

Heinemann, Hermann; Himmelreich, Fritz-Heinz; Bleicher, Siegfried

Article — Digitized Version

Weniger Überstunden - mehr Arbeitsplätze?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Heinemann, Hermann; Himmelreich, Fritz-Heinz; Bleicher, Siegfried (1985) :
Weniger Überstunden - mehr Arbeitsplätze?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv,
Hamburg, Vol. 65, Iss. 9, pp. 439-445

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136077>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Weniger Überstunden – mehr Arbeitsplätze?

Die nordrhein-westfälische Landesregierung ist mit dem Vorschlag an die Öffentlichkeit getreten, das Ausmaß der Überstunden gesetzlich zu beschränken. Ist der Abbau von Mehrarbeit ein erfolgversprechender Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit? Hermann Heinemann, Dr. Fritz-Heinz Himmelreich und Siegfried Bleicher nehmen Stellung.

Hermann Heinemann

Der Gesetzgeber ist gefordert!

Die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland haben nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit im vergangenen Jahr 1,5 Mrd. Überstunden geleistet. Dies bedeutet, daß durchschnittlich auf jeden Arbeitnehmer 1,7 Überstunden wöchentlich oder 73,3 Überstunden im Jahr entfielen. Angesichts der dramatischen Entwicklung der Arbeitslosenzahlen drängt sich die Überlegung auf, ob sich die geleisteten Überstunden nicht in Arbeitsplätze umwandeln lassen.

Rein rechnerisch ergäbe das derzeitige Überstundenvolumen eine Zahl von rund 800 000 Arbeitsplätzen. Selbstverständlich ist dies eine Milchmädchenrechnung. Überstunden sind typischerweise das betriebliche Mittel, um auf kurzfristige Auftragsspitzen, Ausfälle von Personal, witterungsbedingte und saisonale Schwankungen, unregelmäßig anfallende Reparatur- und Wartungsarbeiten zu reagieren. Solche

Anlässe sind in der Regel unvorhersehbar und nicht dauerhaft. Sie eignen sich nur beschränkt zur Einrichtung von Dauerarbeitsplätzen.

Es gibt allerdings Belege dafür, daß ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitnehmer mit großer Regelmäßigkeit, nicht selten sogar täglich, Überstunden leistet. Auch hier läßt sich die Tendenz feststellen, daß selbst größere Betriebe ihre Personalreserve auf ein Minimum reduzieren. Hier gibt es Möglichkeiten, Überstunden durch Dauerarbeitsplätze zu ersetzen.

Im übrigen kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht erst seit der Verabschiedung des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes das Instrument des befristeten Arbeitsvertrages. Vorübergehender, klar begrenzter Arbeitsanfall und Vertretungsfälle sind geradezu klassische „sachliche Gründe“, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen.

Die Masse der geleisteten Überstunden ist meines Erachtens ein nennenswertes Potential für den Abschluß neuer Arbeitsverträge. Ich räume ein, daß sich dieses Potential nicht exakt quantifizieren läßt. Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Heinrich Franke, prognostizierte eine Zahl von bis zu 200 000 Arbeitsplätzen, die sich durch den Abbau von Überstunden schaffen ließen. Schätzungen aus dem Deutschen Gewerkschaftsbund bewegen sich ebenfalls in diesem Bereich. Ich halte solche Zahlen für durchaus realistisch.

Gegen die These, daß durch Abbau von Überstunden in nennenswertem Umfang Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, wird zur Zeit im wesentlichen folgendes Argument ins Feld geführt: Das Gros der Überstunden würde von Facharbeitern geleistet, und diese – so heißt es – seien auch unter den über zwei Millionen Arbeitslosen nicht zu finden. Solche pauschalen Behauptungen werden aber widerlegt durch die Entwicklung in der Metallindu-

strie, die nach eigenen Angaben binnen Jahresfrist 100 000 Arbeitnehmer neu eingestellt hat. Die Ursachen für diese Neueinstellungen will ich hier nicht diskutieren. Jedenfalls zeigt das Beispiel, daß Neueinstellungen im allgemeinen nicht am Facharbeitermangel scheitern. Auch die Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit belegt, daß im Jahre 1984 über 50 % der Arbeitslosen eine abgeschlossene Berufsausbildung besaßen. Der Anteil beruflich qualifizierter Arbeitnehmer unter den Arbeitslosen weist eine steigende Tendenz auf. Noch im Jahre 1975 betrug er nur rund 42 %.

