

Stumpfe, Werner; Steinkühler, Franz

Article — Digitized Version

## Mehr Arbeitszeitflexibilität in den Tarifverträgen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Stumpfe, Werner; Steinkühler, Franz (1987) : Mehr Arbeitszeitflexibilität in den Tarifverträgen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 67, Iss. 1, pp. 7-11

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/136234>

### 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.*

## Mehr Arbeitszeitflexibilität in den Tarifverträgen?

Bei der diesjährigen Tarifrunde spielt die Frage einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle. Dr. Werner Stumpfe von Gesamtmetall und Franz Steinkühler von der IG Metall erläutern die jeweiligen Positionen.

---

Werner Stumpfe

### Flexible Arbeitszeitgestaltung: Ein tarifliches Instrument der Beschäftigungspolitik

Die Beschäftigungsprobleme der deutschen Wirtschaft bilden auch im fünften Jahr der konjunkturellen Erholung einen Schwerpunkt der wirtschaftspolitischen Diskussion. Das Thema spielt auch bei den gegenwärtigen Tarifverhandlungen in der Metallindustrie eine zentrale Rolle. So sieht die IG Metall in der allgemeinen 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich den entscheidenden tarifpolitischen Beitrag zu mehr Beschäftigung. Die Arbeitgeber der Metallindustrie halten diese Strategie für falsch. Sie setzen statt dessen auf eine Politik der Kostenstabilisierung im Verbund mit einem Tarifvertrag, der den Betrieben einen möglichst großen Spielraum für eine flexible Arbeitszeitgestaltung läßt.

Mit dem „Leber-Kompromiß“ von 1984 hat die Metallindustrie tarifpolitisches Neuland betreten. Die juristische Entdeckung war, daß man sich für die Branche durchaus auf Tarifnormen verständigen kann, ohne sich damit in allen Details für den Einzelbetrieb festlegen zu müssen.

Es gab aber auch eine ökonomische Besonderheit: Galten Tarifverträge bis dahin aus betrieblicher Sicht als unvermeidbare Kostentreiber, so kamen nun erstmals tarifvertragliche Elemente einer Kostenbegrenzung ins Spiel. In den beiden Jahren 1984/85, als der Leber-Kompromiß aus Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung und Lohn-erhöhung umgesetzt wurde, sind die Lohnstückkosten in der Metallindustrie nicht weiter gestiegen.

Nach knapp zwei Jahren praktischer Erfahrung steht außer Frage: Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist aus künftigen Tarifverträgen nicht mehr wegzudenken. Denn nach einigen Anlaufschwierigkeiten haben sich die verschiedensten betrieblichen Arbeitszeitmodelle auf breiter Front durchgesetzt. Vielen Betrieben ist der Nachteil uniformer Arbeitszeitregelungen in vollem Umfang erst klar geworden, nachdem sie die bessere Alternative kennengelernt haben.

Flexible Arbeitszeitgestaltung bringt den Betrieben ein Bündel von

Vorteilen, wenn sie die tariflichen Rahmenbedingungen voll ausschöpfen. So läßt sich die Arbeitsproduktivität verbessern, indem die Länge der regelmäßigen Arbeitszeit den unterschiedlichen Anforderungen entsprechend differenziert wird – sei es nach Qualifikation, sei es nach Zugehörigkeit zu bestimmten Betriebsteilen. Unterschiedlich lange Arbeitswochen im Saisonrhythmus vermindern einerseits produktivitätshemmenden Leerlauf in Phasen schwacher Nachfrage; andererseits helfen sie, die in Phasen starker Nachfrage sonst unumgängliche teure Mehrarbeit zu verringern. Die Lohnstückkosten werden also von verschiedenen Seiten her in die Zange genommen.

