität, Programmsituation, Stellung im Fertigungsverbund) erfolgte die konkrete Umsetzung in der Zeit vom 1. Januar bis 4. April 1994. Darüber hinaus galt es, neben den betrieblichen Erfordernissen auch die Interessen der Belegschaft miteinzubeziehen.

Im Ergebnis führte dies zu einer Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitszeit- und Schichtmodellen, die sich nicht nur zwischen den Werken, sondern auch innerhalb eines Werkes zwischen den Bereichen unterscheiden können.

Als Fazit läßt sich festhalten, daß der individuellen Angestaltung so viel Spielraum wie möglich eingeräumt worden ist. Insgesamt sind auf diesem Wege ca. 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle vereinbart worden. Dabei arbeiten ca. 70.000 Beschäftigte in der 4 Tage-Woche und ca. 30.000 Beschäftigte in der traditionellen 5-Tage-Woche mit verkürzter Arbeitszeit.

5) Zusammenhang mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Das Volkswagenmodell beschränkt sich nicht auf die Aspekte Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungssicherung, sondern enthält auch wichtige Elemente zur Qualifizierung und Weiterbildung, denn für den zukünftigen Erfolg von Volkswagen ist die Qualität der Belegschaft ein ganz wesentlicher Wettbewerbsfaktor, der sich ständig am weltweiten Wettbewerbsniveau orientieren muß.

Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, muß gerade auch in wirtschaftlich sehr schwierigen Zeiten eine zielgerechte Qualifizierung -und Weiterbildung der Belegschaft möglich sein. Dabei müssen sowohl fachliche als auch überfachliche Fähigkeiten in gleichem Maße berücksichtigt werden. Um dies zu gewährleisten hat sich Volkswagen ein neues, starkes Leitbild für seine Mitarbeiter gegeben, das sogenannte M4-Mitarbeiter-Profil. Dabei steht M4 für die vier Eigenschaften multifunktional einsetzbar, mobil, mitgestaltend und menschlich.

Hinzu kommt, daß insbesondere in den arbeitsfreien Zeiten im Zusammenhang mit dem Blockmodell eine umfangreiche Qualifizierung erfolgen soll. Hierzu wird mit heutigen Mitarbeitern der Volkswagen AG eine eigene VW-Coaching-GmbH gegründet.

Volkswagen definiert dabei die Coaching-GmbH als einen Motor für Qualifizierung und Beschäftigung. Sie soll helfen, den Strukturwandel der Arbeit sozialverträglich zu gestalten.

6) Befristung/Dauer der Regelung

Die Vereinbarung zur "Sicherung der Standorte und der Beschäftigung" vom 15.12.1993 trat am 1. Januar 1994 in Kraft, und kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.1995 gekündigt werden. D.h., dass Volkswagen rechtzeitig mit seinen Verhandlungspartnem in Kontakt treten wird, um über den Fortbestand bzw. eine Änderung der jetzt gültigen Regelung zu verhandeln. Aus heutiger Unternehmenssicht spricht einiges dafür, dass auch nach 1995 die bisherige Vereinbarung Bestand haben wird.

Nichts desto trotz ist das Unternehmen auch zur Zeit in der Lage, auf bestehende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen flexibel zu reagieren. Dies zeigt die zeitlich befristete Ausnahmeregelung für im Jahr 1994 Ausgebildete (vgl. 1. Darstellung des Modells/Stafette für Ausgebildete).

7) Vor- und Nachteile

Die Tarifvereinbarung zur 28,8 Std.-Woche bringt im Vergleich zu anderen Lösungen (Massenentlassungen, maximale Kurzarbeit bei Weiterführung des sozialverträglichen Personalabbaus) deutliche Vorteile sowohl für das Unternehmen als auch für die Belegschaft mit sich:

° **für das Unternehmen**

- Sofortiger Einsatz der Regelung zum 01.01.1994
- Reduzierung der Personalkosten um ca. 1,3 bis 1,6 Mrd. DM pro Jahr
- Liquiditätserhalt
- Senkung der Stückkosten
- Know-how-Erhalt
- Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität
- Aufrechterhalten der Motivation durch die gegebene Beschäftigungsgarantie
- Betriebsfrieden bleibt bestehen

° **für die Belegschaft**

- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31.12.1995
- Beschäftigungssicherung von 100. 000 Arbeitsplätzen
- Gleichmässige Belastung aller (20 % Arbeitszeitverkürzung) unter Berücksichtigung der materiellen Zumutbarkeit durch eine geringere finanzielle Nettobelastung für niedrigere Entgeltgruppen (aufgrund der Steuerprogression) sowie durch die Modelle Stafette und Blockwahl.

Als Nachteile sind Umstellungsprobleme in der Anfangsphase, ein hoher Regelungsbedarf aufgrund der Vielzahl der Modelle zur Umsetzung der 28,8 Std.-Woche sowie z. T. temporäre Leistungsverdichtung im indirekten Bereich zu nennen. Inzwischen zeigt sich aber, dass diese genannten Nachteile nach einigen Monaten Anlaufzeit entweder inzwischen behoben sind oder sich abgemildert haben.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Arbeitszeitflexibilisierung im Einzelhandel - dargestellt am Beispiel Ludwig Beck (München)

(Stellungnahme von Margarethe Riedel, Betriebsrätin)

1. Die Ausgangslage

Das Textilhaus Ludwig Beck ist seit Herbst 1992 als AG organisiert. Das Unternehmen mit seinem Stammhaus am Marienplatz in München, seinem neuen Haus in Köln und seinen 13 kleineren Filialen in Deutschland beschäftigt etwa 1016 Mitarbeiter. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verkauf liegt bei circa 90 %. Unser "Kaufhaus der Sinne" ist an 6 Tagen pro Woche 52 Wochen im Jahr geöffnet. Die Betriebszeit kann in folgende Komponenten zerlegt werden:

* vier normale Wochentage mit einer Öffnungszeit von 9.30 - 18.30 Uhr,
* ein langer Donnerstag pro Woche,
* drei kurze Samstage pro Monat,
* ein halblanger Samstag während der Sommerzeit,
* ein langer Samstag während der Winter- und Adventszeit.

Bereits 1978 wurde bei Beck ein Arbeitszeitmodell entwickelt, das sowohl betriebswirtschaftliche Erwägungen als auch insbesondere die Interessen der Beschäftigten und Kunden berücksichtigt.

Um die Ziele der im folgenden näher zu beschreibenden individuellen Arbeitszeit (abgekürzt IAZ) besser verstehen zu können, ist es sinnvoll, die Gründe, die zu ihrer Einführung führten, zu skizzieren. Vor allem zwei Motive veranlaßten uns zur Einführung der IAZ: Zum einen Ergebnisse einer durch Infratest durchgeführten Kunden-und Mitarbeiterbefragung als auch eine Kundenfrequenzanalyse.

Einerseits entwickelt sich die Modebranche zunehmend vom Verkäufer- zum Käufermarkt. Für uns heißt das konkret, daß wir zunehmend die Wünsche der Kunden zu berücksichtigen haben. Diese Erkenntnis veranlaßte uns dazu, unser Arbeitskräfteangebot den Frequenzstrukturen besser anzupassen. Bedingt durch unsere zentrale Geschäftslage, im Herzen Münchens, haben wir uns vor allem in der Mittagszeit, wenn die am Altstadtrand liegenden Geschäfte und die Innenstadtbüros Mittagspause machen, auf einen nicht nachlassenden Kundenansturm einzustellen. Mit einer zu geringen Personalpräsenz während der Mittagszeit würden wir unserem Anspruch, ein kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen zu sein, nicht gerecht werden.

Zum anderen ergab die Mitarbeiterbefragung, daß es für viele Mitarbeiter neben dem Gut "Geld" auch noch ein Gut "Zeit" gibt. Ein Ergebnis der Umfrage war, daß in einer Stadt mit hohem Freizeitwert eine Vielzahl unserer Beschäftigten weniger arbeiten wollen, um ihren familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können. Der Wunsch einer besseren Vereinbarung von Erwerbsarbeit und persönlichen Plänen, auch diskutiert unter dem Schlagwort "Wertewandel", war also ein wesentliches Motiv für die Einführung der IAZ.

2. Funktionsweise der IAZ

Sinn der IAZ ist es, den Arbeitskräfteinsatz dem Arbeitsanfall möglichst optimal anzupassen. In Zeiten geringen Arbeitsanfalls brauchen die Mitarbeiter weniger zu arbeiten, das heißt sie machen "Zeitschulden". Diese "Zeitschulden" werden in Zeiten hohen Arbeitsanfalls durch Leisten von Mehrarbeit, also durch Überschreiten der theoretischen Tagesarbeitszeit, ausgeglichen. Zeitschulden bzw. -guthaben verändern das Grundgehalt nicht.

Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt in Anlehnung an eine monatlich erstellte Umsatzplanung für jede einzelne Abteilung. Nach dieser Grobplanung wird eine wöchentliche Anwesensheitsfeinplanung erstellt. Eine langjährige Frequenzstudie, in der wir jede Parzelle unseres Hauses mit den über 100 Registrierkassen erfaßt hatten, liefert uns die Planungsgrößen der zu erwartenden Kundenströme verteilt auf die einzelnen Abteilungen, Etagen und Wochentage. Ziel dieser Einsatzplanung ist es, den Arbeitskräfteeinsatz möglichst optimal der Zahl der Kunden anzupassen. Der Mitarbeitereinsatz erfolgt jedoch nicht nur aufgrund von betriebswirtschaftlichen Erwägungen, vielmehr werden auch die Wünsche der Beschäftigten in hohem Maße berücksichtigt. Jeder Mitarbeiter hat nach Rücksprache mit dem IAZ-Beauftragten einer Abteilung die Möglichkeit, seine Wochen- und Tagesarbeitszeit flexibel, seinen persönlichen Präferenzen entsprechend, zu gestalten.

Das Kernstück unseres Arbeitszeitmodells ist der individuelle Gestaltungsspielraum der Stundenverträge. An der untersten Schwelle der Arbeitszeitverträge steht der 60-Stunden-Vertrag. Der höchstmögliche Teilzeitvertrag liegt bei 160 Stunden pro Monat. Dazwischen sind Abstufungen in 5-Stunden-Intervallen möglich. In unserem Unternehmen gibt es in der Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften keine Unterschiede. Alle Mitarbeiter genießen gleichermaßen die Vorteile aller betrieblichen Sozialleistungen.

3. Auswirkungen der IAZ

Die Ergebnisse unseres flexiblen Arbeitszeitmodells sollen im folgenden in überblicksartiger Form geschildert werden.

3.1 Rückgang der Fluktuation und des Krankenstandes

Im Textileinzelhandel arbeiten im Verkauf ganz überwiegend Frauen. Wegen Eheschließungen, Nachwuchs, Umzug oder sonstigen persönlichen Gründen ist die Fluktuation in diesem Beruf daher naturgemäß vergleichsweise hoch. Seit Einführung der IAZ liegt unsere Fluktuationsrate erheblich unter dem Branchendurchschnitt. Gleiches gilt für den betrieblichen Krankenstand. Die krankheitsbedingte Absentismusrate hat sich nach Einführung der IAZ auf einem etwa 25 % niedrigerem Level eingependelt.

3.2 Abschaffen der Urlaubssperrzeiten

Mit Einführung der IAZ konnten wir die branchenüblichen, sporadischen Urlaubssperrzeiten abschaffen. Selbst in Hochsaisonzeiten kennen wir Sperrzeiten nicht mehr. Dieser Sachverhalt trägt wesentlich zur Zufriedenheit unserer Beschäftigten bei und erklärt zum Teil den eben geschilderten Rückgang der Fluktuations- und Absentismusrate.

3.3 Das Personal bewirbt sich von selbst

Unser Arbeitszeitmodell führte uns neue Mitarbeiter zu. Über acht Jahre lang mußten wir keine Personal-Suchanzeige für Verkaufsberufe mehr schalten. Unsere neuen Mitarbeiter, die sich spontan bei uns beworben hatten, verfügten in den meisten Fällen über ein höheres Bildungsniveau. Dadurch können die Verkaufsgespräche auf einem qualitativ höheren Niveau durchgeführt werden.

3.4 Steigerung des Stunden-Durchschnitts-Lohnes

Die Einkommensverluste unserer Mitarbeiter durch eine geringere Monatsarbeitszeit konnten durch "treffsichere" Anwesenheit und dem damit höheren persönlichen Umsatzbonus weitestgehend kompensiert werden. Der Anteil des Umsatzbonus von bisher durchschnittlich 17% stieg nach Einführung der IAZ auf durchschnittlich 20 % vom monatlichen Gesamt-Brutto-Einkommen.