Im übrigen ist es insbesondere Sache der Wirtschaft, mehr Facharbeiter auszubilden, arbeitslose Arbeitnehmer umzuschulen und geeignete Kräfte für Spezialaufgaben anzulernen. Dies wird ihr heute in großem Umfang von der Arbeitsverwaltung abgenommen. Allein in Nordrhein-Westfalen haben im letzten Jahr rund 105 000 Männer und Frauen berufliche Bildungsmaßnahmen aufgenommen. Die geförderte Fortbildung und Umschulung hat damit einen Höchststand erreicht; es wurden fast dreimal soviel berufliche Bildungsmaßnahmen gefördert wie im Jahre 1977. Dabei fördert die Arbeitsverwaltung die Weiterbildung gerade auch in Bereichen der neuen Technologien. So absolvieren zum Beispiel im Lande Nordrhein-Westfalen in 35 modernen Ausbildungsstätten derzeit jährlich rund 2400 arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer Lehrgänge zur Handhabung von computergesteuerten Werkzeugmaschinen.

Eine mangelnde berufliche Qualifikation der Arbeitslosen – soweit sie ein Problem darstellt – ist somit allenfalls ein kurzfristiges Hindernis für Neueinstellungen, welches sich bei entsprechendem Willen der Wirtschaft schnell beheben läßt.

Ich komme damit zu dem Zwischenergebnis: Durch Abbau von Überstunden läßt sich ein erhebliches Potential an Arbeitsplätzen erschließen.

Überforderte Tarifautonomie

Der Gesetzgeber ist bislang auf dem Gebiet der Überstunden weitestgehend abstinert geblieben. Lediglich in der Arbeitszeitordnung wird aus Gründen des gesundheits- und sozialpolitischen Arbeitsschutzes ein gewisser äußerster Rahmen für Mehrarbeit vorgegeben. Der Entwurf der Bundesregierung für ein neues Arbeitszeitgesetz enthält keine wesentlich engere Begrenzung dieses Rahmens. Die eigentliche Regelung der Überstunden ist bislang den Tarifparteien überlassen.

Ich habe höchsten Respekt vor der Tarifautonomie, sehe hier jedoch eine spezifische Lage, die es kaum erwarten läßt, daß die Tarifparteien eine effektive Regelung zum Abbau von Überstunden schaffen können: Die Arbeitgeberseite hat – das zeigen auch die Reaktionen auf

meinen Vorschlag einer gesetzlichen Einschränkung von Überstunden – ein erhebliches wirtschaftliches Interesse daran, in der Anordnung von Überstunden nicht eingeschränkt zu werden. Die Gewerkschaften sind in einer Zwickmühle: Einerseits erkennen sie ihre Verantwortung für die Arbeitslosen und sind ohne Zweifel willens, zum Abbau von Überstunden beizutragen. Andererseits möchten viele Arbeitnehmer nur ungern auf den Zuverdienst durch Überstunden verzichten. Es ist offensichtlich schwer, ihnen deutlich zu machen, daß auch sie vom Schicksal der Arbeitslosigkeit betroffen werden können. Ich glaube daher kaum, daß die Arbeitnehmer in den Betrieben zur Durchsetzung einer tariflichen Regelung mobilisiert werden könnten, die Überstunden deutlich einschränkt. Mit anderen Worten: Wir befinden uns heute in einer Situation, in der der Gesetzgeber zum Handeln aufgerufen ist.

Ausgestaltung eines Gesetzes

Schon eingangs habe ich anerkannt, daß in gewissem Umfang Überstunden notwendig und unvermeidbar sind. Ein absolutes Verbot von Überstunden kann daher nicht ernsthaft diskutiert werden. Vorrangiges Ziel einer gesetzlichen Regelung sollte der Abbau von Dauerüberstunden sein.