Vor allem Freischichtenregelungen und Teilzeitarbeit ermöglichen es, die Betriebsnutzungszeit von der Regelarbeitszeit abzukoppeln. Dadurch lassen sich die zeitfixen Kosten der Anlagennutzung auf eine größere Stückzahl umlegen, so daß auch die Kapitalstückkosten tendenziell gesenkt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle bringen da-

mit klare betriebswirtschaftliche Vorteile.

Der Kontrast zwischen den unterschiedlichen Strategien der Tarifpartner wird damit deutlich. Die von der IG Metall geforderte starre 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich erhöht sowohl die Lohnstückkosten als auch die Kapitalstückkosten. Die von Arbeitgebern befürwortete Arbeitszeit-Flexibilisierung ist dagegen eine Kostendämpfungsstrategie, die sowohl bei den Lohnstückkosten als auch bei den Kapitalstückkosten ansetzt.

Auf der makroökonomischen Ebene erweist sich die flexible Arbeitszeitgestaltung als eine wesentliche institutionelle Stärkung der Angebotsbedingungen des Standortes Bundesrepublik Deutschland. Wichtige Konkurrenzländer auf dem Weltmarkt haben die Vorteile der beweglichen Arbeitszeit erkannt – und nutzen sie konsequent.

Die USA, Japan, die Schweiz und Schweden befinden sich gegenüber der Bundesrepublik wegen ihrer längeren Arbeitszeiten ohnehin im Wettbewerbsvorteil. Unter diesen Bedingungen spricht alles dafür, die Kostenvorteile der Arbeitszeitflexibilisierung in die Festigung der internationalen Wettbewerbsposition zu investieren, um die vorhandenen exportabhängigen Arbeitsplätze tendenziell sicherer zu machen.

### Beschäftigungswirkungen

Die so erzielten Beschäftigungseffekte sind aus der Statistik zwar nicht explizit abzulesen, doch sollte dies ihre Qualität nicht mindern. Denn gerade angesichts der angespannten Wechselkursituation, die mit der Dollar-Schwäche nur unvollkommen umrissen ist, spielt die Sicherung von Exportaufträgen eine wesentliche Rolle für den Arbeitsmarkt. Ein Verzicht auf die Flexibili-

sierungsmöglichkeiten würde sich nachteilig auf die Beschäftigung auswirken.'

Neben dieser eher defensiven und unsichtbaren Komponente gibt es auch eindeutige arbeitsplatzschaffende Wirkungen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Sie verdienen um so mehr Aufmerksamkeit, als sie zur Lösung der mittelfristigen Beschäftigungsprobleme der deutschen Wirtschaft entscheidend beitragen können. Alle Analysen über den Wachstumsspielraum zeigen: Die Investitionslücke der frühen achtziger Jahre wirkt bis weit in die Zukunft hinein als eine Wachstumsschranke.

Wollte man den Kapitalstock rasch auf den für ein höheres Wachstumstempo erforderlichen Stand bringen, wäre eine Roßkur im makroökonomischen Strukturgefüge unumgänglich: Der private Verbrauch müßte zugunsten der Investitionstätigkeit erheblich zurückgeführt werden. Hierzu wiederum wären weitreichende Korrekturen auf der Verteilungsseite des Sozialprodukts notwendig. Ein solcher Prozeß ist ohne tarifpolitische Spannungen, die den sozialen Frieden gefährden können, wohl kaum denkbar. Um welche Größenordnungen es geht, veranschaulicht folgende überschlägige Rechnung: Ein wettbewerbsfähiger Arbeitsplatz kostet heute im Durchschnitt

rund 200 000 DM; die derzeit mindestens fehlenden rund 1,5 Mill. Arbeitsplätze erforderten mithin einen Investitionsaufwand von rund 300 Mrd. DM – das entspricht nahezu einem kompletten Investitionsjahrgang zusätzlich.

