ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

von Klipstein, Michael

Article — Digitized Version

Wie reagiert die Wirtschaft wirklich?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: von Klipstein, Michael (1983) : Wie reagiert die Wirtschaft wirklich?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 63, Iss. 5, pp. 231-238

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/135798

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Wie reagiert die Wirtschaft wirklich?

Michael v. Klipstein, Berlin

Die Beschäftigungseffekte tariflicher Arbeitszeitverkürzungen sind umstritten. Wegen der Komplexität von Wirkungen und Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzungen können Modellrechnungen und auch standardisierte Umfragen nur wenig zur Klärung beitragen. Michael von Klipstein untersucht die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen anhand detaillierter betrieblicher Fallstudien. Wie reagiert danach die Wirtschaft auf tarifliche Arbeitszeitverkürzungen wirklich?

Im Rahmen der Fallstudien wurden betriebsstatistische Daten erhoben und anhand eines Gesprächsleitfadens mehrstündige Interviews mit Vertretern der Betriebsleitungen und der Betriebsräte geführt[1]. Berücksichtigt wurden 14 Betriebe in vier verschiedenen Beschäftigungssektoren:

☐ Fahrzeugbau: drei PKW-Produktionsstätten, zwei mit hoher, eine mit niedriger Stückzahl;

☐ chemische Industrie: ein Großunternehmen, ein mittelständisches Unternehmen, zwei kleine Unternehmen;

☐ elektrotechnische Industrie: ein großes, ein mittelständisches, ein kleines Unternehmen;

☐ Einzelhandel: zwei Warenhäuser, zwei Lebensmittelketten.

Es ist nicht überraschend, daß der tatsächliche Beschäftigungseffekt[2] einer künftigen Arbeitszeitverkürzung bei allen Betriebsstätten kleiner eingeschätzt wurde als das rein rechnerische Beschäftigungsäquivalent, das sich unter der Annahme ergibt, jede verkürzte Arbeitsstunde käme ohne Abschlag einem neuen Arbeitsplatz zugute. Die Gründe dafür, daß diese einfache Rechnung nicht aufgeht, finden sich in der Abbildung: Hier werden die möglichen betrieblichen Restriktionen bei einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung und die hierdurch ausgelösten unternehmerischen Reaktionen aufgeführt. Der quantitative Unterschied zwischen dem rechnerischen und dem tatsächlichen Beschäftigungseffekt konnte in keiner der Betriebsstätten von der Betriebsleitung genau abgeschätzt werden.

Michael v. Klipstein, 31, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle Sozialökonomie der Arbeit der Freien Universität Berlin.

Die Fallstudien lieferten jedoch eine Fülle von Informationen darüber:

☐ welche Restriktionen die unternehmerischen Reaktionsformen auf Arbeitszeitverkürzungen bestimmen;

☐ welche Bedeutung unterschiedlichen Reaktionsweisen zukommt;

☐ welche signifikante Unterschiede in den Reaktionsweisen bei Unternehmen der verschiedenen Beschäftigungssektoren auftreten;

☐ in welcher Richtung die unternehmerischen Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzung die betriebliche Beschäftigung beeinflussen und welche Struktureffekte sich ergeben.

Die Tabelle gibt für die berücksichtigten Betriebsstätten einen zahlenmäßigen Überblick über einen Teil der empirischen Informationen, die im folgenden ausführlicher behandelt werden. Dabei wurden den betrieblichen Vertretern während der Erhebungen die folgenden Vorgaben als Beurteilungskriterien der Auswirkungen künftiger Arbeitszeitverkürzungen gegeben:

☐ Umfang und chronologische Dosierung: Verkürzung der jährlichen tariflichen Arbeitszeit pro Beschäftigten stufenweise innerhalb von fünf Jahren um 10 %.

[1] Die Fallstudien wurden im Rahmen des deutsch-britischen Forschungsprojektes „Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit und die potentiellen Beschäftigungs-, Produktions- sowie sonstigen Wirkungen neuer Regelungen" 1979 und 1980 durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Projektes, die sich neben betrieblichen Fallstudien vor allem auf Branchenanalysen stützen, sind zusammengestellt in: M. Bolle, B. Strümpel (Hrsg.): Analytische und empirische Aspekte der Arbeitszeitgestaltung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, Beiträge zur Sozialökonomie der Arbeit, Bd. 3, München, Minerva Publikation 1982.

[2] Als erwarteten „tatsächlichen Beschäftigungseffekt" einer künftigen Arbeitszeitverkürzung bezeichnen wir im folgenden die für einen bestimmten Zeitpunkt erwartete Differenz zwischen dem Beschäftigungsstand nach der Arbeitszeitverkürzung und dem vermutlichen Beschäftigungsstand, der sich zu diesem Zeitpunkt ohne die Arbeitszeitverkürzung und die durch sie induzierten betrieblichen Wirkungen und Reaktionen ergeben würde. Dabei wird im weiteren nicht unterschieden, ob es sich bei dem Beschäftigungseffekt um einen „expansiven" (Aufstokkung des Personalbestandes) oder um einen „defensiven" (Verminderung von Personalabbau) Effekt handelt.