3.5 Kontinuität des Einkommens

Durch die Trennung der beiden Größen Zeit und Geld wird die Höhe des monatlichen Einkommens zur festen dispositiven Größe. Mehr- oder Minderstunden haben keinen Einfluß auf die Höhe des Grundeinkommens. Zeitguthaben oder -schulden verhalten sich ähnlich wie Geldguthaben oder -schulden zum Stichtag auf einem Bankkonto. Die Salden werden als Vortrag in den nächsten Monat hinübergenommen.

3.6 Kundengerechter Personaleinsatz

Der kundenorientierte Personaleinsatz basiert auf der Erkenntnis der Notwendigkeit einer kundenorientierten Unternehmenspolitik. Konkret heißt das, daß wir den Kunden als das Wichtigste ansehen und entsprechend unser Verhalten auf ihn ausrichten. Dieser vergleichsweise abstrakte unternehmenspolitische Grundsatz schlägt sich auch in unserem Arbeitskräfteeinsatz nieder. Bei Ladenöffnung gibt es nur noch eine Mindestbesetzung. Im Gleichklang mit den Kundenfrequenzen steigt dann unsere Mitarbeiteranwesenheit, um dann am Abend wieder abzusinken. Auf diese Weise nähern sich die Frequenz- und die Präsenzkurven an.

3.7 Humanere, familiengerechtere Arbeitszeiten

Unser flexibles Arbeitszeitmodell trägt in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarung von Beruf und Privatleben bei. Folgende Beispiele sollen dies illustrieren:

* die Mutter, die ihre Kinder am Vormittag in den Kindergarten bringen möchte, reduziert ihren Monats-Arbeits-Zeitvertrag um X-Stunden und fängt später zu arbeiten an;
* die Ehefrau, die mit ihrem Mann früher zu Abend essen möchte, reduziert ihren Arbeitsvertrag ebenfalls um X-Stunden und beendet ihren Arbeitstag entsprechend früher;
* die Frau, die einmal in der Woche nach ihrer pflegebedürftigen Mutter sehen möchte, arbeitet statt bisher fünf nur noch vier Tage in der Woche;
* die Frau, die sich weiterqualifizieren möchte und daher abends Veranstaltungen der Volkshochschule besucht, wandelt ihren Vollarbeits- in einen Teilarbeitsvertrag um;
* die Frau, die auf die maximale Einkommenshöhe angewiesen ist, arbeitet weiterhin als Vollzeitkraft.

Es gäbe viele weitere denkbare Beispiele, die zeigen, warum ein so flexibles Arbeitszeitmodell, das nicht einmal Kernarbeitszeiten kennt, für eine Vielzahl im Erwerbsleben stehender Frauen und Männer besser geeignet ist als starre, stupide Arbeitszeiten.

3.8 Stärkung der Identifikation mit Unternehmenszielen

Eine ein Jahr nach Einführung der IAZ erneut von Infratest durchgeführte Mitarbeiterbefragung ergab, daß keiner unserer Beschäftigten auf das flexible Arbeitszeitmodell verzichten will. Nicht nur die Einkommenskontinuität bei zusätzlich steigendem Stunden-Durchschnittslohn, sondern vor allem die zunehmenden Möglichkeiten der Selbstverwirklichung der Mitarbeiter sorgten für eine höhere Identität der Mitarbeiter mit den Zielen der einzelnen Abteilungen bzw. des Unternehmens als Ganzheit.

4. Zusammenfassung

Welcher Zusammenhang besteht nun zwischen dem skizzierten Arbeitszeitmodell und der sozio-demographischen Entwicklung? Wir haben in Zukunft nicht nur generell mit einer prozentualen Zunahme älterer Beschäftigter und einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit zu rechnen, sondern müssen auch bedenken, daß vor dem Hintergrund einer verlängerten Erwerbstätigkeit die Ansprüche an eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steigen werden. Gefragt sind daher betriebliche Gestaltungsansätze, die den unterschiedlichen Anforderungen im Lauf des Berufslebens gerecht werden.

Obwohl unser geschildertes Arbeitszeitmodell ursprünglich nicht vor dem Hintergrund des sozio-demographischen Wandels enstanden ist, denken wir, daß dieses Modell einen zukunftsfähigen Weg aufzeigt: Gefragt sein werden nicht länger stupide, starre Arbeitszeiten, sondern vielmehr innovative, flexible Modelle, die sowohl betriebswirtschaftliche Erwägungen als auch die sich im Laufe der Erwerbstätigkeit wandelnden Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt. Unser Modell der IAZ wird diesen beiden Anforderungen gerecht. Es berücksichtigt nicht nur betriebswirtschaftliche Erwägungen, indem es eine weitgehend optimale Kundenorientierung ermöglicht, sondern trägt auch in hohem Maß zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben bei. Wir denken daher auch, daß gerade ältere Mitabeiterinnen von auf ihren Wünschen zugeschnittenen Arbeitszeiten profitieren werden und sie daher auch in Zukunft gerne als erfahrene, zuverlässige und kompetente Verkäuferinnen bei uns arbeiten möchten.

Abschließend noch ein Gedanke: Das Bild des Arbeitsmarktes wird von den unterschiedlichsten Stellen in verschiedensten Szenarien gesehen. Ganz egal, wie der Arbeitsmarkt der Zukunft dann tatsächlich aussehen wird: Mit flexiblen, innovativen Arbeitszeitmodellen wie der IAZ haben wir ein Instrument des Personalmarketings, das diese Zukunft etwas besser zu meistern hilft.

ITALIEN

SOLIDARITÄTSVERTRÄGE FIAT UND ITALTEL

Beim Solidaritätsvertrag (*contratto di solidarietà*) handelt es sich um eine auf Unternehmensebene getroffene Vereinbarung, die dazu dienen soll, Massenentlassungen bzw. -freisetzungen infolge eines Personalüberhangs zu vermeiden oder aber die Einstellung weiterer Arbeitskräfte zu ermöglichen und die eine Arbeitszeitverkürzung und Lohnminderung für alle Beschäftigten des Unternehmens beinhaltet. Die Vereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung, die zur Vermeidung von Stellenabbau abgeschlossen wird und daher als "defensive", d.h. arbeitsplatzsichernde Maßnahme angesehen wird, eröffnet den betroffenen Arbeitnehmern einen Anspruch auf eine 50%-ige Ausgleichszahlung über die Höchstdauer von 24 Monaten aus dem Lohngarantiefonds (angehoben auf 75% gemäß dem Gesetz 236 aus dem Jahr 1993) für den erlittenen Einkommensverlust. Wenn die Vereinbarung hingegen auf die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer abzielt, es sich also um eine "offensive", d.h. arbeitsplatzschaffende Maßnahme handelt, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Beihilfe für jeden neu eingestellten Arbeitnehmer und einen Anspruch auf die persönliche Auswahl der eingestellten Personen (Gesetz Nr. 863 aus dem Jahr 1984)." (European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy, hrsg. Tiziano Treu, London 1991).

Schätzungen zufolge erstreckten sich die beschäftigungssichernden Maßnahmen im Jahr 1993 auf etwa 45.000 Arbeitnehmer und konnte dadurch der Abbau von fast 20.000 Arbeitsplätzen verhindert werden. In den ersten Monaten des Jahres 1994 wurden viele wichtige Unternehmensvereinbarungen im Zuge industrieller Umstrukturierungsmaßnahmen erzielt, die der arbeitsplatzerhaltenden Kategorie der sogenannten "Solidaritätsverträge" zuzurechnen sind.

SOLIDARITÄTSVERTRÄGE BEI FIAT

Ende Februar 1994 wurde bei FIAT (Personenwagen) eine Vereinbarung über industrielle Umstrukturierungsmaßnahmen und zur Bewältigung der Krise im Produktionsbereich erzielt, dies mit aktiver Beteiligung der Regierung. Die Vereinbarung, die auf 16.600 der insgesamt 100.000 bei FIAT-Italien beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung findet, enthält im wesentlichen die drei folgenden Punkte:

a) die verstärkte Nutzung von Vorruhestandsmöglichkeiten, wovon 6.600 Arbeitnehmer betroffen sein werden sowie spèzielle Leistungen für 2.200 Arbeitnehmer für den Zeitraum bis zum Erreichen des Rentenalters. Darüber hinaus werden 4100 weitere Beschäftigte vorübergehend freigesetzt werden bzw. an speziellen Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen.

b) die Einführung sogenannter "Solidaritätsverträge" für 3.400 Vollzeitbeschäftigte (betroffen davon sind 8.700 Arbeitnehmer). Die Solidaritätsverträge sind auf 24 Monate begrenzt und die einzelnen Arbeitszeitverkürzungen können sich zwischen 30% und 80% bewegen.

c) die Verpflichtung von seiten der Regierung und von FIAT, 450 Milliarden Lire in die Entwicklung umweltfreundlicher Autos zu investieren.

DAS ITALTEL-ÜBEREINKOMMEN

An dieser Stelle werden Auszüge aus der Vereinbarung wiedergegeben, die im Februar 1994 zwischen dem Unternehmen ITALTEL (welches mit 14583 Beschäftigten im Bereich der Herstellung von Telekommunikationsausrüstungen tätig ist) und den Metallarbeiterverbänden der Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL abgeschlossen wurde.

Solidaritätsverträge ("CDS")

Die Solidaritätsverträge werden vom 21. Februar 1994 bis zum vereinbarten Ablauftermin am 31. Dezember 1995 zur Anwendung gelangen. Für das laufende Jahr wird die Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel durchgeführt, ca. 2000 überzählige Arbeitsplätze aufzufangen, die sich insgesamt auf der Ebene der

a) Anwendungsgebiete der Solidaritätsverträge

Die betroffenen Parteien haben als grundlegende Kriterien für die Anwendung der Solidaritätsverträge die weitestgehende Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit genannt, damit zwischen den einzelnen Arbeitnehmern der Unternehmensgruppe Italtel eine größtmögliche Solidarität geschaffen wird und die Auswirkungen, die sich durch diese Maßnahmen für den Einzelnen ergeben, soweit wie möglich abgefedert werden können. Im übrigen bleibt davon die Forderung unberührt, die wesentlichen Anforderungen hinsichtlich der Funktionsfähigkeit, Leistung und Effizienz in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen zu wahren, damit die gesamte Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensgruppe aufrechterhalten werden kann. Zu diesem Zweck werden die im geplanten "Anhang B" aufgeführten Tätigkeiten von der Anwendung der Maßnahme ausgenommen, das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit verrichten.

Die Anwendung der Solidaritätsverträge wird daher in den jeweiligen Gesellschaften und Produktionseinheiten die einzelnen Fertigungsbereiche betreffen, sowie die allgemeinen und Bereichsstrukturen und die gesamten Nebentätigkeiten, zu denen auch die Bereiche Forschung und Entwicklung zählen sowie der Verkaufssektor.
Die Angaben über die Anwendung des Solidaritätsvertrages ab dem 21. Februar 1994 werden für jede einzelne Gesellschaft sowie für deren einzelne Produktionsbereiche vorgestellt; im künftigen "Anhang A" wird die erwartete Höchstzahl der in diese Maßnahme einbezogenen Arbeitnehmer aufgelistet, sowie das geschätzte Niveau der Aufnahmefähigkeit für die Überhangkapazitäten.

b) Arbeitszeitverkürzungen

Die für die Abfederung der vorhersehbaren Überhangkapazitäten im Personalbereich notwendigen Arbeitszeitverkürzungen werden auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit vorgenommen, unter gleichzeitiger Bezugnahme auf den derzeit gültigen Rahmentarifvertrag, der die 40-Stunden-Woche vorsieht. Daher wird bei der Einführung der Solidaritätsverträge der erste Bezugszeitraum zwischen dem 21. Februar und dem 31. Dezember 1994 liegen, der zweite Bezugszeitraum bezieht sich auf das gesamte Kalenderjahr 1995.
Die Arbeitszeitverringerung wird im Verlauf oben genannter Bezugszeiträume dadurch erreicht, daß entweder vollständig arbeitsfreie Tage im Verlauf der Arbeitswoche eingeführt werden und/oder die Arbeitsunterbrechungen addiert und auf vollständig arbeitsfreie Wochen umgelegt werden.
Für den Bezugszeitraum 1994 wird ein Mittelwert für die Arbeitszeitverkürzung festgelegt, der auf der Grundlage von 225 allgemein verfügbaren Arbeitstagen im Bezugszeitraum berechnet wird, von dem die Wochenenden (Samstag und Sonntag) abzuziehen sind. Somit ergibt sich für Arbeitnehmer, die in den einzelnen Betriebseinheiten auf der Basis der 5-Tage-Woche arbeiten, eine Arbeitszeitverkürzung um ungefähr 23%, die nach zwei Modellen umgesetzt werden kann:

Solidaritätsvertrag vom Typ A: Verkürzung der Arbeitszeit um 57 Werktage mit 8-stündiger Arbeitszeit

Solidaritätsvertrag vom Typ B: Verkürzung der Arbeitszeit um 28 Werktage mit 8-stündiger Arbeitszeit.

c) Massnahmen auf organisatorischer Ebene

1. Flexibilität

Sollte sich die Notwendigkeit ergeben, im Rahmen der tarifvertraglich vereinbarten üblicherweise gültigen Regelarbeitszeit eine Erhöhung der durch diesen Vertrag vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung vorzunehmen, um zeitlich befristeten Anforderungen einer gesteigerten Arbeitsbelastung nachkommen zu können, so muß das Unternehmen den Arbeitnehmervertretern der betroffenen Betriebseinheiten mindestens sieben Tage zuvor davon Mitteilung machen, damit im Verlauf der fünf nächsten auf diese Mitteilung folgenden Tage eine gemeinsame Prüfung vorgenommen werden kann.