Zu diesem mühsamen Weg, über den forcierten Ausbau des Kapitalstocks das Wirtschaftswachstum zu beschleunigen und so die benötigten zusätzlichen Arbeitsplätze zu schaffen, bietet die Arbeitszeit-Flexibilisierung eine interessante beschäftigungspolitische Alternative. Denn das vorhandene Arbeitsplatzdefizit kann zu einem guten Teil dadurch abgebaut werden, daß bestehende Arbeitsplätze zeitlich intensiver als bislang genutzt werden. Hierzu gibt es verschiedene praktische Möglichkeiten: Sie reichen von der Einrichtung einer zusätzlichen halben oder ganzen Schicht unter der Woche bis hin zur Einbeziehung des Samstags in die Betriebsnutzungszeit.

Vor allem für besonders kapitalintensive Serienfertigungen schafft die ausgedehnte Betriebsnutzungszeit nicht nur Beschäftigungspotentiale, sondern auch effektive Mehrbeschäftigung, wenn die Arbeitszeit der knappen Fachkräfte unverändert bleibt. Denn der zusätzliche Einstellungsbedarf entsteht in den unteren und mittleren Qualifikationen, für die auf dem Arbeitsmarkt ein entsprechendes Angebot eher bereitsteht.

Die verschiedenen Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitflexibilisierung greifen ineinander. Die Festigung der internationalen Wettbewerbsposition durch Kostensenkung sichert vorhandene Arbeitsplätze und stärkt die Chancen für zusätzliche exportinduzierte Beschäftigung. Diese Chancen sind um so leichter zu ergreifen, wenn die benötigten Zusatzkapazitäten

Die Autoren  
unseres  
Zeitgesprächs:

*Dr. Werner Stumpfe, 49, ist  
Präsident des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. (Gesamtmetall) in Köln.*

*Franz Steinkühler, 49, ist  
Erster Vorsitzender der IG Metall in Frankfurt.*

zu einem guten Teil durch eine zeitlich intensivere Nutzung der vorhandenen Anlagen bereitgestellt werden können.

### Gestaltungsspielräume

All dies spricht dafür, den 1984 eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen. Der Einwand, daß flexible Arbeitszeiten in letzter Konsequenz zum Abbau von Arbeitnehmerrechten führen müßten, ist nicht haltbar. Die im Tarifvertrag eröffneten Gestaltungsspielräume schaffen auf der Betriebsebene keine Willkür-Lösungen. Zum einen steht dem das Betriebsverfassungsgesetz entgegen, das die Mitsprache

des Betriebsrates gewährleistet. Zum anderen haben die Erfahrungen der vergangenen eineinhalb Jahre gezeigt, daß partnerschaftliche Lösungen vor Ort oft leichter zu finden sind, weil die Einsicht in die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten den Kompromiß erleichtert.

Die Produktionsbedingungen in der Metallindustrie lassen in der Regel eine hinreichend lange Dispositionsfrist für die Personal- und Arbeitszeitplanung. Mehr als die Hälfte der Betriebe – so die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage in der Metallindustrie – haben zum Beispiel keine feste Regelung

für Freischichten bzw. für freie Tage getroffen, sondern den einzelnen Mitarbeitern Dispositionsmöglichkeiten darüber eingeräumt, wann die Freischichten bzw. freien Tage genommen werden. Solche heute noch ungewohnten betrieblichen Arbeitszeitmodelle könnten schon in wenigen Jahren zum Standard zählen, wenn die IG Metall diesem neuen tariflichen Instrument der Beschäftigungspolitik eine größere Aufgeschlossenheit entgegenbringt. Aber auch umgekehrt würde die IG Metall diese Entwicklung – zum Schaden aller – allenfalls verlangsamen, jedoch nicht auf Dauer verhindern können.