□ Lohn- und Gehaltsentwicklung: Der Reallohn pro Stunde wächst entsprechend dem gesamtwirtschaftlichen jährlichen Produktivitätsfortschritt.

Die zweite Bedingung mußte jedoch während der Interviews mit den Betriebsleitungen fallengelassen werden. Die Gesprächspartner erwarteten, daß die Gewerkschaften bei Arbeitszeitverkürzung höhere Einkommenszuwächse durchsetzen werden und bestanden darauf, Wirkungen und Reaktionen in bezug auf künftige Arbeitszeitverkürzungen auf dieser Grundlage zu erörtern.

Kosteneffekte

Die unterschiedlichen betrieblichen Reaktionen auf Arbeitszeitverkürzungen werden u. a. von den Wirkungen bestimmt, die von der Arbeitszeitveränderung auf die betriebliche Kostensituation ausgehen. Die Betriebsleitungen aller befragten Betriebsstätten erwarten, daß die Arbeitszeitverkürzungen von Kostensteigerungen begleitet sein werden und diese Kostensteigerungen – in Form von erhöhten stundenbezogenen Löhnen und Gehältern (flankierende Kostensteigerungen) – den Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung mindern werden. Jedoch geben nur ein Drittel der befragten Arbeitgebervertreter an, daß diese Kostensteigerungen primär der Verkürzung der Arbeitszeit zuzurechnen sind, also beispielsweise durch Arbeitszeitverkürzung die stückbezogenen Kapitalkosten aufgrund geringerer Nutzungszeiten der Anlagen steigen werden oder sich die Kapitalkosten durch zusätzliche Betriebsmittel bei Neueinstellungen erhöhen werden (spezifische Kostensteigerungen).

Eine durch solche Kostensteigerungen verursachte Verschiebung der Rentabilitätsrelation zwischen Arbeit und Kapital zugunsten von Kapital konnte nicht festgestellt werden. Im Gegenteil: Eine Verringerung der Rentabilität des Faktors Arbeit, wie sie beispielsweise durch höhere Einarbeitungskosten bei Neueinstellungen oder durch geringere Nutzungszeiten von Humankapitalinvestitionen entstehen würde, wird von keiner der Betriebsstätten in einem größeren Maße erwartet.

Nur einige mittlere und kleinere Betriebsstätten befürchten, daß Kosteneffekte ihre Konkurrenzsituation auf dem Binnen- und/oder Außenmarkt verschlechtern werden und somit Arbeitszeitverkürzungen ihre Absatzchancen beeinträchtigen würden. Sie befürchten, daß sich bei inländischen Großbetrieben die Kostenbelastungen aufgrund anderer Faktoreinsatz-Relationen in einem geringeren Umfang auf die Produktionspreise niederschlagen werden und hierdurch die Nachfrage nach den Produkten kleinerer Unternehmen zurückgehen wird. Ähnliche Befürchtungen werden hinsichtlich der Wettbewerbsposition gegenüber ausländischen Unternehmen geäußert, sofern dort keine Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung durchgeführt werden.

Starre Faktorkombinationen

Knapp ein Drittel der untersuchten industriellen Betriebsstätten nennen neben den Kosteneffekten als Ursache für Einschränkungen des Beschäftigungseffektes weitgehend limitionale Faktoreinsatzrelationen. So wird bei zwei Betriebsstätten aus der Automobilindustrie vermutet, daß durch umfangreiche Neueinstellungen aufgrund der Verkürzung der Arbeitszeit eine Erweiterung der Sachanlagen notwendig wird. Dies würde wiederum eine Vergrößerung des Betriebsgrundstükkes notwendig machen, die aufgrund der Standortbedingungen jedoch nicht möglich sei.

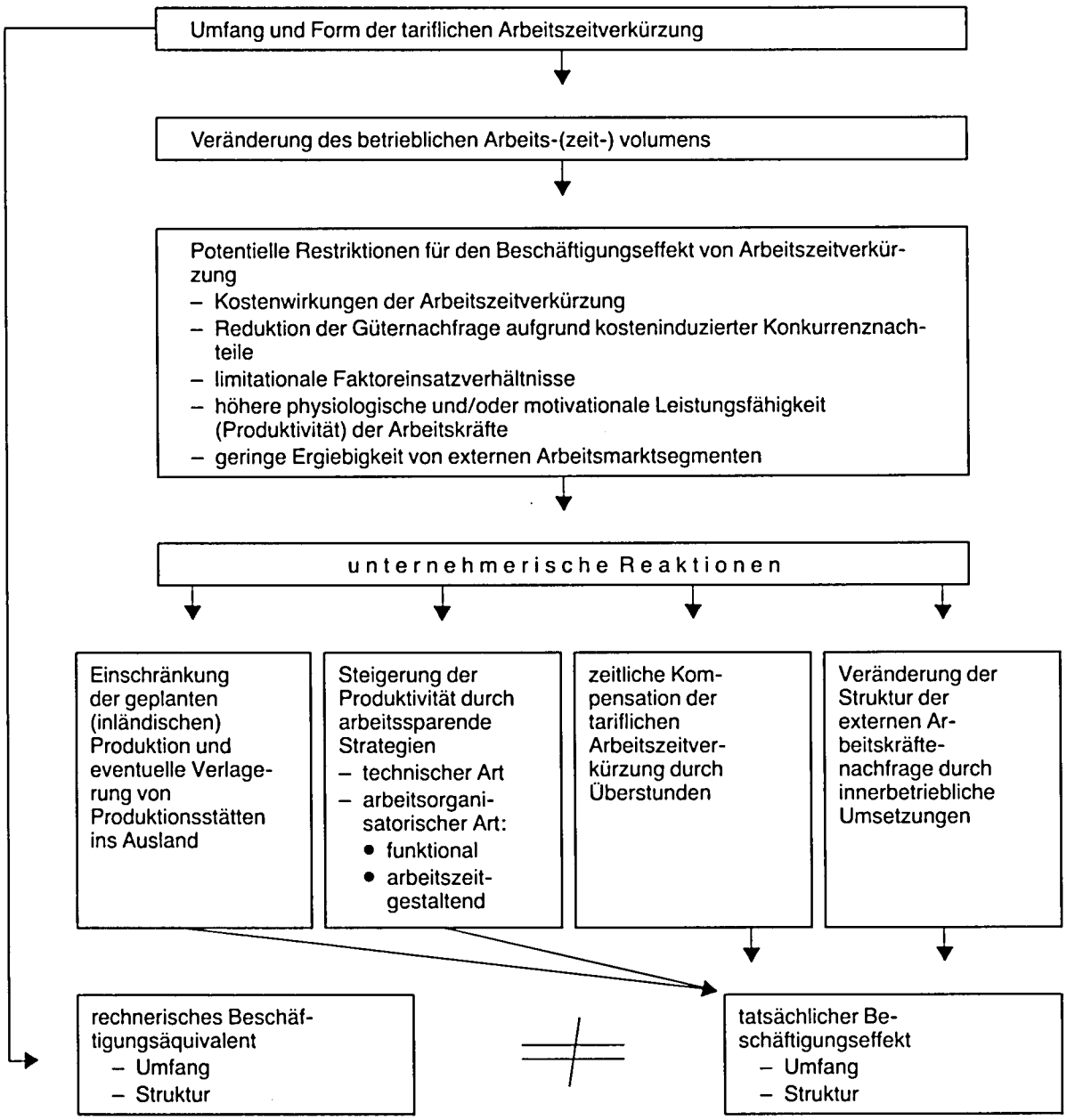
Kostenüberlegungen spielen für einige Betriebsstätten auch dort eine Rolle, wo die für Neueinstellungen notwendige Erweiterung der Anlagen mangels genügender Teilbarkeit der Sachkapitalausstattung nur in größeren Sprüngen möglich ist. Diese Sprünge würden aber bei einer Arbeitszeitverkürzung zunächst unterbleiben, da keine ausreichende Rentabilität gewährleistet ist. Zum Teil besteht eine solche Limitationalität der Einsatzfaktoren für den Gesamtbetrieb auch dann, wenn sie nur für einige Abteilungen gegeben ist, da diese mit anderen Abteilungen funktional verkettet sind. Würden in den nicht limitationalen Abteilungen die Anlagen bei einer Arbeitszeitverkürzung von mehr Arbeitskräften z. B. über Arbeitszeitstaffelungen genutzt, würden die limitationalen Abteilungen zu Engpässen bei der Zulieferung bzw. Weiterverarbeitung werden.

Externe Restriktionen

Keine der untersuchten Betriebsstätten erwartet durch eine Arbeitszeitverkürzung nennenswerte Produktivitätssteigerungen allein aufgrund einer höheren Leistungsfähigkeit und -willigkeit der Beschäftigten bei niedrigen Arbeitszeiten, sofern nicht zusätzliche betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen ergriffen werden. Dabei spielt in der industriellen Fertigung insbesondere eine Rolle, daß solche potentiellen Produktivitätssteigerungen – z. B. aufgrund verlängerter Pausen – durch Betriebsvereinbarungen verhindert werden, um so von der Seite des Betriebsrats einer möglichen Steigerung des Arbeitstempos bei Arbeitszeitverkürzung vorzubeugen.

Ob und inwieweit der potentielle Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen tatsächlich zu Neueinstellungen und damit Entlastungswirkungen auf dem Arbeitsmarkt führen wird, hängt auch entscheidend von

Der Einfluß von tariflicher Arbeitszeitverkürzung auf die betriebliche Beschäftigung



der Ergiebigkeit des externen Arbeitsmarktes für bestimmte Arbeitskräftegruppen ab. Von rund zwei Drittel der befragten Unternehmen wird dabei befürchtet, daß geeignete Arbeitskräfte im Falle von Arbeitszeitverkürzungen nicht in einem ausreichenden Maße zu finden sein werden. Die befürchteten Arbeitskräfteknappheiten haben ihr Schwergewicht zum einen bei Facharbeitern, zum anderen bei Arbeitskräften, die gewillt sind, Arbeitsplätze mit unattraktiven Arbeitszeiten zu akzeptieren (Schichtarbeit in der Industrie, Arbeit an Sonnabenden im Einzelhandel, Nachmittagsarbeit für Teilzeitkräfte).