Dieses läßt sich durch eine Vorschrift erreichen, nach der Überstunden in einem bestimmten zeitlichen Rahmen grundsätzlich durch bezahlte Freizeit ausgeglichen werden müssen. Entscheidend einerseits für die Effektivität und andererseits für die Praktikabilität einer solchen Regelung ist die Festlegung des zeitlichen Rahmens, innerhalb dessen der Freizeitausgleich erfolgen muß: Ist er zu kurz gewählt, dann könnten als notwendig anzuerkennende Überstunden unmöglich

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Hermann Heinemann, 57, ist Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Dr. Fritz-Heinz Himmelreich, 55, ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

Siegfried Bleicher, 44, ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB in Düsseldorf.

werden; ist er zu lang, dann bietet die Regelung nur eine weitere – meines Erachtens nicht wünschenswerte – Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmer, ohne daß dadurch neue Arbeitsplätze geschaffen würden.

Mir erscheint ein Zeitrahmen von drei Monaten hier als die „goldene Mitte“. Für besonders gelagerte Einzelfälle, in denen dringende betriebliche Gründe einem Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten entgegenstehen, könnte noch zusätzlich ein Übertragungszeitraum von einem Monat zur Verfügung stehen. Um branchenspezifische Besonderheiten aufzufangen, sollte außerdem den Tarifparteien die Möglichkeit gegeben werden, den Ausgleichszeitraum allgemein zu verlängern oder zu verkürzen. Außerdem sollten kleinere Betriebe von der gesetzlichen Regelung ausgenommen werden.

Ein vorgeschriebener Freizeitausgleich innerhalb einer bestimm-

ten Frist wäre aber für sich allein genommen noch keine effektive Regelung. Es drängt sich nämlich so gleich die Frage auf, was geschehen soll, wenn der Arbeitgeber – möglicherweise im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer – den Freizeitausgleich im vorgeschriebenen Zeitraum nicht gewährt. Meines Erachtens wäre in solchen Fällen eine Vorschrift unzureichend, die es dem Arbeitgeber gestattet, die geleisteten Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums in Geld abzugelten. Ohne eine zusätzliche Sanktion würde eine solche Regelung darauf hinauslaufen, daß statt des Freizeitausgleichs in den meisten Fällen die Überstunden bezahlt und damit am gegenwärtigen Zustand kaum etwas geändert würde.

Aus diesem Grunde ist es erforderlich, nach Ablauf des Zeitraums für den Freizeitausgleich zwar die Bezahlung der Überstunden vorzusehen, diese aber gegenüber dem Freizeitausgleich so unattraktiv zu gestalten, daß sie zur Ausnahme wird. Dies läßt sich dadurch errei-

chen, daß Geldleistungen des Arbeitgebers zur Bezahlung von Überstunden nicht mehr als steuerlich abzugsfähige Betriebsausgaben anerkannt werden. Eine solche steuerrechtliche Regelung würde die Bezahlung von Überstunden gegenüber dem Freizeitausgleich um etwa 60 % verteuern.

Mir ist bewußt, daß durch eine solche Regelung Dauerüberstunden zu einer empfindlichen Belastung für die Betriebe werden. Es muß aber eines deutlich gesagt werden: Ohne eine Vorschrift, die die Ableistung von Dauerüberstunden für die Arbeitgeber unattraktiv macht, wäre jeder gesetzgeberische Versuch, aber auch jeder Versuch der Tarifparteien, eine Regelung aufzustellen, die durch Abbau von Überstunden Arbeitsplätze schafft, von vornherein zum Scheitern verurteilt. Denn solange sich Überstunden gegenüber Neueinstellungen „rechnen“, werden alle Appelle, auf Überstunden zugunsten von Neueinstellungen zu verzichten, fruchtlos bleiben.

