

Eine kurze Geschichte der Wochenarbeitszeit

Tarifrunde 2016. In ihrer Kampagne „Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!“ widmet sich die IG Metall dem Thema Arbeitszeit und stellt einen Forderungskatalog auf, der umfangreicher kaum sein könnte: mehr Gerechtigkeit, mehr Selbstbestimmung, mehr Sicherheit sowie betriebs- und tarifpolitische Bausteine. Da ist es angebracht, an die Geschäftsgrundlage der 35-Stunden-Woche zu erinnern – den sogenannten Leber-Kompromiss von 1984.

Nach dem Zweiten Weltkrieg betrug die tarifvertragliche Arbeitszeit in Westdeutschland zunächst 48 Wochenstunden, verteilt auf sechs Arbeitstage. Ab 1956 wurde sie dann Stück für Stück gekürzt, bis sie 1967 bei 40 Stunden lag (Grafik).

Im Jahr 1977 – damals war die wirtschaftliche Situation in Deutschland schlecht und das Thema Arbeitsplatzverluste durch zunehmende Technisierung war in aller Munde – beschloss die IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag, für die Einführung der 35-Stunden-Woche zu kämpfen. Durch diese Arbeitszeitverkürzung sollte nicht nur ein weiterer Stellenabbau verhindert werden, die Gewerkschaft hatte auch ihre schwindenden Mitgliederzahlen im Hinterkopf.

In der Tarifrunde 1979 wurde das Thema Arbeitszeitverkürzung aber erst einmal für fünf Jahre auf Eis gelegt. Im Jahr 1984 kam es in der Metall- und Elektro-Industrie – nach monatelangen Verhandlungen ohne Ergebnis – zu einem mehrwöchigen Streik. Weil auch das nicht zum Ziel führte, wurden die Verhandlungen abgebrochen und die Tarifparteien einigten sich auf ein Schlichtungs-

verfahren unter der Führung des ehemaligen Bundesverteidigungsministers Georg Leber.

Der Leber-Kompromiss. Der mittlerweile als Leber-Kompromiss bekannte Vorschlag des Schlichters lautete: Arbeitszeitverkürzung ja, dafür wird den Unternehmen im Gegenzug eine hohe Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit eingeräumt.

Im Detail sah das Ganze so aus: Ab April 1985 wurde die Arbeitszeit „kollektiv“ betrachtet. Das heißt: Im betrieblichen Durchschnitt betrug die Arbeitszeit fortan 38,5 Stunden pro Woche, wobei für die einzelnen vollbeschäftigten Arbeitnehmer eine sogenannte „differenzierte“ Wochenarbeitszeit zwischen 37 und 40 Wochenstunden möglich war. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit wurden durch Betriebsvereinbarungen geregelt, sodass sich die Arbeitszeit des Einzelnen nicht mehr aus dem Tarifvertrag, sondern aus der darauf beruhenden Betriebsvereinbarung ergab.

Darüber hinaus vereinbarten die Tarifparteien eine weitere Kürzung der differenzierten Arbeitszeit für die folgenden Jahre. So wurde die

durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit bis 1989 auf 37 Wochenstunden gesenkt, wobei die differenzierte Arbeitszeit zwischen 36,5 und 39 Stunden liegen konnte.

Der Leber-Kompromiss bot den Unternehmen erstmals die Möglichkeit, ihr Arbeitszeitvolumen flexibel zu gestalten und modernen Produktionsstrukturen gerecht zu werden.