---

Franz Steinkühler

## Für Arbeitszeitverkürzung und eine soziale Arbeitszeitgestaltung

---

Die zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe der Gegenwart und der absehbaren Zukunft ist der entschlossene Kampf gegen Massenarbeitslosigkeit und für die Verwirklichung der Vollbeschäftigung mit dem Ziel, ausreichende Arbeitsplätze und attraktivere Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen. Die wichtigsten Ansatzpunkte für die Verwirklichung dieser Ziele sind:

- die Beschleunigung des qualitativen Wirtschaftswachstums, das gleichermaßen den sozialen Existenzgrundlagen und den natürlichen Lebensgrundlagen dient;
- die soziale Beherrschung der Produktivitätsentwicklung durch umfassende Initiativen zur Humanisierung der Arbeit und zur sozialen Gestaltung des technischen Wandels auf der betrieblichen und politischen Ebene;

die gerechtere Verteilung der vorhandenen Arbeit durch die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

### Wochenarbeitszeitverkürzung

Wirtschaftswachstum allein, Vertrauen auf die Selbstheilungskräfte des Marktes und die Förderung der Gewinne haben sich als untauglich erwiesen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, geschweige denn zu beseitigen. Den entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit in den letzten Jahren leistete die Arbeitszeitverkürzung. Allein die 38,5-Stunden-Woche in der Metallverarbeitung hat über 100 000 Arbeitsplätze gesichert und vor allem geschaffen. Sie hat darüber hinaus Millionen Arbeitnehmern zu mehr Freizeit, mehr Lebensqualität und damit zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten verholfen.

Die drei guten Gründe für die Wochenarbeitszeitverkürzung

- mehr Freizeit
- mehr Menschlichkeit
- mehr Arbeitsplätze

wurden eindrucksvoll bestätigt. Sie bleiben auch weiterhin aktuell.

Durch die beschäftigungspolitischen Erfolge der Jahre 1985/86 ist die Arbeitgeberpropaganda gegen die 35-Stunden-Woche eindrucksvoll widerlegt worden. Weder ist eine Verminderung der Produktion noch ist der Verlust der internationalen Wettbewerbsfähigkeit eingetreten, ebensowenig sind die Lohnkosten gestiegen. Nicht die Vernichtung von zigtausenden von Arbeitsplätzen, sondern das Gegenteil, die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen, ist eingetreten. Die IG Metall kämpft deshalb für die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die weitere Arbeitszeitverkürzung erhält auch die Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeitszeit immer mehr Gewicht.

Gegen die unternehmerischen Flexibilisierungsvorstellungen stellen wir den Wert von tariflich geregelten Arbeitszeiten und Normalarbeitsverhältnissen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, für die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer und für die Lebensbedingungen der ganzen Gesellschaft. Wir sagen: Eine kürzere Wochenarbeitszeit für alle ist der beste Weg, Zeitsouveränität für die Beschäftigten, soziale und humane

Ansprüche im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verwirklichen und gleichzeitig der gesellschaftlichen Notwendigkeit nach Umverteilung von Arbeit und Einkommen Rechnung zu tragen. Wir wollen den Einfluß des Arbeitnehmers auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit erhöhen und mehr Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten erreichen.

#### Ziele der Arbeitgeber

Die Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber haben genau das Gegenteil zum Ziel. Sie wollen:

flexible Anpassung an Nachfrageschwankungen,

kostengünstige Bewältigung von Arbeitsspitzen,

bessere Auslastung der Kapazitäten durch Ausdehnung der Betriebszeiten mit Hilfe von Teilzeitschichten,

reibungslosere Überbrückung von Urlaubs- und Fehlzeiten,

Verringerung der Fehlzeiten,

Verringerung der Fluktuation,

höhere Arbeitsleistungen und Produktivität.

Die Arbeitgeber wollen nicht Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer, sondern eine noch engere Bindung der Arbeitszeit an die betrieblichen Er-

## VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

### NEUERSCHEINUNG

Rainer Klump

### ENTSTEHUNG UND VERWENDUNG VON SCHLÜSSELWÄHRUNGEN

Theoretische Erklärungen, historische Erfahrungen, wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen

Der Verfasser liefert mit seiner Arbeit eine eingehende theoretische und empirische Analyse der Entstehung und Verwendung internationaler Schlüsselwährungen. Aus ihr leitet er zudem Aussagen darüber ab, wie ein wirtschaftspolitisches Management einer internationalen Schlüsselwährung aussehen könnte. Die Arbeit dürfte damit nicht nur für Wissenschaftler, sondern auch für Praktiker auf dem Gebiet Geld und Währung interessant sein.