Des weiteren wird vereinbart, daß jedesmal, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, von den nach den Bestimmungen des Solidaritätsvertrages beschäftigten Arbeitnehmern zusätzliche Arbeitsleistungen zu verlangen, die über die für ihren Bereich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, diese Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, entsprechende Ausgleichsruhezeiten innerhalb der nächsten drei Monate wahrzunehmen. Die Ausgleichszeiten sind innerhalb des Anwendungszeitraums dieses Solidaritätsvertrages zu gewähren, auch wenn die zusätzlichen Arbeitsleistungen in den vorangegangenen drei Monaten zu erbringen waren.

2. Interne Mobilität

Die Einführung der Solidaritätsverträge wird von zielgerichteten Maßnahmen zugunsten der internen Mobilität flankiert, zu denen auch die erforderlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu zählen sind, damit in den betroffenen Bereichen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Bedarf und Angebot an Mitarbeitern unter Berücksichtigung der Qualitäts- und Effizienzkriterien besteht.

3. Ausbildung

Die Parteien werden sich vor dem kommenden 18. Februar zur Prüfung der Frage treffen, wie vor Ort Interventionsprogramme zugunsten der Aus- und Weiterbildung sowie der Umschulung ausgestaltet werden, die vom Unternehmen im Rahmen der oben genannten internen Mobilität und weiterer beruflicher Anforderungen angeboten werden und die sich aus der Anwendung dieses Vertrages ergeben.

d. Gesetzliche Bestimmungen

Die Anwendung der Solidaritätsverträge umfaßt die im Verhältnis erfolgende Umlegung sämtlicher rechtlicher und vertragsrechtlicher Bestimmungen auf die tatsächlich erbrachten Leistungen.
Das Unternehmen wird den betroffenen Arbeitnehmern zum jeweiligen Fälligkeitsdatum den vom Gesetz vorgesehenen Gehaltsvorschuß zur Integration auszahlen.

e. Sonderbestimmungen

Im Zuge der Förderung der durch diesen Vertrag festgelegten Bestimmungen unterstreicht das Unternehmen die von ihm eingegangene Verpflichtung zur Beschränkung des zusätzlichen außerordentlichen Arbeitsvolumens und setzt sich für das laufende Jahr ferner zum Ziel, auch in den nicht von den Solidaritätsverträgen abgedeckten Bereichen eine Verringerung der zu leistenden Arbeitszeit von 20% vor Ende 1993 herbeizuführen.

SPANIEN

Das Gegenbeispiel von Volkswagen: Seat in Barcelona

Als die Volkswagen AG 1985 - die spanische Wirtschaft steckte mitten in einem Anpassungsprozeß - die 100%ige Übernahme der Aktien der Seat AG einleitete, beschäftigte dieses Unternehmen rund 30.000 Personen. Heute, neun Jahre später, umfaßt die Belegschaft bei Seat noch knapp 14.000 Personen, die eine Umstrukturierung erleben, die sehr gut als Gegenbeispiel für die Regulierung des europäischen Arbeitsmarktes gelten könnte (leider nicht das einzige Beispiel in den Unternehmen der Europäischen Union): vorübergehender Abbau von 4.600 Arbeitsplätzen, Heraufsetzung der Arbeitszeit zur Sicherstellung gleichbleibender oder steigender Produktion und eine starke Lohnsenkung.

Während der Kaufverhandlungen mit Seat nutzte die Volkswagengruppe alle damaligen Möglichkeiten, staatlichen Hilfen und Subventionen für die Umstrukturierung der Industrie weidlich aus und übernahm Seat völlig saniert: ohne Verluste und Belegschaftsüberhang. Und während VW so zum größten europäischen Automobilkonzern wurde, verlor die Hälfte der Arbeitnehmer bei Seat Barcelona ihren Arbeitsplatz.

Die Unternehmensführung, die völlig in der Verantwortung der VW-Gruppe lag, erwies sich als verheerend. Obwohl die Leitung aus dem wirtschaftlichen Aufschwung in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre und insbesondere aus dem Konsumboom in Spanien Gewinn zog, war sie unfähig, das Unternehmen an die neuen Gegebenheiten anzupassen, so daß es jetzt mit zahlreichen schweren Verlusten konfrontiert ist.

Wenn sich jemand in einer Sache von öffentlichem Interesse (res publica) irrt, dann kommt ihn das teuer zu stehen - vor allem, wenn es die Gewerkschaften sind, die sich irren. Wenn dagegen die Unternehmer, verantwortlich für die private Geschäftsführung, Fehler machen, präsentieren sie den Arbeitnehmern die Rechnung.

Die Leitung legte im Herbst 1993 in alleiniger Verantwortung (vergessen wir nicht, daß es bei Seat keine Mitbestimmung gibt) einen Sanierungsplan zur Gewinnerwirtschaftung vor, der folgendes vorsah:

* Anpassung durch Abbau von 4.600 Arbeitsplätzen;
* Schließung der Produktionsstätte in der Zona Franca, um die Produktion in der Fabrik in Martorell zu konzentrieren;
* einen ehrgeizigen Investitionsplan, unter Nutzung öffentlicher Finanzierungshilfen;
* eine 10%ige Senkung der Nominallöhne;
* eine Verlängerung der Arbeitszeit um 16 Pflichttage pro Arbeitnehmer pro Jahr und möglichst viele freiwillig geleistete Tage.

Die Arbeitnehmer, denen die Notwendigkeit einer Umstrukturierung des Unternehmens bewußt war, schlugen vor, einen Plan ähnlich dem von VW für Wolfsburg vorgesehenen auszuhandeln; dies nicht nur weil sie davon überzeugt waren, daß es möglich sei, die Arbeitsplätze durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu retten, sondern auch und vor allem, weil einer der wichtigsten Beschlüsse des europäischen Betriebsrates bei VW gerade besagt, daß die Arbeitszeit in den Unternehmen der VW-Gruppe gesenkt und die Wochenendarbeit abgelehnt werden muß.

Aber die VW-Führung weigerte sich rundweg, über solche Bedingungen zu verhandeln. Und ihre Haltung während des gesamten Verhandlungsprozesses war so unnachgiebig, daß sie sogar mitten in den Verhandlungen die Leitung von Seat absetzte und durch eine andere ersetzte, die den Plänen des Konzerns für das Unternehmen in Barcelona positiver gegenüberstand.

Der lange Verhandlungsprozeß, gestört von Streitigkeiten über den bisher letzten Umstrukturierungsplan von Seat, endete im Oktober 1994 und brachte die folgenden, hier kurz zusammengefaßten, Ergebnisse:

- durch Verwaltungsbeschluß vom Dezember 1993, d.h. ohne Zustimmung der Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Seat und trotz nachdrücklicher Opposition der Gewerkschaften, setzte das Unternehmen den Abbau von 4.600 Arbeitsplätzen für einen Zeitraum von drei Jahren durch. Das bedeutet, daß die Unternehmensleitung die Macht hat, die Belegschaft der Fabrik entsprechend den Notwendigkeiten ihres Operationsplans unverzüglich und ohne Kostenaufwand um bis zu 35% zu reduzieren. Sie macht sich damit die erhebliche Bandbreite der sogenannten quantitativen externen Flexibilität zunutze (so genannt bei Bernard Brunhes in "La Flexibilité de la main-d'oeuvre dans les entreprises: étude comparée de quatre pays européens" {Die Flexibilität der Arbeitskraft in den Unternehmen: Eine vergleichende Untersuchung in vier europäischen Ländern.}, OECD, 1989).

- obwohl es aufgrund des Drucks von seiten der Arbeitnehmer nicht zur Schließung der Fabrik in der Zona Franca kam, ließ die Unternehmensleitung diese Produktionsanlagen brachliegen und verlagerte die Produktion nach Martorell. Da gemäß dem Operationsplan die zur Gewinnerwirtschaftung erforderliche Produktionsschwelle bei 320.000 Einheiten pro Jahr liegt, waren die Arbeitnehmer gezwungen, sollten sie dieses Ziel erreichen, ihre Arbeitszeit stunden- und tageweise heraufzusetzen, da die Produktionsanlagen in Martorell bei der Arbeitzeit, die vor der Restrukturierung und vor dem von der Verwaltung gebilligten Arbeitsplatzabbau galt, nicht die erforderliche Produktionskapazität hatten. Es liegt auf der Hand, daß die Konzentration der Automobilproduktion in einer einzigen Fabrik das Personal zu einer schrankenlosen funktionalen Flexibilität (Versetzungen, direkter und indirekter Austausch von Arbeitskräften, usw.) zwingt.

- folglich sieht der im Oktober 1994 unterzeichnete Dreijahrestarifvertrag eine Heraufsetzung der Arbeitszeit um 80 Stunden pro Jahr vor, was 10 Tagen à 8 Arbeitsstunden entspricht. Außerdem kann der Arbeitnehmer freiwillig noch bis zu 13 Tage zusätzlich arbeiten. Die zusätzlichen Tage müssen, egal ob sie freiwillig oder unfreiwillig gearbeitet werden, an den Wochenenden geleistet werden, da die Produktionsanlagen während der restlichen Wochentage voll ausgelastet sind. Hinsichtlich der Arbeitszeit sind also verglichen mit dem vorigen Tarifvertrag (in dem eine individuelle Arbeitszeit von 217 Tagen, sprich 1736 Jahresarbeitsstunden, festgeschrieben war) drei Artikel hinzugekommen, die unter dem Titel "zusätzliche Arbeitszeit" folgendes festlegen:

Artikel 1

Die Leitung kann - außer in den Monaten Juli und August - Feiertagsschichten für die Hauptproduktion ansetzen, wobei 10 volle Tage nicht überschritten werden dürfen.

Artikel 2

.... Die Leitung kann zusätzlich zu den in Art. 1 genannten noch weitere Feiertagsschichten organisieren, die seitens des Arbeitnehmers freiwilligen Charakter haben, wobei 13 volle Tage nicht überschritten werden dürfen. ...

Artikel 3

Die zusätzlich zur individuellen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden gelten in jedem Fall als strukturell bedingt.

Diese Art der Flexibilität, die darin besteht, die Arbeitszeit zu variieren, ohne die Anzahl der Arbeitnehmer zu verändern, nennt der bereits oben erwähnte Autor quantitative interne Flexibilität. Es ist müßig festzustellen, daß dieser Bezeichnung ein Attribut, eine Konnotation fehlt, die deutlich macht, welch unterschiedlichen Charakter die besagte Flexibilität in den Fabriken von VW hat, je nach dem wo sie liegen: in Barcelona oder in Wolfsburg. Denn dort war das Resultat, wie aus dem Dokument über das Arbeitszeitmodell bei Volkswagen hervorgeht ein ganz anderes: Erhalt von Arbeitsplätzen, Viertagewoche, Bildungsausgleich, ...

- In dem Tarifvertrag gelang es trotz einer Reduzierung der Löhne die von der Leitung angestrebte drastische Lohnsenkung zu stoppen. Dennoch werden die Reallöhne 1994 im Verhältnis zur Inflationsrate um mindestens einen Punkt verlieren.

- Schließlich hat der Volkswagenkonzern in den nächsten Jahren bei Seat Investitionen in Höhe von 170.000 Millionen Peseten geplant. Die Kassen der Zentralverwaltung, sonst so gut verschlossen, werden diesen Investitionsplan mit 35.000 Millionen Peseten unterstützen.

Die Konzernleitung droht erneut mit einem Arbeitsplatzabbau, der die Beschäftigung der Produktionsentwicklung anpaßt. Man kann nur hoffen, daß diese Drohung nicht wahrgemacht wird, denn es ist nur schwer vorstellbar, daß die Arbeitnehmer in den Randstaaten der Europäischen Union einen so hohen Preis dafür bezahlen sollen, daß sich der europäische Automobilbinnenmarkt konsolidiert.

III. LITERATUR UND STUDIEN

Die Zeiten ändern sich: Die Arbeitszeit in 14 Industrieländern

Herausgegeben von Bosch, G.; Dawkins, P. und Michon, F. Veröffentlicht (1994) vom Internationalen Institut für Arbeitsstudien, Genf.
ISBN 92-9014-526-9

Dieses Buch ist das Ergebnis von drei vom "International Symposium on Working Time (ISWT) (Internationales Symposium zur Arbeitszeit) zwischen 1985 und 1990 organisierten Konferenzen, in deren Verlauf die Teilnehmer aus 14 Ländern vergleichbare Abhandlungen über ihr jeweiliges Land erstellt haben. In den 14 Kapiteln der einzelnen Länder (Australien, Österreich, Belgien, Kanada, Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Ungarn, Italien, Japan, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten von Amerika und die UDSSR) wird der Schwerpunkt auf die Dauer, Struktur, Reduzierung und "Flexibilisierung" der Arbeitszeit gelegt. Das Buch enthält gleichfalls eine Übersicht der Herausgeber, in der die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern in bezug auf diese vier Aspekte der Arbeitszeit behandelt und die zugrundeliegenden Faktoren analysiert werden.

Die Autoren dieser Analyse konzentrieren sich dabei auf den Einfluß verschiedener Systeme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen und makroökonomischer Kräfte. Sie vertreten die Meinung, daß in Ländern mit zentralisierteren Systemen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen eine intensivere Diskussion zur Flexibilität stattgefunden hat, wohingegen eine solche Debatte in Ländern mit dezentralisierten Systemen und einer inhärenten Flexibilität der Festlegung der Arbeitszeit auf Unternehmensebene so gut wie nicht stattgefunden hat.

Es wurden drei weitreichendere makroökonomische Einflußfaktoren festgestellt. An erster Stelle steht die Forderung nach mehr Freizeit als Ergebnis des Wirtschaftswachstums und eines höheren Lebensstandards; an zweiter Stelle steht die Forderung der Gewerkschaftsbewegungen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und starker Vertretung der Gewerkschaften nach Reduzierung der Arbeitszeit als eine Form der "Arbeitsteilung"; an dritter Stelle steht die der Flexibilisierung vor der (oder zusätzlich zur) Reduzierung der Arbeitszeit beigemessenen Bedeutung in Ländern, in denen sich die makroökonomische Diskussion auf Probleme der Wettbewerbsfähigkeit und der Zahlungsbilanz konzentriert hat.

Die Herausgeber weisen auch auf die Bedeutung der verschiedenen kulturellen Traditionen hin. In ihrer Schlußfolgerung nennen sie die Notwendigkeit weiterführender Untersuchungen über die Auswirkungen der verschiedenen Steuer- und Wohlfahrtspolitiken auf die Arbeitszeit und die Bedeutung der Arbeitszeit als wesentliches Maß für die Forschung im Bereich der Struktur der Arbeitsmärkte.

OECD Arbeitsplatzstudie: Beweise und Erklärungen, Teil II: Das Angleichungspotential des Arbeitsmarktes 1994

Dieser zweite Band der Hintergrundanalyse zur OECD Arbeitsplatzstudie behandelt in dem Kapitel über die Anpassung der Arbeit und die aktiven Arbeitsmarktpolitiken die Diskussion zum Thema "Vorruhestandsprogramme" als auch zur "Reduzierung der Arbeitszeit und Teilzeitarbeit".

Im Abschnitt über den **Vorruhestand** wird die Diskussion deutlich im Zusammenhang mit Politiken zur Reduzierung des Arbeitsangebotes geführt. Dabei werden Arbeitsmarkttrends in bezug auf ältere Arbeitnehmer in den OECD Ländern untersucht und danach die Faktoren behandelt, die dem weiten Abzug älterer Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt in einer Reihe von Ländern zugrundelagen. Schließlich werden Bedenken hinsichtlich Politiken geäußert, die den frühen Abzug von Personen vom Arbeitsmarkt "durch verzerrte Anreize" aktiv fördern. Im zusammenfassenden Abschnitt werden einige Möglichkeiten von Politiken umrissen, die "dazu beitragen, den Trend zum Vorruhestand zu stoppen".

Die zwei wesentlichen zu den Vorruhestandspolitiken geäußerten Bedenken beziehen sich auf ihre nachteiligen Auswirkungen auf die Finanzierung von Sozialversicherungsprogrammen und den Verlust gesammelter Fähigkeiten und Berufserfahrung. In den Schlußfolgerungen wird unterschieden zwischen solchen Programmen, die das Eintrittsalter in den Vorruhestand flexibel gestalten und versicherungsstatistisch neutral sind und jenen Programmen, die nicht-neutrale finanzielle Anreize zum Vorruhestand enthalten. Letztere werden als nicht tragbar erklärt, da sie "eindeutig das Arbeitsangebot zum Nachteil höherer Staatsausgaben reduziert haben".

Der Abschnitt zur **Reduzierung der Arbeitszeit und Teilzeitarbeit** enthält eine Reihe von Themen zur Debatte über die Arbeitszeit. Einleitend wird eine Diskussion über die Wahl zwischen Einkommen und Freizeit geführt, anschließend die Trends bei der Jahresarbeitszeit in verschiedenen OECD Ländern über die letzten drei Jahrzehnte behandelt. Weiterhin werden einige sich auf die Trends zur geringeren und flexibleren Arbeitszeit auswirkende Faktoren (Anstieg der Produktivität, Arbeitsbestimmungen, Standpunkte seitens der Gewerkschaften und Arbeiter sowie Standpunkte und Strategien seitens der Arbeitgeber) aufgegriffen. Ferner werden einige empirische Studien über die Auswirkung der Reduzierung der Arbeitszeit auf die Beschäftigung und die Bewertung der verschiedenen politischen Maßnahmen zur Beeinflussung der Arbeitszeit auf die Entstehung von Arbeitsplätzen behandelt.

Die einzelnen in den Fallstudien bewerteten Initiativen sind: Erfahrung in Frankreich 1982; Erfahrung in Belgien 1983-86; Erfahrung der deutschen metallverarbeitenden Industrie in den letzten zehn Jahren und Erfahrung der englischen Maschinenbauindustrie. Die Ergebnisse dieser Versuche im Bereich der Beschäftigung werden als allgemein eher begrenzt angesehen.

In diesem Abschnitt wird schlußgefolgert, daß die zahlreichen, zur Realisierung einer positiven und dauerhaften Beschäftigung zu überwindenden Einschränkungen, wie die gesetzlich festgelegte oder zentral vereinbarte Reduzierung der Arbeitszeit grenzüberschreitende Maßnahmen verhindern. Arbeitszeitabkommen sollten auf einer dezentralisierten Ebene verhandelt werden. Einschränkungen in bezug auf die Flexibilität sollten durch die Regierungspolitik aufgehoben werden. Dies sollte gleichfalls beinhalten, daß Teilzeitarbeiter "kontinuierlich an den Arbeitsmarkt angebunden werden" mit einem Beschäftigungsanspruch Pro-Kopf und Begünstigungen für Vollzeitarbeiter.

Die Beschäftigung in Europa, Bericht von 1994
DG V, Europäische Kommission

In seiner Einleitung sagt Padraig Flynn: "Der vorliegende Bericht beschränkt sich nicht auf eine Beschreibung der jüngsten Entwicklung und der für die Zukunft zu erwartenden Perspektiven der Beschäftigung. Er umfaßt vielmehr Kapitel, die die Fragen eingehend untersuchen, auf die wir uns in den letzten Monaten konzentrierten: Verbesserung der Qualität und der Wettbewerbsfähigkeit unserer Arbeitskraft, Angebot besserer Möglichkeiten für die, die sich an der untersten Stufe der Leiter im Arbeitsmarkt befinden, Erweiterung von Sektoren, die neue Arbeitsplätze schaffen."

Diese bereits im Weissbuch der Kommission skizzierten Bereiche über das Wachstum, die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung, die vom Ministerrat (Brüssel, Dezember 1993 und Korfu, Juni 1994) gebilligt wurden, definieren die Themen des vorliegenden Berichtes über die Beschäftigung von 1994.

Dieser Bericht besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil wird beschrieben, welche Größenordnung das Beschäftigungsproblem hat, mit dem die Gemeinschaftsländer konfrontiert sind;dazu werden die wichtigsten Entwicklungen auf dem Gebiet der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in der jüngsten Vergangenheit und die Aussichten für den restlichen Teil des Jahres 1994 und für 1995 besprochen. Zudem wird untersucht, warum die Beschäftigung in der Gemeinschaft im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter viel geringer ist als andernorts (Kapitel 1) und warum die Erwerbsbevölkerung sich ungeachtet des erwarteten Rückgangs der Anzahl junger Personen, die neu auf den Arbeitsmarkt eintreten in Künftigen Jahren beträchtlich vergrößern könnte einerseits aufgrund der Tatsache, dass die Frauen weiterhin zur Erhöhung der aktiven Bevölkerung beitragen und andererseits dass die Verringerung der Erwerbstätigkeitsrate der Männer nachläßt (Kapitel 2).

Darüber hinaus enthält der erste Teil eine Betrachtung der langfristigen Beziehung zwischen Produktions- und Beschäftigungswachstum in der Gemeinschaft und in anderen Gebieten (Kapitel 3). Er legt so die Grundlagen für die Bewertung der Aussichten, die für eine Umsetzung des Wachstums in eine grössere Zahl zukünftiger Arbeitsplätze bestehen.

Der zweite Teil des Berichtes über die Beschäftigung in Europa mit dem Titel "Die Zusammenhänge des Weissbuches über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung: Tiefanalyse einiger Schlüsselbereiche, um auf dem Arbeitsmarkt zu handeln", legt konkrete Hintergrundinformationen und Analysen Themen vor:

- die Arbeitsmarktflexibilität, mit einer Untersuchung der sektoralen Arbeitsmarktmobilität (Kapitel 4).

  Dieses Kapitel konzentriert sich auf die folgenden Punkte:

  . der Prozess der Schaffung und des Abbaus von Arbeitsplätzen;
  . die Zu- und Abgänge an Erwerbstätigen;
  . das Ausmass der Arbeitskräftemobilität zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen;
  . das gesamte Ausmass an Fluktuation zwischen den Arbeitsplätzen.

- die Neugestaltung der Arbeitszeiten in den Unternehmen mit einer Untersuchung der jüngsten Veränderungen in den Arbeitszeiten (Kapitel 5). Im ersten Teil dieses Kapitels werden die Veränderungen der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit während der vergangenen zehn Jahre untersucht. Dabei gibt es zwei Schwerpunkte: erstens die Veränderungen der als Vollzeitbeschäftigung geltenden Wochenarbeitszeit in der Gemeinschaft zwischen 1983 und 1992 und zweitens die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung während dieses Zeitraums. Der zweite Teil des Kapitels befaßt sich mit dem Umfang der Wochenend- und Nachtarbeit sowie den diesbezüglichen Unterschieden in den einzelnen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft.

- die bessere Nutzung der für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorgesehenen öffentlichen Mittel mit einer Untersuchung des veränderten Charakters dieses Problems, das die Arbeitsmarktpolitik anzugehen hat sowie des Umfangs und der Aufteilung der Mittel (Kapitel 7). Dieses Kapitel untersucht den sich wandelnden Charakter des Problems Arbeitslosigkeit in verschiedenen Teilen der Gemeinschaft. In den 80er Jahren wies sie zwei Hauptmerkmale auf: Das erste war die große Zahl der betroffenen Jugendlichen: 1985 waren deutlich mehr als 40% der Arbeitslosen jünger als 25 Jahre, obwohl diese Altersgruppe nur etwa 20% der Erwerbsbevölkerung ausmachte. Das zweite Charakteristikum war das beträchtliche Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit: 1985 war die Hälfte der Arbeitslosen bereits ein Jahr oder länger ohne Beschäftigung.

- die Förderung von Beschäftigung in Verbindung mit neuen Anforderungen mit einer Untersuchung neuer Bereiche des Beschäftigungswachstums in der Gemeinschaft (Kapitel 8). Dieses Kapitel legt die folgenden Punkte vor:

  . das Volumen der Beschäftigung in verschiedenen wirtschaftszweigen in der Gemeinschaft;

  . die wichtigsten Bereiche des Beschäftigungswachstums der letzten Jahre in der Gemeinschaft;

  . das Ausmass anhaltender struktureller Unterschiede in der Beschäftigung unter den Mitgliedstaaten und ihre Konvergenz im Zuge des Integrationsprozesses in der Gemeinschaft;

  . die Frage, ob das Beschäftigungswachstum in verschiedenen Sektoren durch veränderungen der wirtschaftlichen Lage beeinflußt werden oder ob Trends in guten wie in schlechten Jahren anhalten;

  . die Frage, ob sich die viel diskutierte Veränderung der Nachfrage von niedrig zu hoch qualifizierten Arbeitsplätzen tatsächlich vollzieht;

  . die Frage, ob es grundlegende Unterschiede zwischen der von Männern und Frauen ausgeübten Arbeit gibt.

Im Abschnitt "Zusammenfassung und Schlußfolgerungen" wird zum Ausdruck gebracht, dass "wie in den vorangegangenen Jahren ein bewusst quantitativer Ansatz zugrunde gelegt wurde. Selbst wenn bei genauer Betrachtung einige Bereiche nicht so ohne weiteres für die quantitative Analyse geeignet sind, die den Bericht über die Beschäftigung in Europa charakterisiert. In zahlreichen Fällen, insbesondere was die Arbeitsmarktflexibilität anbelangt, ist es sogar schon schwierig, die Konzepte zu definieren, deren Umsetzung in die Wirklichkeit erfaßt und überwacht werden soll.

Abschliessend kann gesagt werden, dass der Bericht über die Beschäftigung in Europa eine wertvolle Quelle bildet über Informationen für die Gewerkschaftsbewegung. In der Tat liefert er nicht nur das Werkzeug, um die Probleme des Arbeitsmarktes in den ländern der Gemeinschaft zu bewerten, sondern auch unentbehrliche Informationen, um die Stufe der Konvergenz der sozialen Dimension der Europäischen Union bemessen zu können.

ARBEITSTEILUNG: WARUM ? WIE ? WIE NICHT ...

Jacques H. Drèze

1. ZUSAMMENFASSUNG

1.1 Sobald den Europäern klar wurde, daß die Mitte der 70er Jahre entstandene Rezession sich verschlimmern und in die Länge ziehen würde, begannen sich einige von ihnen mit den Aussichten einer *Neuverteilung der Arbeit* zu beschäftigen, d.h. den Aussichten einer Arbeitsplatzteilung, *um so das Ausmaß unfreiwilliger Arbeitslosigkeit zu reduzieren*. Hierbei handelte es sich nicht um eine Neuheit. Ein ähnliches Interesse hat es bereits in den 30er Jahren gegeben, was in den dramatischen erfolglosen Versuch der Front Populaire mündete, unvermittelt die 40-Tage-Woche in Frankreich einzuführen.

In den letzten Jahren wurden in europäischen Ländern einige politische Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzteilung eingeführt und in verschiedenen Berichten der Versuch unternommen, ihre Auswirkungen zu bewerten. Der in diesen Berichten vermittelte Gesamteindruck zeigt eine begrenzte Wirksamkeit der Maßnahmen der Arbeitsplatzteilung zur Senkung der Arbeitslosigkeit - zumindest wenn man die bloßen Beweise betrachtet. Einige autoritative Stimmen behaupten auch, daß diese Maßnahmen fehlgeleitet und dazu bestimmt seien, sich selbst zu rechtfertigen.

Das vorliegende Papier ist nicht dazu gedacht, die bestehenden Gemeinschaftsberichte zu kopieren, sondern vielmehr eine Bewertung der jüngsten Erfahrungen Europas und der Aussichten der Arbeitsteilung unter dem Gesichtspunkt der modernen mikroökonomischen Analyse von Arbeitsverträgen zu liefern. Dies erfordert zunächst einige theoretische Überlegungen (Teil I), bevor auf den Beweis eingegangen wird (Teil II). Die kurze Zusammenfassung der Argumente dient einem doppelten Zweck, nämlich einmal dem geduldigen Leser Stichworte zu vermitteln und zum anderen dem weniger geduldigen oder interessierten Leser eine Entschuldigung zu liefern, direkt die Schlußfolgerung zu lesen oder das Papier ganz zur Seite zu legen.

1.2 Fangen wir damit an (Abschnitt 2), daß in dem Papier argumentiert wird, daß die meisten Leute es positiv bewerten, einen "festen Arbeitsplatz" zu haben (im Gegensatz zu einem "Gelegenheitsjob" oder überhaupt keine Arbeit zu haben). Innerhalb des Kontextes "fester Arbeitsplatz" unterliegen die von ihnen zur Verfügung gestellten Stunden und der geleistete Einsatz den standardmäßigen neoklassischen Voraussetzungen. Es gibt bei den einzelnen Personen wesentliche Unterschiede in bezug auf die Zeit, die Bewertung der Arbeit und die zur Verfügung gestellten Stunden. Aus Sicht der Unternehmen stellen "feste Arbeitsplätze" die typische bevorzugte Form der Beschäftigung dar. Allerdings bringt die Bereitstellung solcher Arbeitsplätze fixe Lohnkosten (Eignungsprüfung, Ausbildung und langfristige Verpflichtungen) mit sich. Dergleichen erfordert die Bereitstellung dieser Arbeitsplätze das Bestehen von Arbeitsstellen und die Erwartung eines kontinuierlichen Einsatzes dieses zusätzlichen Angestellten, folglich die Erwartung einer kontinuierlichen Forderung nach Arbeitsleistung. Dementsprechend ist die Bereitstellung (das Angebot) fester Arbeitsplätze in bezug auf die damit verbundenen kurzfristigen Kosten unelastisch.

In Abschnitt 3 wird argumentiert, daß auf den Märkten der festen Arbeitsplätze kurzfristige Ungleichgewichte entstehen können, die zuweilen ein größeres Ausmaß annehmen können, und die selbstverschärfenden Tendenzen unterliegen. In solchen Situationen (sehr gut durch die gegenwärtigen Ereignisse illustriert) kann die Resorption eines Ungleichgewichts sehr langsam erfolgen. Es wäre weder wünschenswert noch realistisch, sich allein auf die Flexibilität der Löhne zu berufen, um die Arbeitsmärkte kurzfristig entlasten zu wollen.

Die Theorie der "unbeschränkten Arbeitsverträge" erklärt, warum die Gehälter der Angestellten mit festen Arbeitsplätzen nach unten hin in Zeiten mit geringer Arbeitsnachfrage unelastisch bleiben. Quantitative Angleichungen finden vorzugsweise in Form partieller Arbeitslosigkeit oder vorübergehender Entlassungen statt, verbunden mit einer Hortung von Arbeitskräften in Firmen mit einem gewissen Grad der Arbeitsteilung unter den vertraglich verpflichteten Angestellten. Neu in den Arbeitsprozeß eintretende Kräfte sind jedoch nicht Teil dieser Abkommen. Es gibt keinen Marktmechanismus, wodurch Arbeit effizient unter den vertraglich verpflichteten Arbeitern und den Berufsanfängern neuverteilt werden könnte. Zusätzlich erfordert die Wirksamkeit der bisherigen Verträge einen gewissen Grad der Unelastizität bei den festgelegten Löhnen. Dies gilt auch für neue Verträge. Die mit neuen Anstellungen verbundenen fixen Kosten und die Starrheiten in der Arbeitsorganisation stehen einer Arbeitsverteilung unter den Berufsanfängern in der Form von Teilzeitbeschäftigung entgegen. Daraus resultiert eine uneffiziente Verteilung fester Arbeitsplätze, von der viele Berufsanfänger (insbesondere junge) ausgeschlossen werden. Zur Abhilfe dieser Ineffizienz sind besondere Maßnahmen erforderlich (Abschnitt 4).

Der Wirkungsbereich für besondere Maßnahmen basiert auf drei Überlegungen (Abschnitt 5). Zunächst sind externe Effekte zu nennen, wobei die deutlichsten die Kompensation der Arbeitslosigkeit sind, die zwar einen Kostenfaktor für die Gesellschaft aber nicht für die einzelnen Operatoren darstellen. Zweitens bestehen komplizierte gesetzliche Vorschriften, die die Arbeitsteilung erleichtern oder erschweren können. Drittens gibt es bei der Organisation der Arbeitszeit viele Aspekte des "Gemeinwohls", die einen Wirkungsbereich zur Führerschaft über das öffentliche Interesse liefern.

Unter drei Überschriften sind ausgewählte Beweisfragmente aus unterschiedlichen Quellen gegliedert:

(i) *Austausch von Arbeitsplätzen*, d.h. das Ersetzen eines vertraglich verpflichteten Arbeiters durch einen Berufsanfänger: Ein Wirkungsbereich für diesen Austausch besteht in dem Maße, als daß die einzelnen Personen der Arbeit eine unterschiedliche Bedeutung beimessen. Die eindeutigste Maßnahme ist die frühe (freiwillige) Pensionierung mit der Verpflichtung, diese Person zu ersetzen. Maßnahmen dieser Art sind in einigen Ländern eingeführt worden, wodurch eine große Zahl von Arbeitern aus dem Arbeitskräftepotential abgezogen wurden. Obwohl nur wenige aussagekräftige Zahlen zu Neueinstellungen existieren, zeigen doch die bestehenden ein hohes Maß an Erfolg, sofern eine Verpflichtung zum Ersatz besteht. Hierbei handelt es sich um die einfachste Form der Arbeitsteilung. Ausführlichere Arbeiten sind weiterhin erforderlich, um die Aussichten sowohl zahlen- als auch kostenmäßig zu erfassen.

(ii) *Arbeitsplatzteilung*. Dies kann in zwei Formen geschehen:

(a) Ein vertraglich verpflichteter Arbeiter wird durch einen Berufsanfänger auf Teilzeitbasis ersetzt (typische halbe Arbeitszeit). Diesbezügliche Maßnahmen wurden mit geringfügigen Auswirkungen in einigen Ländern eingeführt. In Berichten wird immer noch auf ein substantielles mögliches Interesse in bezug auf fortlaufende Pensionierungsprogramme hingewiesen;

(b) Berufsanfänger werden auf Teilzeitbasis eingestellt, so daß ein einzelner Arbeitsplatz mit mehr als einer Person besetzt wird. Dies ist vom Prinzip her einfacher, da hiervon kein vertraglich verpflichteter Arbeiter betroffen ist. Maßnahmen zur Erleichterung der Teilzeitbeschäftigung sind in einigen Ländern unternommen worden. In den Benelux-Staaten wurde die Anstellung von Angestellten im öffentlichen Dienst auf einer 80%-Basis eingeführt. Bei der Teilzeitarbeit von Männern gibt es keine Anzeichen von Wachstum; die Wachstumsrate bei Frauen konzentriert sich auf solche Länder, die in dieser Hinsicht zurückliegen. Hier spiegelt sich statt eines Konjunkturschemas eher ein Trend zur stärkeren Anpassung der Präferenzen der Arbeiter wieder. Eine spezifische Schwierigkeit bei der Arbeitsteilung scheint die Unelastizität in der Organisation der Arbeitspläne zu sein, die einer teilweisen Frühpensionierung und Teilzeitverträgen auf 75%- oder 80%-Basis entgegenstehen. In diesem Bereich scheinen innovative Maßnahmen, so schwierig sie auch sein mögen, die größte Herausforderung darzustellen. Zusätzliche Daten zur Teilzeitarbeit in Europa sind im Anhang aufgeführt.

(iii) *Wechselnde Arbeitszeiten*, d.h. die Reduzierung der wöchentlichen (oder jährlichen) Arbeitszeit für vertraglich verpflichtete Arbeiter zur Schaffung neuer Arbeitsplätze: hierbei handelt es sich um die umstrittenste Maßnahme. Sie ist zugleich schwierig umzusetzen, da hiervon eine große Anzahl der vertraglich verpflichteten Arbeiter betroffen ist und die Arbeitsorganisation beeinträchtigt wird. Noch bedeutsamer ist, daß Firmen mit einer Hortung an Arbeitskräften keine zusätzlichen Angestellten als Reaktion auf die Reduzierung der Arbeitszeit einstellen, wohingegen expandierende Firmen sich einer solchen Reduzierung widersetzen. Die kurzfristige Elastizität der Beschäftigung in bezug auf die Arbeitszeit ist wahrscheinlich sehr gering und uns liegen wenige Daten über die langfristige Elastizität vor. Nach diesem Grundsatz besteht kein klarer Beweis für die vielversprechenden Aussichten außerhalb von isolierten Situationen (wie Dauerbetrieb mit mehrfachen Schichten).

1.3 Die oben anfgeführte Zusammenfassung zeigt, daß das Papier ein weites Themenspektrum behandelt. Überlegungen zur Länge zwingen mich, einige dieser Themen sehr kurz zu behandeln. Insbesondere Aspekte, die in verfügbaren Dokumenten ausführlich behandelt werden (wie die Theorie zu den unbeschränkten Arbeitsverträgen) werden zusammenfassend behandelt. Hierbei handelt es sich nicht um ein Papier zur Beschäftigungspolitik im allgemeinen sondern im wesentlichen zur Arbeitsteilung. Folglich werden Themen zur Koordinierung zwischen Arbeitsteilung und anderen Maßnahmen oder zwischen Beschäftigung und anderen Zielsetzungen (wie Preisstabilität) nicht aufgegriffen. Hierdurch wird ihre Bedeutung aber nicht geschmälert. Die Förderung der Gesamtbeschäftigung durch eine adäquate Verbindung von Maßnahmen zur Angebots- und Nachfragesteuerung bleibt erste Priorität angesichts vorliegender Abhandlung.

Metamorphosen der Arbeit. Auf der Suche nach dem Sinn

André Gorz

Dieser Essay ist ein Versuch zu verstehen, warum die wirtschaftliche Vernunft ihr Gesetz durchsetzen, die Trennung von Arbeit und Leben, von Produktion und Bedarf, von Wirtschaft und Gesellschaft bewirken konnte; warum sie ein Auseinanderfallen der Gesellschaft herbeiführt; warum viele Tätigkeiten nicht in bezahlte Arbeit und Beschäftigung umgesetzt werden können, ohne daß ihr Sinn durch diese Umwandlung entstellt wird.

Die Meinung des Autors:

Was die Denker der Postmoderne für das Ende der Moderne und die Krise der Vernunft halten, ist in Wirklichkeit die Krise eines irrationalen Credos, das durch *ein selektives Vernunftdenken* der argumentativen Überprüfung und der Kritik entzogen wird: der fast religöse Glaube, daß "mehr mehr wert ist", daß jedes Tun - auch Mutterschaft, Kultur, Freizeit - einer wirtschaftlichen Bewertung standhalten muß und mit Geld reguliert werden kann.

Diese Abhandlung befaßt sich daher mit Geschichte und Arbeitssoziologie, mit Moral- und Existenzphilosophie, mit sozialer und wirtschaftlicher Kritik, und schließlich auch mit dem Versuch, das Leitbild und die Hauptaufgaben einer Linken neu zu definieren, die sich nicht scheut, wieder ihrer ursprünglichen Bestimmung nachzukommen: die wirtschaftliche Vernunft wieder auf ihren untergeordneten Rang im Dienste einer Gesellschaft auf der Suche nach Emanzipation und freier Entfaltung der Menschen zu verweisen.

Der Autor hat dieses originelle, reichhaltige und komplexe Werk unter dem Titel "Zusammenfassung für Gewerkschafter und andere Linke" zusammengefaßt und dem besagten Werk als Anhang beigefügt.

"Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique" (Metamorphosen der Arbeit; Auf der Suche nach dem Sinn. Kritik der wirtschaftlichen Vernunft), von André Gorz, Edition Galilée, 1988, S. 304 ff. der frz. Fassung

IV.

BIBLIOGRAPHY

BIBLIOGRAPHIE

AUSGEWÄHLTE LITERATUR

Ce document préparé par le ***Centre de Documentation de l'ISE*** *contient des références sélectionnées dans la base de données bibliographiques de l'ISE (BISE).*

Les références, publiées depuis 1993, sont présentées dans l'ordre systématique (facettes) du Thésaurus du BIT.

* * * *

This document prepared by the ***ETUI Documentation Centre*** *contains selected references from the ETUI bibliographic data base (BISE).*

The references, published since 1993, are listed by subject areas (facets) according to the ILO Thesaurus.

* * * *

Das vorliegende, vom ***Dokumentationszentrum des EGI*** *vorbereitete Dokument enthält einen Auszug aus der bibliographischen Datenbank des EGI (BISE).*

Die darin enthaltenen Angaben zu Veröffentlichungen ab 1993 sind dem ILO-Thesaurus entsprechend nach Sachgebieten (Facetten) angeordnet.

13.01.1 - Labour economics

0001
ILO
'WORLD LABOUR REPORT 1994.'
(WORLD LABOUR REPORT, 7)
Geneva, 1994. 113 p. bibliogr.
ISBN: 92-2-108009-9
EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ SOCIAL SERVICE/ WORKING LIFE/ FAMILY/ EMPLOYERS ORGANIZATION/ MEDICAL CARE/ DEVELOPING COUNTRY/ WORK ENVIRONMENT/ CHEMICALS/ WESTERN EUROPE/ EASTERN EUROPE/ LATIN AMERICA/ AFRICA/ ASIA/ INTERNATIONAL - STATISTICAL TABLE
8372

13.01.2 - Labour market

0002
BIAGI M
'RECESSION AND THE LABOUR MARKET: TRAINING FOR FLEXIBILITY. THE ITALIAN CASE IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE.'
THE INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPARATIVE LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS. Leicester
9(2), SUMMER 1993, 115-129
LABOUR MARKET/ VOCATIONAL TRAINING/ LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ LABOUR RELATIONS/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ EC DIRECTIVE/ ITALY
7442

0003
CAMPBELL D
'FOREIGN INVESTMENT, LABOUR IMMOBILITY AND QUALITY OF EMPLOYMENT.'
INTERNATIONAL LABOUR REVIEW. Geneva
133(2), 1994, 185-204
FOREIGN INVESTMENT/ ECONOMIC INTEGRATION/ LABOUR POLICY/ LABOUR MARKET/ EMPLOYMENT/ QUALITY OF WORKING LIFE/ MULTINATIONAL ENTERPRISE/ PRODUCTION/ LABOUR MARKET SEGMENTATION/ INTERNATIONAL DIVISION OF LABOUR/ INTERNATIONAL - BIBLIOGRAPHY
8679

0004
HUNTER L, MCGREGOR A, MACINNES J, SPROULL A
'THE 'FLEXIBLE FIRM': STRATEGY AND SEGMENTATION.'
BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS. London
31(3), SEP 1993, 383-407
LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ LABOUR MARKET SEGMENTATION/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ WOMAN WORKER/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ UK - BIBLIOGRAPHY
7652

13.01.3 - Employment

0005
'ATYPICAL WORKING PATTERNS ACROSS THE EC.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(382), OCT 1993, 17-20
ATYPICAL EMPLOYMENT/ PART TIME EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ LEGAL ASPECT/ EC - COMPARATIVE STUDY/ STATISTICAL TABLE
7784

0006
BERTHONNEAU L
'SALARIES ATYPIQUES ET NEGOCIATION COLLECTIVE: L'EXEMPLE DU TRAVAIL TEMPORAIRE.'
DROIT SOCIAL. Paris
(4), APR 1993, 323-332
ATYPICAL EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ COLLECTIVE BARGAINING/ FRANCE
7020

0007
COATES K, BROWN MB
'A EUROPEAN RECOVERY PROGRAMME. RESTORING FULL EMPLOYMENT.'
Nottingham, Spokesman, 1993. 135 p.
ISBN: 0-85124-549-8
FULL EMPLOYMENT/ ECONOMIC RECOVERY/ EMPLOYMENT CREATION/ HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT POLICY/ EC
7630

0008
'COMMISSARIAT AU PLAN "CHOISIR L'EMPLOI: SEPT PISTES": RAPPORT BRUNHES.'
ESPACE SOCIAL EUROPEEN. Paris
(187), JAN 1993, 21-26
EMPLOYMENT POLICY/ GOVERNMENT POLICY/ LABOUR COST/ COMPETITIVENESS/ REDUCED HOURS OF WORK/ FRANCE
6787

0009
DEDERICHS E, KÖHLER E
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS
'PART-TIME IN THE EUROPEAN COMMUNITY: THE ECONOMIC AND SOCIAL DIMENSION.'
(THE INFORMATION BOOKLET SERIES, 18)
Luxembourg, 1993. 61 p.
ISBN: 92-826-5576-8
PART TIME EMPLOYMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ SOCIAL IMPLICATION/ ECONOMIC IMPLICATION/ EC COUNTRY
7054

0010
DELSEN L
'ATYPICAL EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS IN THE NETHERLANDS.'
ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY: AN INTERNATIONAL JOURNAL. London
14(4), NOV 1993, 589-602
ATYPICAL EMPLOYMENT/ LABOUR RELATIONS/ MANAGEMENT ATTITUDE/ TRADE UNION ATTITUDE/ GOVERNMENT ATTITUDE/ NETHERLANDS - BIBLIOGRAPHY
7924

0011
EUROPEAN COMMUNITIES. COMMISSION
'A CONFERENCE TO EXPLORE THE EVOLUTION OF INDUSTRY AND SERVICES AND ITS EMPLOYMENT IMPACT.'
(SYSDEM PAPERS, 9)
Brussels, 1993. 162 p.
EMPLOYMENT/ INDUSTRY/ SERVICE SECTOR/ INTERNATIONAL DIVISION OF LABOUR/ HOURS OF WORK/ HUMAN RESOURCES MANAGEMENT/ REGIONAL POLICY/ EC - STATISTICAL TABLE
8448

0012
FERRAT D, LEMAITRE F, POPOVICI A
'COMMENT NE PAS LICENCIER?'
LIAISONS SOCIALES. Paris
(77), MAR 1993, 38-54
UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ EARLY RETIREMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ FRANCE
6777

0013
'FRANCE. EMERGENCY EMPLOYMENT MEASURES.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(235), AUG 1993, 19-22
EMPLOYMENT POLICY/ LABOUR MARKET/ HOURS OF WORK/ LABOUR CONTRACT/ FRANCE

7488

0014
'GERMANY. GOVERNMENT LAUNCHES PART-TIME WORK INITIATIVE.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(247), AUG 1994, 21-22
PART TIME EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ TRADE UNION ATTITUDE/ MANAGEMENT ATTITUDE/ GOVERNMENT ATTITUDE/ GERMANY

8825

0015
HENGUELLE V
'LES EMPLOIS SUR CONTRAT A DUREE DETERMINEE: UN MODE D'ACCES A L'EMPLOI STABLE?'
TRAVAIL ET EMPLOI. Paris
(58), 1994, 77-93
ATYPICAL EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE - BIBLIOGRAPHY/ STATISTICAL TABLE

8236

0016
HOANG-NGOC L, LEFRESNE F
'LES REGLES D'UTILISATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES REGIMES D'ACCUMULATION FRANCAIS ET BRITANNIQUE.'
REVUE DE L'IRES. Paris
(14), WINTER 1994, 145-172
PART TIME EMPLOYMENT/ MACROECONOMICS/ LABOUR RELATIONS/ WORKERS RIGHTS/ COLLECTIVE BARGAINING/ PART TIME WORKER/ FRANCE/ UK - BIBLIOGRAPHY

8749

0017
IFBWW
'L'EMPLOI NON PERMANENT - LE POINT DE VUE DE LA FITBB. PROTEGER TOUTES LES FORMES D'EMPLOI.'
Genève, 1993. 26 p. bibliogr.
CONSTRUCTION INDUSTRY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ TRADE UNION ATTITUDE

7345

0018
'LUXEMBOURG - NEW LAW ON PART-TIME WORKING.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(232), MAY 1993, 31-32
ATYPICAL EMPLOYMENT/ PRIVATE SECTOR/ LABOUR LAW/ LUXEMBOURG

7005

0019
MEULDERS D, PLASMAN O, PLASMAN R
'ATYPICAL EMPLOYMENT IN THE EC.'
Aldershot, Dartmouth, 1994. XX, 256 p. bibliogr.
ISBN: 1-85521-426-1
ATYPICAL EMPLOYMENT/ PART TIME EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ SEASONAL EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ SELF EMPLOYED/ WORK AT HOME/ EMPLOYMENT CREATION/ EC COUNTRY - STATISTICAL TABLE

8596

0020
MEULDERS D, PLASMAN R
'PART-TIME WORK IN THE EEC COUNTRIES: EVOLUTION DURING THE 1980s.'
LABOUR. REVIEW OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS. Roma
7(3), AUTUMN 1993, 49-71
PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ EC COUNTRY - BIBLIOGRAPHY/ STATISTICAL TABLE

8331

0021
MICHON F, RAMAUX C
'TEMPORARY EMPLOYMENT IN FRANCE: A DECADE STATEMENT.'
LABOUR. REVIEW OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS. Roma
7(3), AUTUMN 1993, 93-116
ATYPICAL EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE - BIBLIOGRAPHY/ STATISTICAL TABLE

8417

0022
MOURIKI A
WARWICK. UNIVERSITY. SCHOOL OF INDUSTRIAL AND BUSINESS STUDIES
'FLEXIBLE WORKING: TOWARDS FURTHER DEGRADATION OF WORK, OR ESCAPING FROM STEREOTYPES.'
(WARWICK PAPERS IN INDUSTRIAL RELATIONS, 49)
Coventry, 1994. 22 p., bibliogr.
PART TIME EMPLOYMENT/ LABOUR POLICY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR RELATIONS/ WOMAN WORKER/ TAX SYSTEM/ LABOUR LAW/ COLLECTIVE BARGAINING/ FRANCE/ UK

8716

0023
'NEGOTIATING FOR PART-TIME WORKERS.'
BARGAINING REPORT. London
(135), JAN 1994, 15
PART TIME EMPLOYMENT/ COLLECTIVE BARGAINING/ FRINGE BENEFIT/ OVERTIME/ WAGE POLICY/ UK

8171

0024
NÄTTI J
'TEMPORARY EMPLOYMENT IN THE NORDIC COUNTRIES: A 'TRAP' OR A 'BRIDGE'?'
WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY. London
7(3), SEP 1993, 451-464
TEMPORARY EMPLOYMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ DENMARK/ FINLAND/ SWEDEN/ NORWAY - STATISTICAL TABLE/ BIBLIOGRAPHY

7556

0025
RAMAUX C
'COMMENT S'ORGANISE LE RECOURS AUX CDD ET A L'INTERIM? LES RESULTATS D'UNE ENQUETE AUPRES DE 24 ETABLISSEMENTS.'
TRAVAIL ET EMPLOI. Paris
(58), 1994, 55-76
ATYPICAL EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE - BIBLIOGRAPHY

8235

0026
REICH R
'JOBS: FLEXIBILITY AND DEREGULATION - NO WAY FORWARD?'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
JUN 1994, 11-19
EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR FLEXIBILITY/ EMPLOYMENT CREATION/ UNEMPLOYMENT/ DEREGULATION

8590

0027
SCHMID G
OECD
OECD, WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE IN THE 90'S, PARIS, 1992
'WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE IN THE 90'S.'
Paris, 1993. 37 p.
WOMAN WORKER/ EMPLOYMENT/ EQUAL OPPORTUNITY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ VOCATIONAL TRAINING/ WORK ORGANIZATION/ TRADE UNION ATTITUDE/ MANAGEMENT ATTITUDE/ TRADE UNION - CONFERENCE REPORT

7104

0028
'SPAIN. LABOUR MARKET REFORM.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(242), MAR 1994, 21-24
EMPLOYMENT POLICY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ APPRENTICESHIP/ LABOUR FLEXIBILITY/ LABOUR MOBILITY/ HOURS OF WORK/ LABOUR MARKET/ SPAIN
8245

0029
'SPECIAL EMPLOI.'
ESPACE SOCIAL EUROPEEN. Paris
(220), OCT 1993, 10-32
EMPLOYMENT/ UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ HOURS OF WORK/ FRANCE
7997

0030
'VOLLBESCHÄFTIGUNG - ENDE EINES TRAUMES?'
WSI MITTEILUNGEN. Düsseldorf
(6), JUN 1994, 337-401
EMPLOYMENT POLICY/ REDUCED HOURS OF WORK/ SERVICE SECTOR/ CANADA/ USA
8784

0031
WATSON G, FOTHERGILL B
'PART-TIME EMPLOYMENT AND ATTITUDES TO PART-TIME WORK.'
EMPLOYMENT GAZETTE. London
101(5), MAY 1993, 213-220
PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME WORKER/ UK - STATISTICAL TABLE
7526

0032
WICKHAM J
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; DUBLIN, TRINITY COLLEGE. DEPARTMENT OF SOCIOLOGY. EMPLOYMENT RESEARCH UNIT
'NEW FORMS OF WORK IN IRELAND. AN ANALYSIS OF THE "NEW FORMS OF WORK AND ACTIVITY" DATA SET.'
Dublin, 1993. 94 p.
ATYPICAL EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ IRELAND - STATISTICAL TABLE
7261

13.01.4 - Unemployment

0033
RURUP B
'WORK OF THE FUTURE - THE FUTURE OF WORK.'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
JAN 1994, 33-42
UNEMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ DEMOGRAPHY/ TECHNOLOGICAL CHANGE/ TELEWORK/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ HISTORY/ HISTORICAL/ GERMANY - STATISTICAL TABLE
8363

13.03.1 - Working conditions

0034
'FEATURE: NEW WAYS OF WORKING...'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
OCT 1993, 14-27
HOURS OF WORK/ WORKING CONDITIONS/ WORKING LIFE/ FAMILY/ EC - CONFERENCE REPORT
7707

0035
JANSEN T
NETHERLANDS. FNV
'MET LOF: WERKNEMERS EN INTEGRALE KWALITEITSZORG.'
(LOGISTIEK AND KWALITEIT, 2)
Amsterdam, 1993. 96 p.
ISBN: 90-5422-010-4
WORKING CONDITIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/ QUALITY STANDARD/ WORKERS PARTICIPATION/ NETHERLANDS - TRADE UNION PUB
7645

0036
MEERMAN M
NETHERLANDS. FNV
'ONDER DE LOEP: WEBA MEET DE FUNCTIEKWALITEIT.'
(LOGISTIEK AND KWALITEIT, 1)
Amsterdam, 1993. 87 p.
ISBN: 90-5422-008-2
WORKING CONDITIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/ NETHERLANDS - TRADE UNION PUB
7347

13.03.2 - Work organization

0037
BONNEY N, REINACH E
'HOUSEWORK RECONSIDERED: THE OAKLEY THESIS TWENTY YEARS LATER.'
WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY. London
7(4), DEC 1993, 615-627
WORK AT HOME/ HOURS OF WORK/ WOMAN WORKER/ HOMEMAKER/ UNPAID WORK/ UK
7895

0038
HUWS U
'TELEWORKING IN BRITAIN.'
EMPLOYMENT GAZETTE. London
102(2), FEB 1994, 51-59
TELEWORK/ WORK AT HOME/ HOURS OF WORK/ UK - STATISTICAL TABLE
8210

13.05.1 - Arrangement of working time

0039
'A CASE FOR WORK-SHARING?'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
JAN 1994, 23-32
HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ JOB SHARING/ PRODUCTIVITY/ OVERTIME/ UK/ EC COUNTRY - CASE STUDY/ STATISTICAL TABLE
8361

0040
AZNAR G
'LA SEMAINE DE QUATRE JOURS.'
FUTURIBLES. Paris
(181), NOV 1993, 65-70
HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT/ FRANCE
7706

0041
'BARGAINING BRIEF: ANNUAL HOURS'
BARGAINING REPORT. London
(124), JAN 1993, 7
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE BARGAINING/ UK
6659

0042
BELGIUM. MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
'CLES POUR... LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.'
Bruxelles, 1993. 54 p.
PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME WORKER/ LABOUR LEGISLATION/ BELGIUM
8004

0043
BIELENSKI H
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS
'NEW FORMS OF WORK AND ACTIVITY. SURVEY OF EXPERIENCE AT ESTABLISHMENT LEVEL IN EIGHT EUROPEAN COUNTRIES.'
Luxembourg, 1994. XIX, 385 p.
ISBN: 92-826-6205-5
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ WEEKEND WORKING/ NIGHT WORK/ MANAGEMENT ATTITUDE/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ EC COUNTRY - STATISTICAL TABLE
8531

0044
BOSCH G, DAWKINS P, MICHON F
INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES
'TIMES ARE CHANGING. WORKING TIME IN 14 INDUSTRIALISED COUNTRIES.'
Geneva, 1994. VIII, 323 p. bibliogr.
ISBN: 92-9014-526-9
HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR RELATIONS/ AUSTRALIA/ AUSTRIA/ BELGIUM/ CANADA/ GERMANY/ FRANCE/ HUNGARY/ ITALY/ JAPAN/ NETHERLANDS/ SWEDEN/ UK/ USA/ USSR - STATISTICAL TABLE
8660

0045
BOULIN JY, CETTE G, TADDEI D
'LE TEMPS DE TRAVAIL.'
Paris, Syros, 1993. 252 p.
ISBN: 2-86738-967-4
HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ COMMUNITY POLICY/ FRANCE/ BELGIUM/ SWEDEN/ GERMANY/ UK/ JAPAN/ USA/ CANADA/ EC COUNTRY
7791

0046
CHENAUX JP, WEISS P
FEDERATION DES SYNDICATS PATRONAUX, GENEVE; CENTRE PATRONAL, LAUSANNE
'PARTAGE DU TRAVAIL: LA GRANDE ILLUSION.'
(ETUDES & ENQUETES, 19)
Lausanne, 1993. 168 p. bibliogr.
ISBN: 2-940089-00-0
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ WORK SHARING/ SWITZERLAND/ BELGIUM/ SWEDEN/ GERMANY/ UK/ JAPAN/ USA
7965

0047
'COUNCIL FINALLY ADOPTS WORKING TIME DIRECTIVE.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(385), JAN 1994, 20-22
HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ NIGHT WORK/ SHIFT WORK/ PAID LEAVE/ EC COUNTRY - COMPARATIVE STUDY
8119

0048
'DENMARK - THE REDUCTION AND RESTRUCTURING OF WORKING HOURS.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(231), APR 1993, 25-28
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ DENMARK
6956

0049
DROIT SOCIAL. PERIODICAL
'LES PLANS SOCIAUX. 22e COLLOQUE DROIT SOCIAL (3 FEVRIER 1994).'
(DROIT SOCIAL, 5)
Paris, 1994. 1 v.
SOCIAL POLICY/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ GOVERNMENT POLICY/ INDUSTRIAL RESTRUCTURING/ DISMISSAL/ LABOUR LAW/ FRANCE/ GERMANY
8506

0050
'EUROPEAN COMMUNITIES. RECOMMENDATION ON WORKING TIME IN CLEANING.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(241), FEB 1994, 18
HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ SOCIAL DIALOGUE/ TRADE UNION ATTITUDE/ MANAGEMENT ATTITUDE/ SERVICE SECTOR/ EC COUNTRY
8135

0051
'EUROPEAN COMMUNITIES. WORKING TIME DIRECTIVE - COMMON POSITION.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(235), AUG 1993, 15-18
HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ COMMUNITY POLICY
7487

0052
'EUROPEAN COMMUNITIES. WORKING TIME DIRECTIVE.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(242), MAR 1994, 29-32
HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ NIGHT WORK/ SHIFT WORK/ EC DIRECTIVE/ EC COUNTRY - TEXT
8249

0053
'FRANCE - WORKSHARING AND REDUNDANCIES.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(239), DEC 1993, 16-18
HOURS OF WORK/ JOB SHARING/ LABOUR MARKET/ REDUNDANCY/ CASE STUDY/ MULTINATIONAL ENTERPRISE/ FRANCE
7818

0054
FRANCE. CFDT
'LE PRIX DE L'EMPLOI.'
(CFDT AUJOURD'HUI, 112)
Paris, 1994. 96 p.
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ UNEMPLOYMENT/ REDUCED HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ TRADE UNION/ TRADE UNION ATTITUDE/ FRANCE - TRADE UNION PUB
8800

0055
'GERMANY - VW DRIVE FOR FOUR-DAY WEEK.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(239), DEC 1993, 15-16
HOURS OF WORK/ LABOUR MARKET/ UNEMPLOYMENT/ TRADE UNION ATTITUDE/ GOVERNMENT ATTITUDE/ MANAGEMENT ATTITUDE/ AUTOMOBILE INDUSTRY/ GERMANY
7817

0056
'GERMANY. NEW WORKING TIME LAW.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(248), SEP 1994, 22-24
HOURS OF WORK/ LABOUR LAW/ LAW REFORM/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ NIGHT WORK/ GERMANY
8831

0057
'GERMANY. NEW WORKING TIME LAW ENHANCES FLEXIBILITY.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(393), SEP 1994, 19-20
HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR LAW/ LAW REFORM/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE BARGAINING/ GERMANY
8812

0058
'GERMANY."VARIABLE WORKING TIME" AT BREMER LANDESBANK.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(230), MAR 1993, 20-23
FLEXIBLE HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ BANK/ GERMANY
6748

0059
GIRAUD M
'LA LOI QUINQUENNALE RELATIVE AU TRAVAIL, A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.'
(DROIT SOCIAL, 2)
Paris, 1994. 221 p.
LABOUR LAW/ EMPLOYMENT/ VOCATIONAL TRAINING/ WORKERS REPRESENTATION/ WORK ORGANIZATION/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ PART TIME/ HOURS OF WORK/ LABOUR CONTRACT/ LAW REFORM/ FRANCE
8018

0060
HEWITT P
INSTITUTE FOR PUBLIC POLICY RESEARCH, LONDON
'ABOUT TIME. THE REVOLUTION IN WORK AND FAMILY LIFE.'
London, Rivers Oram Press, 1993. 183 p.
ISBN: 1-85489-040-9
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ SOCIAL POLICY/ LABOUR RELATIONS/ FAMILY WELFARE/ STRUCTURAL CHANGE/ WOMAN WORKER
6973

0061
HOF B
'VON DER VOLL- ZUR TEILZEIT, INTERNATIONALE ERFAHRUNG UND PERSPEKTIVEN.'
IW-TRENDS. Köln
21(1), 1994, 31-52
REDUCED HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ WOMAN WORKER/ WORKER/ EC COUNTRY - STATISTICAL TABLE/ COMPARATIVE STUDY
8385

0062
HUSSON M
'LE VOLUME DE TRAVAIL ET SON PARTAGE. ETUDE COMPARATIVE DE SEPT GRANDS PAYS.'
REVUE DE L'IRES. Paris
(11), WINTER 1993, 3-26
HOURS OF WORK/ PART TIME/ EMPLOYMENT/ WOMAN WORKER/ WESTERN EUROPE/ USA/ JAPAN - COMPARATIVE STUDY
6829

0063
LABOUR RESEARCH DEPARTMENT, LONDON
'WORKING TIME. AN LRD GUIDE TO THE NEW DIRECTIVE.'
London, 1994. 32 p.
ISBN: 0-946-898-04-9
HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOLIDAYS/ REST PERIOD/ NIGHT WORK/ SHIFT WORK/ UK/ EC DIRECTIVE/ UK
8252

0064
LIAISONS SOCIALES. PERIODICAL
'MEMO SOCIAL 94: TRAVAIL, EMPLOI, SECURITE SOCIALE, RETRAITE.'
(LIAISONS SOCIALES, N°HORS-SERIE, FEB 1994)
Paris, 1994. 1088 p.
EMPLOYMENT/ SOCIAL SECURITY/ RETIREMENT/ UNEMPLOYMENT/ LABOUR CONTRACT/ HOURS OF WORK/ WORKERS REPRESENTATION/ VOCATIONAL TRAINING/ WORKERS PARTICIPATION/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ WAGE/ LABOUR RELATIONS/ LABOUR LAW/ SOCIAL SECURITY LEGISLATION/ FRANCE - GUIDE
6691

0065
MUTUALITE FRANÇAISE
'HORAIRES EN VRAC.'
(SANTE ET TRAVAIL, 5)
Paris, 1993. 98 p.
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ FRANCE
6927

0066
'NETHERLANDS - RETAILING HOURS REDUCTIONS SET THE AGENDA?'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(389), MAY 1994, 25-26
RETAIL TRADE/ REDUCED HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ COLLECTIVE AGREEMENT/ NETHERLANDS
8484

0067
OECD
'WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE. NEW PERSPECTIVES.'
Paris, 1994. 199 p.
ISBN: 92-64-14111-1
WOMAN WORKER/ INDUSTRIAL RESTRUCTURING/ EMPLOYMENT/ PART TIME EMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ SERVICE SECTOR/ PUBLIC SECTOR/ EQUAL OPPORTUNITY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ UNEMPLOYMENT/ OECD COUNTRY - STATISTICAL TABLE
8569

0068
'OVERTIME PREMIA.'
BARGAINING REPORT. London
(126), MAR 1993, 6-12
OVERTIME/ EC COUNTRY - COMPARATIVE STUDY
6808

0069
RAMAUX C
'LE PARTAGE DU TRAVAIL: OU EN EST-ON? LE PRISME DE LA FLEXIBILITE.'
REVUE DE L'IRES. Paris
(14), WINTER 1994, 85-118
HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ WORK SHARING/ WORK ORGANIZATION/ FRANCE - STATISTICAL TABLE/ BIBLIOGRAPHY
8747

0070
RIGAUDIAT J
'REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL.'
Paris, Syros, 1993. 231 p. bibliogr.
ISBN: 2-86738-885-6
REDUCED HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ PART TIME/ EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ HISTORICAL/ HISTORY/ FRANCE - STATISTICAL TABLE
7790

0071
SEIFERT H
'ARBEITSZEITVERKÜRZUNGEN NEU DISKUTIERT.'
WSI MITTEILUNGEN. Düsseldorf
(11), NOV 1993, 746-751
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE AGREEMENT/ GERMANY
8195

0072
SUPIOT A
'LE TRAVAIL, LIBERTE PARTAGEE.'
DROIT SOCIAL. Paris
(9-10), SEP-OCT 1993, 715-724
FLEXIBLE HOURS OF WORK/ FRANCE
7471

0073
'THE 4-DAY WEEK: A NEW MODEL OF WORKING TIME IN EUROPE.'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
MAR 1994, 34-42
HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT POLICY/ EC COUNTRY
8378

0074
TOLLET JY, GAVINI C
'LA DUREE DU TRAVAIL: CONSTRUCTION ET DECONSTRUCTION D'UNE NORME.'
DROIT SOCIAL. Paris
(4), APR 1994, 365-370
HOURS OF WORK/ STANDARD/ FRANCE
8781

0075
WATSON G
'WORKING TIME AND HOLIDAYS IN THE EC: HOW THE UK COMPARES.'
EMPLOYMENT GAZETTE. London
101(8), SEP 1993, 395-403
HOURS OF WORK/ HOLIDAYS/ EC COUNTRY/ UK - STATISTICAL TABLE/
BIBLIOGRAPHY
7528

0076
WEDDERBURN A
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
CONDITIONS
'LES FACTEURS SOCIAUX ET FAMILIAUX DANS LA CONCEPTION DU TRAVAIL POSTE.'
(BEST, 5)
Dublin, 1993. 47 p.
SHIFT WORK/ FAMILY/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ MARRIED WOMEN/
SOCIAL IMPLICATION/ EC COUNTRY
7858

0077
WEDDERBURN A
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
CONDITIONS
'STATISTIQUES ET NOUVELLES.'
(BEST, 6)
Dublin, 1993. 53 p. Bibliogr.
SHIFT WORK/ LABOUR LAW/ COLLECTIVE AGREEMENT/ EMPLOYMENT SECURITY/
ATYPICAL EMPLOYMENT/ OCCUPATIONAL HEALTH/ OCCUPATIONAL SAFETY/
BELGIUM/ FRANCE/ GERMANY/ ITALY/ NETHERLANDS/ UK - STATISTICAL TABLE
8714

0078
WEDDERBURN A
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
CONDITIONS
'INSTRUMENTS FOR DESIGNING, IMPLEMENTING AND ASSESSING WORKING TIME ARRANGEMENTS.'
(BEST, 7)
Dublin, 1994. 39 p.
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ WORKING CONDITIONS/ HOURS OF WORK/
FLEXIBLE HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ SHIFT WORK -
BIBLIOGRAPHY/ CASE STUDY
8712

13.06.1 - Labour relations

0079
BAGLIONI G, LIVERANI B, NEGRELLI S
CENTRO DI STUDI SOCIALI E SINDACALI, ROMA
'LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA. RAPPORTO 1992-93.'
Roma, Edizioni Lavoro, 1994. XXVII, 352 p.
ISBN: 88-7910-551-5
LABOUR RELATIONS/ LABOUR MARKET/ LABOUR COST/ ECONOMIC POLICY/ PRODUCTIVITY/ HOURS OF WORK/ WAGE POLICY/ LABOUR LAW/ TRADE UNIONISM/ COLLECTIVE AGREEMENT/ TRIPARTISM/ COMMUNITY POLICY/ ITALY - STATISTICAL TABLE
8470

0080
MATTHIES H, MÜCKENBERGER U, OFFE C, PETER E, RAASCH S
HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, DÜSSELDORF
'ARBEIT 2000. ANFORDERUNGEN AN EINE NEUGESTALTUNG DER ARBEITSWELT.'
(RORORO AKTUELL, 13565)
Hamburg, Rowohlt, 1994. 472 p. bibliogr. index
ISBN: 3-499-13565-5
LABOUR RELATIONS/ LABOUR LAW/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ EQUAL TREATMENT/ EMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ GERMANY
8803

0081
MILNER S
'OVERTIME BANS AND STRIKES: EVIDENCE ON RELATIVE INCIDENCE.'
INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL. Glasgow
24(3), SEP 1993, 201-210
LABOUR RELATIONS/ LABOUR DISPUTE/ STRIKE/ OVERTIME/ UK - BIBLIOGRAPHY
7534

0082
'SPAIN. REFORMS HERALD NEW ERA FOR INDUSTRIAL RELATIONS.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(391), JUL 1994, 17-19
LABOUR RELATIONS/ LAW REFORM/ WORKERS RIGHTS/ COLLECTIVE BARGAINING/ WORKING CONDITIONS/ LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ DISMISSAL/ HOURS OF WORK/ TERMINATION OF EMPLOYMENT/ SPAIN
8808

13.06.3 - Trade unionism

0083
'TUC SPECIAL. UNIONS FAILING ON PART TIMERS.'
LABOUR RESEARCH. London
82(9), SEP 1993, 11-13
TRADE UNION/ MEMBERSHIP/ PART TIME WORKER/ UK
7561

13.06.5 - Collective bargaining

0084
'BELGIUM. THE 1993/94 BARGAINING ROUND.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(240), JAN 1994, 17-21
COLLECTIVE AGREEMENT/ WAGE INCREASE/ EARLY RETIREMENT/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ TRADE UNION RIGHTS/ BELGIUM - STATISTICAL TABLE
8130

0085
'FRANCE. COLLECTIVE BARGAINING IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(236), SEP 1993, 29-31
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ EMPLOYMENT SECURITY/ REDUCED HOURS OF WORK/ VOCATIONAL TRAINING/ FRANCE - STATISTICAL TABLE
7609

0086
'FRANCE. COMPANY EMPLOYMENT AGREEMENTS BREAK NEW GROUND.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(240), JAN 1994, 13-17
COLLECTIVE AGREEMENT/ HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ EMPLOYMENT CREATION/ LABOUR RELATIONS/ VOCATIONAL TRAINING/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ PART TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT POLICY/ FRANCE
8129

0087
'GERMANY - COLLECTIVE BARGAINING IN THE WEST IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(233), JUN 1993, 28-29
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE/ HOURS OF WORK/ HOLIDAYS/ YEAR END BONUS/ GERMANY
7211

0088
'GERMANY - METALWORKING AGREEMENT.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(243), APR 1994, 13-14
COLLECTIVE BARGAINING/ METALWORKING INDUSTRY/ HOURS OF WORK/ COLLECTIVE AGREEMENT/ EMPLOYMENT SECURITY/ WAGE/ GERMANY
8517

0089
'GERMANY. COLLECTIVE BARGAINING IN THE EAST IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(236), SEP 1993, 27-28
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ VOCATIONAL TRAINING/ HOURS OF WORK/ PAID LEAVE/ YEAR END BONUS/ GERMANY
7608

0090
'ITALY. CENTRAL AGREEMENT ON INCOMES POLICY AND BARGAINING REFORM.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(236), SEP 1993, 15-19
COLLECTIVE BARGAINING/ COLLECTIVE AGREEMENT/ INCOMES POLICY/ LAW REFORM/ EMPLOYMENT POLICY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ YOUNG WORKER/ VOCATIONAL TRAINING/ ITALY
7603

0091
'ITALY. METALWORKING AGREEMENTS.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(247), AUG 1994, 18
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ APPRENTICESHIP/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ SOCIAL SECURITY/ LABOUR RELATIONS/ METALWORKING INDUSTRY/ ITALY
8823

0092
'RENEGOTIATING WORKING TIME...'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
FEB 1994, 19-22
COLLECTIVE AGREEMENT/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/ ELECTRONICS INDUSTRY/ REDUNDANCY/ TRADE UNION ATTITUDE/ FRANCE
8367

0093
'SPAIN - COLLECTIVE BARGAINING IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(229), FEB 1993, 25-26
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT/ OCCUPATIONAL SAFETY/ OCCUPATIONAL HEALTH/ VOCATIONAL TRAINING/ TRADE UNION RIGHTS/ SPAIN
6623

0094
'SPAIN - MODERNISING INDUSTRIAL RELATIONS AT INI/TENEO.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(243), APR 1994, 24-27
COLLECTIVE BARGAINING/ LABOUR RELATIONS/ METALWORKING INDUSTRY/ PUBLIC SECTOR/ DISPUTE SETTLEMENT/ EMPLOYMENT/ LABOUR FLEXIBILITY/ WORKERS PARTICIPATION/ HOURS OF WORK/ WAGE/ SPAIN
8521

13.06.7 - Workers participation

0095
DEUTSCH S, SCHURMAN S
'LABOR INITIATIVES FOR WORKER PARTICIPATION AND QUALITY OF WORKING LIFE.'
ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY: AN INTERNATIONAL JOURNAL. London
14(3), AUG 1993, 345-354
WORKERS PARTICIPATION/ TECHNOLOGICAL CHANGE/ WORKING CONDITIONS/ SKILL/ VOCATIONAL TRAINING/ LABOUR RELATIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/ TRADE UNION ATTITUDE/ USA - BIBLIOGRAPHY
7430

13.07 - Wages and Wage payment systems

0096
'PAY, HOURS AND HOLIDAYS.'
BARGAINING REPORT. London
(131), SEP 1993, 2-54
WAGE RATE/ HOURS OF WORK/ PAID LEAVE/ COLLECTIVE AGREEMENT/ UK - STATISTICAL TABLE
7628

13.09 - Special categories of workers

0097
'UK - PART-TIMERS WIN EQUAL DISMISSAL/REDUNDANCY RIGHTS.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(388), APR 1994, 17
PART TIME WORKER/ WORKERS RIGHTS/ DISMISSAL/ REDUNDANCY/ EQUAL OPPORTUNITY/ PART TIME EMPLOYMENT/ UK
8477