

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.)

Article — Digitized Version

Ist die 40-Stundenwoche tragbar? Umfrage über die betriebs- und volkswirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.) (1955) : Ist die 40-Stundenwoche tragbar? Umfrage über die betriebs- und volkswirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 35, Iss. 6, pp. 309-317

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/132095>

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.

Ist die 40-Stundenwoche tragbar?

Umfrage über die betriebs- und volkswirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung

Aus Kreisen der Wissenschaft:

„Noch etwas warten —

dann in wohldosierten Schritten . . .“

Die Forderung der Gewerkschaften auf Einführung der 40-Stundenwoche liegt durchaus auf der Linie der bisherigen Entwicklung. Die USA als wirtschaftlich am weitesten fortgeschrittenes Land haben diese Stufe schon seit langer Zeit erreicht und bewegen sich auf die 32-Stundenwoche zu. Die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität, die in erster Linie auf immer weiter getriebene Mechanisierung der Produktion zurückzuführen ist, hat die Arbeitszeitverkürzung ermöglicht, ohne daß das Sozialprodukt zurückging. Die teilweise Ausnutzung der Produktivitätsfortschritte zur Verlängerung der arbeitsfreien Zeit erscheint nicht nur aus humanitären Gründen sinnvoll, sondern unter dem Gesichtspunkt der Pflege und Regeneration der Arbeitskraft im Zeitalter der strapazierten Nerven geradezu notwendig.

Konkurrenz von Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung

Die Hauptproblematik der verlangten Arbeitszeitkürzung ergibt sich aus der Forderung nach vollem Lohnausgleich. Die 40-Stundenwoche bedeutet damit Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung zugleich. Beide Änderungen für sich führen bereits zu Schwierigkeiten, die man sich klar machen muß, um besser zu sehen, welche Probleme ihre Kombination aufwirft. Wird lediglich die Arbeitszeit gekürzt, so müssen die Branchen mit sog. kontinuierlicher Fertigung eine neue Schichteneinteilung vornehmen und zusätzliche Arbeitskräfte einstellen, was zu einer Verteue-

rung der Produktion führt und bei angespannter Lage auf dem Arbeitsmarkt zu Schwierigkeiten in der Beschaffung dieser Arbeitskräfte. Ähnliches gilt für die Exportindustrien, die ihre Produktionsvolumen nicht drosseln dürfen, wenn sie die Auslandsaufträge nicht verlieren wollen, was trotz der augenblicklich günstigen außenwirtschaftlichen Lage gar nicht im Sinne der deutschen Volkswirtschaft wäre. Es ist nicht immer leicht, durch Vermehrung der Arbeitskräfte eine Minderung der Arbeitszeit zu kompensieren. Wird eine Lohnerhöhung durchgeführt bei unveränderter Arbeitszeit, so muß im Durchschnitt in dem Umfang mit einer nachfolgenden Preissteigerung gerechnet werden, in dem diese über die Steigerung der Arbeitsproduktivität hinausgeht. Es ist nicht anzunehmen, daß die Unternehmer die höheren Lohnkosten durch eine Verminderung ihrer Gewinnzuschläge auffangen. Die zusätzlichen Lohnausgaben kommen im Durchschnitt als zusätzliche Erlöse wieder herein.

Preisaufrtrieb bei Überschreiten des Produktivitätsspielraums

Bei einer Kombination beider Maßnahmen tritt eine Summierung der beschriebenen Wirkungen ein, und zugleich ist die Gefahr der Preissteigerungen hier in verstärktem Maße gegeben, weil bei Überschreitung des durch die Produktivitätserhöhung gegebenen Spielraums die Preissteigerung im Durchschnitt ganz automatisch eintritt: dem auf Grund der Produk-

tionsverminderung kleiner gewordenen Warenangebot steht eine gleich gebliebene Nachfrage gegenüber. Von entscheidender Bedeutung ist somit die Anpassung der Arbeitszeitkürzung an die Produktivitätsentwicklung. Bewegt sie sich in deren Rahmen, so braucht eine generelle Preissteigerung nicht befürchtet zu werden. Praktisch bedeutet dies, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden, also um $16\frac{2}{3}\%$, nicht auf einmal verkraftet werden kann. Die durchschnittlichen Produktivitätssteigerungen von jährlich ca. 6% in den letzten Jahren sind im großen und ganzen zu Lohnsteigerungen ausgenutzt worden. Würden die Arbeitnehmer ein Jahr völlig auf solche verzichten, so könnte eine Reduktion der Arbeitszeit um 4 Stunden wahrscheinlich ohne größere Preissteigerungsgefahren vorgenommen werden, denn es ist anzunehmen, daß die Arbeitszeitkürzung selbst einen produktivitätssteigernden Effekt hat, der ausreicht, um zusammen mit der Jahreszuwachsrate die Arbeitszeitkürzung gerade zu kompensieren, so daß das Sozialprodukt gehalten werden kann. Mit einer vollen Kompensation durch eine von der Arbeitszeitkürzung ausgelöste Produktivitätssteigerung dürfte jedoch auch in diesem milderen Fall nicht zu rechnen sein, wenn auch die Arbeitsphysiologen beobachtet haben, daß die Leistung pro Stunde bei kürzerer Arbeitszeit höher liegt. Mit der Wirkung von Rationalisierungsmaßnahmen, die durch die Arbeitszeitkürzung hervorgeufen würden, dürfte man erst auf längere Sicht rechnen, da diese Organisationsänderungen und Investitionen erfordern.

Alle in der Abteilung „Zeitgespräch“ veröffentlichten Beiträge sind freie Meinungsäußerungen von Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik und von in- und ausländischen Mitarbeitern. Sie enthalten keine Stellungnahme der Redaktion und sind keine offiziellen Äußerungen der herausgebenden Institutionen.

Branchenmäßiges Vorgehen verändert Lohnstruktur

Für die einzelnen Branchen würde sich eine einheitliche Arbeitszeitverkürzung naturgemäß sehr verschiedenen auswirken, und zwar in doppelter Hinsicht: einmal wären sie je nach der Lohnintensität der Produktion zunächst verschieden betroffen, zum anderen würde sich ihre Lage nach ihrem relativen Produktivitätsniveau richten. Die unterschiedliche Belastung mit höheren Lohnsätzen je nach der Lohnintensität würde sich, von verhältnismäßig wenigen Fällen stark kapitalintensiver Produktion abgesehen, über die Vorprodukte rasch ausgleichen, der Vorsprung bzw. das Zurückbleiben gegenüber dem durchschnittlichen Produktivitätsstand müßten und könnten über Preissenkungen bzw. -erhöhungen, die sich im Durchschnitt ausgleichen würden, kompensiert werden.