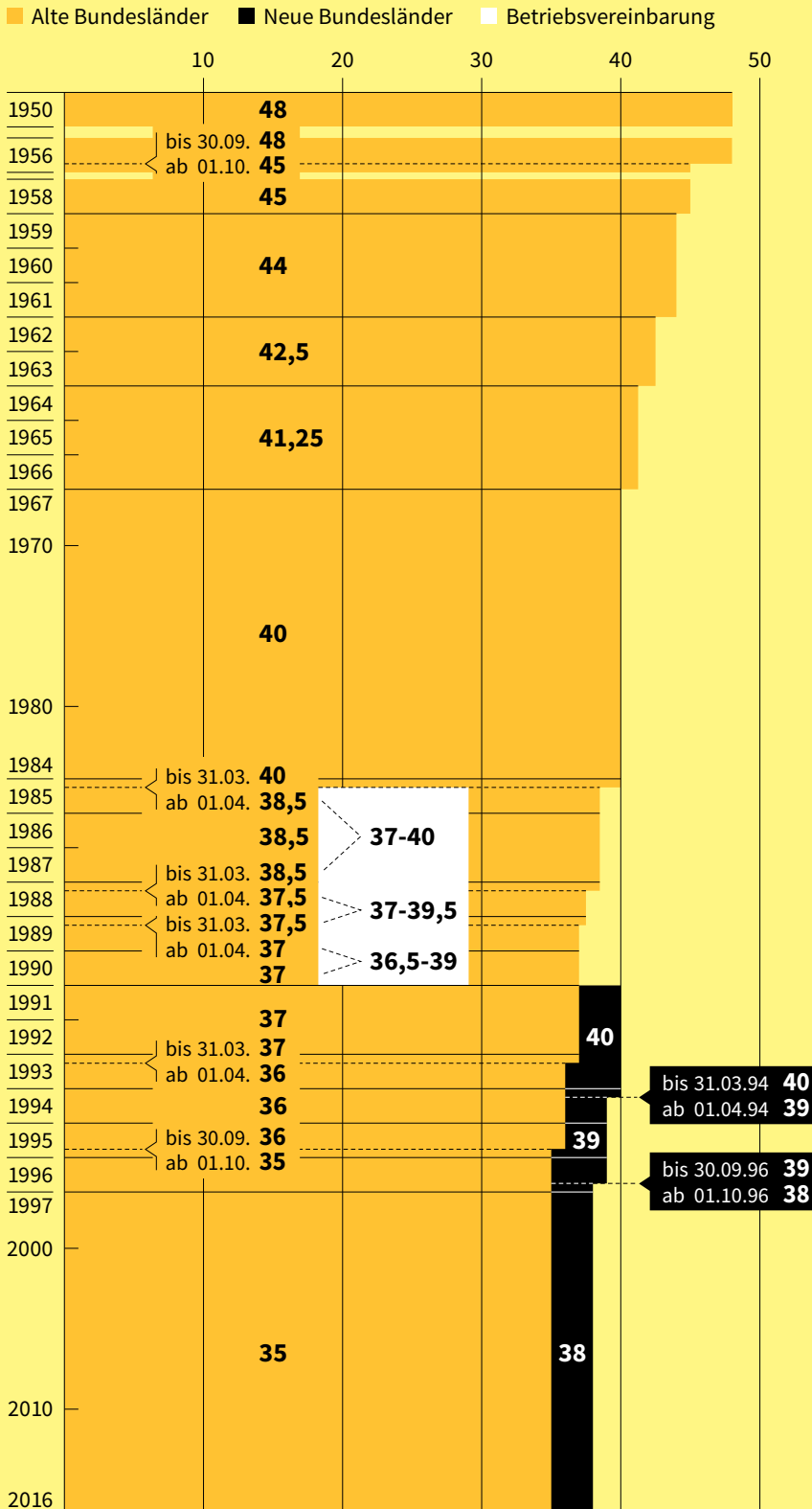
Die Folgen. Die kollektive Betrachtung der Arbeitszeit bedeutete für die Unternehmen, dass die Arbeitszeiten einer Abteilung zwingend reduziert werden mussten, sobald sie in anderen Bereichen erhöht wurden.

Problematisch war außerdem, dass die Unternehmen für jede Änderung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abschließen mussten. Darüber hinaus hatten Beschäftigte, deren Arbeitszeit unterhalb der tariflich vereinbarten Durchschnittsarbeitszeit lag, Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsausgleich, der mit jeder weiteren Entgelterhöhung um 25 Prozent abgeschmolzen wurde.

Die Differenzierungsmöglichkeiten auf der Basis des Leber-Kompro-

M+E-Industrie: Die tarifliche Wochenarbeitszeit

in Stunden



1991 Westdeutschland und 1994 Ostdeutschland: Für eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern können bis zu 40 Stunden vereinbart werden

Quelle: Gesamtmetall
© 2016 IW Medien / iwd 25

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

mises wurden im Jahr 1989 in 18 Prozent der Unternehmen angewendet. Jeder zehnte Beschäftigte hatte danach eine längere individuelle Arbeitszeit als die vom Tarifvertrag vorgegebene durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden.

Die heutigen Flex-Regelungen.

Im Jahr 1990 wurde vereinbart, die Arbeitszeit auf Grundlage des Leber-Kompromisses ab 1995 auf 35 Stunden in Westdeutschland und auf 38 Stunden in Ostdeutschland zu reduzieren und dabei die kollektive Betrachtung aufzugeben. Damit wurde das Arbeitszeitvolumen zwar weiter reduziert, jedoch im Gegenzug für die Unternehmen die größtmögliche Flexibilität im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben erreicht – ein ausgewogenes System.

Seitdem haben die Betriebe zudem die Möglichkeit, für 13 bzw. 18 Prozent ihrer Beschäftigten die individuelle Arbeitszeit durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf 40 Wochenstunden zu erhöhen – auch ohne Beteiligung des Betriebsrats. Diese Wochenstunden können laut Tarifvertrag sowohl regelmäßig als auch unregelmäßig auf fünf Arbeitstage verteilt werden. Die vereinbarte Regelarbeitszeit muss dabei in einem Durchschnitt von zwölf Monaten erreicht werden.

Die heutigen Arbeitszeitmodelle – allein Bosch hat nach eigenen Angaben über 100 verschiedene – erlauben es also nicht nur den Beschäftigten, ein für sie passendes Arbeitszeitmodell zu wählen; die Flexibilität ist zudem untrennbar mit der Arbeitszeitverkürzung verbunden. Wer also die Flexibilität einschränken will, verabschiedet sich von der Geschäftsgrundlage des Leber-Kompromisses – und damit letztendlich auch von der 35-Stunden-Woche.