

Breit, Ernst; Esser, Otto

Article — Digitized Version

Pro und contra Arbeitszeitverkürzung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Breit, Ernst; Esser, Otto (1983) : Pro und contra Arbeitszeitverkürzung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 63, Iss. 3, pp. 111-115

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/135775>

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.

Pro und contra Arbeitszeitverkürzung

Kann eine Arbeitszeitverkürzung das Beschäftigungsproblem lösen? Der DGB-Vorsitzende Ernst Breit und der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Otto Esser nehmen Stellung.

Ernst Breit

Arbeitszeitverkürzung – ein Gebot der Vernunft

Arbeitszeitverkürzung allein löst das Beschäftigungsproblem nicht, aber ohne Arbeitszeitverkürzung ist das Beschäftigungsproblem unlösbar. Daß die Arbeitszeitverkürzung kein Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit sei, sagen inzwischen nur noch die Arbeitgeber. Selbst von Otto Graf Lambsdorff war in letzter Zeit zu hören, die Tarifparteien sollten über alle Formen der Arbeitszeitverkürzung sprechen, auch die Arbeitgeber sollten dieses Thema offen angehen.

Daß die Arbeitgeber mit ihrer Position allein auf weiter Flur stehen, kann zwar ein Indiz, aber sicherlich kein Beweis dafür sein, daß sie falsch ist. Bedeutungsvoller scheint mir die Tatsache, daß die Arbeitgeber zu anderen Zeiten selbst anderer Meinung waren. Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre, als Arbeitskräfte knapp waren, wehrte sich die Arbeitgeberseite gegen Arbeitszeitverkürzungen mit dem beschäftigungspolitischen Argument, der Arbeitskräftemangel werde dadurch noch verschärft. Sogar bereits vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen wurden damals wegen ihrer Konsequenzen für den Arbeitsmarkt verschoben.

Interessant scheint mir darüber hinaus, daß von Arbeitgeberseite auch das Argument zu hören ist, wir

müßten in den achtziger Jahren auf Arbeitszeitverkürzungen verzichten, weil in den neunziger Jahren das Erwerbspersonenpotential zurückgeht und Arbeitskräfte wieder „Mangelware“ werden könnten. Jeder Arbeitgeber, der sich mit Blick auf eine gezielte Arbeitszeitpolitik in den achtziger Jahren Sorgen macht wegen einer eventuellen Arbeitskräfteknappheit in den neunziger Jahren, unterstellt genau das, was er ansonsten zu bestreiten pflegt: nämlich die beschäftigungssteigernden Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitgeber wissen also, daß Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze schafft. Sie bestreiten dies heute nur deshalb, weil sie prinzipiell gegen Arbeitszeitverkürzungen sind – und immer schon waren.

Von der zwölfstündigen Tagesarbeit an allen sieben Wochentagen bis zum Acht-Stunden-Tag und zur 40-Stunden-Woche war es ein langer mühsamer Weg, den die Gewerkschaften in kleinen und kleinsten Schritten zurückgelegt haben – immer gegen den Widerstand der Arbeitgeber, immer gegen die Warnungen scheinbar neutraler Wissenschaftler, immer gegen die Klagen konservativer Politiker und Publizisten.

Arbeitszeitverkürzung war für die Gewerkschaften zwar nie nur ein ar-

beitsmarktpolitisches Instrument. Wir haben die verschiedenen Möglichkeiten der Verkürzung der Tages-, Wochen- und Lebensarbeitszeit immer auch als einen entscheidenden Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens verstanden. Aber unter den gegebenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen halten wir die Verkürzung der Arbeitszeit für ein unverzichtbares Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit.

Ein Zahlenbeispiel

Der Schlüssel zur Beantwortung zentraler beschäftigungspolitischer Fragen liegt in dem Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum, ständig steigender Arbeitsproduktivität und Arbeitsvolumen. Ein volkswirtschaftliches Zahlenbeispiel für den Zeitraum der letzten zwanzig Jahre möge dies erläutern: Von 1961 bis 1981 hat sich die Produktion von Gütern und Dienstleistungen in der Bundesrepublik fast genau verdoppelt. Gleichzeitig ist in diesem Zeitraum die Zahl der geleisteten Jahresarbeitsstunden um rund ein Fünftel gesunken (z. B. ist die tarifliche Wochenarbeitszeit im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 44,6 Stunden auf 40 Stunden verkürzt worden; der Jahresurlaub wurde von durchschnittlich 16 Arbeitstagen auf 28 Tage erhöht; das Rentenalter wurde für die

Männer von 65 auf wahlweise 63 Jahre herabgesetzt; zusätzliche Freischichten wurden eingeführt etc.).

Trotzdem war die Zahl der Erwerbstätigen im Jahre 1981 mit 25,480 Mill. um eine Million geringer als 1961. Die Erklärung liegt in der ständig in hunderttausenden Unternehmen sich vollziehenden Steigerung der Arbeitsproduktivität. Sie wird durch drei Faktoren bewirkt, nämlich durch die technologische Entwicklung, durch betriebsorganisatorische Maßnahmen und durch Steigerung der Arbeitsintensität bzw. durch den zunehmenden Leistungsstreß der Erwerbstätigen. So hat – um bei unserem Zahlenbeispiel zu bleiben – die Produktionsleistung je Erwerbstätigenstunde in dem Zeitraum von 1961 bis 1981 um 150 % zugenommen. Sie stieg also stärker an, als die Produktion zugenommen hat und die Arbeitszeit zurückging. Dies führte zwangsläufig dazu, daß 1981 eine Mill. Arbeitnehmer weniger erwerbstätig waren als 1961.

Entscheidend dabei ist: Ohne Arbeitszeitverkürzung in der Vergangenheit wäre der Rückgang der Erwerbstätigenzahl und damit die Höhe der Arbeitslosigkeit noch bedeutend höher gewesen, als sie bisher schon ist. Hätten die Erwerbstätigen 1981 nicht nur 1745 Stunden im Jahr gearbeitet, sondern 2126 Stunden wie im Jahre 1961, dann hätte das Sozialprodukt des Jahres 1981 aufgrund der gestiegenen Arbeitsproduktivität statt von 25,48 Mill. Erwerbstätigen von 20,9 Mill. – also von 4,6 Mill. Erwerbstätigen weniger – erstellt werden können.

Nach den bisher vorliegenden Prognosen bekannter Wirtschaftsforschungsinstitute wird für die Bundesrepublik in den achtziger Jahren jährlich im Durchschnitt ein Wirtschaftswachstum von rund 2,5 % geschätzt. Gleichzeitig rechnen die

Wissenschaftler mit einer jährlichen Steigerung der Stundenproduktivität von rund 3,5 %. Treffen diese beiden Annahmen zu und werden keine Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt, dann ist, zumal angesichts der geburtenstarken Jahrgänge, die arbeitsmarktpolitische Katastrophe programmiert.

Umverteilung der Arbeit

Die bundesdeutsche Wirtschaft steht wie fast alle westlichen Industrienationen vor folgender Situation: Wir müssen einerseits von der Illusion Abschied nehmen, daß die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung allein durch Wirtschaftswachstum möglich ist. Wir können es uns andererseits nicht leisten, auf eine Politik der Produktivitätsbeschränkung zu setzen. Der Schlüssel zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit liegt deshalb in der Umverteilung der Arbeit. Es gilt den absurden Zustand zu beseitigen, daß in den westlichen Industrieländern etwa 90 % der Beschäftigten oft bis zur Erschöpfung arbeiten, während etwa 10 % auf Kosten der Arbeitenden zum Nichtstun verurteilt sind.

Nach allen vorliegenden Berechnungen – ich erinnere an Ausarbeitungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit – schlägt die Arbeitszeitverkürzung beschäftigungspolitisch zu einem erheblichen

Prozentsatz, und zwar zu rund 50 % durch. Das muß zugegebenermaßen nicht immer und in jedem Fall heißen, daß neue Arbeitsplätze geschaffen werden. In einer Volkswirtschaft, in der sich das relative Gewicht der einzelnen Branchen und Sektoren laufend verschiebt, kann es durchaus ein Erfolg sein, wenn in den Bereichen mit unterdurchschnittlichen Wachstumsraten oder überdurchschnittlichen Produktivitätsentwicklungen die Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzungen gehalten wird.

Auf dem 12. Ordentlichen Bundeskongreß in Berlin bekräftigten die im DGB vereinten Gewerkschaften ihre Entschlossenheit, „durch ein gemeinsames abgestimmtes Vorgehen eine Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche durchzusetzen“. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist sicherlich der beschäftigungspolitisch wirkungsvollste der zahlreichen Wege zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit, verbunden mit verbindlichen Einstellungsgarantien, wirkt ebenfalls arbeitsmarktpolitisch unmittelbar. Die meisten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik schaffen es allerdings heute schon nicht mehr, bis zum 63. Lebensjahr zu arbeiten, sei es, weil sie vorher arbeitslos und dann „verrentet“ werden, sei es, weil sie gesundheitlich angeschlagen sind.

Ob die Wochen- oder die Lebensarbeitszeit verkürzt wird, die Gewerkschaften wissen, daß jede Arbeitszeitverkürzung finanziert sein muß. Zweifellos haben die Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit, die mit vollem Lohnausgleich vereinbart wurden, zu erhöhten Kosten pro Arbeitsstunde geführt. Lohnausgleich hieß in der Vergangenheit immer, daß die Reallöhne nicht gesunken sind, obwohl die Ar-

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Ernst Breit, 58, ist seit Mai 1982 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf.

Otto Esser, 65, ist seit 1978 Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

beitszeit verkürzt wurde. Finanziert wurde dies aus der Produktivitätsentwicklung.

In den letzten Jahren haben die Tarifabschlüsse kaum die Preissteigerungen einfangen können, ganz zu schweigen von einer Weitergabe der Produktivitätsgewinne. Dies kann auf die Dauer nicht so bleiben, jedenfalls kann ich mir langfristig keine Tarifpolitik vorstellen, die nicht auch den Anspruch erhebt, daß die Produktivitätsgewinne an die Beschäftigten in gehörigem Umfang weitergegeben werden. Das heißt konkret: Wenn der Ertrag der Arbeit steigt, sollte dies nicht nur den Aktionären zugute kommen, sondern auch den Arbeitnehmern in

Form höherer Reallöhne oder kürzerer Arbeitszeiten oder einer Kombination aus beidem. Wenn der Ertrag der Arbeit steigt, aber das Sozialprodukt stagniert, muß das Gewicht stärker auf die Komponente „Arbeitszeitverkürzung“ verlagert werden. Dies ist mit Blick auf die Notwendigkeit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ein Gebot der Vernunft.

Sich diesem Gebot zu entziehen, ist der schwere Vorwurf, den ich der Arbeitgeberseite machen muß. Es geht doch längst nicht mehr darum, ob wir uns eine Arbeitszeitverkürzung leisten können – wir leisten sie uns bereits, und zwar in der inhumanen, und ungerechten Form der Ar-

beitslosigkeit. Im Grunde hatten wir im Jahre 1982 bereits die 37-Stunden-Woche: Eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote von 7,5 % zugrunde gelegt, ergibt als Resultat, daß die Wochenarbeitszeit faktisch um drei Stunden verkürzt wurde. Zyniker könnten den Gewerkschaften vorrechnen, daß wir bei 12,5 % Arbeitslosen die 35-Stunden-Woche erreicht haben. Arbeitslosigkeit ist für die Arbeitgeber die billigste Form der Arbeitszeitverkürzung. Aber sie ist politisch auf Dauer die gefährlichste. Die Gewerkschaften werden nicht zulassen, daß sich die Arbeitgeber ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung weiterhin entziehen.

Otto Esser

Kein wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument

Auf der Suche nach Konzepten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird von einigen Seiten vor allem auch die Verkürzung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit als angeblich wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument herausgestellt. Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre und der gegenwärtigen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen läßt sich diese Auffassung jedoch nicht halten. Globale Maßnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit sind kein taugliches Instrument zur Verminderung der Beschäftigungsprobleme.

Zwei Annahmen sind es, auf denen die Vorstellung basiert, daß Arbeitszeitverkürzungen – insbesondere der Wochenarbeitszeit – als beschäftigungspolitisches Instrument einsetzbar sind. Einmal die Annahme, daß das vorhandene Arbeitsvolumen auf eine größere Zahl von Menschen aufteilbar ist, und

zum anderen die Vermutung, daß es sich bei dem Arbeitsvolumen um eine mehr oder weniger von der technologischen Entwicklung festgeschriebene Größe handelt, deren künftige Entwicklung nach diesen Vorstellungen aufgrund bestimmter Produktivitätserwartungen eher pessimistisch als optimistisch eingeschätzt wird. In der Theorie sind diese Gedankengänge durchaus nachvollziehbar. Aber für die Beurteilung der Praxis reicht es nicht aus, aus rein formelmäßigen Zusammenhängen zwischen Wachstum, Produktivitätsfortschritt und Beschäftigungsvolumen bestimmte kausale Schlußfolgerungen zu ziehen. Denn das konkrete Verhalten der Unternehmen und der Arbeitnehmer läßt sich aus solchen Formeln nicht ableiten. Sie sagen weder etwas über Veränderungen der internationalen Wettbewerbsverhältnisse noch über die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer aus.

Es wäre zu vordergründig, die Unterschiede in der Beschäftigungssituation zwischen den 50er und 60er Jahren einerseits und dem letzten Jahrzehnt andererseits mit einem Hinweis auf veränderte Relationen zwischen Wachstum und Produktivität zu erklären. Denn die Gegenüberstellung von gesamtwirtschaftlichen Wachstums- und Produktivitätsraten bedeutet lediglich die Betrachtung des Ergebnisses von investitions- und beschäftigungspolitischen Entscheidungen. Wichtiger ist hierbei doch die Frage, welche ökonomischen und sozialen Bedingungen, z. B. hinsichtlich der Kosten- und Ertragsrelationen, diese Entscheidungen bestimmt haben.

So ist die Voll- und Überbeschäftigungssituation der 60er Jahre aus der Sicht der Unternehmen keine unmittelbare Folge der damaligen Trendabweichungen des Wirtschaftswachstums von der Produk-

tivitätsentwicklung. Diese Differenzen spiegeln vielmehr vor allem die Ergebnisse der unternehmerischen Entscheidungen aufgrund der damals relativ günstigen Relationen zwischen Personal- und Kapitalkosten sowie der im Vergleich zu heute wesentlich besseren Finanzausstattung und Ertragslage der Unternehmen wider.

Insofern sind heute Vergleiche mit den beschäftigungspolitischen Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen in jenen früheren Jahren nicht mehr aussagekräftig. Damals hatten die Personalkostenprobleme nicht annähernd die heutige Dimension. Der Anteil der Personalzusatzkosten am Entgelt für geleistete Arbeit, der inzwischen etwa 77 % beträgt, lag in den 60er Jahren noch unter 45 %. Aber auch die internationale Konkurrenzsituation der deutschen Unternehmen bei der Produktivität und beim Modernisierungsgrad sowie bei den Kosten und Erträgen war ungleich günstiger als heute. Damals gab es weder das Problem der Exportoffensiven aus Fernost noch die inzwischen stark angewachsene Importkonkurrenz der sogenannten Schwellenländer.

Insgesamt haben sich also die beschäftigungspolitischen Ausgangsbedingungen wesentlich zu unseren Ungunsten verschoben, mit der Folge, daß jede weitere Belastung der Wettbewerbsfähigkeit wesentlich stärkere Negativeffekte hat, als es früher der Fall war. Wenn heute die japanischen Industriearbeiter im Durchschnitt 300 Stunden und die amerikanischen Arbeiter etwa 100 Stunden im Jahr länger arbeiten als die deutschen Industriearbeiter, dann läßt es sich ermesen, welche nachteiligen Konsequenzen eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit für unsere Wettbewerbsposition hätte.

Schon in den vergangenen Jah-

ren haben die Unternehmen – wegen der veränderten ökonomischen Bedingungen – auf Arbeitszeitverkürzungen kaum noch mit der Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte reagiert. Im Vordergrund standen vielmehr verstärkte Rationalisierungsanstrengungen. Die Unternehmen müssen bei einem Arbeitszeitausfall infolge von Arbeitszeitverkürzungen selbstverständlich bestrebt sein, die Kostenwirkungen so gering wie möglich zu halten. Dies wäre – sofern die technologischen und betriebsorganisatorischen Möglichkeiten hierfür bestehen – am ehesten mit Hilfe von Rationalisierungsmaßnahmen erreichbar. Dagegen haben die Befürworter von Arbeitszeitverkürzungen die Erwartung, daß die Unternehmen zum Ausgleich von Arbeitszeitverkürzungen ausgerechnet den Weg mit den vergleichsweise größten Kosteneffekten beschreiten, nämlich den Weg von Neueinstellungen. Diese Erwartung ist jedoch – von Teilbereichen abgesehen – unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen nicht realistisch.

Unterschätzter Kostenanstieg

Der Kostenanstieg von Arbeitszeitverkürzungen wird heute immer noch unterschätzt. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde würde allein schon durch den von den Gewerkschaften geforderten Lohnausgleich die Personalkosten um 2,6 % in die Höhe treiben. Darüber hinaus würden aber auch die Kapitalkosten wegen der steigenden Fixkostenbelastungen aufgrund der verringerten Kapazitätsauslastung zunehmen bzw. aufgrund der Notwendigkeit zum Ausgleich verringerter Arbeitszeiten den Sachkapitaleinsatz erhöhen. Damit kämen unter den gegebenen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen zu den Kosten des Lohnausgleichs, je nachdem wie es den Unternehmen gelänge, die ausfal-

lenden Arbeitsstunden durch betriebsorganisatorische, personelle oder investitionspolitische Maßnahmen aufzufangen, noch Kapitalkosten von etwa 0,7 bis 1,5 % hinzu.

Jede Stunde weniger an durchschnittlicher Wochenarbeitszeit würde somit die Kosten pro Stunde um 3,3 bis 4,1 % erhöhen. Diese Tatsachen lassen sich nicht mit dem Hinweis aus der Welt schaffen, daß die Kosten einer Arbeitszeitverkürzung durch die gleichzeitige Mobilisierung von Produktivitätsreserven vermindert werden könnten. Derartige Produktivitätseffekte gab es, als z. B. in früheren Jahren die leistungsschwächeren Stunden am Samstag wegfielen; heute sind solche induzierten Produktivitätsgewinne ohne erhöhten Kapitaleinsatz allein aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen nicht mehr zu erwarten.

Die Daten über die Kosteneffekte belegen aber auch, daß die Behauptung, ein Kostenanstieg könne vermieden werden, wenn kein Lohnausgleich vereinbart würde, unzutreffend ist. Zusätzliche Kapitalkosten zwischen 0,7 und 1,5 % müßten die Unternehmen, die ohnehin seit Jahren einem überaus starken Kostendruck ausgesetzt sind und deren Erträge eine kritische Untergrenze erreicht haben, zusätzlich verkraften. Hinzu kommt, daß bisher keine Gewerkschaft ihre Bereitschaft erklärt hat, auf einen Lohnausgleich zu verzichten. Ange deutet wurde allenfalls das gewerkschaftliche Einverständnis, sich den Lohnausgleich im Rahmen der Lohnpolitik anrechnen zu lassen und auch später keine Nachholansprüche geltend zu machen. Ein derart interpretierter Verzicht auf Lohnausgleich verlagert damit lediglich einen Teil der Kostenproblematik auf die Einschätzung des Lohnerhöhungsspielraums, ohne daß tatsächlich ein Verzicht auf Lohnausgleich gewährleistet wäre.

Es ist überdies bezeichnend, daß das Instrument der Arbeitszeitverkürzung häufig gerade von jenen vorgeschlagen wird, die bei der Einschätzung der künftigen Wachstumschancen und den sich daraus ergebenden Beschäftigungsmöglichkeiten besonders skeptisch oder gar pessimistisch sind. Ich frage mich allerdings, wie man die Hoffnung haben kann, daß Unternehmen auf Arbeitszeitverkürzungen insbesondere mit Neueinstellungen reagieren, wenn man die Wachstumschancen der Unternehmen gleichzeitig ungünstig einschätzt.

Auch die Probleme, die mit einer zusätzlichen Herabsetzung der Altersgrenzen verbunden wären, sind keineswegs leichter zu bewältigen, obwohl sich der Weg der Frühverrentung auf den ersten Blick anzubieten scheint, um durch das vorzeitige Ausscheiden von älteren Arbeitnehmern einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten. Denn die Frühverrentung könnte – so scheint es jedenfalls theoretisch – den Anliegen und Interessen aller betroffenen Personengruppen gerecht werden.

Leider sind die tatsächlichen Probleme des Arbeitsmarktes und die längerfristigen Kostenwirkungen mit solchen idealtypischen Vorstellungen nicht in Einklang zu bringen. Die Problematik ist vielschichtig. Sie beginnt damit, daß die Vorziehung der Altersgrenzen zwangsläufig auf die älteren Arbeitnehmer psychologischen Druck ausüben würde, ihre Arbeitsplätze für jüngere freizumachen. Die an sich angestrebte Freiwilligkeit der Inanspruchnahme würde nur rein formal bestehen, und für diejenigen, die in ihrer Arbeit mehr als nur eine Einkommensquelle sehen, könnte die vorzeitige Verrentung zum unfreiwilligen Verlust positiver Lebensinhalte führen.

Die von den Befürwortern gleich-

zeitig unterstellte Erwartung, daß freiwerdende Arbeitsplätze wieder besetzt würden, steht im Gegensatz zu jüngsten Erfahrungen. Auch in diesem Zusammenhang wird immer wieder die Bedeutung der Kosten solcher Maßnahmen unterschätzt. Eine Absenkung des Rentenalters auf 60 Jahre würde die Volkswirtschaft etwa 10 Mrd. DM, die Frührente mit 58 Jahren gar bis 21 Mrd. DM kosten. Bis heute ist die Frage nach dem Träger dieser Kosten unbeantwortet. Würde man die Renten der vorzeitig aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden entsprechend der geringeren Beitragsdauer bzw. der geringeren Beitragszahlungen kürzen, so müßte dies zu Abschlägen bei den Renten um etwa 20 % führen. Ich kann mir nicht vorstellen, daß dies von den Betroffenen akzeptiert würde. Es verbleiben somit als potentielle Kostenträger nur noch die Tarifpartner. Kosten in dieser Höhe würden aber unter den gegebenen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen – ob gewollt oder ungewollt – einen zusätzlichen Rationalisierungsdruck auslösen, so daß auch hier das Ziel „Schaffung freier Arbeitsplätze“ nicht erreicht würde.

Internationale Erfahrungen

Dieses Fazit wird durch die jüngsten internationalen Erfahrungen bestätigt. Keinesfalls läßt sich die Feststellung treffen, daß die Probleme der Arbeitslosigkeit in den Ländern am geringsten seien, die in den letzten Jahren den Prozeß der Arbeitszeitverkürzung besonders forciert haben, wie zum Beispiel Belgien und Frankreich. Eher läßt sich das Gegenteil nachweisen. Gerade die jüngsten französischen Erfahrungen bieten reiches Anschauungsmaterial zur Entzauberung und Desillusionierung von beschäftigungspolitisch motivierten Arbeitszeitverkürzungen. Es ist eben nicht

möglich, die Arbeitszeitverkürzung, die eigentlich einen Wohlstandsindikator darstellt, in ein Instrument der Beschäftigungspolitik umzufunktionieren. Dabei wird die Wirklichkeit auf den Kopf gestellt. Dies gilt jedenfalls für kollektiv orientierte Handlungsstrategien.

Etwas anders zu beurteilen dürften Konzepte sein, die auf eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeiten abstellen, entsprechend den organisatorischen Möglichkeiten der Betriebe und den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer. Leider zeigt sich in der Praxis, daß die Möglichkeiten derartiger Flexibilisierung aus den verschiedensten Gründen nach wie vor begrenzt sind. Die Arbeitsmarktstruktur spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Anstatt untaugliche oder sogar kontraproduktive Instrumente ins Auge zu fassen, sollte eine wirkungsvolle Politik an anderer Stelle ansetzen. Ich halte es für eine vorrangige soziale und gesellschaftliche Aufgabe, den Arbeitsmarktproblemen dort unmittelbar zu begegnen, wo sie am drückendsten sind: insbesondere bei der jungen Generation. Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren bereits erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu befriedigen. Diese Anstrengungen dürfen auch in den nächsten Jahren keinesfalls nachlassen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat darüber hinaus Vorschläge entwickelt, nach denen jenen Jugendlichen, die bisher keine Berufsausbildung erhielten, doch noch die Chance einer beruflichen Qualifizierung geboten werden kann. Durch eine Anhebung des Qualifikationsniveaus kann dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit am wirkungsvollsten begegnet werden. Zu dieser gesellschaftlichen Aufgabe müssen alle Verantwortlichen beitragen.