Insgesamt ist zu erwarten, daß diese Engpässe auf dem Arbeitsmarkt bei den untersuchten Betriebsstätten den Beschäftigungseffekt kommender Arbeitszeitverkürzungen stärker einschränken werden als die erwähnten Kostensteigerungen und die limitationalen Faktoreinsatzverhältnisse.

Knapp die Hälfte der untersuchten industriellen Betriebsstätten würde auf künftige Arbeitszeitverkürzungen mit einer Ausweitung von Überstunden bei den Vollzeitarbeitskräften reagieren. Im Einzelhandel kommt Mehrarbeit dagegen nur für die Teilzeitarbeitskräfte in Frage. Die Mehrheit der Betriebsstätten gibt an, daß die Bereitschaft der Beschäftigten zur Mehrarbeit in den letzten Jahren merklich gesunken sei. Die Bereitschaft zu Überstunden in der Produktion und bei Männern sei dabei vergleichsweise höher als in der Verwaltung und bei Frauen.

Von seiten der Betriebsräte in der Industrie sind eine Reihe von Initiativen zu verzeichnen, deren Durchsetzung verhindern könnte, daß eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung mit einer Ausweitung von Überstunden unterlaufen würde. So will der Betriebsrat eines Automobilkonzerns in Zukunft die Genehmigung weiterer Überstunden von zusätzlichen Erholzeiten für die Belegschaft abhängig machen. Eine andere, in der Elektroindustrie und der Automobilindustrie von mehreren Betriebsräten verfolgte Strategie besteht darin, in Zukunft für Überstunden sowohl zusätzliche Freizeit als auch eine zusätzliche Bezahlung zu erreichen. Das zeitliche Volumen der Überstunden soll durch ein ebenso großes Volumen an Freizeit später ausgeglichen werden, und der Überstundenzuschlag soll zusätzlich in Geld ausgezahlt werden.

Insgesamt vermitteln die Fallstudien den Eindruck, daß in der öffentlichen Debatte der Ausweitung von Überstunden, die eine Einschränkung des Beschäftigungseffektes der Arbeitszeitverkürzungen zur Folge hätte, ein eher zu starkes Gewicht beigemessen wird.

Einschränkung der Produktion

In der Diskussion um Arbeitszeitverkürzungen wird oft das Argument angeführt, daß sie wachstumshemmend wirken könnten. Bei den Fallstudien gaben jedoch nur zwei Betriebe aus der Elektroindustrie an, daß sie eine negative Beeinflussung ihres (inländischen) Produktvolumens erwarten, wobei einer der Betriebe ins Auge faßte, einen Teil der Produktion ins Ausland zu verlegen. Einer der Betriebe begründete Produktionseinschränkungen mit der mangelnden Ergiebigkeit des externen Arbeitsmarktes, der andere (mittelgroße) Betrieb verwies auf die Konkurrenzvorteile der Großbetriebe, die besser durch Arbeitszeitverkürzungen bedingte Kostensteigerungen auffangen könnten. Im Einzelhandel wird im Zuge von Arbeitszeitverkürzungen von keinem der untersuchten Betriebe eine Einschränkung des Handelsvolumens erwartet. Insgesamt ergibt sich also aus den Fallstudien für eine ausgeprägte wachstumshemmende Wirkung bei Arbeitszeitverkürzung keine breite empirische Basis.

Arbeitssparende Strategien

Es ist damit zu rechnen, daß von einer Verkürzung der Arbeitszeit eine Reihe von Rationalisierungseffekten ausgehen werden, die Rückwirkungen auf die Produktivität der Arbeitskräfte haben könnten. Nahezu alle Betriebsstätten planen eine verstärkte Substitution von Arbeit durch Kapital. Die überwiegende Mehrheit beabsichtigt zusätzlich, Umverteilungen der Arbeitsaufgaben zwischen den Beschäftigten vorzunehmen, um noch vorhandene „Leerzeiten" in den Arbeitsabläufen zu vermindern. Will man jedoch über solche allgemeinen Angaben hinaus Anhaltspunkte dafür finden, welche Rationalisierungsvorhaben wirklich ursächlich mit der Arbeitszeitverkürzung zusammenhängen und welche Beschäftigungseffekte von ihnen ausgehen, so ist es sinnvoll, entsprechend der auslösenden Bedingungen vier arbeitssparende Rationalisierungstypen zu unterscheiden:

☐ Rationalisierung aufgrund einer Rentabilitätsverschlechterung von Arbeit gegenüber Kapital durch erhöhte stundenbezogene Löhne und Gehälter: Rationalisierungen, die aus diesem Grund erfolgen, können nicht als arbeitszeitverkürzungs-spezifisch eingestuft werden. Dafür fehlt ein überzeugendes Argument, das plausibel macht, daß die tariflich durchgesetzten stundenbezogenen Löhne und Gehälter in Zukunft bei Arbeitszeitverkürzungen höher liegen werden als ohne sie. Die überwiegende Mehrheit der Betriebsleitungen vertrat dennoch diese Ansicht. Entgegen der erwähnten Vorgabe wurde erwartet, daß die Gewerkschaften bei Arbeitszeitverkürzungen erfolgreich darauf drängen werden, eventuelle Produktionszuwächse zweimal an die Arbeitnehmer zu verteilen – einmal als Einkommenszuwächse und einmal als Freizeitzuwächse. Diese Ansicht war mit der Erwartung verbunden, daß durch Arbeitszeitverkürzungen keine Produktivitätssteigerungen aufgrund einer erhöhten Leistungsfähigkeit bzw. -willigkeit der Beschäftigten eintreten werden. Diese Erwartung, mit der von den Betriebsleitungen arbeitssparende Rationalisierungen begründet wurden, wurde ohne eine weitere betriebsstatistische Fundierung derart kategorisch vorgetragen, daß sie in dieser Allgemeinheit nach den Ergebnissen anderer vorliegender Untersuchungen[3] sicherlich nicht ganz richtig ist. Die Fallstudien vermitteln den Eindruck, daß es sich bei diesen Argumenten der Betriebsleitungen weniger um ein „hartes ökonomisches Kalkül" als vielmehr um eine „selektive

[3] H. Bremm: Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen. Eine Synopse vorliegender Untersuchungen, in: M. Bolle, B. Strümpel, a.a.O.

ıatisierung" der Wirkungen von Arbeitszeitverkür-
ɜn handelte, nämlich um eine Dramatisierung ihrer
ɜn- und eine Bagatellisierung ihrer Produktivitäts-
ɪe.

ıtionalisierungen aufgrund einer Verschlechte-
der Rentabilität des Faktors Arbeit gegenüber dem
ɔr Kapital durch arbeitszeitverkürzungs-spezifi-
Kosteneffekte: Dabei handelt es sich z. B. um ge-
re zeitliche Nutzungen von Humankapitalinvesti-
n und erhöhte Einarbeitungskosten durch Neuein-
ngen. Diese Begründung spielt bei den Arbeitge-
ɜrtretern kaum eine Rolle. Dies entspricht dem be-
erwähnten Ergebnis, daß in den Fallstudien keine
ɪltspunkte für eine allgemeine arbeitszeitverkür-
s-spezifische Rentabilitätsverschlechterung des
ɔrs Arbeit zu finden waren.

Rationalisierungen im Angestelltenbereich

ationalisierungen aufgrund personalpolitisch gün-
r Durchsetzungsbedingungen bei Arbeitszeitver-
ıngen: Hiermit sind solche arbeitszeitsparenden
ıahmen gemeint, die auch ohne Arbeitszeitverkür-
en aus Rentabilitätsüberlegungen geboten er-
inen, für die jedoch erst Arbeitszeitverkürzungen
ɔersonalpolitisch willkommenen Anlaß bieten. Die
ngerung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens
nun ohne konfliktträchtige Entlassungen durchge-
werden. Dieser Grund für Rationalisierungen
int hauptsächlich im Angestelltenbereich von Be-
ıng zu sein.

ɜ Beispiel hierfür sei die Personalstrategie eines
niekonzerns genannt, zu dessen Grundsätzen es
ɪt, keine umfangreichen Entlassungen vorzuneh-
. Im Falle von Arbeitszeitverkürzungen würden im
ɾaltungsbereich unabhängig von der Arbeitsmarkt-
keine Neueinstellungen vorgenommen. Die Ar-
zeitverkürzungen würden hier die geeigneten Be-
ıngen schaffen, eine ohnehin fällige, Arbeit und Ko-
sparende Rationalisierung in der Verwaltung ohne
ıssungen durchzuführen.

elches Gewicht werden diese Rationalisierungen
ɜn? Die Gespräche mit den Vertretern der Personal-
ıgen vermittelten den Eindruck, daß die Unterneh-
heute weitaus stärker als in den Jahren mit hohen
hstumsraten und geringerem Konkurrenzdruck alle
lichkeiten ausnutzen werden, Arbeitskosten einzu-
en. Es ist daher zu erwarten, daß die Betriebe stär-
ıls früher Arbeitszeitverkürzungen auch unabhän-
ɔn ihren Kosten- und Produktivitätswirkungen zum
ommenen Anlaß nehmen werden, ihre Arbeitsko-
situation zu verbessern.

Unergiebiger externer Arbeitsmarkt

☐ Rationalisierungen aufgrund einer mangelhaften Ergiebigkeit des externen Arbeitsmarktes: Diese Maßnahmen haben im Gegensatz zu den bisher genannten eine betrieblich beschäftigungsneutrale Wirkung. Die Rationalisierungen vermeiden nur einen Produktionsrückgang. Gesamtwirtschaftlich schaffen bzw. sichern diese Rationalisierungen sogar Beschäftigung: Durch Arbeitszeitverkürzungen im Betrieb nicht mehr vorhandene und auf dem Arbeitsmarkt wegen seiner mangelnden Ergiebigkeit nicht zu rekrutierende Arbeit wird durch Kapital ersetzt. Dies bedeutet zusätzliche Aufträge für die Investitionsgüterindustrie, und ein Teil des Beschäftigungsimpulses einer betrieblichen bzw. branchenbezogenen Arbeitszeitverkürzung wird auf diese Weise in andere Betriebe bzw. Branchen verlagert[4,5].

Nahezu alle Betriebsstätten, die bei Arbeitszeitverkürzungen überhaupt Rationalisierungen planen, nennen in diesem Zusammenhang auch das Problem der mangelnden Ergiebigkeit bestimmter Arbeitsmarktsegmente. Dies deutet darauf hin, daß der Anteil der betrieblich beschäftigungsneutral wirkenden unternehmerischen Maßnahmen an der Gesamtheit der arbeitszeitsparenden Reaktionen, die auf Arbeitszeitverkürzungen erfolgen, nicht unerheblich ist.

Wirkungen auf die Arbeitsqualität

Dort, wo es den Arbeitnehmervertretern gelingt, bei Arbeitszeitverkürzungen flankierende Schutzabkommen gegen eine Arbeitsintensivierung durchzusetzen, könnten betrieblich beschäftigungsneutrale technische Rationalisierungen positive Effekte haben. Gesundheitsgefährdende und monotone Problemarbeitsplätze, für die bei einer Arbeitszeitverkürzung keine Arbeitskräfte mehr zu finden sind, würden beschleunigt wegrationalisiert werden. Dies wird in den industriellen Branchen für den Fertigungsbereich von einer Reihe von Betriebsleitungen und Betriebsräten erwartet. Dagegen werden die entsprechenden Wirkungen auf die Arbeitsqualität im Angestelltensektor (Industrie und Einzelhandel) von den Betriebsstätten weitaus skeptischer beurteilt. Es zeigt sich, daß die genannten Schutzabkommen – z. B. die Strategien der Leistungsbegrenzung im Lei-

[4] Dies gilt analog auch für die drei zuerst behandelten Rationalisierungstypen. Auch bei ihnen entstehen zusätzliche Aufträge für die Investitionsgüterindustrie. Gesamtwirtschaftlich fällt daher ihre beschäftigungsmindernde Wirkung bei einer Arbeitszeitverkürzung geringer aus, als es sich allein aus der bloßen Zusammenfassung der einzelwirtschaftlichen Betrachtung ergeben würde.

[5] Von den zehn untersuchten industriellen Betriebsstätten erwarten zwei defensive Beschäftigungseffekte (Verhinderung von Personalabbau) und drei expansive Beschäftigungseffekte. Im Einzelhandel werden von allen vier untersuchten Unternehmen expansive Beschäftigungseffekte für Teilzeitkräfte, allerdings keinerlei Beschäftigungseffekte für Vollzeitarbeitskräfte erwartet.

Überblick über die Häufigkeiten der genannten betrieblichen Wirkungen, Reaktionen und Präferenzen bei künftigen Arbeitszeitverkürzungen

Zahl der berücksichtigten Betriebsstätten:	14
davon: – Industrie	10
– Einzelhandel	4

Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den nächsten fünf Jahren bei gegebenen tariflichen Arbeitszeiten:	
– leichte Erhöhung	1
– Status quo	11
– Personalabbau	2

Wirkungen und Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzung	Häufigkeit der genannten Wirkungen/Reaktionen
Einschränkende Faktoren des Beschäftigungseffektes von Arbeitszeitverkürzung (Mehrfachrechnungen möglich)	
– Arbeitszeitverkürzungs-flankierende Verschlechterung der Rentabilität von Arbeit gegenüber Kapital durch die mit Arbeitszeitverkürzung eingehende Lohn- und Gehaltsentwicklung	14
– Arbeitszeitverkürzungs-spezifische Verschlechterung der Rentabilität von Arbeit gegenüber Kapital, z. B. durch höhere Einarbeitungskosten und geringere Nutzungszeiten betrieblicher Humankapital-Investitionen	0
– mangelnde Ergiebigkeit der externen Arbeitsmärkte	10
– Priorität des Rentabilitätsfaktors gegenüber dem Arbeitsmarktfaktor	3
– Priorität des Arbeitsmarktfaktors gegenüber dem Rentabilitätsfaktor	2
– Beschäftigungsbarrieren durch limitationale Faktoreinsatzverhältnisse (nur Industrie)	4
– höhere physiologische und/oder motivationale Leistungsfähigkeit (Produktivität) der Arbeitskräfte	0
Technische und organisatorische Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzung (Mehrfachnennungen möglich)	
– verstärkte Substitution von Arbeit durch Kapital	13
– Umverteilung von Arbeitsfunktionen zur Ausschöpfung personeller Restkapazitäten	11
Arbeitszeitgestaltende Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzung (Mehrfachnennungen möglich)	
– Ausbau von Überstunden bei Vollzeitkräften (nur Industrie)	4
– Ausweitung von Schichtarbeit (nur Industrie)	4
– Ausdehnung von Teilzeitarbeit (nur Einzelhandel)	3
Produktionseinschränkende Reaktionen bei Arbeitszeitverkürzung (nur Industrie)	2
Beschäftigungseffekte bei Arbeitszeitverkürzung	8
– Erhöhung der Beschäftigtenzahl von Vollzeitkräften (nur Industrie)	3
– Erhöhung der Beschäftigtenzahl von Teilzeitkräften (nur Einzelhandel)	3
– Verhinderung von Personalabbau	2

stungslohnbereich – von den Arbeitnehmervertretern der Industriebranchen weitaus intensiver diskutiert werden und auch bessere Durchsetzungschancen erwartet werden, als dies im Einzelhandel der Fall ist. Dort fällt ein geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad mit größeren konzeptionellen Schwierigkeiten zusammen, kontrollfähige Kriterien für derartige Schutzabkommen zu entwickeln (z. B. Mindestbesetzungszahlen für die verschiedenen Abteilungen eines Warenhauses).

Eine andere Gefahr für die Arbeitsqualität der Industrie liegt in der Tendenz zur Ausweitung der Schichtarbeit bei Arbeitszeitverkürzungen, die bei vier der zehn untersuchten industriellen Betriebsstätten besteht. Diese Tendenz entsteht durch den Versuch, die mit der Arbeitszeitverkürzung einhergehenden Kostensteigerungen durch höhere Nutzungszeiten der gegebenen Sachanlagen zu kompensieren, bzw. dadurch, daß vorgebliche Kostensteigerungen bei Arbeitszeitverkürzungen zum personalpolitisch günstigen Anlaß genommen werden, bessere Nutzungszeiten der Anlagen über eine Ausweitung der Schichtarbeit zu erreichen. Dies kann längerfristig über technische Rationalisierungen eintreten, wenn wegen der durch Arbeitszeitverkürzungen bedingten Knappheit an Arbeitskräften beschleunigt technologisch neue, arbeitssparende Anlagen von den Unternehmungen erworben werden, deren Amortisation höhere tägliche Nutzungszeiten erfordert. Für den Arbeitnehmer besteht damit die Gefahr, daß zwar der Arbeitszeitumfang verkürzt wird, dies jedoch mit einer stärker belastenden Arbeitszeitlage erkauft werden muß.

Betrieblich beschäftigungsneutrale Rationalisierungen im Zuge von Arbeitszeitverkürzung bringen zum einen also die Gefahr der Arbeitsintensivierung, der Ausweitung von Schichtarbeit und möglicherweise auch der Dequalifizierung bzw. Qualifikationspolarisierung mit sich. Sie können zum anderen auch eine Reihe von ökonomisch wie sozial positiv zu bewertenden Auswirkungen haben:

□ Einer Verminderung des Outputs der Unternehmen durch Arbeitskräfteknappheiten kann gegengesteuert werden.

□ Arbeitsmarktungleichgewichte werden durch Anpassungen der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage verringert. Ein Teil des Beschäftigungsimpulses der den Betrieb treffenden Arbeitszeitverkürzungen wird so in die Investitionsgüterindustrie verlagert.

□ Es besteht die Chance, daß Problemarbeitsplätze, die von den Arbeitszeiten und -inhalten her unattraktiv sind, beschleunigt wegrationalisiert werden, weil sie nach einer Arbeitszeitverkürzung nicht mehr in ausreichendem Maße besetzt werden können.

Innerbetriebliche Umsetzungen

Die Fallstudien zeigen, daß die von den Betrieben erwarteten Schwierigkeiten bei der Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte nach den vollzogenen Arbeitszeitverkürzungen sich auch in den beschäftigungspolitischen Strategien der Betriebe niederschlagen. Geht man von einer gleichen tariflichen Arbeitszeitverkürzung für alle Vollzeitbeschäftigten aus, dann ist zu erwarten, daß in den untersuchten industriellen Branchen der Beschäftigungsimpuls auf dem externen Arbeitsmarkt für die weniger qualifizierten Arbeitskräfte stärker sein wird als für die qualifizierteren. Denn die Unternehmen dürften bemüht sein, den erhöhten Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zum Teil durch innerbetriebliche Weiterqualifizierungen der bereits beschäftigten Arbeitskräfte zu decken.

Derartige betriebliche Umsetzungen substitutieren die durch die Arbeitszeitverkürzungen induzierte Arbeitskräftenachfrage nicht durch Kapital, sondern transferieren sie von einem unergiebigen Arbeitsmarktsegment in ein anderes, ergiebigeres Segment. Dadurch ist der Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung größer, als er es ohne diese Personalumsetzungen wäre. Das gilt nach den Fallstudien hauptsächlich dort, wo ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt vorliegt. Viel schwieriger sind betriebliche Umsetzungsprozesse, wenn ein Mangel an relativ unqualifizierten Arbeitskräften besteht, die bereit sind, Arbeitsplätze mit unattraktiven Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit in der Industrie, Teilzeitarbeit am Nachmittag im Einzelhandel) zu akzeptieren.

Während im ersten Fall die Personalumschichtungen mit einer innerbetrieblichen Weiterqualifizierung einhergehen, müßten im zweiten Fall innerbetriebliche Abstufungen dort vorgenommen werden, wo die extern nicht zu besetzenden, unqualifizierten Arbeitsplätze nicht wegrationalisiert werden können. Dies erscheint jedoch weitaus konfliktträchtiger und daher schwerer durchsetzbar zu sein als Maßnahmen der Weiterqualifizierung. Daher ist zu vermuten, daß der Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung durch einen Mangel an unqualifizierten Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt stärker reduziert wird als durch entsprechende Knappheiten bei den qualifizierten Arbeitskräften.

Bei allem Wenn und Aber im einzelnen, das von den Unternehmensleitungen im Hinblick auf kommende Arbeitszeitverkürzungen aus betriebsorganisatorischen und rentabilitätsorientierten Gründen angeführt wurde,

bleibt doch festzuhalten, daß rund die Hälfte der untersuchten Betriebe von Arbeitszeitverkürzungen Beschäftigungseffekte erwartet – von einem beschäftigungsneutralen Verpuffen der Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen kann also aus der Sicht der Betriebe nicht die Rede sein.

Diese Erwartungen entsprechen auch dem Trend in der Vergangenheit, wie er sich in verschiedenen überbetrieblichen Untersuchungen zu den Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen darstellt:

☐ Die tarifliche Arbeitszeit hatte in den 60er und 70er Jahren eine klare Steuerungsfunktion für die effektive Arbeitszeit. Die Ausweitung von Überstunden blieb ein zeitlich begrenztes konjunkturelles Phänomen, ein überzyklischer Niveaueffekt durch Arbeitszeitverkürzungen ist hier nicht nachzuweisen[6].

☐ Die meisten vorliegenden Untersuchungen vergangener Arbeitszeitverkürzungen und Modellrechnungen für zukünftige Verkürzungen der Arbeitszeit sind sich darin einig, daß etwaige Produktivitätseffekte einer kürzeren Arbeitszeit den Beschäftigungseffekt nicht vollständig kompensieren[7]. Strittig ist allerdings, ob gesamtwirtschaftlich überhaupt von einem nachweisbaren Produktivitätseffekt vergangener Arbeitszeitverkürzungen gesprochen werden kann. Während dieser Effekt in die meisten Modellrechnungen einfließt, bezweifeln andere Autoren seine empirische Fundierung: „Das Argument der Unternehmerschaft, kürzere Arbeitszeiten beschleunigten die Rationalisierung und führten daher erst recht zu Arbeitslosigkeit, überzeugt genauso wenig. Läge die Industrie-Lobby richtig, dann hätte die Produktivitätsrate der westdeutschen Industrie nach jeder Arbeitszeitverkürzung steigen müssen. Tatsächlich aber blieb der Produktivitätszuwachs im langjährigen Schnitt auf gleichem Niveau. Selbst in Jahren, in denen die Arbeitszeit kräftiger sank, zeigt sich kein Ausschlag."[8]

☐ Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, daß den Arbeitszeitverkürzungen in den 60er und 70er Jahren Beschäftigungseffekte zugeschrieben werden – sie stabilisierten die Beschäftigung und verhinderten dadurch eine höhere Arbeitslosigkeit.[9]

[6] P. Salfer: Die Steuerungsfunktion der tariflichen Arbeitszeit, in: M. Bolle, B. Strümpel, a.a.O.

[7] H. Bremm, a.a.O.

[8] S. Burgdorff: Spiegel-Titel über Arbeitszeitverkürzung, in: Der Spiegel 49/1982.

[9] M. Bolle, B. Strümpel: Konflikte und Konsens: Die Chancen von Arbeitszeitpolitiken, in: M. Bolle, B. Strümpel, a.a.O.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Eine internationale Übersicht

Heinz Werner, Nürnberg

In der Bundesrepublik sind Arbeitszeitverkürzungen zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften heftig umstritten. Auch die Gewerkschaften selbst sind sich noch nicht einig, ob die Wochen- oder die Lebensarbeitszeit verkürzt werden soll. In welchem Umfang und in welcher Ausgestaltung wurde bisher in anderen europäischen Industrieländern die Arbeitszeit verkürzt?

Gegenstand dieser Übersicht sind Maßnahmen zur Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und des Ruhestandsalters sowie zur Ausweitung der Teilzeitarbeit. Verkürzungen der Jahresarbeitszeit in Form von mehr Urlaub erfolgten bisher aus sozialpolitischen Überlegungen und werden daher nicht weiter betrachtet. Dies gilt auch für die berufliche Weiterbildung. Sie wird zwar oft und ausführlich diskutiert, Ansätze zur Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs existieren aber nur in Frankreich und vor allem in Schweden. Auch diese Regelungen waren nicht in erster Linie beschäftigungspolitisch motiviert.

Dr. Heinz Werner, 40, ist wissenschaftlicher Direktor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

Wochenarbeitszeit

Belgien: Zu Beginn des Jahres 1981 wurden auf sektoraler und auf Unternehmensebene verschiedene Vereinbarungen über die Verkürzung der Arbeitszeit auf weniger als 40 Wochenstunden getroffen. Sie gelten für rund 70 % aller Beschäftigten und schließen den öffentlichen Sektor ein. Die Vereinbarung zwischen Arbeitge-