Würde man ein branchenweises Vorgehen bei der Arbeitszeitverkürzung anstreben, so ergäben sich daraus erhebliche Veränderungen der Lohnstruktur, die als ungerecht empfunden würden. Die wahrscheinliche Folge würden entsprechende Forderungen der Arbeitnehmer in den produktivitätsmäßig zurückgebliebenen Branchen sein. Diese würden mit allen Mitteln durchgesetzt und damit eine durchschnittliche Preissteigerung unvermeidlich machen, weil jetzt die Ausrichtung an den am günstigsten liegenden Branchen erfolgen würde und nicht am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Auf die „Grenzbetriebe“ der einzelnen Branchen würde sowohl bei branchenweisem als auch bei gesamtwirtschaftlichem Vorgehen ein Druck ausgeübt, der genau so wirken würde wie bei Preissenkungskonkurrenz, und dem sie sich nur durch schleunigste Rationalisierung entziehen könnten.

Gestattet die Durchschnittsarbeitszeit die 40-Stundenwoche?

Da die heutige Durchschnittsarbeitszeit in der deutschen Wirtschaft noch über 48 Stunden liegt, ist natürlich zu fragen, ob die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden überhaupt in dem Sinne gemeint ist, daß eine effektive Verkürzung eintreten soll. Wäre dies nicht der Fall, so würde

die Wirkung lediglich in einer Erhöhung der Überstundenzahl bestehen (durch Herabsetzung der normal bezahlten Stunden bei Aufrechterhaltung der tatsächlichen Arbeitszeit). Die Konsequenz wäre eine Preiserhöhung: es wäre die Situation einer gewöhnlichen Lohn-erhöhung gegeben. Soll die bisherige Stundenzahl nicht beibehalten werden, das Versorgungsniveau jedoch unangetastet bleiben, so gibt es eben nur den Weg der Produktivitätssteigerung.

Zu beachten ist nun aber noch, daß in Zukunft die westdeutsche Wirtschaft vielleicht mehr als bisher für den öffentlichen Bedarf zu produzieren hat in Form der für

Aus Kreisen des DGB:

Dem Verfall der Arbeitskraft muß Einhalt geboten werden!

Die 40-Stundenwoche stellt eine dringende Notwendigkeit dar, um dem beängstigenden Verfall der Arbeitskraft Einhalt zu gebieten. Diese Tatsache hat die Gewerkschaften veranlaßt, die Forderung nach der 40-Stundenwoche erneut mit besonderem Nachdruck zu vertreten. Es handelt sich also keineswegs um eine verdeckte Forderung nach Lohnerhöhung.

In den Jahren 1950—52 gingen $\frac{3}{4}$ aller neu bewilligten Renten der Invalidenversicherung an Menschen, die noch nicht 65 Jahre alt waren; das Durchschnittsalter, mit dem sie aus dem Arbeitsprozeß ausschieden, betrug nur 53 Jahre. Bei den Angestellten waren es 41 %, die infolge von Herz-, Gefäß- und Kreislauf-erkrankungen vorzeitig arbeitsunfähig geschrieben wurden. Der Anteil der Frauen an der Frühinvalidisierung ist besonders hoch.

Die Intensivierung und Differenzierung des Arbeitsprozesses beansprucht die Nerven und geistigen Kräfte der Arbeitnehmer in immer steigendem Maße. Die Ermüdungs- und Erschöpfungserscheinungen können an einem freien Tag in der Woche nicht mehr ausgeglichen werden.

Wie steht es bei Dienstleistungsbetrieben?

Es wird oft behauptet, daß in Dienstleistungsbetrieben durch die Notwendigkeit einer mehr oder weniger langen Dienstbereit-

den Aufbau der Streitkräfte notwendigen Güter. Auch dafür muß, wenn die private Versorgung nicht vermindert werden soll, ein Teil der Produktivitätssteigerung in Anspruch genommen werden. Es erscheint daher fraglich, ob gerade der jetzige Zeitpunkt für eine Arbeitszeitverkürzung günstig ist. Auch der private Versorgungsstand ist noch nicht auf einem solchen Niveau, daß man nun keine andere Sorge mehr zu haben brauchte, als die Arbeitszeit zu verkürzen; man möge nur an die Sozialrentner denken. Wäre es nicht besser, noch etwas zu warten und dann in wohl-dosierten Schritten die Arbeitszeit abzubauen? (H)

schaft die Einführung der 40-Stundenwoche auf Schwierigkeiten stößt, wenn nicht gar ganz unmöglich ist.

In Krankenhäusern und vielen Verkehrsbetrieben z. B. wird zwar nicht in allen Betriebsteilen eine Verkürzung der Dienstbereitschaft möglich sein. Aber auch in diesen Unternehmen bestehen zweifellos Rationalisierungsmöglichkeiten, durch die zusätzliche Lohnkosten aufgefangen werden können. Bei Banken und Versicherungen zeigen Beispiele, daß die Arbeitszeitverkürzung durchführbar ist: Die Versicherungsgesellschaft „Deutscher Ring“ führte die 5-Tage-Woche mit $42\frac{1}{2}$ Std. ein. Die „Bank für Gemeinwirtschaft“ macht ab 1. Juli 1955 einen Anfang, indem für jedes Belegschaftsmitglied zunächst jeder 2. Samstag frei ist. Auch Handelsgeschäfte haben bereits die 5-Tage-Woche eingeführt: In den Eklöhbetrieben in Münster, Rheine, Osnabrück und Bielefeld sowie in den der gleichen Firma gehörenden Betrieben in Dortmund und Hamm, die unter der Firma Uhlmann firmieren, sowie bei der ebenfalls angeschlossenen Firma Schreiber u. Co., Ludwigshafen, wird wöchentlich $42\frac{1}{2}$ Stunden gearbeitet. Der Geschäftsbetrieb läuft wie üblich 6 Tage.

Den Schwerpunkt der Arbeitszeitverkürzung bildet aber zweifellos die Industrie.

Erfahrungen in verschiedenen Industrien

In lohnintensiven Betrieben ist bei Einführung der 40-Stundenwoche immer eine erhebliche Steigerung der Arbeitsproduktivität festzustellen gewesen. Prof. Dr. Graf vom Max-Planck-Institut erklärte kürzlich auf einer Tagung der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, Hamburg, die in Heiligenhaus bei Düsseldorf stattfand, daß Untersuchungen beim Übergang von 48 auf 40 Stunden, also bei Verkürzung der Arbeitszeit um rd. 16%, folgendes Ergebnis zeigten: Männer mit schwerer und mittelschwerer Arbeit leisten im 8-Stundentag je Stunde 13—15% mehr, so daß in 40 Stunden fast die gleiche Leistung erbracht wird wie in der 48-Stundenwoche. Frauen mit leichter Arbeit leisten nur 7—8% mehr. Gleichzeitig ist aber bei den Frauen ein erheblicher Rückgang der Feierschichten zu verzeichnen, so daß im Endergebnis auch bei den Frauen der Ertrag fast derselbe ist wie bei der vorausgegangenen längeren Arbeitszeit. Prof. Graf erklärte: „Man kann nicht sagen, wenn statt 48 Stunden jetzt nur 40 Stunden gearbeitet wird, muß ein Verlust von 16% in der Produktion eintreten“.

Bestätigungen aus der Praxis: Die Firma Eklöh stellte nach Einführung der 42½ stündigen Arbeitszeit höhere Leistungen des Einzelnen und größere Arbeitsfreude fest. Anfänglich errechnete Personalkosten von zusätzlich 15% ergaben nach 9 Monaten einen völligen Kostenausgleich, so daß trotz der 5-Tage-Woche eine Erhöhung der

Personalkosten nicht mehr zu verzeichnen ist. — In der Zigarettenindustrie ist tarifvertraglich eine Arbeitszeit von 42½ Wochenstunden festgelegt. Die Produktivität ist erhalten geblieben, und der volle Lohnausgleich ist tariflich verankert. — Die Arbeitszeitverkürzung im Bergbau hat nicht zu einer sinkenden Schichtleistung, sondern sogar zu einer Leistungssteigerung geführt.

Auch in kapitalintensiven Betrieben kann mit einer Erhöhung der Arbeitsproduktivität gerechnet werden. Da aber in diesen Betrieben der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten ohnehin geringfügig ist (z. B. in Wasserkraftwerken 6%, Kokereien und Brikkettfabriken 8—10%, chemischen Fabriken 7% usw.), sind bei diesem Betriebstyp die gegen die Einführung der 40-Stundenwoche vorgebrachten Bedenken in der Regel noch weniger am Platze als bei lohnintensiven Betrieben. — Im übrigen wird häufig übersehen, daß schon durch die normalen Ersatzinvestitionen eine ständige Produktivitätssteigerung bewirkt wird.

Beispiele aus der Praxis zeigen, daß die Arbeitszeitverkürzung in kapitalintensiven Betrieben keinerlei Nachteile bringt: Generaldirektor Dr. Kuss erklärte kürzlich in Heiligenhaus, daß die Kupferhütte in den letzten 2 Jahren die notwendigen Vorbereitungen für die 40-Stundenwoche getroffen hat mit dem Ergebnis, daß ihre Einführung keine Verschlechterung, sondern sogar eine Verbesserung des Ertrages bringen wird, ohne daß dem Arbeiter mehr zugemutet werden

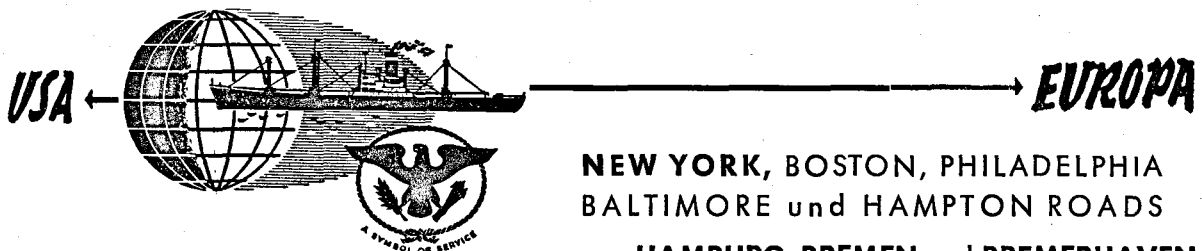
muß. — Durch Arbeitszeitmaßnahmen in einem großen Stahlwerk des Ruhrgebietes, die im wesentlichen in einer Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit von wöchentlich 53 auf 42 Stunden mit vollem Lohnausgleich und Einführung der sogenannten rollenden Arbeitswoche bestanden, konnte eine beachtliche Steigerung der Produktion und ein günstiger Gesundheitszustand der Belegschaft erzielt werden. — Die Ford-Werke, Köln, haben bereits seit Bestehen die 40-Stundenwoche ohne Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit.

Rationalisieren heißt nicht immer Investieren

Selbstverständlich wird das Ergebnis der Leistungssteigerung durch die Arbeitnehmer unterschiedlich sein, je nachdem, ob es sich um Arbeiten handelt, deren Zeitmaß überwiegend von Maschinen bestimmt ist oder nicht.

Im Durchschnitt berechnete Prof. Graf, daß die Hälfte der Arbeitszeitverkürzung vom Arbeitnehmer aufgefangen wird. Gleichzeitig wird die Arbeitszeitverkürzung einen Druck zur Rationalisierung ausüben.

Prof. Graf warnte davor, bei Rationalisierung immer nur an die Anschaffung kostspieliger Maschinen zu denken. Es gibt viele Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität, die kein oder nur wenig Geld kosten. Die Betriebsorganisationsoren sind bekanntlich gut beschäftigt, Sie helfen nicht nur, das Formularwesen zu verbessern und den Fluß des Geschäftsganges zu erleichtern, sondern auch rein technisch die „Betriebsblindheit“ zu überwinden, indem sie Anregun-



WEITERE DIENSTE VON ROTTERDAM, AMSTERDAM, ANTWERPEN, FRANZÖSISCHEN UND ENGLISCHEN HÄFEN

UNITED STATES LINES

HAMBURG, BALLINDAMM 1, TELEF. 321671 / BREMEN, MARTINSTRASSE 34, TELEF. 21561 / BREMERHAVEN, COLUMBUS KAJE, TELEF. 69 51

gen für neue Wege geben und Erregenschaften anderer Betriebe übertragen. Auch die Zeitstudienverfahren weisen schon lange den Weg zu Produktivitätssteigerungen ohne kostspielige Investitionen. Echte Einsparungen können auch durch den Wegfall der betrieblichen Kosten am Samstag eintreten. Kürzere Arbeitszeiten führen auch zu einem Rückgang der Fehlzeiten und in vielen Betrieben zu geringeren Kosten bei gleicher Ausbringungsmenge (z. B. geringerer Stromverbrauch durch weniger Leergang der Maschinen).

Der gegenwärtige Zeitpunkt ist günstig

Der gegenwärtige Zeitpunkt ist für die Einführung der 40-Stundenwoche günstig. Evtl. notwendig werdende, mit Kapitaleinsatz verbundene Rationalisierungsmaßnahmen lassen sich in einer Hochkonjunktur ohne weiteres finanziell verkraften, schwieriger wird es in einer abflauenden Konjunktur oder gar in einer Depression.

Im übrigen wurde bereits dargestellt, daß es höchste Zeit ist, den Raubbau an der Arbeitskraft abzustellen und Arbeitskraft und Arbeitszeit wirtschaftlicher zu verwenden. Dies ist auch im Hinblick auf die Tatsache, daß in den nächsten Jahren nur geburtenschwache Jahrgänge in den Arbeitsprozeß eintreten, ein dringendes Bedürfnis. Weiter wird die 40-Stundenwoche viele Menschen, insbesondere Frauen, veranlassen, sich in den Arbeitsprozeß einzuschalten. Das Arbeitskräftepotential wird also steigen.

Die Gewerkschaften empfehlen nicht für alle Betriebe den sofortigen Übergang von der 48- zur 40-Stundenwoche. Wo Schwierigkeiten bestehen, sollte nach einem Stufenplan, der den betrieblichen Möglichkeiten angepaßt ist, vorgegangen werden. Dann sind ungünstige Auswirkungen auf das innere Preisgefüge und die Konkurrenzfähigkeit mit dem Ausland nicht zu befürchten. Dr. Kuss vertritt die Ansicht, daß bei einer gründlichen Überprüfung der Betriebe und entsprechender Vorbereitung die 40-Stundenwoche in einem Schritt erreicht werden kann. Geeignete Wege gibt es s. E. in jedem Betrieb. Aber

es wird immer schlecht und gut geleitete Betriebe geben. Dann würde entsprechend den Gesetzen der Marktwirtschaft die Wanderung zum „besten Wirt“ eintreten.

Es ist eine Erfahrungstatsache, daß in Amerika die Mechanisierung und auch Automatisierung der Industrie zu einem verstärkten Bedarf an Facharbeitern geführt hat. Prof. Schelsky hat in diesen Tagen aufgezeigt, daß die neue industrielle Entwicklung einen besonders qualifizierten Arbeiterstamm für die wichtigen Funktionen der Kontrolle notwendig macht. Facharbeiternachwuchs muß daher verstärkt herangebildet werden.

Dr. Herbert Gross erklärte: „Ohne den Übergang zur 5-Tage-Woche wird unser Nachwuchsproblem immer schwieriger werden; besonders in Wirtschaftszweigen wie dem Einzelhandel oder im Büro.“

Aus Kreisen der DAG:

Arbeitszeitverkürzung schafft Produktivitätssteigerung

Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß der technische Fortschritt und die Früchte der technischen Zivilisation den großen Massen der Arbeitnehmer nur unvollkommen zugute gekommen sind. Im besonderen die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit ist in Deutschland, im Gegensatz zur Entwicklung im Ausland, seit 1918 unverändert geblieben, obwohl die Produktivität seit jener Zeit um ein Vielfaches gesteigert werden konnte. Lohn- und Gehaltserhöhungen sind zwar erfolgt, wurden jedoch in erheblichem Umfang kompensiert durch eine parallel laufende Bewegung der Preise. Die gesteigerte Produktivität der deutschen Wirtschaft seit 1918 ist daher in entscheidenden Punkten bis heute ohne das notwendige Äquivalent für die Arbeitnehmer und für deren Mehrleistung geblieben.

Keine verdeckte Lohnerhöhung!

Die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit ist keine verdeckte Forderung nach Lohnerhöhungen. Die Gewerkschaften sehen es als ihre Aufgabe an, neben den lohn- und gehaltspolitischen Forderungen auch die ideelle Seite der Arbeitsbedingungen zu vertreten. Der im modernen Wirtschaftsleben ste-

Unternehmer, die die 40-Stundenwoche eingeführt haben, berichten ausschließlich über positive Erfahrungen: Steigerung der Arbeitsfreude und Arbeitsbereitschaft und damit zusammenhängende Leistungssteigerung, kein oder nur vorübergehender Anstieg der Lohnkosten. Die Einwände, die heute noch gegen die 40-Stundenwoche erhoben werden, sind die gleichen, die statische Denker schon vor Erlass der Sozialgesetzgebung und vor Einführung des 8-Studentages vorbrachten. Immer sagten sie ungünstige oder sogar katastrophale wirtschaftliche Auswirkungen voraus — die dann nicht eintraten. Welchen Sinn sollte auch sonst die Mechanisierung und die ständig steigende Gütererzeugung haben, wenn sie nicht dem Menschen durch mehr Freizeit und höheren Lebensstandard zugute käme? (Hs)

hende Mensch wird in einem Maße strapaziert, das beschränkte Leistungskraft und häufig frühe Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Da die Gewerkschaften der Meinung sind, daß die mit der Verkürzung der Arbeitszeit verbundene Verstärkung der seelischen und physischen Reserven der Arbeitnehmer auch in der Arbeitsintensität ihren Niederschlag findet und heute leider übliche, aber unvermeidbare Ausfälle zurückgehen werden, muß auch am Prinzip des vollen Lohn- und Gehaltsausgleichs bei Einführung der 40-Stundenwoche festgehalten werden. Dieser Ausgleich bedeutet keine Gehaltserhöhung, da ja der gleiche wirtschaftliche Effekt — nur in verkürzter Arbeitszeit — erzielt wird. Unabhängig von der Verkürzung der Arbeitszeit laufen die tarifpolitischen Bewegungen selbstverständlich weiter. Diese tarifpolitischen Bewegungen zielen nicht etwa nur darauf ab, Anschluß an das Preisgefüge zu finden oder aber gerechte Relationen in der Bewertung der einzelnen Arbeitnehmergruppen herzustellen (die Angestellten, wie alle nichtkörperlich Arbeitenden, sind nach wie vor unterbewertet), sondern sie zielen vor allem dar-

auf ab, den Arbeitnehmern den ihren Leistungen entsprechenden Anteil am Gesamtproduktionsertrag zu sichern. Dies gilt um so mehr, als ja ein Teil des Unternehmungsgewinns im Betrieb verbleibt und sich dort in Vermehrung der Anlagegüter und der Vermögenssubstanz niederschlägt, ein Teil, der vermögensrechtlich ausschließlich der Kapitaleseite zufließt, obwohl nicht übersehen werden kann, daß an seiner Schaffung beide Seiten — Kapital und Arbeit — beteiligt waren.

Stufenweise durchführen!

Es ist ein allgemein anerkannter Grundsatz, daß die 40-Stundenwoche nicht in allen Wirtschaftszweigen und Unternehmen linear eingeführt werden kann, sondern daß dieses Problem stufenweise in Angriff genommen werden muß. Entsprechend den technischen Möglichkeiten der einzelnen Unternehmen oder Wirtschaftszweige ist nach einem bestimmten Phasenplan zu verfahren, auf Grund dessen einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden Schritt um Schritt nähergekommen werden soll. Ein solcher Phasenplan braucht sich indes keineswegs über Jahre hinaus zu erstrecken. Bei reinen Angestelltenbetrieben, z. B. im Handel, bei den Banken und Versicherungen, wird der Übergang zur 40-Stundenwoche viel schneller möglich sein als bei Produktionsbetrieben.

Selbstverständlich schließt eine Verkürzung der Arbeitszeit die Aufgabe ein, die Produktivität in der deutschen Wirtschaft weiter zu steigern. Das kann nicht durch ein Laissez-faire, sondern nur durch planmäßige Arbeit erreicht werden. Dabei sind Maßnahmen technischer Rationalisierung mit sozialpolitischen Anstrengungen zu koordinieren. Bemerkenswert scheint, daß bei der Erörterung von Problemen der Produktivität der Wille und

die Fähigkeit der Arbeitnehmer, unter bestimmten Bedingungen zu einer Mehrleistung zu kommen, völlig unterschätzt wird. Darüber hinaus sind in der der Verkürzung der Arbeitszeit parallel laufenden, wenn auch untergeordneten Forderung nach Einführung der 5-Tagewoche erhebliche Rationalisierungsreserven verborgen.