Großoktav, 462 Seiten, 1986, brosch. DM 52,-

ISBN 3-87895-310-0

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

fordernisse. Für sie sind flexible Arbeitszeiten der Einstieg in flexible Lohn- und Gehaltstarifverträge, flexible Einstellungs- und Kündigungsmöglichkeiten und flexible Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben. Ihr Ziel ist umfassende Flexibilität der Arbeitnehmer, der Arbeitsverhältnisse und des Arbeitsmarktes. Am Ende einer derartigen Entwicklung würden gesicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse von Millionen Menschen der Vergangenheit angehören.

Die Arbeitgeber benutzen in der Arbeitszeitdebatte den Begriff der Flexibilisierung, um bestehende kollektivrechtliche Schutzvorschriften zu verunglimpfen. Tarifverträge werden tatsächlich als starr, unbeweglich und als nicht mehr zeitgemäß den sogenannten flexiblen modernen Regelungen gegenübergestellt.

Starre, unbewegliche Arbeitszeiten hat es in der Bundesrepublik nie gegeben. Die Dauer der Arbeitszeit war und ist beeinflussbar durch Kurzarbeit und Überstunden, durch Schichtarbeit und Teilzeitarbeit sowie durch befristete Arbeitsverträge usw. Für diese Formen flexibler Arbeitszeiten gibt es zum überwiegenden Teil tarifliche Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen. Sie werden von den Gewerkschaften akzeptiert. Die von den Arbeitgebern behaupteten starren Arbeitszeiten hat es nie gegeben und gibt es auch heute nicht.

### Soziale Arbeitszeiten

Die Arbeitgeber wollen die Unterordnung der arbeitenden Menschen und ihrer Zeit unter die Bedürfnisse der Produktion. Mit der Forderung nach Zeitsouveränität für den einzelnen Arbeitnehmer erteilt die IG Metall den unternehmerischen Konzepten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eine eindeutige Absage.

Die IG Metall will keine Flexibilisierung, sondern die soziale Gestaltung der neuen Arbeitszeitformen. Soziale Arbeitszeiten sollen

- sich nach dem Interesse der Arbeitnehmer richten,
- der betrieblichen Flexibilisierung soziale Grenzen setzen,
- berücksichtigen, daß Millionen Menschen Arbeit suchen, und
- auf die Gesundheit der Arbeitnehmer achten.

Wir sind für mehr Wahlmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers bei der Lage und Verteilung sowie den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit. Wir wollen deshalb auch klare tarifliche Regelungen für die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie für die Mehrarbeit.

In allen Tarifgebieten der IG Metall sind dementsprechend konkrete Forderungen noch im Jahre 1986 in die Verhandlungen eingebracht worden. Dabei geht es im Kern neben der 35-Stunden-Woche für alle um Eckpunkte für eine soziale Gestaltung der Arbeitszeit und für Wahlmöglichkeiten bei der Verteilung der Arbeitszeit. Die Eckpunkte sind:

- 8 Stunden als Höchstgrenze für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit;
- freier Samstag und damit Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Werkstage Montag bis Freitag;
- 8 Wochen als maximaler Ausgleichszeitraum bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit;
- Begrenzung der Mehrarbeit auf die Dauer von 10 Stunden im Monat sowie einen Freizeitausgleich für Mehrarbeit ab der 1. Stunde.