Fritz-Heinz Himmelreich

Mehr Beschäftigung durch mehr Flexibilität

Die wirtschaftliche Wirklichkeit ist so differenziert, kompliziert und komplex, daß sich die Anwendung einfacher Patentrezepte verbietet. Dies trifft nicht zuletzt auf die Überstunden zu, die inzwischen zu einem Politikum geworden sind. Die Diskussion verbindet sich mit Forderungen, die dem Geist einer funktionierenden und im internationalen Wettbewerb stehenden Marktwirtschaft zuwiderlaufen und bei ihrer Realisierung Arbeitsplätze eher gefährden oder gar vernichten, als das solche geschaffen würden.

Überstunden gehören zum betrieblichen Alltag; daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern. Denn fertigungstechnische Gründe sowie die Einhaltung von Liefer- und Serviceterminen produzieren immer wieder einen gewissen Überstundenbedarf. Und dieser Bedarf, der selbst in Wirtschaftsbereichen mit krisenhafter Konjunktur besteht, ist um so ausgeprägter, je größer die qualitativen Ungleichgewichte zwischen der Arbeitskräftenachfrage und den Arbeitsuchenden am Arbeitsmarkt ausfallen; das ist inzwi-

schen in zunehmendem Maße der Fall.

Allein der Tatbestand, daß die überwiegende Zahl der Mehrarbeitsstunden nur von Facharbeitern und Spezialisten geleistet werden kann und Betriebe trotz der relativ hohen Arbeitslosenzahl ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nicht decken können, verbietet jede gesetzliche Überstundenreglementierung, wie sie jüngst von NRW-Minister Hermann Heinemann so prononciert gefordert worden ist. Der Gesetzgeber kann die betrieblichen

Erfordernisse gar nicht ausreichend berücksichtigen. Wo aber unvermeidlich notwendige Überstunden verhindert werden, muß sich dies negativ auf die Beschäftigung auswirken. Nur die Tarif- und Betriebspraktiker haben die notwendige Ortsnähe, um sachgerecht entscheiden zu können, wo Überstunden abzubauen sind.

Falsche Hoffnungen

Die Arbeitgeber treten dafür ein, Überstunden abzubauen und statt dessen Neueinstellungen vorzunehmen, wo immer es betrieblich möglich ist. In diesem Sinne haben auch Ende vergangenen Jahres der DGB-Vorsitzende Breit und der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Esser an die Betriebe appelliert. Aber es sollte davor gewarnt werden, mit irreführenden Zahlen und Rechnungen zu jonglieren. Sie wecken nämlich falsche Hoffnungen. Denn schon heute werden längst nicht mehr soviel Überstunden gefahren wie noch vor einigen Jahren. Sie sind inzwischen in der Industrie auf wöchentlich 1,5 Stunden abgesunken.

Zur generellen Entwicklung der Überstunden ist festzustellen, daß sich die Überstundenzahl seit den 70er Jahren ständig verringert hat und seit 1983/84 den niedrigsten Stand aufweist, obwohl sich die Konjunktur wieder belebt hat. Betrug die durchschnittliche Überstundenzahl der Industriearbeiter in der Rezession 1967 wöchentlich 2,1 Stunden, so waren es im Krisenjahr 1975 1,9 Stunden und im Rezessionsjahr 1982 lediglich 1,5 Stunden. Auf diesem niedrigen Niveau ist die durchschnittliche Überstundenzahl in der Industrie praktisch bis heute geblieben.

Die leichte Zunahme der Zahl der Überstunden in den ersten Monaten dieses Jahres ist ausschließlich auf

die Mehrarbeit von Facharbeitern und angelernten Spezialarbeitern zurückzuführen, während die Überstunden der ungelernten Arbeiter praktisch gleichgeblieben sind. Da aber mehr als die Hälfte der Arbeitslosen Ungelernte sind, stößt eine Umverteilung der Arbeit von Überstunden auf Arbeitslose sehr schnell an Grenzen. Außerdem darf nicht übersehen werden, daß die Beschäftigung von Facharbeitern vielfach die Voraussetzung ist, um auch ungelernete Arbeitnehmer einstellen zu können.

Die Auslastung der Kapazitäten im Verarbeitenden Gewerbe hat 1984 mit 80,5 % auf dem gleichen Niveau wie im Jahre 1976, dem ersten Aufschwungjahr nach der Rezession 1974/75, gelegen. Die Überstundenzahl ist aber im genannten Zeitraum von 2,1 Stunden pro Woche auf 1,5 Stunden in der Industrie zurückgegangen. Diese niedrige Zahl ist um so bemerkenswerter, als im Anschluß an die Arbeitskämpfe im Metall- und Druckbereich bei dem Versuch, die Produktionsausfälle aufzuholen, in diesen Bereichen höhere Überstundenzahlen anfielen, als es ohne die vorausgegangenen Arbeitskämpfe der Fall gewesen wäre.

Branchenanalyse

Eine Analyse der einzelnen Branchendaten zeigt, daß Überstunden inzwischen weniger die Funktion eines Konjunkturpuffers haben und auch nicht Ausdruck einer Beschäftigungssituation sind, bei der der Arbeitsanfall die betriebsübliche normale Beschäftigung generell übersteigt – vielmehr erklären sich die Überstunden ganz überwiegend aus branchenspezifischen Besonderheiten, die in der jeweiligen Fertigungstechnik, in der Saison- und Kampagneabhängigkeit liegen.

Die Branchenanalyse zeigt, daß eine Reihe von Branchen unabhän-

gig von der Konjunktursituation allein aufgrund der jeweiligen Branchenbesonderheiten stets eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Überstunden aufweist. Ein Vergleich der Jahre 1979 und 1984 macht deutlich, daß in Branchen mit schlechter wirtschaftlicher Situation die Zahl der Überstunden zwar auch zurückgegangen ist, aber in beiden Jahren über dem Durchschnitt lag. So sank die Zahl der Überstunden in der Steine- und Erden-Industrie von 4,9 % auf 3,5 %, bei den Gießereien von 3,4 % auf 2,2 %, im Stahlbau von 3,5 % auf 2,3 % und im Schiffbau von 4,0 % auf 2,8 %.

Angesichts des inzwischen erreichten generell niedrigen Standes bei der Überstundenzahl in der Wirtschaft kommt es jetzt darauf an, daß die im Zuge der wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung zunehmende Kapazitätsauslastung und der damit einhergehende steigende Arbeitsanfall im wesentlichen nicht zu mehr Überstunden führen, sondern zu einer höheren Beschäftigtenzahl. Die Entwicklung in 1983/84 wurde dieser Zielsetzung gerecht. Denn nach dem Abbau von Kurzarbeit in erheblichem Umfange kam es in den konjunkturell begünstigten Branchen nicht zu einer Zunahme der Überstundenzahl, sondern zu einem erhöhten Beschäftigungsstand.

Insgesamt sollte der Schluß gezogen werden, daß nicht mehr Dirigismus und mehr Reglementierung eingeführt werden, daß die Beschäftigung vielmehr durch Aktivierung der marktwirtschaftlichen Dynamik und mehr Flexibilität gefördert wird. Erste Erfolge liegen vor. In der Metallindustrie konnte die Zahl der Beschäftigten innerhalb eines Jahres um 122 000 erhöht werden. So erreichte die Zahl der Metallbeschäftigten im Juni 1985 insgesamt 3,79 Millionen. Das entspricht einer

„Wer sorgt dafür, daß unsere Produkte in Übersee gut ankommen?“

fragte der Export-Manager. „Bei geringem Kapitaleinsatz und noch dazu schnell?“

„Wir“, sagte der Kundenberater der Post, „per SAL.“



...und ab geht die Post

Das SAL-Paket nach Übersee ist das Postpaket mit den kombinierten Vorteilen:

Preiswerter als das Luftpostpaket und schneller als das Seewegpaket. Zwischen den Kontinenten wird es mit dem Flugzeug befördert, hier bei uns und im Bestimmungsland auf Straße und/oder Schiene. Per Saldo ist es der geldrichtige Mittelweg in 20 Länder: Argentinien, Australien, Brasilien, Chile, China (Taiwan), Hongkong, Indien, Indonesien, Japan, Kanada, Kenia, Korea (Rep.), Namibia, Neuseeland, Philippinen, Singapur, Südafrika, Tansania, Venezuela, USA. Weitere Länder folgen.

Interessanter Vergleich:

(Beispiel: Sendung nach USA)

Luftpostpaket 10 kg:

Laufzeit*: ca. 1 Tag, Gebühren: DM 129,40.

SAL-Paket 10 kg:

Laufzeit*: ca. 3 Tage, Gebühren: DM 77,40.

Seewegpaket 10 kg:

Laufzeit*: ca. 14 Tage, Gebühren: DM 40,90.

* Laufzeit vom deutschen zum amerikanischen Flughafen bzw. Hafen.

Nur wer die Wege und vielfältigen Angebote der Post kennt, kann sie optimal nutzen. Mehr sagt Ihnen unser Kundenberater, wenn Sie uns den Beratungs-



Beratungs-Coupon

Wir wünschen spezielle Beratung für unseren Paketversand.

Thema: _____

Vorherige Terminabsprache mit _____

Frau/Herr _____ Telefon _____

Unsere Anschrift: _____

Straße und Haus-Nr. oder Postfach _____

Postleitzahl _____ Bestimmungsort _____

An die Deutsche Bundespost, PTZ Vw 23-2a,
Postfach 1180,
6100 Darmstadt

5.673.070 BSS

Zuwachsrate gegenüber der Jahresmitte 1984 um gut 3,3 %. Allein im Juni 1985 hat in diesem Wirtschaftsbereich die Zahl der Arbeitsplätze um 16 660 zugenommen; das ist die bisher stärkste Zunahme in diesem Jahr gewesen. Allerdings verlief die Entwicklung nach Teilbe-

reichen unterschiedlich. An der Spitze hat im Jahresvergleich die Elektrotechnik mit insgesamt über 47 500 neuen Arbeitsplätzen gelegen, gefolgt vom Fahrzeugbau mit 29 700 und dem Maschinenbau mit 17 900. Beschäftigungsrückgänge gegenüber dem Vorjahr mußten der

von der Baukonjunktur stark beeinflusste Stahl- und Leichtmetallbau (-1 800 Mitarbeiter) und der in einem strukturellen Anpassungsprozeß stehende Schiffbau (-700) hinnehmen. Die differenzierte konjunkturelle Entwicklung hat also die Beschäftigungsentwicklung geprägt.

Siegfried Bleicher

Überstundenabbau und aktive Beschäftigungspolitik gehören zusammen!

Nach einer sowohl intellektuell als auch praktisch-politisch quälenden Diskussion wird in der Öffentlichkeit hinlänglich akzeptiert, daß Arbeitszeitverkürzungen ein wirksames und wirkungsvolles Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind. Nach den jüngst veröffentlichten Zahlen über schon vorgenommene bzw. beabsichtigte Neueinstellungen in der Automobilindustrie wird auch von vielen Unternehmern und Vertretern der Bonner Regierungskoalition akzeptiert, daß die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit führt.

Während sehr ernsthaft über das Für und Wider von Arbeitszeitverkürzungen diskutiert wurde, blieb in der Öffentlichkeit der Skandal der Mehrarbeit vielfach unentdeckt. Im Jahre 1984 wurden in der Bundesrepublik 1,7 Mrd. Überstunden gefahren. Diese Zahl bedeutet rein rechnerisch die Verhinderung von 924 000 Neueinstellungen. Obwohl die rechnerische Größe bei einem Abbau der Mehrarbeit nicht gänzlich in real geschaffene neue Arbeitsplätze zu überführen ist, ist die erhebliche beschäftigungspolitische Dimension erkennbar. Auch wenn bei einer Einschränkung der Mehrarbeit über zusätzliche Arbeitsintensivierungen

die faktische Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze niedriger zu bemessen ist, schafft Überstundenabbau zweifelsohne neue Beschäftigung.

Neben einer Zuspitzung der Beschäftigungssituation durch Mehrarbeit führt diese zu erheblichen unerwünschten volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Auswirkungen. Zirka 30 Mrd. DM Lohngehälter bei einem durchschnittlichen Jahresverdienst von 32 600 DM gehen der Volkswirtschaft an kaufkräftiger Nachfrage verloren. Die Rentenversicherungen mußten 1984, hervorgerufen durch Mehrarbeit, auf 5,6 Mrd. DM an Beiträgen verzichten. Bei der Krankenversicherung betrug die Ausfallsumme 3,2 Mrd. DM, und die Arbeitslosenversicherung mußte auf 1,3 Mrd. DM verzichten. Dies ist aber nur die eine Seite der Medaille. Durch den rechnerischen Verzicht auf 924 000 Neueinstellungen wurden Arbeitslosenversicherung und soziales Sicherungssystem mit zusätzlichen 11 Mrd. DM belastet.

Neben diesen finanziellen Folgen des Überstundenunwesens darf die gesellschaftliche Komponente der Mehrarbeit nicht übersehen werden. Die Mehrarbeit zementiert die Aufrechterhaltung der zentralen Spaltung der abhängig Beschäftig-

ten in solche, die Arbeit haben, und solche, die erwerbslos sind. Aus gewerkschaftlicher Perspektive bedeutet diese Spaltung ebenfalls eine Schwächung der gewerkschaftlichen Kampfkraft. Über die Verhinderung von Neueinstellungen werden Mitglieder- und Aktivitätspotentiale von den Gewerkschaften ferngehalten. Darüber hinaus führt die Förderung der Arbeitslosigkeit durch Beibehaltung der Mehrarbeit zum Aufbau von Angstpotentialen in den Betrieben. Die Arbeitslosen üben objektiv die Rolle einer industriellen Reservearmee aus. Angesichts dieser Situation werden Angst um den Arbeitsplatz und der „freiwillige“ Verzicht auf Rechte und Sozialleistungen in den Betrieben und Verwaltungen immer deutlicher. Angst ist aber nicht gerade der wünschenswerte Bündnispartner der Gewerkschaften, die zur Durchsetzung ihrer Politik inner- und außerhalb der Betriebe Einsatz- und Opferbereitschaft ihrer Mitglieder benötigen. Angst lähmt demgegenüber eben genau diese Einsatz- und Opferbereitschaft und ist deshalb ein hervorragender Bündnispartner der in der Wirtschaft Bestimmenden.

Der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-

verbände, Esser, und der DGB-Vorsitzende Breit haben in einem gemeinsamen Aufruf an Unternehmensleitungen und Betriebsräte zum Abbau von Mehrarbeit aufgerufen. Bisher ist nicht ersichtlich, inwieweit dieser Aufruf tatsächlich zum Abbau von Überstunden beigetragen hat. Auch wenn die Verbandsspitzen der Unternehmer den zitierten Aufruf sicher ernst meinten, muß bei einer einzelwirtschaftlichen Betrachtung genau untersucht werden, inwiefern unternehmerische Interessen und Abbau von Mehrarbeit in Übereinstimmung zu bringen sind. Unstrittig ist, daß durch Mehrarbeit Lohnnebenkosten in einem erheblichen Umfang eingespart werden können, die bei Neueinstellungen fällig wären. Darüber hinaus bieten Überstunden schon heute hervorragende Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit. Die Unternehmer können über diesen Weg kurzfristig auf vorhandenes, schon eingearbeitetes und qualifiziertes Personal zurückgreifen, wenn ein erhöhter Produktionsanfall dies erforderlich macht.

So wichtig gerade im Hinblick auf „sozialpolitische Vertrauensarbeit“ gemeinsame Aufrufe zum Abbau von Mehrarbeit sind, so ist doch zweifelhaft, ob Appelle ausreichen, um Überstunden zu verhindern bzw. auf ein unausweichliches Ausmaß zu reduzieren.

Empirische Daten

Die gewerkschaftliche Auffassung, wonach der Überstundenberg in der Volkswirtschaft der Bundesrepublik sozialpolitisch unverantwortlich ist, wird durch vorhandene Daten über die gesundheitliche Entwicklung der Arbeitnehmer nachhaltig unterstützt. Nach einer Untersuchung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln klagen 42 % aller befragten Arbeit-

nehmer über eine Zunahme der Belastungen am Arbeitsplatz. Diejenigen der Befragten, die Überstunden machten, klagten mit 53 % deutlich stärker über eine Belastungszunahme. Dies gilt insbesondere für die Belastungsfaktoren Hektik und Streß. Die Unfallgefahren am Arbeitsplatz werden von den Beschäftigten, die Überstunden machen, mit 21 % doppelt so hoch eingeschätzt wie von den Arbeitnehmern, die die tariflich vereinbarte Arbeitszeit leisten. Bei einer Analyse der Betriebsunfälle wird sichtbar, daß Arbeitnehmer, die Überstunden leisten, 30 % höher an betrieblichen Unfällen beteiligt sind als ihre Kolleginnen und Kollegen, die eine normale Arbeitszeit „fahren“. Auch die Erkrankungszeiten der Arbeitnehmer, die Überstunden leisten, sind hoch.

Derzeitig sind 55,4 % der Rentner Frühinvaliden gegenüber 35,8 % im Jahre 1973. Dieses Anschwellen der Frühinvalidität geht mit Sicherheit zu einem nicht zu unterschätzenden Teil auf das Überstundenunwesen zurück.

Viele Betriebsleitungen legitimieren ihren Hang zur Überstunde mit der undifferenzierten Aussage, daß die Arbeitnehmer selbst auf Mehrarbeit drängen. Nach der schon erwähnten Studie des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln geben 18 % der Befragten an, daß sie gerne Überstunden machen, weil sie den so erzielten Zusatzverdienst zur Erhaltung ihres Lebensstandards benötigen. 7 % leisten ungenügend Überstunden, und 11 % erklärten, daß sie Mehrarbeit leisten, weil ihnen die Arbeit Zufriedenheit und Selbstverwirklichung gibt. 47 % der befragten Arbeitnehmer leisteten Überstunden, weil sie sich ihnen „schlecht entziehen können“. Hier wird deutlich, daß Mehrarbeit und innerbetriebliche Machtstrukturen zusammengehören. Andere Un-

tersuchungen weisen nach, daß ca. ein Drittel der Beschäftigten aufgrund des Einkommensaspektes Interesse an Überstunden hat.

Gesetzgeber gefordert

Angesichts dieser Entwicklung wird deutlich, wie wichtig die Erhöhung der Realeinkommen durch eine aktive Tarifpolitik ist, wenn gleichzeitig auch durch den Abbau von Mehrarbeit der Arbeitsmarkt entlastet werden soll. Die aufgezeigte Situation aus der Sicht der Gewerkschaften weist darauf hin, daß eine Lösung des Mehrarbeitsproblems auf einzelwirtschaftlicher Ebene kaum möglich sein wird. Insbesondere die Betriebsräte benötigen ein gesetzliches Instrumentarium, um Überstunden abzubauen. Der Gesetzgeber ist also gefragt und gefordert.

Der DGB unterstützt deshalb nachhaltig die Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung hinsichtlich einer gesetzlichen Einschränkung der Überstunden. Auch die Gewerkschaften sehen, daß man nicht gänzlich auf Überstunden verzichten kann. Wenn allerdings Mehrarbeit zum Hemmnis bei einer Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird, muß politisch gehandelt werden. Es geht nicht darum, beschäftigungspolitische „Schwarze Peter“ zu verteilen, wenn über Mehrarbeit diskutiert wird. Notwendig ist die nüchterne Aufzeichnung unterschiedlicher Interessen und daraus folgend ein politisches Handeln, das sich am Gesamtwohl orientiert. Eine Gesellschaft, in der Hunderttausende Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, während Millionen ohne Beschäftigung dastehen, befindet sich in einer Schiefelage. Das Überstundenunwesen ist schon lange zu einem gesellschaftlichen Ärgernis geworden, das beseitigt werden muß. Daran wird sich der DGB aktiv beteiligen.