Werden alle diese Möglichkeiten zur weiteren Steigerung der Produktivität planmäßig ausgenutzt, so können sich negative Folgen selbst auf das Kostengefüge der kapital- und lohnintensiven Industrie kaum zeigen. Es scheint aber notwendig, darauf hinzuweisen, daß die Einführung einer 5-Tagewoche ohne echte Arbeitszeitverkürzung sinnlos und gefährlich ist, weil sie die tägliche Arbeitskraft des Menschen in einer untragbaren Weise belastet.

Sofort beginnen!

Sicherlich ist die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit keine Angelegenheit, die sich über Nacht durchsetzt. Wie aus dem Vorstehenden hervorgeht, soll sie in einem schrittweisen Vorgehen erreicht werden. Aus diesem Grunde kann das Argument, der gegenwärtige Zeitpunkt sei ungeeignet, nicht als stichhaltig angesehen werden. Bei der Behutsamkeit und der vorsichtigen Methode, die die Gewerkschaften selbst für dieses Problem vorschlagen, dürfte der Zeitpunkt keine allzu große Rolle spielen. Ganz allgemein hat es sich eingebürgert, berechtigten Wünschen der Gewerkschaften zu begegnen mit der Antwort: „Im Prinzip Ja, aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt unmöglich“, eine Antwort, die wohl mehr von taktischen als sachlichen Gesichtspunkten bestimmt ist.

Im übrigen ist aber nicht einzusehen, warum gerade der gegenwärtige Zeitpunkt nicht der richtige sein sollte. Allen Verlaut-

barungen offizieller Stellen und auch vielen Äußerungen aus Kreisen der Wirtschaft nach bewegt sich die deutsche Wirtschaft zur Zeit auf den Höhepunkt der Konjunktur zu. Auch im deutschen Außenhandel ist die Situation relativ so günstig, daß daraus schwer eine ablehnende Stellungnahme zur 40-Stundenwoche begründet werden kann.

Wie sich aus dem vorstehend Gesagten ergibt, ist es bei einigen Anstrengungen durchaus möglich, durch innere Rationalisierung und Steigerung der Arbeitsintensität Preissteigerungen zu vermeiden.

Facharbeitermangel ist ein aktuelles Problem

Auch der Hinweis auf verstärkten Facharbeitermangel kann nicht als Gegenargument gegen die Einführung der 40-Stundenwoche anerkannt werden. Ganz abgesehen davon, daß dieses Problem auch ohne eine Arbeitszeitverkürzung besteht, geht es in diesem Zusammenhang von der Unterstellung aus, daß eine solche Arbeitszeitverkürzung zu einem Rückgang der Arbeitsleistung des Einzelnen führen würde. Das eben ist nicht richtig. Auf keinen Fall ist dem Facharbeitermangel abzuhelpen mit einer Negierung der Arbeitszeitverkürzung, vielmehr besteht die Notwendigkeit fortschreitender Technisierung und Mechanisierung, ein Prozeß, der ohnehin sein eigenes Gewicht hat.

Technischer und wirtschaftlicher Fortschritt ist nur dann sinnvoll, wenn er einmündet in den sozialpolitischen Fortschritt. Wirtschaft und Technik sind — bei voller Anerkennung ihrer großen Bedeutung — niemals Selbstzweck, sondern stets nur ein Mittel zur besseren Versorgung und umfassenden Befriedigung der Bedürfnisse des Menschen. (S-n)



VEREINSBANK IN HAMBURG

AUSSENHANDELSBANK

ZENTRALE: HAMBURG 11, ALTER WALL 20-30, TELEFON 34 10 15
20 GESCHÄFTSBETRIEBE IN GROSS-HAMBURG, CUXHAVEN, KIEL

Das gesamtwirtschaftliche Wachstum bestimmt das Maß von Lohnerhöhungen

Die 40-Stundenwoche ist ein Ziel, das heute wohl von jedem als erstrebenswert anerkannt wird. Daneben stehen aber eine Reihe anderer sozialpolitischer Zielsetzungen, wie etwa Erhöhung des Lebensstandards, Verbesserung unserer sozialen Sicherheit u. a., die mit der Verkürzung der Arbeitszeit in einer echten Konkurrenz stehen. Es ist keineswegs soziale Rückständigkeit, wenn man der Meinung ist, daß im gegenwärtigen Zeitpunkt die letzteren Ziele, insbesondere im Hinblick auf die noch immer unbefriedigende soziale Situation der Rentner und Unterstützungsempfänger, vor einer Verkürzung der Arbeitszeit den Vorrang haben. In jedem Fall handelt es sich aber hier um eine echte sozialpolitische Entscheidungsfrage darüber, in welche sozialen Bahnen man das Wachstum unserer wirtschaftlichen Produktivität zukünftig hineinlenken soll. Selbstverständlich könnte man auch heute schon die Arbeitszeit auf 40 Stunden einschränken; denn tatsächlich wird in der deutschen Wirtschaft heute in einem Zeitraum von 40 Arbeitsstunden — und zum Teil bei geringeren körperlichen Anstrengungen — bereits mehr produziert als vor einigen Jahren noch in einem Zeitraum von 48 Stunden. Diese Steigerung unserer wirtschaftlichen Produktivität hat die allgemeine Verbesserung unserer Lebenshaltung und die Schaffung zahlreicher Arbeitsplätze ermöglicht. Die grundsätzliche Entscheidung heißt nunmehr ganz nüchtern: sollen wir diese verbesserte Versorgung gegen eine verkürzte Arbeitszeit eintauschen, oder müssen wir auf dem bisherigen Weg noch einige Zeit voranschreiten, bis der Nachholbedarf der arbeitenden Bevölkerung und die sozialen Bedürfnisse unserer Rentner und Unterstützungsempfänger ausreichend befriedigt sind?

Versteckte Lohnerhöhung?

Wenn man der Meinung ist, daß die gegenwärtige sozialpolitische Lage im Zusammenhang mit unserer

Beschäftigungs- und Exportsituation eine allgemeine Einschränkung der Arbeitszeit effektiv noch nicht zuläßt, dann muß die gewerkschaftliche Forderung nach Einführung der 40-Stundenwoche im Hinblick auf den geforderten Lohnausgleich und die Überstundenzuschläge nur als eine getarnte Form zusätzlicher Lohnerhöhungen erscheinen. Auch die Mehrzahl der Arbeitnehmer ist sich über die beschränkten Möglichkeiten einer realen Verkürzung der Arbeitszeit durchaus im klaren. Selbstverständlich wird man die zusätzlichen Lohnerhöhungen persönlich begrüßen. Diese psychologisch taktische Situation rechtfertigt jedoch keineswegs die volkswirtschaftlichen Auswirkungen einer solchen zusätzlichen Lohnerhöhung. Wie jede generelle Lohnerhöhung muß sich auch die *versteckte* Lohnerhöhung (im Zuge einer rechnerischen, aber nicht tatsächlichen Verkürzung der Arbeitszeit) in die Grenzen der volkswirtschaftlichen Produktivitätssteigerung einordnen. Ein Blick auf die jüngsten Ergebnisse der Sozialproduktberechnung des Statistischen Bundesamtes zeigt anschaulich, welche Größenordnungen hierbei nicht überschritten werden dürfen, wenn nicht allgemeine Preissteigerungen eintreten sollen. Nach diesen Berechnungen lag die Steigerung der Gesamtproduktivität¹⁾ in den letzten Jahren zwischen 3 und 4%, bezogen auf die Arbeitsstunden der Erwerbstätigen sogar noch niedriger. Man müßte daher die durch Lohnausgleich und vermehrte Überstundenzuschläge eintretenden Lohnerhöhungen auf mindestens 7 Jahre verteilen, wenn keine Störungen des volkswirtschaftlichen Gleichgewichts eintreten sollen. Aber auch diese Größenordnungen könnten nur dann gelten, wenn auf jede andere Form der *direkten* Lohnerhöhung im ganzen Zeitraum verzichtet würde. Hier erkennt man die Gefährlichkeit der im gewerkschaftlichen Aktions-Programm ausgesproche-

¹⁾ Nettosozialprodukt zu Faktorkosten in Preisen von 1936 je Erwerbstätigen, ohne mithelfende Familienangehörige.

nen Forderung nach direkter Lohnerhöhung bei gleichzeitiger Forderung nach einer Verkürzung der Normalarbeitszeit mit Lohnausgleich.

Keine Privilegien schaffen!

In der bisherigen Diskussion wurde zuweilen die Frage aufgeworfen, ob es nicht möglich sei, die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich in denjenigen Wirtschaftszweigen bevorzugt zu stellen und durchzuführen, in denen eine überdurchschnittliche Steigerung der Produktivität möglich ist. Selbstverständlich könnte man beispielsweise in den Zweigen, die einen besonders hohen technischen Fortschritt aufweisen, die normalen Arbeitszeiten u. U. schneller verkürzen bzw. die Löhne u. U. schneller erhöhen als in den anderen Zweigen, vielleicht sogar, ohne daß die Preise dieser begünstigten Wirtschaftszweige sich erhöhen. Ein solches Vorgehen schafft jedoch volkswirtschaftlich gefährliche Privilegierungen. Vor allem in Zeiten der Hochkonjunktur würden die ohnehin knappen Arbeitskräfte verstärkt in diese privilegierten Wirtschaftszweige mit den einseitig verbesserten Arbeitsbedingungen hineingezogen, was auch die übrigen Wirtschaftszweige mit zurückbleibendem technischen Fortschritt zwänge, sich jenen verbesserten Bedingungen anzupassen.

Auch die Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlichem Wachstum dürfen daher ihre Arbeitsbedingungen nicht über den volkswirtschaftlichen Durchschnitt hinaus steigern, wenn nicht die Preisentwicklung der übrigen Zweige und damit das Preisniveau ständig gestört werden soll. Es kommt hinzu, daß der Arbeitnehmer in den bevorzugten Wirtschaftszweigen ja mit seinem erhöhten Lohneinkommen auch die Produkte aus den technisch zurückbleibenden Wirtschaftszweigen einkaufen will. Wenn seine überdurchschnittlich erhöhte Kaufkraft sich den Produkten der schwächeren Märkte zuwendet, steigen zwangsläufig seine Lebenshaltungskosten, auch wenn in seinem Betrieb und in seiner Branche keine Preissteigerung eingetreten ist.

Verstärkte Zusammenarbeit der Sozialpartner

Aus diesem Grunde kann es auch nicht das Ziel einer sinnvollen Sozialpolitik sein, auf der einzelbetrieblichen Ebene einen überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Fortschritt ausschließlich den Arbeitnehmern dieser Betriebe zukommen zu lassen. Gerade aus einzelbetrieblichen Fortschritten setzen sich die Fortschritte der Gesamtwirtschaft zusammen. Wenn der Fortschritt in den Betrieben unmittelbar und vorweg an Arbeitnehmer dieser Betriebe verteilt wird, besteht die Gefahr, daß entweder die Arbeitnehmer anderer Betriebe und Wirtschaftszweige leer ausgehen, oder aber daß die überbetriebliche Lohn- und Tarifpolitik das Ergebnis dieser Fortschritte noch ein zweites Mal (ohne Rücksicht auf die betriebliche Vorwegnahme) mit der Folge entsprechender Preissteigerungen verteilt. Es zeigt sich somit eine doppelte Möglichkeit der Kumulierung von Lohnforderungen:

1. eine Kumulierung von offenen Lohnerhöhungen und von versteckten Lohnforderungen in der Form von Arbeitszeitverkürzung bzw. des Lohnausgleichs,

2. eine Kumulierung von Lohnerhöhungen auf der betrieblichen und von Lohnforderungen auf der überbetrieblichen Ebene.

Nur wenn all diese Formen direkter und indirekter Lohnerhöhungen auf der betrieblichen und auf der überbetrieblichen Ebene voll aufeinander abgestimmt werden und wenn sich alle zusammen in den Rahmen des durchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Wachstums einfügen, kann in der gegenwärtigen Situation die Gefahr von allgemeinen Preissteigerungen verhindert werden. Eine solche Abstimmung und volkswirtschaftliche Grenzziehung bedarf jedoch einer verstärkten Solidarität der Betriebe und einer Zusammenarbeit der Tarif- und Sozialpartner auch auf der höchsten Ebene. (Sp.)

würde ein „Stillhalteabkommen“ aller Gruppen der Volkswirtschaft hinsichtlich ihrer Wünsche und Forderungen materieller Besserstellung erfordern, die ja nur im Wege der Verteilung des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätserfolges erfüllt werden können.

Diese Vorstellung ist natürlich für eine moderne dynamische und auf Expansion angelegte Volkswirtschaft untragbar und unrealistisch. Nur von einer straff organisierten Planwirtschaft kann man eine solche einseitige Absorbierung des volkswirtschaftlichen Produktivitätserfolges, etwa zugunsten staatlicher Rüstungsbedürfnisse, erwarten. Aber selbst hier sind der „Fortschritts“-Dirigierung Grenzen gesetzt, wie die jüngste wirtschaftspolitische Vergangenheit östlicher Diktaturen in der Frage der Konsumdrosselung erkennen ließ. Die Wirtschaftspolitik der Marktwirtschaft dagegen kann den wirtschaftlichen Fortschritt immer nur auf einer breiten Front realisieren. Der volkswirtschaftliche Produktivitätserfolg ist jeweils auf zahlreiche, partielle wie auch gesamtwirtschaftliche Interessen, die miteinander rivalisieren, umzulegen. Man kann vielleicht sagen, daß der freiheitliche und soziale Charakter der Wirtschaftsordnung um so mehr gestärkt wird, je breiter die Nutzung des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachses gestreut wird.

Aus konjunkturpolitischer Sicht:

Produktivitätsausgleich durch Rationalisierungszwang?

Alle ökonomischen Überlegungen zur Frage der Arbeitszeitverkürzung müssen von einer konkreten Vorstellung ausgehen, in welchem Zeitraum die effektiv kürzere Arbeitszeit erreicht sein soll. Auf längere Sicht trägt die moderne, marktwirtschaftlich geordnete Industriegesellschaft zweifellos eine wirksame Tendenz zu kürzerer Arbeitszeit in sich. Dies ergibt sich unmittelbar aus dem fortschreitenden Technisierungsprozeß des Produktionsapparates, aber auch aus der notwendigen permanenten Erhöhung der Nominallöhne, die einen verstärkten Kapitaleinsatz zur Folge haben.

Absorbierung der Produktivitätsrate für einen Zweck

Das ökonomische Problem der 40-Stundenwoche muß also darin gesehen werden, daß man durch eine besondere Aktion auf überbetrieblicher Ebene innerhalb weniger Jahre — etwa entsprechend dem Vorschlag Scharnowskis stufenweise und generell in 4 Jahren oder gar nach einem anderen Vorschlag aus Gewerkschaftskreisen in

3 Jahren — die 40stündige Arbeitswoche allgemein durchführen will, und zwar auf der Basis des jetzigen Wochenlohnes. Die Produktivitätszunahme der nächsten 3 oder 4 Jahre soll also für die Freizeitfinanzierung eingesetzt werden.

Für den speziellen Zweck des Produktivitätsausgleichs, den die Arbeitszeitreduktion verlangt, wird also jährlich eine Zuwachsrate von mindestens 5% des Sozialprodukts pro Beschäftigten benötigt. Wird diese Quote jährlich gerade erreicht, so bleibt neben der Beanspruchung für die Freizeitvermehrung kein Produktivitätsspielraum übrig, um andere Fortschritte zu erzielen: weder Lohnerhöhungen der durch die verkürzte Arbeitszeit begünstigten Arbeitnehmer, noch Lohnerhöhungen der nicht begünstigten Arbeitnehmerschaft oder sonstige Einkommenserhöhungen in anderen Schichten, vor allem der abgeleiteten Einkommen sozial schwacher Gruppen, oder schließlich eine Senkung des allgemeinen Preisniveaus. Die kurzfristige Durchsetzung der 40-Stundenwoche

Wird die Produktivitätsrate durch Arbeitszeitverkürzung erhöht?

Die breite Sozialdynamik der expansiven Wirtschaft wird also nach diesen Überlegungen abgebremst zugunsten einer einzigen „Wachstumsstelle“: der Freizeitvermehrung. Dieser Sicht wird aber nur eine einseitige und statische Kausalitätsbetrachtung vorgeworfen: Nicht allein Produktivität ermöglicht Freizeit, sondern die einmal geschaffene Freizeitvermehrung beeinflusst wiederum die Produktivität günstig, so lautet eine etwas vereinfachte These. Die Verknappung des Arbeitsangebotes übt einen Rationalisierungszwang aus, der die gesamtwirtschaftliche Kombination zu einem neuen Optimum tendieren läßt, das einen höheren Produktivitätsgrad aufweist. Im Zu-

sammenwirken mit einer Steigerung der Arbeitsintensität durch eine bessere physisch-psychische Verfassung des Arbeiters, nicht durch eine stärkere Anspannung, erreicht dieser organisatorische und vor allem kapitalintensive Rationalisierungsprozeß eine zusätzliche Produktivitätsrate, so daß die Arbeitszeitverkürzung sich in wenigen Jahren selbst finanziert.

Die Rückwirkung der Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich Freizeitvermehrung) auf die unternehmerische Produktionskombination ist natürlich eine treibende Kraft zur Produktivitätssteigerung, die nicht übersehen werden darf. Die Verteuerung des Produktionsfaktors Arbeit veranlaßt den Unternehmer, den Einsatz der Arbeitskraft so zu organisieren bzw. mit anderen Produktionsmitteln zu koppeln, daß die Leistung pro Arbeitseinheit gesteigert wird. Dieser Druck von Seiten der Arbeitskosten zur Rationalisierung ist aus dem marktwirtschaftlichen Fortschrittsprozeß gar nicht wegzudenken.

Sind die Rationalisierungsmittel sofort greifbar?

Voraussetzung dafür, daß dieser Druck von den Unternehmern auch abgefangen werden kann, ist aber, daß die hierfür erforderlichen Produktionsmittel und Produktionsreserven, seien es Produktionspotential, organisatorische Verbesserungsmöglichkeiten, Neuinvestitions- oder Modernisierungskapital, auch kurzfristig greifbar und einsetzbar sind. Solange der Rationalisierungsdruck partiell mit Tendenz zur Angleichung erfolgt und den Betrieben und Branchen immer wieder eine gewisse Atempause zur Einholung der Produktivität aus eigener Kraft gewährt, tritt das volkswirtschaftliche Ergebnis, die Anhebung des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsniveaus, tatsächlich auch ein.

Mit diesem der Marktwirtschaft immanenten Trend einer wechselseitigen Beeinflussung von Lohn und Produktivität kann man jedoch das im Zuge der Arbeitszeitverkürzung in wenigen Jahren zu lösende ökonomische Problem nicht gleichsetzen. Einmal geht es hier nicht um die Angleichung von partiellen Produktivitätsgraden, son-

dern angesichts der generellen Durchführung der 40-Stundenwoche muß zumindest der industrielle Produktivitätsstand insgesamt entsprechend gehoben werden. Sodann ist das Ausmaß der notwendigen Steigerung so groß, daß die erforderliche Neukombination der Produktionsfaktoren zum entscheidenden Teil nicht betriebsorganisatorisch, sondern durch Kapitaleinsatz gelöst werden muß. Erst hiermit wird auch eine Steigerung der Arbeitsintensität, die keine körperlich-nervliche Mehrbelastung bedeutet, ermöglicht. Drittens ist die konjunkturelle Gesamtsituation unserer Wirtschaft zu beachten, die deutlich absolute Grenzen für einen Rückgriff auf volkswirtschaftliche Reserven an Arbeit und Kapital aufweist, besonders nachdem im Mai d. J. mit einer Arbeitslosenrate von 4% die Vollbeschäftigung erreicht wurde. Die gegenwärtige Hochkonjunktur hat die Tendenz zu einer weiteren Anspannung durch den raschen Rückgang des Arbeitskräfte-Nachwuchses bis 1960 und durch den Abzug von mindestens einer halben Million körperlich und fachlich besonders leistungsfähiger Arbeitskräfte für den Wehrdienst.

Allein schon durch diese Anspannungsfaktoren werden den Unternehmungen Rationalisierungsaufgaben gestellt, die nur durch Kapitalintensivierung zu lösen sind und zeitweilig einen Teil der Produktivitätszunahme in Anspruch nehmen werden.

Von einem Sozialpolitiker:

Eine Synthese zwischen den Auffassungen ist möglich

Man kann sagen, daß im allgemeinen die Diskussion um die 40-Stundenwoche von den Sozialpartnern maßvoll geführt wird und daß die beiderseitig angeführten sachlichen Argumente, wenn sie auch nicht immer ganz ihren interessenpolitischen Ursprung verbergen, die Möglichkeit einer vernünftigen Synthese in sich tragen.

Einig ist man sich darüber, daß die produktionstechnische Entwicklung die Tendenz nach Arbeitszeitverkürzung in sich trägt. Man ist sich einig, daß eine Arbeitszeitverkürzung aus humanitären und

Kein Raum für geballten Kapitaleinsatz

Wenn auf Grund der obigen Überlegungen angesichts der Vielfalt und gleichzeitigen Dringlichkeit wirtschaftspolitischer Zielsetzungen (darunter auch von den Gewerkschaften geforderte Tarifloohnerhöhungen, Arbeitsschutzmaßnahmen und Angleichung der Frauenlöhne) nur ein sehr bescheidener Teil der 4%igen Produktivitätsrate für eine Arbeitszeitreduzierung tatsächlich in Frage kommen kann, so müßte der entscheidende Teil des jährlich erforderlichen 5%igen Produktivitätsausgleichs durch den Rationalisierungsdruck erzwungen werden. Für einen derartig breiten und gleichzeitig einsetzenden, einen „geballten“ Kapitaleinsatz erfordernden Druck bietet unsere gegenwärtige Wirtschaft einen völlig ungenügenden Reserven-Spielraum. Statt eines Produktivitäts- und eines positiven Konjunkturimpulses müßte man vielmehr mit der Gefahr einer Konjunkturübersteigerung rechnen, dadurch daß ein kosten- und preisteigernder Wettlauf nach zusätzlichen Kapitalmitteln einsetzen würde. Das für die Kapitalaufbringung notwendige Zwangssparen der Konsumenten könnte sehr rasch und noch weit vor dem Ziel der effektiven 40-Stundenwoche die Konjunkturerwartungen umschlagen lassen. Ein inflationistisches Klima würde aber die Möglichkeit eines Produktivitätsausgleichs endgültig unterbinden. (Co)

Es kann nicht bestritten werden, daß die fortschreitende Technisierung der Wirtschaft höhere Anforderungen an den arbeitenden Menschen stellt, und zwar nicht an die physischen Kräfte, sondern an ihre psychische Anspannung. Die frühzeitige Zermürbung des Menschen, ganz gleich ob er geistig oder körperlich tätig ist, ist ein Zeichen der Zeit. Die Erhaltung der Arbeitskraft als wertvollstes volkswirtschaftliches Kapital rechtfertigt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Dieses Argument ist aber nur dann durchschlagend, wenn die Verkürzung der Arbeitszeit nicht nur tarifpolitisch ihren Niederschlag findet, sondern effektiv durchgeführt werden kann, und diese effektive Durchführung muß auch garantiert werden.

Bei einer Arbeitsmarktlage, die praktisch der Vollbeschäftigung gleichkommt, liegt die durchschnittliche Arbeitszeit gegenwärtig über 48 Stunden, und es gibt umfangreiche Berufs- und Wirtschaftszweige, wo sie 60 Stunden erreicht, ganz abgesehen von den nicht erfaßten und nicht vergüteten Mehrstunden, die noch von großen Teilen der Angestelltenschaft geleistet werden. Es liegt also die Frage nahe, ob eine allgemeine effektive Arbeitszeitverkürzung nicht einen unerträglichen Druck auf den Arbeitsmarkt ausüben wird, d. h. mit anderen Worten, daß das Arbeitskraftpotential unserer Volkswirtschaft nicht mehr ausreicht. Demgegenüber ist es zweitrangig, ob das betriebliche Ergebnis eine Arbeitszeitverkürzung gestattet.

Es wird die Hypothese aufgestellt, daß die durch Arbeitszeitverkürzung gesteigerte Leistungsfähigkeit eine zusätzliche Produktivitätssteigerung bewirkt, die den Arbeitszeitausfall wettmacht. Natürlich kann diese Hypothese auch nur bei einer effektiven Durchführung Gültigkeit haben. Sicherlich mögen in vielen Betrieben Leistungsreserven vorhanden sein, die durch eine organisatorische Rationalisierung und durch Erhöhung der Arbeitsfreude mobilisiert werden können. Man muß aber hierbei beachten, daß besonders in der kapitalintensiven Industrie der Arbeitsrhythmus weniger von der

menschlichen Leistungsfähigkeit als vielmehr vom Grad der Technisierung bestimmt wird. Eine technische Rationalisierung aber erfordert Kapitalinvestitionen, die vom Sozialprodukt abgezweigt werden müssen, d. h. bei gleich bleibendem Lebensstandard nur aus dem regulären Produktivitätsfortschritt gewonnen werden können.

Wenn wir uns jetzt nach einer Möglichkeit der Synthese der Auffassungen umsehen, so dürften sich dafür folgende Richtlinien herausstellen: Die konjunkturpolitische Empfindlichkeit unserer Wirtschaft empfiehlt ein sehr vorsichtiges Vorgehen, das bei erkennbarem Erfolg progressiv ausgestaltet werden sollte. Man sollte sich darüber klar sein, daß nur die effektive Arbeitszeitverkürzung in dieses Aktionsprogramm einbezogen werden darf. Dafür ist es Voraussetzung, daß zunächst die überdurchschnittlichen Arbeitszeiten abgebaut werden. Es sollte jede Möglichkeit zur organisatorischen Rationalisierung im Dienste der Arbeitszeitverkürzung

ausgenutzt werden. Warum sollte nicht durch ein Stillhalteabkommen die Konkurrenz gewisser sozialpolitischer Ansprüche eingeschränkt werden? So könnten beispielsweise für eine Anlaufzeit generelle Lohn-erhöhungstendenzen im Interesse der Arbeitszeitverkürzung und des damit verbundenen Lohnausgleichs beschnitten werden. Rationalisierungsinvestitionen sollten in den Dienst einer zu erwartenden generellen Arbeitszeitverkürzung gestellt werden. Bei einer vorsichtigen Inangriffnahme des Versuchs, der sich allerdings nicht auf einzelne begünstigte Wirtschaftszweige begrenzen darf, wird man sehr bald erkennen, in welchem Maße die menschliche Leistungssteigerung eine zusätzliche Produktivitätssteigerung schafft. Erst aus diesen Erfahrungen heraus würde ein progressiver Phasenplan aufgestellt werden können, der das erstrebte Ziel vielleicht auch ohne Beschneidung der konkurrierenden sozialpolitischen Anliegen in absehbarer Zeit sicherstellt. (h)



**LEIPZIGER
HERBSTMESSE
1955**

4.-9. September

Auskunft erteilt die zuständige Industrie-
u. Handelskammer bzw. Handwerkskammer

LEIPZIGER MESSIEAMT POSTFACH 329