### Flexibilisierungsmöglichkeiten

Die Eckpunkte lassen eine Vielzahl von unterschiedlichen Formen

der späteren Umsetzung im Betrieb zu. Zum Beispiel:

- den 7-Stunden-Tag;
- den Frühschluß am Freitag oder einem anderen Tag der Woche;
- die Umsetzung der freien Tage;
- Kombinationsmöglichkeiten zwischen Verkürzung an einem Tag und einigen freien Tagen im 8-Wochen-Zeitraum;
- Gestaltungsmöglichkeiten z. B. bei Schichtarbeit, 8 Stunden Frühschicht und 6 Stunden Spätschicht, wenn die Frage der Pausen geregelt werden kann;
- weitere Gestaltungsmöglichkeiten in Verbindung mit Gleitzeit, dort wo dies tariflich geregelt ist.

Darüber hinaus sind viele Kombinationsmöglichkeiten im Rahmen der tariflichen Eckpunkte gegeben.

Die vorhandene Massenarbeitslosigkeit und die absehbare weitere Verschlechterung der Beschäftigungsperspektiven im Laufe dieses Jahres unterstreichen die Notwendigkeit der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Dem stehen keine Kostengründe entgegen. Die Unternehmen der Metallverarbeitung können angesichts der guten Ertragslage die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich verkraften.

Die 35-Stunden-Woche ist machbar! Sie wird in der Metallverarbeitung mehr als 200000 Arbeitsplätze sichern und schaffen. Sie hilft die gestiegenen Belastungen auszugleichen und die Voraussetzungen zu verbessern, daß Arbeitnehmer ihr persönliches Leben gestalten und am kulturellen, sozialen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

Die Arbeitgeber sind aufgefordert, endlich ihren Beitrag zur Überwindung der Beschäftigungskrise zu leisten.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Bruno Molitor

## WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK IN DER DEMOKRATIE

Aufsätze aus den Jahren 1982-86

Die Beiträge des Würzburger Ordinarius für Nationalökonomie, Prof. Dr. Bruno Molitor, die in diesem Buch zusammengefaßt wurden, sind von der Sorge geprägt, daß bei der Gestaltung unseres Gemeinwesens – angefangen von der Wirtschaftstätigkeit des Staates in der Marktwirtschaft über die Steuerreformpläne, von der Beschäftigungspolitik und der Sozialpolitik bis hin zur Europäischen Gemeinschaft und der Entwicklungspolitik – grundlegende Ordnungsprinzipien verletzt oder nicht beachtet und Reformen unterlassen werden, die ihnen Gültigkeit verschaffen können. Alle Aufsätze zeichnen sich durch eine klare und überzeugende Gedankenführung aus, durch einen auch für den Nicht-Fachmann durchgängig lesbaren Stil und vor allem durch die Aktualität ihrer Fragestellungen.

Großoktav, 571 Seiten, 1986, brosch. DM 56,-

ISBN 3-87895-308-9

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Hans-Hagen Härtel

## NEUE INDUSTRIEPOLITIK ODER STÄRKUNG DER MARKTKRÄFTE?

Strukturpolitische Konzeptionen im internationalen Vergleich  
Spezialuntersuchung 1 im Rahmen der HWWA-Strukturberichterstattung 1987

Alle Industrieländer stehen vor den gleichen Herausforderungen wie die Bundesrepublik Deutschland und sehen sich ebenso vor die Grundentscheidung gestellt, inwieweit sie auf Arbeitslosigkeit und Produktivitätsschwäche mit der Entwicklung industriepolitischer Strategien oder mit ordnungspolitischen Weichenstellungen zur Stärkung der Marktkräfte antworten sollen. Ziel der Untersuchung ist jedoch nicht nur die vergleichende Darstellung der jeweils gewählten wirtschaftspolitischen Optionen, sondern auch deren Bewertung im Hinblick auf die Entwicklung von Beschäftigung und Realeinkommen und im Hinblick auf die Schlußfolgerungen, die sich daraus für die Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik ableiten lassen.

Großoktav, 234 Seiten, 1986, brosch. DM 59,-

ISBN 3-87895-315-1

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG