

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik

35 Stunden sind genug!

Abbau der Massenarbeitslosigkeit und Verbesserung
der Arbeits- und Lebensbedingungen durch
Arbeitszeitverkürzung

Pahl-Rugenstein

Völlig überarbeitete Neuausgabe
© 1987 by Pahl-Rugenstein Verlag GmbH
Alle Rechte vorbehalten
Satz: Fotosatz Klaußner GmbH, Köln
Druck: Plambeck & Co. Druck und Verlag GmbH, D-4040 Neuss

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

35 [Fünfunddreissig] Stunden sind genug! : Abbau
d. Massenarbeitslosigkeit u. Verbesserung d.
Arbeits- u. Lebensbedingungen durch Arbeits-
zeitverkürzung / Arbeitsgruppe Alternative
Wirtschaftspolitik. – 5., völlig neu bearb.
Aufl. – Köln : Pahl-Rugenstein, 1987.
(Kleine Bibliothek ; 315 : Wirtschaft und Politik)
ISBN 3-7609-1116-1

NE: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik;
GT

Inhalt

Vorwort	9
1. Die Begründungen für eine Arbeitszeitverkürzung	
1.1 Ohne forcierte Arbeitszeitverkürzung hält die Massenarbeitslosigkeit bis ins nächste Jahrtausend an	11
1.1.1 <i>Anhaltend hohe Massenarbeitslosigkeit trotz Aufschwung</i>	11
1.1.2 <i>Zur längerfristigen Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und des Arbeitskräftebedarfs</i>	15
1.1.3 <i>Arbeitsmarktentlastung durch Arbeitszeitverkürzung</i>	19
1.2 Arbeitszeitverkürzung ist ein Bestandteil der Humanisierung der Arbeit	22
1.3 Durch Arbeitszeitverkürzung lassen sich Lebensbedürfnisse besser erfüllen	24
1.3.1 <i>Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben</i>	24
1.3.2 <i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	28
1.3.3 <i>Mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer</i>	29
2. Flexibilisierung der Arbeitszeit als Mittel zur Arbeitsmarktentlastung?	
2.1 Die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber	32
2.2 Die Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen ...	34
2.3 Das Beispiel der Teilzeitarbeit	37
2.3.1 <i>Das Erscheinungsbild der Teilzeitarbeit</i>	37

2.3.2	<i>Zur Situation und Interessenlage teilzeitarbeitender Frauen</i>	40
2.3.3	<i>Zukünftige Formen der individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit</i>	41
2.3.4	<i>Betriebliche Strategien und die Beschäftigungseffekte</i> ...	44
2.3.5	<i>Wünschen die Arbeitnehmer die individuelle Arbeitszeitflexibilisierung?</i>	47
2.3.6	<i>Die Perspektive: Gesetzliche und tarifliche Absicherung von flexiblen Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer</i>	50
3.	Die Erfahrungen mit der 38,5-Stundenwoche	
3.1	Trends in der Arbeitszeitverkürzung der vergangenen Jahre	54
3.2	Die Ergebnisse der Arbeitskämpfe 1984	57
3.3	Die Beschäftigungswirksamkeit der 38,5-Stundenwoche	63
3.4	Formen der betrieblichen Umsetzung der tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen	65
3.5	Die Tarifverträge zum Vorruhestand und der Beschäftigungseffekt	70
3.6	Konsequenzen für die zukünftige Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften	72
4.	Die 35-Stundenwoche ist notwendig und machbar!	
4.1	Die Gründe: Abbau der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch die 35-Stundenwoche	75
4.2	Hat die weitere Wochenarbeitszeitverkürzung Beschäftigungseffekte?	77
4.2.1	<i>Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen</i>	77

4.2.2	<i>Betriebliche Reaktionsmöglichkeiten und ihr Einfluß auf die Beschäftigungseffekte weiterer Arbeitszeitverkürzungen</i>	80
4.3	Die 35-Stundenwoche ist finanzierbar	85
4.4	Arbeitszeitverkürzung und internationale Wettbewerbsfähigkeit	93
4.5	Vermeintliche Hindernisse bei der Umsetzung der 35-Stundenwoche	97
4.5.1	Die „Facharbeiterlücke“	97
4.5.2	Die 35-Stundenwoche in Klein- und Mittelbetrieben	101
	Anmerkungen	104

Vorwort

Zu Beginn der Tarifaueinandersetzungen 1984, in denen IG Metall und IG Druck für die Einführung der 35-Stundenwoche kämpften, hat die „Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik“ in „35 Stunden sind genug!“ die Notwendigkeit und Machbarkeit der 35-Stundenwoche begründet und dargestellt.

Den Gewerkschaften gelang es damals, das von den Arbeitgebern hartnäckig verteidigte Tabu der 40-Stundenwoche zu durchbrechen und damit eine allgemeine Tendenz zu kürzeren Wochenarbeitszeiten einzuleiten.

Zu Beginn dieses Jahres befindet sich die Bundesrepublik in der Endphase eines seit Jahren anhaltenden Aufschwungs, in dessen Verlauf die Arbeitslosigkeit jedoch kaum zurückgegangen ist, und es steht zu befürchten, daß sie – entgegen dem regierungsoffiziellen Optimismus – in naher Zukunft wieder ansteigen wird.

1987 stehen aber auch wieder Tarifaueinandersetzungen an, in denen die Gewerkschaften erneut die Einführung der 35-Stundenwoche fordern. Sie gehen in diese Auseinandersetzungen gestützt auf die Erfahrungen mit der Durch- und Umsetzung der 38,5-Stundenwoche und die damit erzielten Beschäftigungserfolge. Sie werden ihre Forderungen gegen weitreichende Flexibilisierungspläne der Arbeitgeber durchsetzen müssen.

Die vorliegende völlig neu bearbeitete Auflage von „35 Stunden sind genug!“ stellt die in der Umsetzung von der 38,5-Stundenwoche gemachten Erfahrungen dar und setzt sich mit der Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber und ihren Folgen für Beschäftigte und Beschäftigung auseinander. Angesichts der sich bis zur Jahrtausendwende weiter verschärfenden Arbeitsmarktprobleme bleibt die nachhaltige Verkürzung der Wochenarbeitszeit eine zentrale Aufgabe der Arbeiterbewegung.

Die Neubearbeitung dieses Buches ist von Joachim Eisbach vorgenommen worden. Die „Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik“ bedankt sich herzlich bei ihm für diese Arbeit.

Bremen/Köln, Januar 1986

Kontaktanschrift: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik,
Postfach 33 04 47, 2800 Bremen 33

1. Die Begründungen für eine Arbeitszeitverkürzung

1.1 Ohne forcierte Arbeitszeitverkürzung hält die Massenarbeitslosigkeit bis ins nächste Jahrtausend an

1.1.1 Anhaltend hohe Massenarbeitslosigkeit trotz Aufschwung

Der wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre macht deutlich, daß eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit dringend erforderlich ist. Das Wachstum des Bruttosozialprodukts seit dem Eintritt der konjunkturellen Belebung Mitte 1983 hat nicht ausgereicht, den Arbeitsmarkt zu entlasten. Im vierten Jahr des Aufschwungs liegt die Beschäftigung noch immer erheblich unter dem zum Ende des letzten Aufschwungs 1980 erreichten Niveau.¹ Die geringfügige Abnahme der Arbeitslosigkeit in den letzten beiden Jahren ist entgegen den Behauptungen der Bundesregierung weder das Ergebnis der angebotspolitischen „Wende“ noch des Aufschwungs.

Die Zahl der Arbeitslosen stieg saisonbereinigt bis ins Frühjahr 1985 weiter an und erreichte im Mai 1985 mit 3,5 Millionen Personen, darunter 2,32 Millionen registrierte Arbeitslose, ihren Höchststand. Bis zum September 1986 ist die Zahl der registrierten Arbeitslosen saisonbereinigt um 130 000 zurückgegangen. Dieser Rückgang findet seine Erklärung jedoch nicht darin, daß der Aufschwung seitdem den Arbeitsmarkt erreicht hätte, wie die Bundesregierung gerne glauben machen möchte, sondern ist vor allem auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückzuführen. Gegenüber 1984 war 1986 die Zahl der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie in Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung einbezogenen Arbeitnehmer um 58 000 höher. Der beschäftigungswirksame Effekt des Vorruhestandes wird für 1985 und 1986 mit 47 000 Personen veranschlagt.² Aufgrund einer Änderung im Arbeitsförderungsgesetz (§ 105c) können Arbeitslose, „die das 58. Lebensjahr vollendet haben, auch dann noch Arbeitslosengeld bzw. -hilfe beziehen (. . .), wenn sie nicht bereit sind, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder an

zumutbaren Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, was gleichzeitig bedeutet, daß sie – wegen des Verzichts auf die subjektive Verfügbarkeit – dann nicht mehr in der offiziellen Statistik der registrierten Arbeitslosen geführt werden.“³ Die Zahl derjenigen, die auf diesem Wege aus der Arbeitslosenstatistik herausfallen, wird zum Ende des Jahres 1986 auf rd. 40 000 Personen geschätzt.

Durch die genannten Maßnahmen ergibt sich 1986 gegenüber 1984 eine Entlastung der Arbeitslosenzahlen von insgesamt 133 000 Arbeitnehmern. Gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitslosen um nahezu den gleichen Betrag zurückgegangen. Ganz offensichtlich ist die konjunkturelle Entwicklung bislang am Arbeitsmarkt vorbeigegangen.

Ebensowenig ist die Zunahme der Beschäftigung um saisonbereinigt gut 400 000 Arbeitnehmer seit Ende 1983 – davon allein 250 000 II. Quartal 1986 gegenüber II. Quartal 1985 – auf das wirtschaftliche Wachstum und die Wirtschaftspolitik der Bundesregierung zurückzuführen. Ein Drittel des Beschäftigungsanstiegs 1986 gegenüber dem Vorjahr beruht „auf arbeitsmarkt- oder sozialpolitischen Maßnahmen wie Förderung der beruflichen Fortbildung und Erziehungsurlaub“.⁴ Zusammen mit dem Beschäftigungseffekt der 38,5-Stundenwoche in Höhe von knapp 200 000 Arbeitnehmern (vgl. Abschnitt 3.3) wird der größte Teil der Beschäftigungszunahme erklärt. Zugenommen haben auch Teilzeit-, befristete und Leiharbeitsverhältnisse. Die Ausweitung ist jedoch eine Folge des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes und nicht Ergebnis der Kürzung der Wochenarbeitszeit. Ohne diese Maßnahmen wäre die Zahl der Beschäftigten niedriger und die Arbeitslosigkeit höher. Der Aufschwung ist also nahezu „beschäftigungslos“ verlaufen. Das wirtschaftliche Wachstum wurde von der Zunahme der Produktivität getragen. Von 1983 bis 1985 entsprach der Anstieg des realen Bruttonettoprodukts mit 5,5 Prozent genau dem der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde, d. h. die Zahl der gearbeiteten Stunden (Arbeitsvolumen) hat nicht zugenommen. Nur durch die Verkürzung der Arbeitszeit pro Beschäftigten blieb die Produktivität pro Beschäftigten dahinter zurück und bewirkte damit eine Zunahme der Zahl der Beschäftigten.

Alle Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung in den kommenden Jahren zeigen, daß das Wirtschaftswachstum geringer als die Steigung der Produktivität sein wird. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Anstieg des Bruttosozialprodukts von 2,5 bis 3 Prozent der vergangenen Jahre sich in Zukunft wird aufrechterhalten lassen.

Die Aussichten für die weitere ökonomische Entwicklung sind überwiegend ungünstig.⁵ Selbst die wirtschaftswissenschaftlichen Institute gehen von einem Abflachen der Konjunktur aus. Es gibt gute Gründe für die Annahme, daß ein neuer Abschwung bevorsteht:

- Vom Außenhandel sind 1987 keine expansiven Impulse zu erwarten. Das hängt vor allem mit der konjunkturellen Schwäche in den USA und dem Verfall des Dollarkurses zusammen: Erstere vermindert die Importnachfrage aus den USA, letzterer beeinträchtigt die Exporte bundesdeutscher Unternehmen in den Dollarraum und auf Drittmärkten mit starker US-Konkurrenz.
- Weiter ist damit zu rechnen, daß die Öl- und Rohstoffpreise in diesem Jahr nicht weiter fallen werden. Damit entfällt aber auch jener importierte Deflationseffekt, der 1986 dazu geführt hatte, daß die Zuwächse der nominellen Verbrauchsausgaben in voller Höhe real wirksam wurden. Die Inflationsrate wird wieder steigen. Wenn nicht eine spürbar höhere Steigerung der Masseneinkommen als im vergangenen Jahr realisiert wird, werden auch die realen Verbrauchsausgaben deutlich weniger zunehmen als im vergangenen Jahr.
- Da die Bundesregierung entschlossen ist, an ihrer Politik der Ausgabenkürzung festzuhalten, werden auch die öffentlichen Ausgaben einem Konjunkturabschwung nicht entgegenwirken, sondern diesen eher verstärken.
- Daß unter diesen Umständen die Investitionen in dem gleichen Tempo weiterwachsen wie 1986, muß bezweifelt werden. Denn zum einen war die Kapazitätsauslastung mit rund 85 Prozent auch im letzten Jahr noch nicht so hoch, daß Produktionsengpässe in größerem Umfang entstanden wären. Zum anderen dürften die in den letzten Jahren vorgenomme-

nen Ausrüstungsinvestitionen, die überwiegend Rationalisierungscharakter trugen, mittlerweile auch zu Kapazitätserweiterungen führen, die sich bei sich abschwächender privater und anhaltend niedriger staatlicher Nachfrage in wachsenden Überkapazitäten niederschlagen und die Investitionsneigung der Unternehmen abrupt und nachhaltig dämpfen.

- Die Belebung der Konjunktur hat sich sowohl regional als auch sektoral höchst ungleichmäßig vollzogen. In der Bauwirtschaft hat sich erst sehr spät eine gewisse Stabilisierung durchgesetzt, der Wohnungsbau befindet sich weiterhin im Abschwung. Sektorale Krisenerscheinungen in der Stahlindustrie, im Kohlebergbau und in der Werftindustrie haben sich zuletzt wieder zugespitzt. Große Regionen des Landes an der Küste und im Ruhrgebiet bleiben von der konjunkturellen Besserung fast völlig ausgespart.

Im Gegensatz zu dem verbreiteten Optimismus der Bundesregierung ist das Risiko eines baldigen konjunkturellen Abschwungs offensichtlich und erheblich.⁶ Einmal begonnen, würde ein solcher Abschwung aber selbstverstärkende Kräfte freisetzen und sich möglicherweise zu einer tiefen und länger andauernden Krise ausweiten. Die Folgen sind absehbar und alarmierend:

- Ein Konjunkturabschwung bewirkt einen erneuten dramatischen Einbruch auf dem Arbeitsmarkt. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen, die während der letzten Krise von 0,9 auf 1,8 Millionen gestiegen ist und mittlerweile 2,2 Millionen beträgt, würde leicht um eine weitere Million zunehmen. Einschließlich der dann ebenfalls zunehmenden „stillen Reserve“ könnte die tatsächliche Arbeitslosigkeit erstmals in die Nähe des Fünf-Millionen-Niveaus kommen.
- Damit ist eine doppelte Verminderung der Massenkaufkraft verbunden: Der Übergang von einer Million Personen in die Arbeitslosigkeit ist zum einen unmittelbar mit einem erheblichen Nachfrageausfall verbunden, dessen Höhe mit mindestens 30 Milliarden DM anzusetzen ist. Zum anderen wird die Arbeitslosigkeit zur Verstärkung des Druckes auf die Löhne

und Gehälter ausgenutzt werden. Jede Senkung in diesem Bereich verstärkt den Abschwung weiter.

- Schließlich führt ein Abschwung erneut – wie schon in den beiden vorangegangenen – wegen des Rückgangs der Steuereinnahmen und Beitragszahlungen zu neuen Finanzierungsschwierigkeiten bei allen Systemen der sozialen Sicherung. In dieser Phase wird dann – angeblich unter dem Sachzwang der leeren Kassen – eine neue Runde des Sozialabbaus und der Privatisierung sozialer Risiken einsetzen, die ihrerseits die Nachfrage drosselt und die Krise vertieft.

Auch wenn der Zeitpunkt des Abschwungs nicht exakt vorhergesagt werden kann, zeigen die oben aufgeführten Entwicklungen, daß die Risiken für die konjunkturelle Entwicklung zugenommen haben, so daß ein Abschwung schon in diesem Jahr nicht unwahrscheinlich ist. Für diese Vermutung spricht auch die Prognose der Wirtschaftsforschungsinstitute, wonach die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen 1987 nur noch um 4,5 Prozent wachsen sollen.

Die Bundesregierung verfügt angesichts des drohenden Abschwungs über keine Konzepte zu dessen Verhinderung und für eine wirksame Gegensteuerung. Im Gegenteil: Wenn es zum Abschwung kommt, wird ihre kapitalorientierte Politik intensiviert. Restriktive Haushaltspolitik, Sozialabbau und Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Gewinne werden den Abschwung vertiefen. Diese Situation schafft die Voraussetzungen, um im Interesse des privaten Kapitals eine autoritäre Gesellschaft zu errichten, in der sozialstaatliche Grundrechte sowie politische Schutz- und Freiheitsrechte abgebaut sind.

1.1.2 Zur längerfristigen Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und des Arbeitskräftebedarfs

Arbeitszeitverkürzungen beeinflussen die Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften langfristig. Tarifvertraglich vereinbarte – und gesetzlich flankierte – Arbeitszeitverkürzungen können kaum wieder rückgängig gemacht werden. Die Arbeitsstunde,

um die heute die Arbeitszeit verkürzt wird, wird auch noch in zehn Jahren weniger gearbeitet. Diese Dauerhaftigkeit von Arbeitszeitverkürzungen ist angesichts der absehbaren Entwicklung von „Angebot“ und „Nachfrage“ am Arbeitsmarkt bis zur Jahrtausendwende notwendig und erwünscht.

Der zu erwartende Umfang der Arbeitslosigkeit in den kommenden Jahren ergibt sich aus der Gegenüberstellung der erwarteten Entwicklung des Arbeitskräftepotentials (Angebot) und der Arbeitskräftenachfrage.

Die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials hängt außer von der demografischen Entwicklung ab von

- dem Wanderungsverhalten der ausländischen Arbeitskräfte,
- der Erwerbsbeteiligung, insbesondere der Frauen, und
- der Dauer der Lebensarbeitszeit, die von der Dauer der Ausbildung und dem Eintritt ins Rentenalter bestimmt wird.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit hat in einer 1985 veröffentlichten Prognose die genannten Einflußgrößen alternativ zu berücksichtigen versucht.⁷

Unter den in einer „unteren Variante“ zusammengefaßten Annahmen einer bis 1990 anhaltenden Rückwanderung ausländischer Arbeitskräfte (negativer Wanderungssaldo), der erst in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre von einem leichten Zuwanderungsüberschuß (positiver Wanderungssaldo) abgelöst wird sowie einer in Zukunft geringeren Zunahme der Erwerbsneigung der Frauen ergibt sich bis 1990 noch eine Zunahme des Erwerbspersonenpotentials von rd. 300 000 Personen, das dann bis zum Jahr 2000 um 1,5 Millionen Personen sinkt. Bei den als „obere Variante“ bezeichneten Annahme eines anhaltend positiven Wanderungssaldos ausländischer Arbeitskräfte sowie einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen entsprechend dem bisherigen Trend nimmt das Erwerbspersonenpotential bis 1990 noch um 1,1 Millionen Personen zu und bleibt dann während der neunziger Jahre in etwa konstant. Damit ist der Korridor möglicher Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots abgegrenzt. Unter Berücksichtigung des Vorruhestands vermindern sich bis

1990 die erwarteten Zuwächse des Erwerbersonenpotentials in Abhängigkeit von seiner Inanspruchnahme.

Der Entwicklung des Potentials ist der erwartete Arbeitskräftebedarf gegenüberzustellen. Die *Bedarfsentwicklung* hängt entscheidend von dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum einerseits und der Produktivitätsentwicklung andererseits ab. Eine Zunahme des Arbeitskräftebedarfs ist dann zu erwarten, wenn das Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion über dem der Produktivität pro Beschäftigtenstunde liegt. Im umgekehrten Fall sinkt der Arbeitskräftebedarf. Das IAB unterscheidet in seiner Bedarfsprognose wiederum verschiedene Varianten. In einer „oberen Variante“ nimmt das Bruttoinlandsprodukt um jahresdurchschnittlich 2,7 Prozent (bis 1990) bzw. 3,1 Prozent (1990–2000) zu. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität je Erwerbstätigen steigt um 2,8 Prozent pro Jahr. Ferner wird eine Verkürzung der Arbeitszeit um 1,2 Prozent jährlich angenommen.

In der „mittleren Variante“ steigt das Bruttoinlandsprodukt um 2,5 Prozent pro Jahr. Die Stundenproduktivität steigt um 3,5 Prozent, d. h. das Arbeitsvolumen nimmt Jahr für Jahr um 1 Prozent ab. Aufgrund einer angenommenen Arbeitszeitverkürzung von 1 Prozent ergibt sich kein zusätzlicher Bedarf an Beschäftigten.⁸

Tab. 1:
Arbeitskräftepotential und Arbeitskräftebedarf 1990 und 2000
– in 1000 –

	Arbeitskräftepotential		Arbeitskräftebedarf	
	1990	2000	1990	2000
untere Variante	29 040	27 503	24 424	22 609
mittl. Variante	29 603	28 476	25 257	25 282
obere Variante	30 153	30 059	25 600	26 344

Quelle: W. Klauder, P. Schnur, M. Thon, Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1985, S. 60.

Bei Berücksichtigung des Vorruhestands verringert sich das Arbeitskräftepotential 1990 nach Schätzungen des IAB um bis zu 240 000 Personen.

In der „unteren Variante“ beträgt das Wachstum 1,2 Prozent im Durchschnitt der Jahre, die gesamtwirtschaftliche Produktivität steigt bei Arbeitszeitverkürzungen von 1,3 Prozent um nur 1,9 Prozent jährlich.

Aus der Kombination der Varianten für die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und der Arbeitskräftenachfrage ergibt sich der Umfang der Arbeitslosigkeit. „In der günstigsten Variantenkombination (unterste Potentialvariante – obere Bedarfsvariante) wäre die Arbeitslosigkeit 1990 auch bei maximaler Berücksichtigung des Vorruhestandes mit rd. 2,1 Mio. Arbeitslosen noch um rd. 300 000 Personen höher als 1982 bzw. nur um rd. 100 000 Personen niedriger als 1984 und würde auch 2000 die Zahl der registrierten Arbeitslosen noch zwischen 3/4 und 1 Mio. liegen.“⁹ Jedoch dürfte eine Abschwächung im Anstieg der Frauenerwerbsneigung bei dieser Entwicklung unwahrscheinlich und damit die Arbeitslosigkeit höher sein. Dabei ist daran zu erinnern, daß die zugrunde gelegte jahresdurchschnittliche Wachstumsrate bis zum Jahr 2000 in etwa der der Aufschwungjahre 1985/86 entspricht. D. h., eine Realisierung der oberen Bedarfsvariante würde erfordern, daß es entweder in Zukunft zu keinem Abschwung kommen darf oder aber die Wachstumsraten in Aufschwungjahren deutlich über dem langfristigen Durchschnitt liegen müßten. Der Umfang der jährlichen Arbeitszeitverkürzung liegt ebenfalls über dem Durchschnitt der Vergangenheit.

In der umgekehrten, der ungünstigsten Variantenkombination stiege die Arbeitslosigkeit insgesamt auf über 5,5 1990 und 7,5

Tab. 2:

*Entwicklung der Arbeitslosigkeit (einschl. stiller Reserve)
1990 und 2000 – in 1000*

	1990	2000
jew. untere Variante	4616	4894
jew. mittl. Variante	4346	3194
jew. obere Variante	4553	3715

Quelle: s. Tab. 1

Millionen Personen 2000. Die registrierte Arbeitslosigkeit belief sich auf rd. 3,5 bzw. 4,5 Millionen Personen.

Die Arbeitslosigkeit bleibt aber auch bei weniger ungünstigen Kombinationen unakzeptabel hoch, wie die folgende Tabelle zeigt, in der die Kombinationen der jeweils untersten, mittleren und obersten Varianten wiedergegeben sind.

Eine genaue Untersuchung der Annahmen der vielfach für am wahrscheinlichsten gehaltenen „mittleren Variante“, der zufolge die Arbeitslosigkeit 1990 auf 4,3 Millionen Personen steigt und im Jahre 2000 noch immer 3,2 Millionen Personen beträgt, gelangt zu dem Ergebnis, daß darin die zukünftige Entwicklung der Arbeitslosigkeit eher optimistisch dargestellt wird. Ein jahresdurchschnittliches Wirtschaftswachstum um 2,5 Prozent ist angesichts des zyklischen Wachstums bei abnehmender Tendenz nicht zu erwarten. Das künftige Ausmaß der Arbeitslosigkeit wird deshalb tendenziell unterschätzt.¹⁰

Damit ergibt sich als Ergebnis, daß die Arbeitslosigkeit bis zur Jahrtausendwende sehr wahrscheinlich noch weiter steigen wird, wenn nicht wirksame beschäftigungspolitische Maßnahmen ergriffen werden.

1.1.3 Arbeitsmarktentlastung durch Arbeitszeitverkürzung

Soll das Ziel, die Arbeitslosigkeit abzubauen, nicht nur eine rhetorische Floskel bleiben, sondern *alles daran gesetzt werden, um möglichst schnell möglichst vielen Arbeitssuchenden einen Arbeitsplatz zu verschaffen*, ergibt sich die zwingende Notwendigkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen. Da in den nächsten Jahren das Angebot an Arbeitsplätzen allemal begrenzt sein wird, muß durch Arbeitszeitverkürzung das Arbeitsvolumen umverteilt werden, um *mehr* Menschen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen. Angesichts der Dramatik der Arbeitsmarktentwicklung müssen die Arbeitszeitverkürzungen so umfassend und massiv wie möglich sein und in jedem Jahr erneut greifen, um gesamtwirtschaftlich spürbar durchzuschlagen.

Die Erfahrungen mit der 38,5-Stundenwoche (vgl. Abschnitt 3.3) haben gezeigt, daß die Verkürzung der Wochenarbeitszeit

einen wirksamen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes leistet.

Bei der Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen müssen drei Ebenen unterschieden werden: Es geht erstens um die Sicherung des vorhandenen Arbeitsplatzbestandes. Dafür bedürfte es nach den oben skizzierten Annahmen einer Arbeitszeitverkürzung, die die Spanne zwischen Produktivität und Wachstum schließt, die sich bei abnehmendem gesamtwirtschaftlichen Wachstum wieder öffnen wird. Es geht zweitens darum, daß durch Arbeitszeitverkürzung der jährliche Erwerbspersonenanstieg von 92 000 Personen im Durchschnitt der Jahre 1986–90 („mittlere Variante“) eingegliedert wird. Erst dann wird ein weiteres Ansteigen der Arbeitslosigkeit vermieden. Und es geht drittens darum, den bestehenden Arbeitslosensockel so schnell wie möglich abzubauen. Insgesamt müßten bis 1990 jährlich rd. 600 000 Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Zahl der (registrierten und nicht registrierten) Arbeitslosen unter 2 Millionen zu drücken.

Das Plädoyer für eine forcierte Arbeitszeitverkürzung schließt die Notwendigkeit einer Politik des qualitativen Wachstums nicht aus. Im Gegenteil, beide Strategien bedingen einander. Denn Arbeitslosigkeit kann ebenso wenig *allein* durch öffentliche Investitions- und Beschäftigungsprogramme wie *allein* durch Arbeitszeitverkürzung abgebaut werden. Es ist deshalb verfehlt, hier einen Gegensatz zu konstruieren oder die Arbeitszeitverkürzung als Allheilmittel hochzustilisieren.¹¹ Ohne wirtschaftliches Wachstum, in einer Situation der Stagnation, kommt es ja bereits durch den Anstieg der Arbeitsproduktivität zu einer umfassenden Vernichtung von Arbeitsplätzen. Bei einem Schrumpfen des Sozialproduktes schlägt der Rückgang der Produktion noch zusätzlich auf den Arbeitsplatzabbau durch. In einer solchen dramatischen Situation können durch Arbeitszeitverkürzung gar nicht so viele Beschäftigungseffekte bewirkt werden, wie auf der anderen Seite durch die wirtschaftliche Talfahrt, d. h. durch Konkurse, Betriebsstillegungen, Massenentlassungen, Arbeitsplätze vernichtet werden. Zur Sicherung der Beschäftigung und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze ist deshalb

eine Beschäftigungspolitik durch Gewährleistung eines *qualitativen* Wachstums unverzichtbar. Abgezielt wird ja gerade darauf, brachliegende Produktionskapazitäten zu nutzen und Arbeitsplätze in Bereichen gesellschaftlichen Mangels und der umwelt- und energiepolitischen Zukunftsvorsorge zu schaffen. Verantwortlich für eine derartige, aktive Beschäftigungspolitik ist vornehmlich die Bundesregierung; sie kann und darf mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden.

Der enge Zusammenhang zwischen Beschäftigungspolitik und Arbeitszeitverkürzung weist auch auf die Notwendigkeit hin, Arbeitszeitverkürzung durch Lohnausgleich finanziell abzusichern, so daß die gesamtwirtschaftliche Nachfrage erhalten bleibt. Bei den vielfältigen Appellen zum Lohnverzicht wird diese gesamtwirtschaftliche Wechselwirkung regelmäßig übersehen. Ohne Lohnausgleich würden Arbeitsplätze nämlich wieder vernichtet, da durch den Nachfragerückgang die Produktion abfällt (vgl. Abschnitt 4.3).

Die Notwendigkeit einer forcierten Arbeitszeitverkürzung leitet sich aus einer *gesamtwirtschaftlichen* Betrachtung der Arbeitsmarktlage und -entwicklung ab, bei der aus der Summe der einzelbetrieblichen Bewegungen ein globales, aggregiertes Bild entsteht. Auch Arbeitslosigkeit ist ein gesamtwirtschaftliches und -gesellschaftliches Problem, das sich durch die Vielzahl von Entlassungen und Nicht-Einstellungen (auch von neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeitnehmern) zusammensetzt. Bei einer isolierten betrieblichen oder branchenbezogenen Betrachtung bleiben die Gesamtzusammenhänge jedoch verdeckt, wenn nur von den Besonderheiten der spezifischen Situation ausgegangen wird. So ist es nicht ungewöhnlich, daß auch in Zeiten einer gesamtwirtschaftlichen Krise Betriebe und Branchen mit expandierender, konstanter und rückläufiger Produktions- und Beschäftigungsentwicklung nebeneinander bestehen. Ebenso gibt es Unterschiede in der Entwicklung der Rationalisierung und der Arbeitsproduktivität. Die strukturelle Gliederung und Verschiebung des Produktionsprozesses kommt hier zum Ausdruck. Daraus läßt sich jedoch *keine* unterschiedliche Notwen-

digkeit von Arbeitszeitverkürzungen herleiten: Arbeitszeitverkürzungen in Betrieben und Branchen mit konstanten oder gar expandierenden Beschäftigtenzahlen tragen dazu bei, daß durch Neueinstellungen der Bestand an Arbeitslosen verringert wird und daß Schulabgänger eingegliedert werden. In Betrieben und Branchen mit rückläufiger Beschäftigtenzahl werden durch Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze sicherer gemacht, d. h. anstehende Entlassungen werden vermieden oder gegenüber den ursprünglichen Absichten verringert. Erst in der Zusammenfassung dieser jeweiligen Bewegungen ergibt sich der Gesamteffekt auf dem Arbeitsmarkt. Es ist deshalb falsch, schon dann von einem Mißerfolg der Arbeitszeitverkürzung zu reden, wenn in einem Betrieb keine Neueinstellungen erfolgen oder sogar der Personalbestand weiter abgebaut wird. Und es wäre beschäftigungspolitisch fatal, wenn in Betrieben und Branchen mit günstiger Sonderentwicklung auf Arbeitszeitverkürzung mit dem Hinweis auf Nichtbetroffenheit verzichtet würde.

1.2 Arbeitszeitverkürzung ist ein Bestandteil der Humanisierung der Arbeit

Wenngleich in der aktuellen arbeitszeitpolitischen Diskussion die beschäftigungspolitischen Motive dominieren, so reduziert sich die Begründung der Forderung doch keineswegs auf diesen Aspekt. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist immerhin eines der ältesten Ziele der Gewerkschaften; über alle Arbeitsmarktlagen hinweg wurde dafür gefochten. So wurde der historische Kampf um den 8-Studentag zu einem Kristallisationspunkt für die Solidarisierung der Beschäftigten. Vor allem die unmenschlichen Arbeitsbedingungen und die überlangen Arbeitszeiten waren die Ursache für diese Bewegung, und den Gewerkschaften gelang es, in zähen Auseinandersetzungen und Streiks Erfolge durchzusetzen.

Trotz aller Erfolge jedoch, die bei der Verkürzung der Arbeitszeit errungen worden sind, und trotz der Fortschritte auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes:

Auch heute herrschen in weiten Bereichen stark belastende und gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen vor, und nach wie vor ist Arbeitszeitverkürzung ein Mittel, um die zeitliche Dauer der Belastung zu verringern und Raum zu geben für die Regeneration und Erholung der Arbeitskraft in einer verlängerten arbeitsfreien Zeit. Arbeitszeitverkürzung stellt also einen zentralen Bestandteil einer Politik der Humanisierung der Arbeit dar.

Ein Blick auf die Arbeitsbedingungen läßt dabei erkennen, daß von einer generellen Verringerung der Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit keine Rede sein kann. Im Gegenteil: Belastende Arbeitszeitformen (Schicht- und Nachtarbeit) haben ebenso stark zugenommen wie die Belastungen durch gesundheitsgefährdende Arbeitsumgebungseinflüsse (Lärm, Hitze, Staub usw.). In der industriellen Produktion dominieren häufig einseitige, monotone oder kurzzyklische Arbeitsvollzüge. Die sich verschärfende Rationalisierung mit Hilfe neuer Technologien führt zudem auch zu neuen Belastungen (z. B. nervlich-psychische Anspannung durch Bildschirmarbeit), die zunehmend auch den Angestelltenbereich berühren. Schließlich wurden gerade in den letzten Jahren unter dem Druck der Arbeitsmarktkrise die Leistungsanforderungen in den Betrieben deutlich erhöht. Tempo und Dichte der Arbeitstätigkeit haben häufig ein unerträgliches Maß erreicht und forcieren den Prozeß des frühzeitigen Verschleißes der Arbeitskraft. Die sprunghaft angestiegenen Frühinvaliditätszahlen (bei den männlichen Arbeitern beträgt der Anteil der Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit an allen Rentenneuzugängen mittlerweile 57 Prozent), die zunehmende Rate von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten sowie die hohe Zahl der Schwerbehinderten sind nur einige Indikatoren für die Folgen dieser Entwicklung der Arbeitsbelastungen.

Die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit stellt in diesem Zusammenhang *eine* Antwort auf die zunehmende Rationalisierung und Arbeitsintensivierung dar und zielt darauf ab, – im Rahmen der allgemeinen Humanisierungspolitik – den *langfristigen* Erhalt der vollen Arbeitskraft so zu sichern, daß nach einem vollen Arbeitsleben die Altersgrenze in Gesundheit er-

reicht wird. Die Verlängerung des Urlaubs und die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit wirken in diese Richtung. Allerdings ist auch hier die Realisierung des Lohnausgleichs von entscheidender Bedeutung, denn es muß verhindert werden, daß die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Mehrarbeit, die dann zur Sicherung des Einkommens notwendig ist, konterkariert wird. Einen ergänzenden Ansatzpunkt bieten Arbeitszeitverkürzungen, bei denen zwar die (tägliche) betriebliche Anwesenheitsdauer nicht verringert wird, die aber durch die Einführung von Pausen und Erholzeiten die tägliche Arbeitszeit „entdichten“ und somit die Arbeitsbelastungen zeitlich reduzieren.

Ferner ist zu berücksichtigen, daß mit der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit nicht die gesamte arbeitsgebundene Zeit erfaßt ist. Einschließlich der Wege- und Rüstzeiten beträgt die außer Haus verbrachte Zeit zehn und mehr Stunden für die Mehrzahl der (vollzeitbeschäftigten) Arbeitnehmer.

1.3 Durch Arbeitszeitverkürzung lassen sich Lebensbedürfnisse besser erfüllen

1.3.1 *Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben*

Die umfassende Dimension der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wird verkannt, wenn sie ausschließlich als Reaktion auf die belastenden Arbeitsbedingungen und auf die katastrophale Beschäftigungslage verstanden würde. Sicherlich gibt gerade die hohe Arbeitslosigkeit einen wichtigen Anstoß für die Mobilisierung der Beschäftigten, vor allem derjenigen, deren gefährdete Arbeitsplätze durch Arbeitszeitverkürzung gesichert würden. Aber die Bereitschaft der *Gesamtheit* der Beschäftigten, für die Durchsetzung der Forderung notfalls auch in einen längeren Streik zu treten, beruht auf einer weiterreichenden Perspektive. Denn Arbeitszeitverkürzung ist keine Art solidarischer „Opfer“ der Beschäftigten gegenüber den Arbeitslosen, sondern der Zuwachs an arbeitsfreier Zeit eröffnet *allen* die positive Chance, die

individuellen Lebensinteressen und -bedürfnisse besser erfüllen zu können. Durch Arbeitszeitverkürzung läßt sich die wachsende Arbeitsproduktivität sinnvoll nutzen, um außerhalb der Erwerbsarbeit eine Fülle von Aktivitäten zu entfalten. Ausgedehnte Freizeit dient also nicht lediglich zur Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft, sie schafft darüber hinaus auch Voraussetzungen für eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Familien am sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben. Diese weitreichende Perspektive stellt sich nicht erst heute. Allein die immer noch bekannten und gängigen Parolen aus den sechziger Jahren „40 Stunden sind genug“ oder „Samstags gehört Vati mir“ lassen erkennen, welche Breitenwirkung und politische Schubkraft diesem Aspekt auch in der Vergangenheit zugekommen ist.

Arbeitszeitverkürzung steht deshalb im Zentrum einer Politik zur Schaffung qualitativer Lebensverhältnisse und ist Ausdruck für die Einsicht, daß sich menschliche Lebensbedürfnisse nicht auf das Wochenende oder gar auf die Zeit des Ruhestandes verschieben lassen, sondern tagtäglich eingelöst werden sollen und müssen. Ein erweitertes Maß an freier Zeit neben der Erwerbsarbeit läßt es zu, berufliche Qualifikation und allgemeine Bildung zu intensivieren, persönliche Beziehungen und Bindungen zu knüpfen sowie soziale und politische Aktivitäten zu entwickeln. Die Forderungen und Vorstellungen der neuen sozialen Bewegungen beweisen eindrucksvoll, wie stark gerade junge Menschen bemüht sind, die arbeitsfreie Zeit schöpferisch zu gestalten und zur persönlichen Entfaltung und Selbstverwirklichung zu nutzen. Die zunehmende Bereitschaft zum sozialen Engagement in Selbsthilfe- und Nachbarschaftsgruppen und zur „Eigenarbeit“ in informellen Projekten und Initiativen sind insofern mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung eng verbunden. Sie zeigen, daß es hier über die Arbeitsmarktberechnungen hinaus um das umfassende Ziel einer sozialen und demokratischen Entwicklung der Gesellschaft geht.

Nun kann jedoch kein Zweifel daran bestehen, daß im Gegensatz zu dieser emanzipatorischen Perspektive die kapitalistische Freizeit- und Medienindustrie nichts unversucht lassen wird, um

die erweiterte Freizeit für ihre profitwirtschaftlichen Interessen zu vereinnahmen. Zu erinnern ist nur an die Pläne zur Verkabelung und zur Errichtung des Privatfernsehens, bei deren Verwirklichung politische und soziale Aktivitäten austrocknen werden und ein manipulierter Freizeitkonsument geschaffen wird. Nicht länger zu übersehen ist auch der Versuch, den rigorosen Abbau von sozialen Dienstleistungen mit dem gestiegenen Engagement der Bevölkerung in Selbsthilfe- und Nachbarschaftsgruppen noch inhaltlich zu legitimieren. An die Arbeitszeitverkürzung wird sogar die Erwartung geknüpft, daß durch die erweiterte arbeitsfreie Zeit der Bürger bislang hauptamtliche, professionelle soziale Dienste ersetzt und damit öffentliche Aufwendungen eingespart werden können. Selbsthilfebewegung und Arbeitszeitverkürzung werden also kurzerhand zur Reprivatisierung sozialer Risiken und zur Rückverlagerung sozialer Aufgaben auf die Familie, konkret auf die Frauen, instrumentalisiert. Wenn dieser Instrumentalisierung nicht Widerstand entgegengebracht würde, entstünde für die Beschäftigungslage eine geradezu absurde Konsequenz: Die durch Arbeitszeitverkürzung erweiterte Freizeit würde dazu eingesetzt, qualifizierte und gesellschaftlich notwendige Arbeitsplätze bei den sozialen Diensten durch unbezahlte Tätigkeiten abzubauen mit der Folge einer wachsenden Arbeitslosigkeit von Angehörigen sozialer Berufe.

Bei allen positiven Aspekten, die den Selbsthilfeaktivitäten und Initiativen zukommen, darf jedoch nicht in den Fehler verfallen werden, Arbeitszeitverkürzungen als Mittel anzusehen, sich aus der Erwerbsarbeit zu „verabschieden“ und Sinnerfüllung in insularen Bereichen zu suchen. Die von Teilen der Alternativbewegung gehegten Hoffnungen, im Sinne einer Dualwirtschaft aus dem formellen, erwerbswirtschaftlichen Sektor Schritt für Schritt auszuschneiden und daneben Nischen oder Korridore eines informellen Sektors aufzubauen, wird keinen Erfolg haben, weil eben die Produktionsverhältnisse des formellen Sektors die Arbeits-, Lebens- und Umweltverhältnisse insgesamt berühren und ihrer profitwirtschaftlichen Dynamik auch den informellen Sektor einholen werden. Solche Rückzugs- und Ausgliederungsstrategien, die in der aktuellen soziologischen Dis-

kussion als „Abschied von der Arbeitsgesellschaft“, von „der Gesellschaft, der die Arbeit ausgeht“, theoretisch überhöht werden, heben die materielle Abhängigkeit der überwiegenden Mehrheit der Menschen von der Lohnarbeit nicht auf und gehen an dem eigentlichen Problem vorbei, nämlich daß ein kapitalistisches, unter dem Diktat gewinnwirtschaftlicher Anforderungen stehendes Wirtschaftssystem den Menschen Arbeitsmöglichkeiten verweigert, obgleich eine Fülle von privaten und gesellschaftlichen Bedürfnissen ungedeckt sind.

So paradox es klingen mag: Mehr Freizeit ist der Schlüssel zu einer sinnvollen Freizeit. Infolge zunehmend durchrationalisierter Arbeitsabläufe werden die Möglichkeiten der abhängig Beschäftigten, ihren Bedürfnissen nach Kommunikation und Abwechslung auch während der Arbeit nachzugehen, immer stärker eingeschränkt und damit auf die arbeitsfreie Zeit verlagert. Angesichts arbeitsbedingter Ermüdung und finanzieller Beschränkungen ist es insbesondere den Arbeitern nach Feierabend in der Regel nicht möglich, den während der Arbeit unterdrückten Bedürfnissen nachzukommen. Zwischen Müdigkeit auf der einen und unerfülltem Lebensgefühl auf der anderen Seite verbringen die Arbeitnehmer die Abende während der Woche vielfach mit Fernsehen und Video, die mit der angebotenen leicht aufnehmbaren Erlebniswelt ihren durch die Trennung von Arbeit und Freizeit geprägten Bedürfnissen entgegenkommen – häufig genug zulasten des Nachtschlafs.

Das Wochenende muß dann beides bringen: Regeneration der Kräfte und ihre Verausgabung in Erlebnissen und Genüssen, die wiederum die Freizeitindustrie zu verschaffen vorgibt. Für individuelle Entfaltungsmöglichkeiten in einer entsprechend den eigenen Interessen gestalteten freien Zeit ist in der herrschenden „Arbeitsteilung“ zwischen Arbeit und Freizeit kein Platz.

Die Verkürzung der *täglichen* Arbeitszeit ist eine wichtige Voraussetzung dieses Freizeitmuster aufzubrechen, indem sie die Fähigkeit und Bereitschaft für häusliche und außerhäusliche Aktivitäten an den Arbeitstagen fördert und den Erwartungsdruck, der auf dem Wochenende und dem-Urlaub lastet, mindert.

1.3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn von Lebensbedürfnissen und Eigenarbeit die Rede ist, dann muß zuvorderst der familiäre und häusliche Bereich betrachtet werden, denn er macht den Hauptanteil an nicht-erwerbswirtschaftlichen Tätigkeiten aus. Und dabei darf nicht vergessen werden, daß Hausarbeit nach wie vor überwiegend von Frauen gemacht wird. Diese aus der ungebrochenen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau abgeleitete einseitige Aufgabenzuweisung trifft erst recht für die Pflege und Erziehung der Kinder zu. Wollen Frauen und Mütter trotz der traditionellen Rollenverteilung erwerbstätig sein, bzw. müssen sie es aus finanziellen Gründen sein, so geraten sie zwangsläufig unter eine Doppel- und Mehrfachbelastung. Da die arbeitsgebundene Zeit für Vollbeschäftigte kaum Raum läßt, gleichzeitig noch eine Familie mit Kindern zu versorgen, sind viele Frauen gezwungen, insbesondere nach der Geburt von Kindern, aus der Erwerbsarbeit auszuschneiden. Gesellschaftliche Unterstützung gibt es kaum, da familienergänzende Dienste und Einrichtungen (z. B. Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Gesamtschulen usw.) völlig unzureichend angeboten werden und im Zuge des Sozialabbaus der letzten Jahre sogar noch unter besonderem Druck stehen.

Der durch die Familienorientierung bedingte Rückzug der Frauen aus dem Erwerbsleben – und wenn es nur zeitweilig ist – bietet Anlaß für die Arbeitgeber, die Frauen ein Leben lang beruflich zu diskriminieren. Arbeitszeitverkürzung kann deshalb ganz wesentlich dazu beitragen, die zeitlichen Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Frauen zu verbessern.

Sollen der aus der Arbeitszeitverkürzung resultierende Freizeitgewinn und die erweiterten Möglichkeiten der Teilnahme am sozialen, kulturellen und politischen Leben nicht weitgehend auf die Männer beschränkt bleiben, so ist die Form, in der Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen werden, nicht gleichgültig. Die Bündelung der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung zu freien Tagen kommt vor allem den Freizeitaktivitäten (Hobbies, Ausflüge, Ausruhen) zugute, sie „verschärft aber auf längere Sicht

die Spaltung zwischen Arbeit und Leben, zementiert und verschärft u. U. den alltäglichen Berufsstress. . . , verdrängt die sozialen, politischen und kulturellen Bedürfnisse aus dem Alltag der Arbeitnehmer“¹² und läuft damit Gefahr, die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau zu verfestigen, in der die Privatarbeit weitgehend den Frauen überlassen bleibt. Eine Veränderung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern durch eine verstärkte Mitarbeit der Männer im Haushalt erfordert eine tägliche Arbeitszeitverkürzung, weil die häuslichen und Erziehungsaufgaben zumeist täglich anfallen und sich nicht aufs Wochenende verschieben lassen.

Arbeitszeitverkürzung ersetzt nicht den notwendigen Bewußtseinswandel auf Seiten der Männer. Sie „ist insofern keine hinreichende, aber eine notwendige Bedingung für die Verwirklichung des Rechts auf existenzsichernde Erwerbsarbeit auch für Frauen, wobei dazu die Wochenarbeitszeit perspektivisch weit unter 35-Stunden verkürzt werden muß und der täglichen Arbeitszeitverkürzung gegenüber allen anderen möglichen Formen der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeitverkürzung die Priorität einzuräumen ist.“¹³

Die Sicherung eines ausreichenden Einkommens ist jedoch Voraussetzung, um die angestrebte Teilnahme von Männern und Frauen am sozialen, politischen und familiären Leben auch tatsächlich umsetzen zu können. Bei einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich bliebe die individuelle Gestaltung von Lebensinteressen und -bedürfnissen für die breite Mehrheit der Beschäftigten dagegen ein Traum, denn es fehlen die finanziellen Möglichkeiten, sich z. B. intensiver der Familie zu widmen. Unter diesen Voraussetzungen würde aus dem verbreiteten Wunsch, neben der Erwerbsarbeit sinnerfüllende Aktivitäten zu entfalten, der Zwang zur Schwarzarbeit und zur subsistenzsichernden Eigenarbeit.

1.3.3 Mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer

In der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bündeln sich die unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, inso-

fern damit die freie Zeit, über die sie individuell und souverän verfügen können, zunimmt. Gleichwohl vermag eine generelle Arbeitszeitverkürzung die Vielfalt aller Arbeitszeitwünsche nicht völlig abzudecken. Aufgrund dieser Vielfalt ist es auch möglich, daß es zwischen den Interessen der Beschäftigten und den – ebenfalls vielfältigen – Arbeitszeitmodellen der Arbeitgeber Überschneidungen geben kann. Im Grundsatz jedoch stehen der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten und die Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber in Widerspruch zueinander (vgl. Abschnitt 3.6).

Wenngleich in diesem und den nächsten Jahren die globale und kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung im Vordergrund steht, sind die Gewerkschaften gefordert, der Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber positive, an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer orientierte Forderungen gegenüberzustellen. Dies ergibt sich schon daraus, daß die Arbeitgeber in den anstehenden Arbeitszeitrunden vermutlich nicht so sehr die 38,5-Stundenwoche zu verteidigen versuchen, wie sie die 40-Stundenwoche zu halten versucht haben, sondern vielmehr ein Maximum an Arbeitszeitflexibilisierung bei einem Minimum an Arbeitszeitverkürzung versuchen werden durchzusetzen. Ein Zeichen dafür ist die wachsende Zahl von Untersuchungen, denen zufolge die weitere Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ein enormes Beschäftigungspotential verheißt. Um der Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber wirksam entgegenzutreten zu können, bedarf es mobilisierender arbeitszeitpolitischer Ziele, deren Durchsetzung die Zwänge der Erwerbstätigkeit, denen die Arbeitnehmer unterworfen sind, spürbar mildert.

Im folgenden sollen einige Stichpunkte für die Diskussion einer arbeitnehmerorientierten Konzeption von Zeitsouveränität angeführt werden.

- Wachsende und sich wandelnde berufliche Anforderungen erfordern einen gesetzlichen Bildungsurlaub, um der Tendenz vorzubeugen, daß dafür zunehmend Freizeit in Anspruch genommen werden muß.
- Längere, über den derzeit bestehenden Urlaubsanspruch hinausgehende Freizeitblöcke (Sabbaticals) würden den Beschäf-

tigten erlauben, auch anderen als urlaubsbezogenen Interessen nachzugehen bzw. solche zu entwickeln.

- „Entintensivierung“ der Arbeit und „Arbeitszeitverkürzung in der Arbeitszeit“ bezeichnen zunehmend wichtigere Dimensionen einer sozialen Gestaltung des Arbeitslebens. Dazu gehören: zusätzliche Pausen und Zeitausgleich bei besonders belastenden Tätigkeiten, Vereinbarungen über Taktzeiten und Mindestbesetzungen, Abbau von Nacht- und Wochenendarbeit, Anspruch auf Teilzeit mit Verdienstaussgleich und verbesserter sozialer Absicherung der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abschnitt 2.4), Anbindung von individuellen Arbeitszeitdifferenzierungen an objektivierbare Tatbestände, um Diskriminierungen zwischen den Beschäftigten zu verhindern, Vereinbarungen *verlässlicher* Arbeitszeiten und ihre langfristige Ankündigung.

Bei den genannten und noch längst nicht ausdiskutierten Vorschlägen handelt es sich um langfristige Maßnahmen, die zum Teil auch einer gesetzlichen Regelung bedürfen. Ihre Durchsetzung ist jedoch kein Ersatz für eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die schon aus beschäftigungspolitischen Gründen im Vordergrund steht.

2. Flexibilisierung der Arbeitszeit als Mittel zur Arbeitsmarktentlastung?

2.1 Die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber

Seit einigen Jahren sind die Gewerkschaften mit einer ständig wachsenden Zahl von Arbeitszeitflexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber konfrontiert, die über bisherige flexible Arbeitszeitregelungen zum Teil weit hinausgehen. In dem 1984 abgeschlossenen neuen Manteltarifvertrag für die Metallindustrie haben die Arbeitgeber einiges von ihren Vorstellungen für diesen Bereich durchsetzen können (vgl. Abschnitt 3).

Das wachsende Interesse der Arbeitgeber an einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit wird einmal angefeuert durch verstärkte Bemühungen, die Kapitalbindungskosten zu senken. Mit einer durch die Anwendung der Mikroelektronik unterstützten Produktion sowie der Kommunikations- und Informationstechnologien sollen vor allem die Lager und die dadurch verursachten Lagerkosten auf ein Minimum reduziert werden. Durch den Abbau der Lager können Nachfragespitzen dann nicht mehr wie bisher aus dem Lagerabbau bedient werden, sondern die Produktion muß entsprechend den verstärkt nachgefragten Gütern hochgefahren werden – erforderlichenfalls durch die Ausdehnung der Schicht-, Samstags- und Sonntagsarbeit. Im umgekehrten Falle zeitweiliger Nachfragetäler wird nicht mehr auf Lager produziert. Die Arbeitnehmer, einzelne Abteilungen oder Gruppen sind unterbeschäftigt. Sie stellen gewissermaßen einen Vorrat an Arbeitsleistung dar, der, weil er aktuell nicht gebraucht wird, ebenfalls anzupassen ist – sei es durch Entlassungen (befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit) oder durch den Freizeitausgleich der in Phasen erhöhter Nachfrage geleisteten Mehrarbeit. Mehr noch als bisher soll es möglich werden, die Leistung der Beschäftigten an Absatzschwankungen anpassen zu können.

Ein weiterer Grund der Flexibilisierungstrategie der Arbeitgeber besteht in dem Bestreben, die Betriebsnutzungszeiten auszu-

dehnen, um die Amortisation des eingesetzten Kapitals zu beschleunigen.

Nicht zuletzt geht es den Arbeitgebern darum, mit vermehrter Arbeitszeitflexibilisierung eine einheitliche und starke gewerkschaftliche Interessenvertretung zu hintertreiben, indem die gewerkschaftlichen Forderungen argumentativ unterlaufen werden und die Belegschaft gespalten und individualisiert werden sollen. Die Flexibilisierungsstrategie steht somit in schroffem Gegensatz zu den Arbeitnehmerinteressen.

Den Arbeitgebern ist es dennoch vielfach gelungen, die von ihnen präsentierten Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle als den Interessen der abhängig Beschäftigten entgegenkommend darzustellen. Anders als bisher soll der einzelne Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, Lage und Dauer seiner Arbeitszeit individuell zu gestalten. Den Arbeitnehmern solle mehr „Zeitsouveränität“ gegeben werden; sie sollen „Wahlfreiheit“ zwischen Arbeitszeit, Freizeit und Einkommen erhalten. Die Vielzahl der gehandelten und – modischen Trends folgend – zumeist mit amerikanischen Bezeichnungen belegten Arbeitszeitmodelle suggeriert einmal mehr, den unterschiedlichen Wünschen der Arbeitnehmer gerecht werden zu wollen. „Je breiter die Palette von flexiblen Arbeitszeitregelungen ist, desto mehr wird sie den Arbeitnehmern nutzen“, heißt es in den „Leitsätzen zur Sozial- und Gesellschaftspolitik“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.¹

Ferner sollen durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden, deren Wahrnehmung die geltenden Tarifverträge weitgehend ausschließen.

Vor dem Hintergrund dadurch vermeintlich erweiterter Spielräume für selbstbestimmte Arbeitszeiten gelang es den Arbeitgebern, die gewerkschaftliche Ablehnung der Arbeitszeitflexibilisierung als ein Festhalten an „starren“, in das „Korsett“ des Normalarbeitstages „gepressten“ Arbeitszeiten zu denunzieren, wodurch nicht zuletzt die Interessen der Arbeitnehmer mißachtet würden.

Bevor wir im nächsten Abschnitt auf die Vereinbarkeit der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer mit den Flexibilisierungs-

vorstellungen der Arbeitgeber näher eingehen, setzen wir uns im folgenden Abschnitt zunächst mit der Realität flexibler Arbeitszeitregelungen auseinander.

2.2 Die Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen

Die von den Arbeitgebern behauptete Starrheit und Uninformiertheit der derzeit bestehenden Arbeitszeitstrukturen erweist sich bei näherem Hinsehen als Legende. In der betrieblichen Praxis finden sich auf der Grundlage geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Arbeitszeitbestimmungen sowie auch gesetz- und vertragswidrigen Verhaltens vielfältige Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung, die sich folgendermaßen systematisieren lassen:

- *Entkopplung*: Schichtsystem (Samstags-, Sonntags-, Nachtarbeit),
- *Variabilisierung*: werktäglich ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, die im Durchschnitt über einen bestimmten Zeitraum (z. B. Quartal, Jahr) der tariflichen Arbeitszeit entsprechen muß.
- *Differenzierung*: individuell unterschiedliche Arbeitszeiten (Teilzeit, 37–40 Stundenwoche, außertarifliche Arbeitsverhältnisse),
- *unregelmäßige Beschäftigung*: Befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit.

Die zuletzt genannte Form der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse wird vor allem durch das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz ausgeweitet.

Die praktizierten Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung werden aus der aktuellen Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung systematisch ausgeblendet. Dies ist umso problematischer, als die praktizierten flexiblen Arbeitszeitregelungen kaum ein Mehr an Zeitsouveränität, Wahlfreiheit, Liberalität und Individualisierung zulassen, sondern oftmals genau das Gegenteil bewirken.

Die derzeit betriebene Arbeitszeitflexibilisierung bildet vielmehr einen integrierten Bestandteil unternehmerischer Strategien zur umfassenden Flexibilisierung des Personaleinsatzes.

- Im Rahmen der geltenden Arbeitszeitordnung, deren Novellierung von der Bundesregierung hartnäckig abgelehnt wird, sind Wochenarbeitszeiten bis zu 72 Stunden zulässig. Tatsächlich leisteten die abhängig Beschäftigten 1985 durchschnittlich 67,5 Stunden pro Jahr *Mehrarbeit*. Sie ist damit in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben.²
- In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung kommt auch dem Instrument der *Kurzarbeit* eine hohe Bedeutung hinsichtlich der flexiblen Gestaltung des Personaleinsatzes zu. Für 1986 wird mit durchschnittlich 200 000 Kurzarbeitern gerechnet.³
- Auch alle Formen von *Nacht- und Schichtarbeit* weichen von der Normalarbeitszeit ab und dienen der flexiblen Anpassung des Personaleinsatzes an die Betriebs- und Produktionserfordernisse. In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der Schichtarbeiter ständig angestiegen. Heute liegt sie bei rund 3,5 Millionen.⁴
- Zumindest gelegentliche *Wochenendarbeit* leisten nach einer Repräsentativbefragung des ISO-Instituts 1983/84 rund 40 Prozent aller Arbeitnehmer. Für ein Fünftel der Arbeitnehmer sind die Sonn- und Feiertage bereits zu Arbeitstagen geworden.⁵
- Insbesondere im Bereich des Einzelhandels stellt die *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit* (Kapovaz) eine weitverbreitete Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung dar. In z. T. hochperfektionierter Art und Weise wird der Personaleinsatz an die Kundenfrequenz und den Arbeitsanfall angepaßt.
- Eine vor allem im Hotel- und Gastgewerbe weit verbreitete Form der Arbeitszeitflexibilisierung stellt der *Teilschichtdienst* dar. Der Personaleinsatz wird auf die Spitzenbedarfszeiten konzentriert, indem die Beschäftigten z. B. nach der Hauptgeschäftszeit am Mittag ihre Arbeit für mehrere Stunden unterbrechen, um dann vom späten Nachmittag bis in die späten Abendstunden hinein zu arbeiten.

- Auch die traditionelle Form der *Heimarbeit* ist mit flexiblen Arbeitszeiten untrennbar verbunden. Sowohl die Lage als auch die Dauer der Arbeitszeit ist hierbei variabel. Immerhin weist die Statistik für 1981 noch rund 140 000 Heimarbeiter aus, die vor allem in der Spielwaren- und Schmuckherstellung beschäftigt sind.⁶
- Schließlich ist auf die *gleitende Arbeitszeit* zu verweisen, die in begrenztem Umfang eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit erlaubt. Erhebungen zufolge haben rund 12 Prozent der abhängig Beschäftigten überwiegend im Angestelltenbereich heutzutage Gleitzeit.⁷
- Die quantitativ bei weitem bedeutsamste Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist die *Teilzeitarbeit*. Teilzeitarbeit kann dabei mit Frauenarbeit gleichgesetzt werden, denn die Quote teilzeitarbeitender Männer ist sehr gering (3 Prozent aller Teilzeitarbeitsverhältnisse) und beschränkt sich weitgehend auf gesundheitsbeeinträchtigte Arbeitnehmer sowie auf Schüler und Studenten. 1984 arbeiteten rd. 2,7 Millionen Frauen (= 31 Prozent) in Teilzeit.⁸
- Bereits 1982 betrug der Anteil der *offenen Stellen mit einer zeitlichen Befristung* des Arbeitsverhältnisses am gesamten Stellenzugang der Bundesanstalt für Arbeit 30 Prozent. Im Mai/Juni 1985 war dieser Anteil auf 35 Prozent gestiegen.⁹ Darin sind Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die ausnahmslos befristet sind, noch nicht mitgezählt. 1985 belief sich ihre Zahl auf 115 000. Die Zunahme befristeter Stellen ist also eine schon länger anhaltende Entwicklung der betrieblichen Personalpolitik, die durch das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz weiteren Auftrieb erhalten hat.
- Ende 1981 betrug die Zahl der *Leiharbeiter* 26137. Ende 1983 war ihre Zahl auf 21 548 gesunken, um dann, unter dem Eindruck zunehmender Produktion und des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes auf 46 946 Ende 1985 anzusteigen. Die Zahl der Verleihfirmen stieg im gleichen Zeitraum von 1 740 auf 2 017.¹⁰

Dieser knappe Überblick zeigt bereits, daß die oft und nachdrücklich vorgetragene Behauptung, die derzeit geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen preßten die Arbeitnehmer in ein Zwangskorsett starrer, unveränderbarer Arbeitszeiten, nicht aufrecht erhalten werden kann. Im Gegenteil hat die Entwicklung in der Vergangenheit dazu geführt, daß die Zahl der Arbeitsplätze, deren Strukturen in Dauer und Lage der Arbeitszeit erheblich von der Normalarbeitszeit abweichen, nicht zuletzt aufgrund bundesgesetzlicher Initiativen beachtlich zugenommen hat.

Die vorfindliche Arbeitszeitflexibilisierung ist den Arbeitgebern jedoch nicht genug. Vor dem Hintergrund der weiter oben skizzierten ökonomischen Grundlagen der Flexibilisierungsstrategie zielen sie vor allem auf die Ausdehnung der Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit sowie auf eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung ab.

Im folgenden sollen am Beispiel der Teilzeitarbeit die Folgen für Beschäftigte und Beschäftigung exemplarisch aufgezeigt und tarifpolitische Schlußfolgerungen gezogen werden.

2.3 Das Beispiel Teilzeitarbeit

2.3.1 *Das Erscheinungsbild der Teilzeitarbeit*

Als Teilzeitarbeit werden generell all die Arbeitsverhältnisse mit kürzerer als der regelmäßigen, branchen- bzw. allgemeinüblichen Arbeitszeit bezeichnet. Hinter dieser allgemeinen Bezeichnung verbergen sich aber durchaus unterschiedliche Arbeitszeitformen, die auseinandergehalten werden müssen, wenn man zu einer tragfähigen Bewertung kommen will. Eine Auseinandersetzung über Teilzeitarbeit schlechthin führt nicht weiter, weil jeweils spezifische Bedingungen und Ausprägungen vorliegen können, die zu unterscheiden sind.

Teilzeitarbeitsverhältnisse in der üblichen „klassischen“ Form sind Halbtagsstätigkeiten, die entweder vor- oder nachmittags erledigt werden und bei denen der Arbeitsplatz auf zwei Personen

aufgeteilt ist. Diese Form ist weitverbreitet. Sie wird heute auch oft als Job-Sharing bezeichnet, allerdings fälschlicherweise, weil die Teilzeitbeschäftigten in keinem besonderen rechtlichen Verhältnis zueinander stehen, während das Job-Sharing-Konzept gerade die gegenseitige Verantwortlichkeit der Partner als Charakteristikum aufweist. Ebenfalls weit verbreitet sind Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitsplatz nur zeitweilig, also nicht während der gesamten Betriebszeit, besetzt ist. Hierbei handelt es sich um Arbeitsplätze, bei denen der Arbeitsanfall nur zu gewissen Zeiten anfällt oder zu gering ist, um vollzeitig erledigt zu werden. Zu den Strukturen dieser beiden Teilzeitarbeitsplatztypen läßt sich feststellen, daß es sich mehrheitlich um körperlich wie psychisch belastende Arbeitsplätze handelt, die zudem kaum Aufstiegschancen bieten. Die erreichten Löhne und Gehälter sind gering, sie liegen durchweg am unteren Ende der Verdiensthierarchie, oftmals noch unterhalb des Sozialhilfeniveaus. Die Folge sind unzureichende Sozialleistungen, d. h. Arbeitslosengeld und auch die spätere Rente liegen ebenfalls häufig unter dem Sozialhilfesatz. Besonders problematisch sind die Teilzeitarbeitsverhältnisse mit der sog. „geringfügigen Beschäftigung“. Hier entfallen die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung (bei Beschäftigungen von weniger als 15 Wochenstunden und einem monatlichen Einkommen unter 410 DM) sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (bei Beschäftigung von weniger als 10 Wochenstunden), so daß die Frauen z. B. am Ende ihres Arbeitslebens noch nicht einmal einen eigenständigen Anspruch auf Rente haben.

Ihre größte Verbreitung haben Teilzeitarbeitsverhältnisse im Handel, im Dienstleistungsbereich, bei den Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung. Im Produzierenden sowie im Baugewerbe war 1984 nicht einmal jeder 25. Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt.¹¹

Im Vergleich zu diesem ausschließlich auf Frauen bezogenen und mehrfach benachteiligten Teilarbeitsmarkt der „klassischen“ Teilzeitarbeit fallen Teilzeitarbeitsplätze in attraktiven, qualifizierten Tätigkeitsbereichen quantitativ kaum ins Gewicht. Hier sind die Unternehmer weitaus zurückhaltender,

nicht, weil sich Teilzeitarbeitsplätze aus technischen oder organisatorischen Gründen gar nicht einrichten ließen, sondern vielmehr deswegen, weil die mit Teilzeitarbeit angestrebten Kosten- und Produktivitätsvorteile bei den qualifizierten Berufen weit geringer ausfallen. Aus Unternehmersicht sind hier Vollzeitarbeitsverhältnisse „rentabler“. Die Frauen, die an solchen Arbeitsplätzen arbeiten, aber auf Teilzeit gehen wollen bzw. müssen, werden durch diese Ausrichtung der unternehmerischen Personalpolitik dazu gezwungen, ihren erlernten bzw. ausgeübten Beruf aufzugeben und eine der oben skizzierten, unterwertigen Teilzeitstellen anzunehmen.

Einige der wenigen positiven Ausnahmen sind die Teilzeitmöglichkeiten für Beamte und Lehrer. Je nach landesrechtlicher Regelung haben Lehrer einen *Rechtsanspruch* darauf, *an ihrem Arbeitsplatz* für eine bestimmte Zeit teilzeitig (bei entsprechender Minderung des Bruttogehaltes) zu arbeiten und auf Antrag dann wieder in die normale Arbeitszeit zurückzukehren. Während früher noch die Kindererziehung Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Regelung war, bedarf es heute eines speziellen Grundes nicht mehr. Entscheidender Vorteil dabei ist also, daß die Beschäftigten selbst tatsächlich die *Wahlfreiheit* behalten und insofern das Angebotsmonopol des Arbeitgebers eingeschränkt ist.

In die genau gegenteilige Richtung zielt dagegen der seit einigen Jahren zunehmende Trend, den Beschäftigten auch gegen ihren Willen Teilzeitarbeit aufzuzwingen: So ist es in einigen Bereichen der Privatwirtschaft, wie z. B. im Einzelhandel, mittlerweile für Frauen nur noch möglich, eine Teilzeitstelle zu bekommen.¹² Es mehren sich auch die Fälle, in denen die Beschäftigten von den Arbeitgebern vor die Wahl gestellt werden, entweder von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis überzuwechseln oder aber die eigene Entlassung bzw. die anderer Beschäftigter in Kauf zu nehmen. Der öffentliche Dienst spielt bei diesem Trend zum *Zwang zur Teilzeitarbeit* oder präziser gesagt zur unbezahlten Kurzarbeit derzeit die Vorreiterrolle. Bei der Bundesbahn beispielsweise werden Auszubildende nur übernommen, wenn sie Teilzeitarbeit akzeptieren, und in nahezu allen Bundes-

ländern hat sich die Praxis eingebürgert, angehenden Lehrern nach ihrer Referendarzeit ausschließlich Teilzeitstellen anzubieten. Nach Inkrafttreten des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes werden Teilzeitarbeitsplätze in zunehmendem Maße nur noch befristet besetzt.¹³

2.3.2. Zur Situation und Interessenlage teilzeitarbeitender Frauen

Ungeachtet der aufgezeigten Probleme und Nachteile stellt die Teilzeitarbeit unter den gegebenen sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen oftmals den einzig gangbaren Weg zwischen Vollzeiterwerbstätigkeit und Vollzeitarbeitslosigkeit dar.

Die Statistiken weisen aus, daß die Erwerbsbeteiligung vor allem von verheirateten Frauen und Müttern – trotz der Krise – kontinuierlich angestiegen ist. Dies ist das Ergebnis eines vielschichtigen Einstellungs- und Bewußtseinswandels der Frauen selbst; sie wollen beides, sowohl erwerbstätig sein als auch zugleich Kinder erziehen. Der Anspruch der Frauen, durch eigene dauerhafte Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt zu sichern und so die materielle Grundlage für eine eigenständige Gestaltung ihres Lebens zu schaffen, stößt allerdings auf die noch weit- hin vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau im Haushalt und bei der Kindererziehung. Die daraus entstehende Doppelbelastung der Frauen (die im übrigen bei alleinerziehenden Müttern noch stärker ausgeprägt ist und die auch durch das völlig unzureichende öffentliche Angebot an familienergänzenden und -unterstützenden sozialen Diensten und Einrichtungen nur wenig gemildert wird), läßt vielen Frauen häufig keine andere Möglichkeit, als ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu suchen, weil eine vollzeitige Arbeit von 40 bzw. 38,5 Stunden nicht verkraftet werden kann oder nicht gewünscht wird. Allerdings muß die Einkommenslage der Familie, d. h. vor allem das Einkommen des Ehemannes diese Möglichkeit auch tatsächlich zulassen. In all den Fällen, wo die Einkommenslage recht günstig ist, gibt es darüber hinaus sicherlich eine gewisse Zahl von Frauen (und Männern), die Teilzeitarbeit wünschen bzw. prakti-

zieren auch ohne, daß die Notlage der unerträglichen Doppelbelastung von Beruf und Familie direkt dazu zwingt.

Den Hintergrund der Interessen- und Bedürfnislage von Frauen gilt es im Auge zu behalten, wenn Teilzeitarbeit bewertet werden muß. Da der Hinweis auf den Hintergrund die konkreten, aktuell anstehenden Probleme aber nicht löst (denn die Männer werden ihr Rollenverhalten nicht so schnell aufgeben, und die Kindertagesstätten sind nicht vorhanden), kann es *nicht darum gehen, Teilzeitarbeit von Frauen generell abzulehnen*. Eine solche undifferenzierte Ablehnung wird der komplizierten Lage nicht gerecht. Vielmehr muß nach Wegen gesucht werden, um die negativen Bedingungen dieser Arbeitsverhältnisse durch den Ausbau tarifvertraglicher und gesetzlicher Schutzregelungen zu unterbinden.

Allerdings ist dabei ein Dilemma nicht zu übersehen: Die geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung bei den Haushalts- und Erziehungsaufgaben bleibt unberührt, weil eben die Frau nur teilzeitig erwerbstätig ist.¹⁴ Nicht von ungefähr sind es die Männer, die sich am vehementesten für Teilzeitarbeit (von Frauen) einsetzen.

Unproblematisiert bleibt auch das Defizit an familienergänzenden Einrichtungen, denn wenn die Mütter nur teilzeitig arbeiten, verringert sich der Bedarf an Tagesstätten und Ganztagschulen. Die im Rahmen des Sozialabbaus vollzogene Einschränkung von Diensten und Einrichtungen wird gerechtfertigt durch die erzwungenen Reaktionen der Mütter, die sich ganz oder teilweise aus dem Arbeitsleben zurückziehen müssen.

2.3.3 Zukünftige Formen der individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit

Für die nähere Zukunft ist keinerlei grundlegende Änderung der Machtstruktur auf dem Arbeitsmarkt, bei der das Arbeitsplatzangebot nach den Rentabilitätskalkülen der Unternehmen bestimmt wird, abzusehen. Eher verstärkt die Massenarbeitslosigkeit noch die dominante Position der Unternehmen. Arbeitsplätze mit einer von der Normalarbeitszeit abweichenden Zeit-

struktur werden daher auch weiterhin vorrangig in solchen Tätigkeitsbereichen eingerichtet, die bei einer Aufspaltung in zwei oder mehr Teilzeitarbeitsplätze keine größeren technisch-organisatorischen und betriebspolitischen Probleme aufwerfen. Überall da, wo es sich um überschaubare, begrenzte, einfache und sich häufig wiederholende Arbeitsvollzüge mit nur geringen Qualifikationsanforderungen handelt, ist am ehesten mit einer Ausweitung flexibler Arbeitszeitstrukturen zu rechnen. Günstige Voraussetzungen sind für das Unternehmen zusätzlich auch dann gegeben, wenn der Arbeitsanfall im Zeitablauf sehr stark variiert, aber zugleich weitgehend voraussehbar ist. Durch den zeitlich exakten Einsatz von Teilzeitarbeitskräften kann hierdurch die Beschäftigung einer Vollzeitarbeitskraft, bei deren Anwesenheit auch „unproduktive Leerzeiten“ anfallen, vermieden werden. Immer dann jedoch, wenn die Aufteilung von Arbeitsvollzügen und -plätzen potentielle Reibungsverluste durch zusätzlichen Informations- und Abstimmungsbedarf, die Klärung von Zuständigkeiten usw. hervorruft, wie dies bei komplexeren, qualifizierteren Tätigkeiten wahrscheinlich ist, erscheint aus betriebswirtschaftlicher Sicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung wenig sinnvoll. In dem Maße, wie die Einführung neuer Technologien zur Standardisierung und Routinisierung auch von bislang qualifizierten Tätigkeiten führt, muß auch hier mit einer Ausweitung flexibler Arbeitszeitgestaltung gerechnet werden.

Demnach ergeben sich folgende Schwerpunktbereiche:

1. Ein zentraler Bereich für (flexible) Teilzeitarbeit werden die *Büro- und Verwaltungstätigkeiten* bleiben. Der Einsatz computergestützter Büro- und Kommunikationstechnologien fordert hier die Ausweitung der Teilzeitarbeit geradezu heraus, weil auf diese Weise eine bessere Auslastung der aufwendigen EDV-Systeme und damit erhebliche Rationalisierungseffekte erzielt werden können. Schutzvorschriften z. B. zur Pausenregelung und zur Einrichtung von Mischarbeitsplätzen bei Bildschirmarbeit können auf diese Weise umgangen werden. Zugleich ist auch mit einer Ausweitung von Schichtarbeit in Verbindung mit Teilzeitarbeit zu rechnen.

2. Ein starker Rationalisierungsschub erfaßt derzeit den gesamten Bereich des *Einzelhandels*. Hier geht es den großen Warenhäusern, den Filialketten, aber auch dem Facheinzelhandel um das rasche und möglichst dauerhafte Absenken des umsatzbezogenen Personalkostenanteils, indem die Personaldecke möglichst dünn gehalten wird und der Personaleinsatz weitestgehend der Kundenfrequenz und dem sonstigen Arbeitsanfall angepaßt wird. Zentrales Instrument ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch verschiedene Kapovaz-Systeme und durch eine perfektionierte, z. T. computergestützte Personaleinsatzplanung. Auch im Dienstleistungsbereich ist mit einem weiter wachsenden Anteil flexibler Arbeitszeiten zu rechnen.
3. Eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitseinsatzes ist speziell im Bereich des *öffentlichen Dienstes* zu beobachten. Bei dauerhaft knappen Finanzmitteln und kontinuierlicher Verringerung der Planstellen in vielen Bereichen nimmt der Anteil der Teilzeitarbeits-, Werk- und Honorarverträge ständig zu. Von weitreichender Bedeutung ist auch der bereits erwähnte Trend, in einigen Tätigkeitsbereichen vor allem für Berufsanfänger ausschließlich Teilzeitarbeit anzubieten, wie z. B. bei der Bahn und im Lehrerbereich. Abzuwarten bleibt, ob und in welchem Umfang die positive Möglichkeit der Beschäftigten, nach eigenem Wunsch an ihrem Arbeitsplatz für begrenzte Zeit oder dauerhaft auf Teilzeitarbeit zu gehen, verbessert und ausgeweitet wird.
4. Völlig neue Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit werden sich künftig durch die sogenannte *elektronische Heimarbeit* ergeben. In dem Maße, wie die geplante Breitbandverkabelung in der Bundesrepublik fortschreitet, ist die Auslagerung zahlreicher Schreib- und Sachbearbeitertätigkeiten in allen Wirtschaftszweigen auf die Haushalte technisch überhaupt kein Problem mehr. Bereits heute gibt es Studien zu den Einsatzmöglichkeiten elektronischer Heimarbeit und laufen praktische Modellversuche zur Heimarbeit unter Nutzung des Teletex-Systems der Bundespost.

2.3.4 Betriebliche Strategien und die Beschäftigungseffekte

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit, und hierbei insbesondere die Ausweitung der Teilzeitarbeit, erweist sich für die Zukunft als ein Instrument in der umfassenden Strategie der Unternehmen, Produktion und Personaleinsatz insgesamt flexibler zu gestalten. Wie die Beispiele gezeigt haben, hat diese Strategie mit dem weitreichenden Anspruch der proklamierten „Zeitsouveränität“ wenig gemein. Unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten ist darüber hinaus zu fragen, ob die Flexibilisierungsstrategie entsprechend ihrem Anspruch tatsächlich merklich dazu beiträgt, den Arbeitsmarkt zu entlasten und durch Umverteilung des Arbeitsvolumens mehr Menschen einen Arbeitsplatz zu geben. Zur Beantwortung der Frage müssen die Motive und Bedingungen der betrieblichen Personalpolitik näher betrachtet werden. Dabei ist zu erkennen, daß gerade die Arbeitszeitflexibilisierung ein wesentliches *Instrument* zur Rationalisierung und Leistungsintensivierung darstellt, um durch eine höhere Arbeitsproduktivität das betriebliche Arbeitsvolumen zu reduzieren. Folgende Faktoren weisen in diese Richtung:

- Flexible Arbeitszeiten führen zu einer höheren Arbeitsproduktivität, da Krankheits-, Fehl- und Unfallzeiten geringer sind.
- Außerdem sind flexible Arbeitszeiten mit einer weiteren Arbeitsintensivierung verbunden, weil der biologische Rhythmus des Menschen mit seinen Leistungshochs und -tiefs voll ausgenutzt wird. Untersuchungen haben z. B. ergeben, daß Teilzeitkräfte bis zu einem Drittel höhere Leistungen pro Zeiteinheit bringen als Vollzeitkräfte.
- Der wichtigste Vorteil der Arbeitszeitflexibilisierung liegt in der exakten Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall, weil auf diese Weise der Personalbedarf z. T. drastisch gesenkt werden kann.
- Aufgrund der vorliegenden praktischen Erfahrungen muß daher damit gerechnet werden, daß aufgrund dieser produktivitätssteigernden Effekte längst nicht in allen Fällen bei der Aufteilung eines Vollzeit Arbeitsplatzes zwei Teilzeitarbeits-

- plätze mit je 20 Stunden eingerichtet werden, sondern daß von den 40 Wochenstunden z. B. insgesamt nur 30 übrig bleiben.
- Der Leistungsdruck nimmt aber auch für die Vollzeitbeschäftigten langfristig zu, weil die Gefahr besteht, daß Unternehmen die flexible Arbeitszeitgestaltung zu einer Anhebung des allgemeinen Leistungsniveaus nutzen werden, indem z. B. das Leistungsniveau bei einer vierstündigen Teilzeitarbeit als allgemeine Norm angesetzt wird. Inhumane Arbeitsbedingungen werden durch die vermehrte Einrichtung von (variablen) Teilzeitarbeitsplätzen tendenziell zementiert, weil durch die verringerte Arbeitszeit die Toleranzschwelle für gesundheitsgefährdende Belastungen nach oben verschoben wird und so Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit unterbleiben.
 - Insbesondere beim Job-Sharing, das derzeit im Mittelpunkt der Diskussion steht, ohne daß es bislang nennenswerte praktische Bedeutung hat, treten weitere erhebliche Produktivitätsvorteile für das Unternehmen hinzu: Bei dieser modifizierten Form der Teilzeitarbeit wird dadurch, daß die Job-Sharing-Partner für eine ganztägige Besetzung des Arbeitsplatzes gemeinsam verantwortlich sind und sich im Abwesenheitsfall gegenseitig ersetzen müssen, das gesamte Krankheits- und Fehlzeitenrisiko vom Arbeitgeber auf die betroffenen Arbeitnehmer abgewälzt. Selbst bei der zunehmend geforderten Freiwilligkeit der Vertretungsregelung wird rasch ein informeller Druck entstehen, der auch zu erheblichen Konflikten der Arbeitskräfte untereinander führen wird. Der Abstimmungsbedarf, der beim Job-Sharing unweigerlich entsteht, wird in die unbezahlte Freizeit verlagert.

Der kurze Überblick macht deutlich, daß mit der Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme die betrieblichen Produktivitätsreserven erheblich gesteigert werden können. Der Beschäftigungseffekt ist damit für die Mehrzahl der Betriebe und Branchen negativ. Schwache positive Beschäftigungseffekte, die jedoch weit hinter denen einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit zurückbleiben, können sich nur bei hohem Wachstum einzelner Betriebe oder Branchen ergeben.

Theoretisch kann durch die Halbierung von Vollarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze verdoppelt werden. Jedoch

- ist bei der Mehrzahl der Arbeitsplätze keine Aufspaltung in Teilzeitarbeitsplätze beabsichtigt, während die Arbeitszeitverkürzung die überwiegende Mehrheit der Arbeitsplätze betrifft;
- wird mit der Leistungsintensivierung auf Teilzeitarbeitsplätzen der mögliche Beschäftigungseffekt stark vermindert;
- ist wegen den damit verbundenen Einkommenseinbußen und der Verschlechterung der sozialen Absicherung ein Teilzeitarbeitsverhältnis der großen Mehrheit der abhängig Beschäftigten nicht zumutbar. Insofern aus diesem Grunde Teilzeitarbeit nur für obere Einkommensgruppen in Frage kommt – die jedoch nicht das Ziel der Flexibilisierungskampagne sind –, bleiben die Beschäftigungseffekte einer auf Freiwilligkeit beruhenden Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen verschwindend gering.

Teilzeitbeschäftigte sind keinem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt als Vollzeitbeschäftigte. Die betreffenden Arbeitslosenquoten haben sich weitgehend angenähert und lagen im August 1986 bei 8,7 Prozent bzw. 8,5 Prozent.

Die Zunahme der Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Branche infolge vermehrter Teilzeitarbeit oder anderer Formen flexibler Arbeitszeit muß keineswegs auch zu einer Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung führen – dann nämlich nicht, wenn die günstige Auftragslage des einen Betriebs mit Auftragseinbußen anderer Betriebe einhergeht. Durch eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit nähme gerade in Phasen schwacher oder rückläufiger wirtschaftlicher Entwicklung die Konkurrenz unter den Unternehmen und als deren Folge die Konzentration zu. Die kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen schränken die Möglichkeiten der Unternehmen ein, die Arbeitszeit der abhängig Beschäftigten für den Konkurrenzkampf zu instrumentalisieren.

Zuweilen wird argumentiert, die mit der Arbeitszeitflexibilisierung verbundene Kostensenkung verbessere die Wettbewerbs-

situation der Unternehmen, in deren Folge die Produktion und damit die Beschäftigung zunehmen könnte. Voraussetzung für die Erhöhung der Beschäftigung ist aber auch bei sinkenden Reallöhnen eine entsprechende Nachfragedynamik. Mit sinkenden Reallöhnen nimmt aber auch die inländische Massenkaukraft ab, wenn nicht auch die Preise im gleichen Umfang sinken. Tun sie dies, dann sinken die Unternehmergewinne, die der angebotstheoretischen Lehre zufolge für mehr Investitionen und mehr Beschäftigung stehen.

Im umgekehrten Falle gleichbleibender Preise und zulasten der Masseneinkommen steigender Gewinne beeinträchtigt die fehlende Nachfragedynamik die Investitionsentwicklung. Eine Verstärkung der Exporte könnte den inländischen Kaufkraftschwund kaum ausgleichen (vgl. Abschnitt 3.4).

2.3.5 Wünschen die Arbeitnehmer die individuelle Arbeitszeitflexibilisierung?

Die Befürworter der individuellen flexiblen Arbeitszeitgestaltung begründen die Notwendigkeit einer neuen Arbeitszeitpolitik regelmäßig mit dem Hinweis, daß Umfrageergebnissen zufolge ein großer Teil der Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, Beschäftigte wie Arbeitslose wachsendes Interesse an flexibleren Arbeitsstrukturen – auch unter Inkaufnahme von Einkommenseinbußen – zeigten. In Teilbereichen der Bevölkerung sei ein tiefgreifender Sinn- und Wertewandel zu beobachten, der zu einer veränderten Einstellung insbesondere gegenüber der herkömmlichen Erwerbsarbeit führe. Individuelle Arbeitszeitflexibilisierung sei deswegen ein geeignetes Instrument, diesen z. T. neu entstandenen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Unstrittig an dieser Argumentation – wie aussagefähig und repräsentativ die Umfragen im einzelnen auch immer sein mögen – ist der Tatbestand, daß trotz vorangegangener Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung z. B. durch Urlaubsverlängerung, Vorverlegung der Altersgrenze, Arbeitszeitverkürzung für besondere Personengruppen usw. ein starkes Bedürfnis nach einer weiteren Verkürzung insbesondere der wöchentlichen Arbeitszeit

besteht. Ursächlich dafür ist ein ganzes Bündel sehr verschiedenartiger Faktoren:

- Zunächst verbirgt sich dahinter ganz einfach der Wunsch nach mehr arbeitsfreier Zeit, um stärker als dies bisher möglich ist, den eigenen Interessen und (Freizeit-)Wünschen nachgehen zu können. Die Arbeitszeitwünsche konzentrieren sich dabei auf die Zeitspanne zwischen 30 und 36 Stunden und lassen sich als Plädoyer für eine 35-Stundenwoche interpretieren.
- Rationalisierungsmaßnahmen, Einführung neuer Technologien, Leistungsverdichtung und -intensivierung haben in vielen Bereichen die Belastungen und Beanspruchungen durch den Arbeitsprozeß in den vergangenen Jahren deutlich ansteigen lassen. Die zunehmende Sensibilisierung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Qualität und der Bedingungen ihrer Arbeit hat ihrerseits dazu beigetragen, daß die Forderung nach einer kürzeren Arbeitszeit an Gewicht gewonnen hat.
- Das Erwerbsverhalten der Frauen hat sich in der Vergangenheit ebenfalls stark gewandelt. Die trotz der hohen Arbeitslosigkeit gestiegenen Erwerbsquoten der Frauen belegen die zunehmend stärkere Erwerbsorientierung der Frauen, die sich – wenn auch unterschiedlich ausgeprägt – in allen Altersgruppen zeigt. Am Beispiel der Teilzeitarbeit hatten wir bereits darauf hingewiesen, daß dieser Wunsch, erwerbstätig zu sein und zugleich Kinder zu bekommen und aufzuziehen, angesichts der gegebenen Bedingungen vielfach nur dadurch zu realisieren ist, indem eine andere Arbeitszeit als die 40- bzw. 38,5-Stunden Vollzeit angeboten wird. Dabei kommt es nicht nur auf die verkürzte *Dauer* der Arbeitszeit, sondern zusätzlich auch auf eine den häuslichen und familiären Bedingungen besser entsprechende *Lage* der Arbeitszeit an.
- Schließlich gibt es auch eine – allerdings zahlenmäßig sehr begrenzte – Gruppe von überwiegend hoch qualifizierten und weit überdurchschnittlich verdienenden Arbeitnehmern (z. B. Lehrer, Professoren, insbesondere wenn in diesen Fällen beide Ehepartner gut verdienen), die auch um den Preis einer spürbaren Einkommensreduzierung an einer deutlichen Verkürzung ihrer Arbeitszeit interessiert sind.

Die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer stehen jedoch im Gegensatz sowohl zu den bereits praktizierten als auch den seitens der Arbeitgeber angestrebten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung.

So zeigt die Entwicklung des Erwerbsverhaltens der Frauen ein in den letzten Jahren wieder gewachsenes Interesse an Vollzeitarbeit. Von 1980 bis heute sank der Anteil derjenigen Frauen, die einen Teilzeitarbeitsplatz suchen, von 35 Prozent auf 25 Prozent.¹⁶ Zum Teil ist die Vollzeitarbeit der Frauen auch aus ökonomischen Gründen eine schlichte Notwendigkeit. Dies zeigt die Differenzierung der Erwerbsbeteiligung nach Einkommen des Haushaltsvorstandes und der Kinderzahl. Je geringer das Familieneinkommen und je höher die Zahl der Kinder (auch in jüngerem Alter) ist, um so höher ist der Anteil der vollzeitlich erwerbstätigen Mütter. Umgekehrt nimmt der Anteil der teilzeitarbeitenden oder gar nicht erwerbstätigen Frauen in dem Maße zu, wie das Einkommen des Ehemannes zunimmt und die Kinderzahl zurückgeht.¹⁷

Das immer noch hohe Ausmaß der Mehrarbeit sowie auch die Verbreitung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit sind weniger Ausdruck subjektiver Bereitschaft als vielmehr materieller Notwendigkeit. Vorliegende Untersuchungen zu den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer zeigen übereinstimmend eine breite Ablehnung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit. 1980 gaben in einer Repräsentativbefragung lediglich 4 Prozent der Befragten an, daß sie lieber in einem Betrieb mit Schichtarbeit arbeiten würden. Nur 2 Prozent gaben an, Nachtarbeit vorzuziehen. 66 Prozent der Schichtarbeiter und 57 Prozent der Nachtarbeiter lehnen Nachtarbeit ab.¹⁸ Sonn- und Feiertagsarbeit stößt bei 42 Prozent der Befragten, Samstagarbeit bei 33 Prozent auf Ablehnung.¹⁹ Damit wird deutlich, daß wesentliche Elemente der von den Arbeitgebern verfolgten Arbeitszeitflexibilisierung entgegen dem Anschein, den sie in der Öffentlichkeit zu erzeugen verstanden haben, bei der Mehrheit der Beschäftigten keine Zustimmung finden.

2.3.6 Die Perspektive: Gesetzliche und tarifliche Absicherung von flexiblen Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer

Die Gegenüberstellung der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer und ihrer durch Erfahrungen geprägten Einstellung zur Realität flexibler Arbeitszeitstrukturen läßt erkennen, daß der einzelne zwar am besten beurteilen mag, „welche Wahl er zur optimalen Ausschöpfung seiner Lebenschancen treffen muß und wie er mit einem seiner kostbarsten Güter, der Lebenszeit, umgehen will“²¹, daß er sich damit jedoch in aller Regel nicht durchzusetzen vermag. Es sei daran erinnert, daß die wenigen tarifvertraglich abgesicherten, individuellen Möglichkeiten (z. B. Anspruch auf Bildungsurlaub, auf kürzere Arbeitszeiten für besonders belastete oder ältere Arbeitnehmer, auf Elternurlaub) erst kollektiv gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt wurden. Die Befürwortung individueller Arbeitszeitregelungen ignoriert das am Arbeitsmarkt herrschende Machtungleichgewicht zugunsten der Arbeitgeber – oder versucht, sie zu dessen Zementierung zu nutzen.

Eine Auffächerung der Normalarbeitszeit geht mit einer Parzellierung und Spaltung der Belegschaften einher, die nur noch im begrenzten Umfang gemeinsame und einheitliche arbeitszeitpolitische Interessen haben. Auch in den täglichen betrieblichen Auseinandersetzungen wirkt sich eine Aufspaltung und Aufsplitterung der Arbeitszeiten negativ aus: So sehen teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Arbeit vielfach als Übergangslösung an, leisten nur wenig Widerstand gegen unternehmerische Rationalisierungsmaßnahmen und lassen sich auch nur schwer gewerkschaftlich organisieren. Für die betriebliche Interessenvertretung wird die Arbeit unvermeidlich schwerer, weil die Interessenunterschiede zwischen den Beschäftigten zunehmen und die Regelungs- und Vertretungsfunktion der Betriebs- und Personalräte gegenüber dem Arbeitgeber immer stärker beschnitten wird. Eine Politik der forcierten Arbeitszeitflexibilisierung auf individueller, *einzelvertraglicher* Ebene untergräbt auf diese Weise systematisch die Voraussetzungen für eine erfolgreiche, die Ge-

samtheit der Beschäftigten umfassende Arbeitszeitpolitik. Sie tut dies auch insofern, als jede Form von Teilzeitarbeit faktisch eine Art von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich darstellt. Wenn gerade die Arbeitgeber die individuelle Arbeitszeitflexibilisierung so stark favorisieren, verbirgt sich dahinter eben dieser politisch-strategische Angriff nicht nur auf die Forderung nach der 35-Stundenwoche, sondern allgemein auf solidarische, kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen. Zugespitzt geht es darum, Tarifverträge auszuhöhlen und aufzuweichen, indem immer mehr Beschäftigte aus dem Regelungsbereich der tariflichen Normalarbeitszeit herausgenommen werden.

Bei der Benennung dieser Gefahren und der Ablehnung der Flexibilisierungsstrategien darf es jedoch nicht bleiben. Dadurch wird weder die weitere Ausbreitung dieser Arbeitszeitform verhindert noch dem Tatbestand Rechnung getragen, daß kollektivvertragliche Regelungen für flexiblere Arbeitszeiten fast völlig fehlen. Dieses Regelungsdefizit hat mit dazu beigetragen, daß die negativen Auswirkungen verschiedener flexibler Arbeitszeitformen sich weitgehend ungehindert haben durchsetzen können. Die unzureichende tarifvertragliche Absicherung z. B. der Teilzeitarbeit ist mittlerweile unbestritten; daß sich aber hier jahrelang wenig getan hat, ist nicht unabhängig von dem Charakteristikum der Teilzeitarbeit zu sehen: Sie ist „lediglich“ reine Frauenarbeit und hat deswegen nicht den politischen Stellenwert, der ihr entsprechend der Problemlage zukommen müßte.

Zur Beseitigung der zahlreichen Benachteiligungen bei den verschiedenen Teilzeitformen liegen seit einiger Zeit detaillierte Vorstellungen vor. Sie beziehen sich z. B. auf die sozial- und tarifrechtliche Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten mit den Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Leistungen, der Bezahlung und Eingruppierung, der Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Weiterhin wird gefordert, daß Arbeitsverhältnisse nur oberhalb der Grenze der „geringfügigen Beschäftigung“ abgeschlossen werden dürfen, die Arbeitszeiten im voraus festgelegt werden, nicht mehr unter eine tägliche Mindestdauer fallen und Teilzeitbeschäftigte bevorzugten Zugang zu Vollzeitarbeitsplätzen haben.²¹ Die Beseitigung der negativen Konse-

quenzen flexibler Arbeitszeitpolitik z. B. durch tarifliche Regelungen setzt allerdings besondere Anstrengungen voraus, weil die Unternehmen auf die spezifischen personalpolitischen Vorteile und die Rationalisierungseffekte dieser Arbeitsformen nicht freiwillig verzichten werden und andererseits gerade bei Teilzeitbeschäftigten die Bereitschaft zur aktiven Vertretung der eigenen Interessen im Bereich und zum gewerkschaftlichen Engagement häufig nur schwach entwickelt ist.

Auch wenn bereits der Schutz vor den negativen Folgen von Teilzeitarbeit und anderen flexiblen Arbeitszeitformen erhebliche Durchsetzungsprobleme aufwirft, darf bei dieser eher defensiven Strategie nicht stehen geblieben werden. Denn es steht außer Zweifel, daß ein weit verbreiteter Wunsch nach Arbeitszeiten besteht, die sich stärker den individuellen Bedingungen und Interessen des einzelnen Arbeitnehmers anpassen. Vor allem die Beschäftigtengruppen in besonderen sozialen Situationen haben häufig den Wunsch nach einer Arbeitsunterbrechung oder nach einer in Dauer (und Lage) ihren spezifischen Bedürfnissen entgegenkommenden Arbeitszeit. Dies betrifft z. B. Eltern mit Kindern, Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Arbeitnehmer in der letzten Phase vor dem Ruhestand, Beschäftigte, die eine Weiterbildung absolvieren wollen, usw. Warum sollte in diesen und weiteren Fällen nicht eine Teilzeitarbeitsmöglichkeit wie bei den Lehrern geschaffen werden? Erforderlich wäre nämlich ein für alle Betroffenen gültiger Rechtsanspruch auf freiwillige (zeitlich begrenzte) Teilzeitarbeit am angestammten Arbeitsplatz mit Rückkehrrecht in ein Vollzeitverhältnis.

Die Durchsetzung derart weitreichender Forderungen richtet sich über die Tarifpolitik hinaus auch an den Gesetzgeber. Da es sich hierbei eher um die sozialpolitisch begründete Verbesserung der Lage einzelner Arbeitnehmergruppen handelt, wäre eine gesetzliche Regelung dieser Möglichkeiten sinnvoll. Zum einen, um staatliche Sozialpolitik und den Gesetzgeber nicht aus der Verantwortung für den sozialen Schutz besonders belasteter Bevölkerungsgruppen zu entlassen und zum anderen, um nicht die Tarifpolitik mit immer mehr, z. T. sehr speziellen Aufgaben zu

überfrachten. Denn angesichts der aktuellen Lage, wie sie sich vor dem Hintergrund chronischer und ansteigender Massenarbeitslosigkeit darstellt, bestehen für die gewerkschaftlichen tarifpolitischen Anstrengungen zur Arbeitszeitverkürzung wohl nur dann realistische Erfolgsaussichten, wenn eine klare Prioritätensetzung und eine Konzentration auf die wichtigsten und erfolgversprechendsten Forderungen stattfindet. Eine gleichzeitige Durchsetzung einer Reihe von verschiedenen arbeitszeitpolitischen Forderungen dürfte angesichts des Widerstandes der Arbeitgeberverbände gegen jegliche Form der kollektiven Arbeitszeitverkürzung dagegen kaum Realisierungschancen besitzen.

Die Möglichkeiten zur gesetzlichen Regelung sind breit gesteckt. Zur Verbesserung der Situation von erwerbstätigen Müttern und Vätern bieten sich u. a. folgende Maßnahmen an, die in verschiedenen Nachbarländern z. T. schon seit langem realisiert sind:

- Elternurlaub (wahlweise für Mütter und Väter) bei Arbeitsplatzgarantie und Einkommensersatzleistungen,
- Ausweitung des bezahlten Urlaubs bei der Pflege von erkrankten Kindern und Angehörigen,
- Recht auf Teilzeitarbeit auf dem angestammten Arbeitsplatz mit Anspruch auf Lohnersatzleistungen für Eltern mit Kleinkindern,
- Gleitender Übergang in den Ruhestand durch Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer entsprechend dem Beispiel der Tarifvereinbarung für die Chemische Industrie (Altersteilzeit).

3. Die Erfahrungen mit der 38,5-Stundenwoche

3.1 Trends in der Arbeitszeitverkürzung der vergangenen Jahre

Die Jahresarbeitszeit der abhängig Beschäftigten ist – neben der Lebensarbeitszeit infolge längerer Ausbildung und früherem Eintritt in das Rentenalter – in den vergangenen Jahrzehnten ständig verringert worden.

Wie aus der Tabelle 3 hervorgeht, hat sich von 1960 bis 1984 die durchschnittliche Zahl der je Erwerbstätigen im Jahr geleisteten Arbeitsstunden um 418 auf 1 663 Stunden vermindert. Jahresdurchschnittlich entspricht dies einem Rückgang von 0,9 Prozent. Durch diese Entwicklung ist ganz wesentlich dazu beigetragen worden, daß die Phase der andauernden Arbeitslosigkeit nicht schon vor 1975 eingetreten ist und daß die Arbeitslosigkeit heute nicht noch höher liegt. Ohne Arbeitszeitverkürzung, also mit der 1960 noch üblichen jährlichen Arbeitszeit von 2 081 Stunden je Erwerbstätigen, wäre bei der heutigen Produktion und Arbeitsproduktivität die Zahl der Arbeitslosen um rechnerisch 1,1 Millionen Personen größer. Allerdings hat sich das Tempo der Arbeitszeitverkürzung deutlich verlangsamt. Während von 1960 bis 1975 jahresdurchschnittlich die Arbeitszeit um 1,1 Prozent reduziert wurde, ist von 1975 bis 1984 die Rate auf 0,4 Prozent gesunken. Also gerade seit Beginn des Anstiegs der Arbeitslosigkeit ist der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung ins Stocken gekommen.

Ausschlaggebend für das schleppende Tempo der Arbeitszeitverkürzung ist der Trend der tariflich bestimmten jährlichen Arbeitszeit. Die tarifliche Wochenarbeitszeitverkürzung und die Verlängerung des Urlaubs machen dabei den Kern der Entwicklung aus, wobei der Wochenarbeitszeit hierbei die größere Bedeutung zukommt. Sie sank von 1960 bis 1975 jahresdurchschnittlich um 0,7 Prozent. In den folgenden Jahren hat es aber eine erhebliche Abflachung gegeben; so betrug zwischen 1975 und 1984 die jahresdurchschnittliche Verkürzung nur noch weniger als 0,1 Prozent. Ursächlich für diesen Stillstand war, daß die

*Tabelle 3:
Arbeitszeit in Stunden je Erwerbstätigkeit*

	Tarifliche Arbeitszeit			Effektive Arbeitszeit				
	Wochen- arbeitszeit	Jahres- urlaub in Tagen	Jahres- arbeitszeit	Überstunden pro Jahr in Stunden	Teilzeit- effekt in Stunden	Ausfallstunden durch Kurzar- beit, Schlecht- wettergeld, Arbeitskämpfe	Ausfall durch Krankheit in Stunden im Jahr	Effektive Jahresarbeits- zeit
1960	44,6	15,5	2123,8	95,0	20,1	5,2	112,7	2080,8
1970	41,5	21,2	1898,1	156,5	45,8	15,9	108,7	1884,2
1975	40,3	24,3	1810,9	99,4	54,5	23,6	95,9	1736,2
1980	40,1	27,3	1789,4	80,2	58,9	13,7	109,3	1688,3
1981	40,1	28,0	1779,7	79,0	61,0	20,0	101,1	1672,1
1982	40,0	28,8	1779,9	66,0	61,7	19,9	86,9	1677,5
1983	40,0	29,6	1771,6	64,1	61,3	20,7	82,5	1671,3
1984	40,0	29,9	1760,6	65,5	62,0	15,3	85,1	1662,7
1985 ¹	39,8	30,1	1736,1	67,6	63,0	12,3	86,8	1641,6
1986 ²	39,6	30,5	1726,8	66,3	64,5	10,9	88,9	1628,7

Abnahme der tariflichen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt in Prozent

1960–1975: –1,0

1975–1984: –0,3

1986: –0,5

Abnahme der effektiven Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt in Prozent

1960–1975: –1,1

1975–1984: –0,4

1985: –1,3

1986: –0,8

¹ vorläufig

² Schätzung

Quelle: E. Spitznagel, Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; Entlastungswirkungen und Kostenvergleiche, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1985, S. 25; IAB, Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Nürnberg 7. 10. 1986; eigene Berechnungen

40-Stundenwoche bereits gegen Anfang der siebziger Jahre von der Mehrheit der Beschäftigten erreicht worden ist (1982 liegt die tarifliche Wochenarbeitszeit nur noch für 3,2 Prozent der Beschäftigten über 40 Stunden in der Woche)¹ und diese Stundenmarke bis zur Tarifrunde 1984 für die Arbeitgeber als tabu galt.

Den Urlaubsverlängerungen kommt ein geringeres Gewicht zu als der Wochenarbeitszeitverkürzung; der Urlaub erhöhte sich von 1960 bis 1984 um 14,4 Tage. Dies entspricht einer Verkürzung der Jahresarbeitszeit von durchschnittlich 0,3 Prozent. Vor allem in den letzten Jahren konnten beachtliche Urlaubsverlängerungen erreicht werden. Die Tendenz zum 6-Wochen-Urlaub für alle setzt sich immer mehr durch: 1982 hatten 28 Prozent aller Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Urlaubstage, und die durchschnittliche Urlaubsdauer lag bei 28 Tagen.² Doch konnte auch die Urlaubsverlängerung die durch den faktischen Stopp der Wochenarbeitszeitverkürzung bedingte Abflachung der tariflichen Arbeitszeitverkürzung insgesamt nicht kompensieren. Von 1975 bis 1982 verringerte sich die jährliche tarifliche Arbeitszeit jahresdurchschnittlich nur noch um 0,4 Prozent.

Nicht unwichtig für die effektive Arbeitszeitentwicklung sind die konjunkturellen Arbeitszeitkomponenten, d. h. die Kurzarbeit, das Schlechtwettergeld und der Abbau von Überstunden. Wie Tabelle 3 zeigt, hat sich die Kurzarbeit in wirtschaftlichen Krisenphasen stark erhöht, während die Zahl der Mehrarbeitsstunden abgenommen hat. Aber immer noch werden rund 66 Überstunden pro Arbeitnehmer im Jahr geleistet. Dies entspricht bei 22,2 Millionen abhängig Beschäftigten einem Mehrarbeitsvolumen von etwa 1,46 Milliarden Arbeitsstunden oder einer rechnerischen Mehrbeschäftigung von rund 850 000 abhängig Beschäftigten. Ein derartiges Ausmaß von Mehrarbeit bei über 2 Millionen Arbeitslosen und 1 Million Kurzarbeitern ist arbeitsmarktpolitisch untragbar.

Daneben erlangt die Teilzeitarbeit zunehmende Bedeutung, wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt wurde, wenngleich sie für die Entwicklung der durchschnittlichen effektiven Jahresarbeitszeit von nur geringem Einfluß ist: So wäre die Abnahme der effektiven Jahresarbeitszeit von 1983 auf 1984 ohne die Zu-

nahme der Teilzeitarbeitsverhältnisse um nur 0,7 Stunden geringer ausgefallen.

Der seit 1975 verlangsamte Trend der Arbeitszeitverkürzung ist mit der Durchsetzung der 38,5-Stundenwoche – zunächst für die Beschäftigten der Metall- und der Druckindustrie – 1984 wieder beschleunigt worden. Damit konnten der Beschäftigungsabbau gestoppt und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. In den Tarifaueinandersetzungen dieses Jahres kommt es darauf an, mit der breiten Durchsetzung der 35-Stundenwoche ein verschärftes beschäftigungsförderndes Tempo der Arbeitszeitverkürzung zu gewährleisten.

In den folgenden Abschnitten behandeln wir zunächst die arbeitszeitrelevanten tarifvertraglichen Vereinbarungen der letzten Jahre und die darüber vorliegenden Erfahrungen, bevor wir abschließend auf die Notwendigkeit und Machbarkeit der 35-Stundenwoche eingehen.

3.2 Die Ergebnisse der Arbeitskämpfe 1984

In dem bislang wohl härtesten Arbeitskampf in der Geschichte der Bundesrepublik, in den die Arbeitgeber mit der Zielsetzung gezogen waren, keine Minute unter 40 Stunden zuzugestehen, und in der sie von der Bundesregierung propagandistisch und materiell („Franke-Erlaß“) unterstützt wurden, gelang es der IG Metall und der IG Druck, die bis dahin geltende 40-Stundengrenze zu durchbrechen.

Unter dem Eindruck der breiten Solidarität mit den in der Tarifaueinandersetzung stehenden Gewerkschaften und der zunehmenden Politisierung des Konflikts sahen sich zunächst die Arbeitgeber der Metallindustrie gezwungen, das 40-Stunden-Tabu aufzugeben und dem Schlichtungsvorschlag einer 1,5stündigen Wochenarbeitszeitverkürzung zuzustimmen. Die IG Druck setzte den Streik noch eine weitere Woche fort und erreichte damit ebenfalls eine 1,5stündige Wochenarbeitszeitverkürzung, jedoch ohne die Flexibilisierungsbestandteile des Metallkompromisses. Beide Manteltarifverträge traten am 1. April

1985 in Kraft. Im folgenden stellen wir die neuen tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen im einzelnen dar.

Metallindustrie

Nach dem seit dem 1. April 1985 in der Metallindustrie gültigen Manteltarifvertrag kann die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden betragen.³ Die individuelle Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird in deren jeweiligen Arbeitsverträgen geregelt. Im betrieblichen Durchschnitt der individuellen Arbeitszeiten muß die Wochenarbeitszeit jedoch 38,5 Stunden betragen. Weicht im Monatsdurchschnitt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden ab, so sind mit dem Betriebsrat unverzüglich entsprechende Anpassungsmaßnahmen zu vereinbaren. Für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden ist ferner die Möglichkeit einer ungleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die fünf Arbeitstage der Woche vorgesehen und in anderen Tarifgebieten übernommen worden. Die Arbeitszeit kann danach zwischen 37 und 40 Wochenstunden variiert werden. Im Zwei-Monatsdurchschnitt muß sich dabei die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ergeben.

Darüber hinaus begrenzt der Manteltarifvertrag das zulässige Mehrarbeitsvolumen auf 10 Stunden pro Woche bzw. 20 Stunden pro Monat. Neu in den Tarifvertrag aufgenommen wurden auch Regelungen betreffend den Freizeitausgleich bei Mehrarbeit.

Druckindustrie

Für die Beschäftigten der Druckindustrie gilt ebenfalls ab 1. April 1985 die 38,5-Stundenwoche. Anders als in der Metallindustrie ist eine Differenzierung der Arbeitszeiten zwischen den (Vollzeit-)Beschäftigten nach dem Druck-Tarifvertrag nicht möglich. Die aufgrund der spezifischen Bedingungen in der Druckindustrie immer schon hohe Flexibilität der Arbeitszeitbestimmungen wurde in den neuen Manteltarifvertrag übernommen, jedoch nicht ausgeweitet. „Wenn die Druck-Arbeitgeber trotz dieses auch schon im alten Manteltarifvertrag enthaltenen enormen Spielraums für die zeitlich flexible Gestaltung der betriebli-

chen Arbeitszeitsysteme in der Tarifaueinandersetzung eine weitere Flexibilisierung forderten, so wird offensichtlich, daß die Arbeitgeber unter der Parole Flexibilisierung einen Angriff gestartet haben auf die Verbindlichkeit der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen generell und letztendlich auch auf die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte.“⁴

Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie

Ohne Streik und noch vor dem Abschluß in der Metallindustrie wurde in der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz eine Herabsetzung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden verbunden mit einer erheblichen Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeiten vereinbart. Die wöchentlichen Arbeitszeiten können zwischen 36 und 41 Stunden schwanken. Die 38,5-Stundenwoche muß lediglich im Jahresdurchschnitt realisiert werden. Mittlerweile ist der Tarifvertrag mit geringen Abweichungen in anderen Tarifbezirken übernommen worden.

Volkswagen AG

Nach dem neuen VW-Haustarifvertrag wurde die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden im Jahresdurchschnitt verkürzt. Die Möglichkeit der Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten aus dem Abschluß der Metallindustrie wurde nicht übernommen. Allerdings war die Flexibilität der tariflichen Arbeitszeiten bei VW bereits in den alten Tarifverträgen größer als im Bereich der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden.

Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen

Seit dem 1. Oktober 1984 beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in der Stahlindustrie Nordrhein-Westfalens nur noch 38 Stunden. Die Realisierung der 38-Stundenwoche für Schicht- sowie Nicht-Schichtarbeiter erfolgt in Form von Feierschichten. Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung, die über das auch schon zuvor übliche Maß hinausgehen, wurden nicht vereinbart.

Darüber hinaus wurden Arbeitszeitverkürzungen gegenüber weiteren Unternehmen, vor allem Luftverkehrsgesellschaften und Verlagen, durchgesetzt. Insgesamt enthalten alle Tarifverträge mit verkürzten Wochenarbeitszeiten „eine allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägte ‚Flexi-Komponente‘, die jedoch teilweise, z. B. in der Druckindustrie, lediglich aus den alten Manteltarifverträgen übernommen wurde.“⁵

Groß- und Einzelhandel

Nach den 1984 erfolgten Tarifabschlüssen wurde für den Einzelhandel auf zentraler Ebene 1985 die Einführung der 38,5-Stundenwoche ab Januar 1985 beschlossen. Bei den anschließenden Verhandlungen auf regionaler Ebene kam es jedoch noch zu erheblichen Konflikten, die vor allem die Frage der möglichen Arbeitszeitverlängerungen bis zu 40 Wochenstunden und deren Ausgleich betrafen. Eine erste Einigung kam Mitte 1985 in Schleswig-Holstein zustande.

Im Großhandel wurde für den Tarifbezirk Hessen die Einführung der 38,5-Stundenwoche zum 1. Oktober 1986 vereinbart. Eine von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit abweichende Arbeitszeitverteilung ist „aus betrieblichen Gründen zulässig, wenn innerhalb von 13 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird.“⁶

Bank- und Versicherungsgewerbe

Für die Beschäftigten des Bank- und Versicherungsgewerbes wurde die 38 3/4-Stundenwoche ab 1. Januar 1987 vereinbart. Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit sind die 38 3/4 Wochenstunden im Durchschnitt eines Quartals einzuhalten. Samstagsarbeit kann nur auf der Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Angesichts weitgehender Flexibilisierungsforderungen, mit denen die Arbeitgeber in die Tarifaueinandersetzung gingen, ist die Flexibilisierungskomponente im Tarifabschluß vergleichsweise gering.⁷

Papierverarbeitung

Der erst in einer Schlichtungsverhandlung zustande gekommene Kompromiß für die Beschäftigten in der Papierverarbeitung sieht die Einführung der 38,5-Stundenwoche zum 1. November 1986 vor, wobei die Verteilung der Arbeitszeit auf die fünf Arbeitstage der Woche zu erfolgen hat. Variable Arbeitszeiten sind nur im Zwei- und Mehrschichtensystem möglich. Die Verkürzung kann wochenweise, mehrwöchentlich oder durch freie Tage erfolgen.

Metallhandwerk

Nur geringe Flexibilisierungselemente enthalten auch die Vereinbarungen im Bereich des Metallhandwerks. Wahlmöglichkeiten bestehen lediglich in der Frage, ob die 1 1/2stündige Arbeitszeitverkürzung wöchentlich, zweiwöchentlich oder durch freie Tage erfolgen soll.

Im Handwerksbereich Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik, Berlin, wurde über eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden zum 1. Januar 1987 hinaus bereits die 37,5-Stundenwoche ab 1. April 1988 vereinbart, wobei die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden bzw. 36 und 39 Stunden schwanken kann.

Einen Überblick über die bis Mitte 1986 vereinbarten Wochenarbeitszeiten gibt Tabelle 4.

Damit gelten inzwischen für fast die Hälfte aller von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften begünstigten Beschäftigten Wochenarbeitszeiten von weniger als 40 Stunden. „Für 42 vH der Arbeitnehmer liegt die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit bei 38,5 Stunden und für jeweils rund 2 vH bei 39 Stunden bzw. bei 38 Stunden und darunter. Die durchschnittliche vereinbarte tarifliche Wochenarbeitszeit lag zum Ende des ersten Halbjahres 1986 bei 39,3 Stunden.“⁸ Dies entspricht gegenüber der 40-Stundenwoche einem rechnerischen Beschäftigungseffekt von 305 000 Arbeitnehmern. Berücksichtigt man darüber hinaus die Arbeitszeitverkürzungen in Form zusätzlicher, bezahlter freier Tage, dann „erhöht sich der Prozentsatz der Arbeitnehmer,

*Tabelle 4:
Tarifvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit¹
Stand: 30. 6. 1986*

Wirtschaftsbereich	Anteil der Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von . . . Stunden in Prozent ²						durchschnittl. tarifl. Wochenarbeitszeit in Stunden
	unter 38	38	38,5	39	40	41 und mehr	
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	–	–	0,0	–	97,7	1,3	40,1
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	–	2,2	0,3	0,0	97,5	–	40,0
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	–	16,8	3,6	–	79,6	–	39,6
Investitionsgütergewerbe	0,2	–	93,4	–	6,4	–	38,6
Verbrauchsgütergewerbe	–	3,8	32,0	–	63,5	–	39,4
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	–	–	–	–	100,0	–	40,0
Bau-, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	–	–	–	–	100,0	–	40,0
Handel, Banken und Versicherungen	0,2	–	66,9	6,4*	26,5	–	38,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,1	–	7,1	–	92,7	0,0	39,9
Private Dienstleistungen und Öffentliche Dienste	1,2	0,2	3,1	0,0	94,6	0,4	39,9
Gesamte Wirtschaft	0,3	1,5	41,8	1,4	54,9	0,0	39,3

¹ Die Tabelle bezieht sich auf die zum Stichtag 30. 6. 86 vereinbarte regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (bei stufenweiser Verkürzung der Arbeitszeit in der letzten Stufe) unabhängig vom Datum des Inkrafttretens der bis zum Stichtag vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen; ohne Wochenarbeitszeitverkürzung für einzelne Beschäftigungsgruppen; Tarifbereiche mit einer Arbeitszeitverkürzung in Form von freien Tagen unter Beibehaltung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden sind in der Spalte „40“ erfasst, so z.B. der Steinkohlenbergbau mit 8, die deutschen Seehafenbetriebe mit 9, die Deutsche Bundesbahn und Bundespost sowie der öffentliche Dienst mit 2 zusätzlichen bezahlten freien Tagen. –² Die Berechnungen erfolgten auf der Basis aller von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften begünstigten Arbeitnehmer (= 100%); sofern sich die Anteile nicht zu 100 Prozent aufaddieren, existieren in den betreffenden Wirtschaftszweigen eine Anzahl von Arbeitnehmern ohne tarifliche Arbeitszeitregelung oder Sonderregelung.

* Darunter 205 000 Arbeitnehmer (≅ 6,1 Prozent) mit 38,75 Stunden/Woche.

Quelle: WSI-Mitteilungen 9/1986

für die seit 1984 die tarifliche Regelarbeitszeit entweder in Form von Wochenarbeitszeitverkürzung oder in Form der Einführung zusätzlicher bezahlter Tage herabgesetzt wurde, von 45 vH auf 62 vH. Berücksichtigt man darüber hinaus die seitdem abgeschlossenen Tarifverträge zum Vorruhestand, so zeigt sich, daß in den letzten 2 1/2 Jahren die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer in der einen oder anderen Form von Arbeitszeitverkürzungen profitierte.“⁹ Mit der Durchsetzung der 35-Stundenwoche in den anstehenden Tarifaueinandersetzungen würden das Tempo der Arbeitszeitverkürzung beschleunigt und damit weitere Arbeitsplätze geschaffen werden können.

3.3 Die Beschäftigungswirksamkeit der 38,5-Stundenwoche

Von Anfang 1984 bis Mitte 1986 ist die Zahl der abhängig Beschäftigten saisonbedingt um rund 400 000 gestiegen.¹⁰ Heftig umstritten ist dabei, worauf diese Zunahme zurückzuführen ist. Für die Bundesregierung stellt sie die Folge des wirtschaftlichen Aufschwungs und der von ihr verfolgten Wirtschaftspolitik in den letzten Jahren dar. Die Arbeitszeitverkürzung habe dazu allenfalls in bescheidenem Umfang beigetragen. Die Arbeitgeber lassen verkünden, daß vor allem die Flexibilisierungskomponente in den Tarifverträgen Neueinstellungen erlaubt habe und

Tabelle 5:
Wachstum, Produktivität und Beschäftigung
Veränderung gegenüber dem Vorjahr

	Bruttoinlands- produkt (in Prei- sen von 1980) (vH)	Stunden- produktivität (vH)	jährl. Arbeits- zeit (vH)	Beschäftigte Arbeitnehmer
1984	2,8	2,9	-0,1	17 000
1985	2,6	2,7	-0,8	173 000
1986*	3,0	2,5	-0,8	262 000

* Prognosewerte

Quelle: Die Lage der Weltwirtschaft und der westdeutschen Wirtschaft im Herbst 1986, in: DIW-Wochenbericht 43/1986

es daher auch beschäftigungspolitisch sinnvoll sei, die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse weiter zu erhöhen.

Ein Blick in die vorliegenden beschäftigungs- und arbeitsmarktstatistischen Daten zeigt jedoch, daß die Beschäftigungswirksamkeit der tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen bewußt und wider besseres Wissen von Bundesregierung und Arbeitgebern heruntergeredet wird.

1984 nahm das (reale) Bruttoinlandsprodukt um 2,8 Prozent zu, die Stundenproduktivität stieg um 2,9 Prozent, während die jährliche Arbeitszeit um 0,1 Prozent sank. Der Rückgang des Arbeitsvolumens wurde durch die Arbeitszeitverkürzung nahezu ausgeglichen. Im Jahresverlauf stieg die Zahl der abhängig Beschäftigten nur geringfügig um 17 000 Personen.

1985, dem Jahr in dem die erkämpften Arbeitszeitverkürzungen wirksam zu werden begannen, nahm das (reale) Bruttoinlandsprodukt weniger als im Vorjahr, nämlich um 2,6 Prozent zu. Die Stundenproduktivität stieg mit 2,7 Prozent fast so stark wie 1984. Die Schere zwischen Produktions- und Produktivitätswachstum war wiederum leicht geöffnet. Dennoch nahm die Zahl der abhängig Beschäftigten während des Jahres um 173 000 zu. Angesichts der Kombination von Bruttoinlandsprodukt- und Produktivitätsentwicklung kann die vergleichsweise höhere Zunahme der Beschäftigung ihre Ursache im wesentlichen nur in der Arbeitszeitverkürzung haben, die mit 0,8 Prozent (Arbeitstage und Arbeitszeit [arbeitstäglich]) deutlich höher als 1984 war. Somit ist davon auszugehen, daß der Beschäftigungseffekt der 38,5-Stundenwoche mit reichlich 100 000 Vollzeitarbeitsplätzen bis Ende 1985 zu veranschlagen ist.¹¹

Die erwartete Beschäftigungszunahme 1986 um rd. 262 000 Arbeitnehmer hat ihre Ursache im wesentlichen in den 1986 in Kraft getretenen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen, da sie erheblich stärker zunehmen (1 Prozent) als das Arbeitsvolumen als Folge der Produktions-Produktivitätsentwicklung ausgeweitet wird.

Diese Größenordnung des Beschäftigungseffekts ergibt sich auch bei einer methodisch anders vorgehenden Abschätzung. Aus der bis Mitte 1986 in Durchschnitt aller von Tarifverträgen

der DGB-Gewerkschaften begünstigten Beschäftigten realisierten Wochenarbeitszeit errechnet sich gegenüber der 40-Stundenwoche ein Beschäftigungseffekt in Höhe von 305 000 Arbeitnehmern $[(17,1 \text{ Millionen Arbeitnehmer} \times 40 \text{ Stunden} - 17,1 \text{ Millionen} \times 39,3 \text{ Stunden})/39,3 \text{ Stunden}]$. Man geht davon aus, daß dieser rechnerische Effekt nicht in voller Höhe beschäftigungswirksam wird, sondern infolge von organisatorischen und produktivitätssteigernden Maßnahmen nur zur Hälfte bis zu zwei Drittel. Ausgehend von dem rechnerischen Beschäftigungseffekt ergäben sich damit tatsächliche Beschäftigungseffekte in Höhe von rd. 150 000 bzw. 200 000 Vollzeitarbeitsplätzen.

Man kann also mit hoher Sicherheit davon ausgehen, daß rund die Hälfte der Beschäftigungszunahme seit Anfang 1984 auf das Konto der Arbeitszeitverkürzung geht.¹² Oder: Ohne die Arbeitszeitverkürzung wäre der Beschäftigungsanstieg in diesem Zeitraum nur halb so hoch gewesen.

Die Zahl der (registrierten) Arbeitslosen läge dann nicht bei 2,1 Millionen (August 1986), sondern bei 2,3 oder sogar 2,4 Millionen Mitte 1986.

3.4 Formen der betrieblichen Umsetzung der tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen

Mit den vor allem im Tarifvertrag für die Metallindustrie vereinbarten Möglichkeiten einer Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten wurde die Auseinandersetzung um die Verkürzung der Arbeitszeit in die Betriebe hinein verlängert. Der neue Manteltarifvertrag steckte lediglich den Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung ab, seine konkrete betriebliche Ausfüllung erfolgte in den zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen auszuhandelnden Betriebsvereinbarungen. Hier erst konnte sich zeigen, inwieweit sich Gewerkschaften und Arbeitgeber mit ihren gegensätzlichen Vorstellungen durchzusetzen vermochten. Die gewerkschaftlichen Vertreter gingen mit folgenden Zielen in die Verhandlungen:

„– 38,5 Stunden für jeden Arbeitnehmer, . . . ;

- Vermeidung von Überstunden bzw. Freizeitausgleich für Mehrarbeit;
- Verhinderung der Anrechnung der Arbeitszeitverkürzung auf ‚informelle Pausen‘, ‚Überlappungszeiten‘ und von Leistungsverdichtung;
- Ausweitung der Mitbestimmung über die betrieblichen Arbeitszeitsysteme auf die Personalplanung und dabei Durchsetzung für Neueinstellungen;
- Verbindung der Umsetzung der jetzt erreichten tariflichen Arbeitszeitverkürzung mit der Mobilisierung für die Durchsetzung der nächsten Schritte.“¹³

Demgegenüber versuchten die Arbeitgeber ihre Flexibilisierungsstrategie auch und gerade bei der betrieblichen Umsetzung durchzudrücken. Ihre Argumente und Arbeitszeitmodelle zeichneten sich dadurch aus,

- „– daß die Tarifverträge offen mißachtet werden, unter anderem, indem den Arbeitnehmern tägliche Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden und wöchentliche Arbeitszeiten bis zu 50 Stunden zugemutet werden und der Samstag als regulärer Arbeitstag verplant wird;
- daß Arbeitsplatzflexibilisierung offen zur Vermeidung von Neueinstellungen propagiert wird;
- daß den Arbeitnehmern für die gleiche Arbeitszeit und/oder die gleiche Arbeitsleistung ein niedrigerer Lohn gezahlt werden soll, weil ‚Atempausen‘ wegrationalisiert werden und/oder für Arbeitszeitverlängerungen keine Überstundenzuschläge mehr gezahlt werden;
- daß die bestehenden Segmentationslinien innerhalb der Belegschaften vertieft und neue Spaltungslinien erschlossen werden, indem den einzelnen Arbeitnehmergruppen je spezifische Arbeitszeitregelungen ‚verordnet‘ werden;
- daß zwar die Rede ist von den ‚Wünschen der Mitarbeiter‘, die Modelle und Lösungsvorschläge aber die Arbeitssysteme nach rein betriebswirtschaftlichen Kriterien gestalten;
- daß Teilzeitarbeit als eigenständiger Faktor in erheblichem Ausmaß zur Harmonisierung der Arbeitszeiten und Betriebszeiten eingesetzt wird.“¹⁴

Offensichtlich spekulierten die Arbeitgeber darauf, ihre „Flexi-Linie“ gegenüber den Betriebsräten besser als gegenüber den Gewerkschaften durchsetzen zu können. Sie hofften, auf diesem Wege – vertragswidrige – Fakten für künftige tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen zu schaffen und durch eine differenzierte Behandlung der Arbeitnehmer die gewerkschaftliche Interessenvertretung insgesamt zu schwächen.

Mittlerweile vorliegende Untersuchungen hinsichtlich der betrieblichen Umsetzung der neuen Arbeitszeitenregelungen erlauben es, abzuschätzen, inwieweit die Arbeitgeberhoffnungen aufgegangen sind.

In mehr als der Hälfte der ausgewerteten Betriebe der Metallindustrie¹⁵ sind einheitliche Modelle der Arbeitszeitverkürzung gewählt worden. In gut einem Drittel der Betriebe sind Vereinbarungen getroffen worden, die für deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten einheitliche Regelungen vorsehen (betrieblich dominierende Modelle). Vielfach konnten auch Auszubildende und außertarifliche Angestellte in die Vereinbarungen einbezogen werden.

In knapp der Hälfte der Betriebe sind wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen vereinbart worden. 30 Prozent der Betriebe machen freitags 1,5 Stunden früher Schluß; weitere 7 Prozent schließen jeden zweiten Freitag 3 Stunden früher. 30 Prozent der Betriebe, darunter vor allem Großbetriebe, realisieren die Arbeitszeitverkürzung in Form zusätzlicher freier Tage. In rund einem Drittel der Betriebe, die diese Umsetzungsform praktizieren, werden die freien Tage zu „Brückentagen“ zwischen Feiertagen und Wochenenden und zum Jahreswechsel gebündelt. Mischformen praktizieren 14 Prozent der untersuchten Betriebe.

Die tägliche Verkürzung der Arbeitszeit um 18 Minuten wurde in 5,5 Prozent der Betriebe gewählt. Sie hat den Beschäftigten vielfach einen darüber hinausgehenden Freizeitgewinn gebracht, dadurch daß das Arbeitsende in eine entspanntere Verkehrssituation fiel.

Im Hinblick auf die Einhaltung des vertraglich vereinbarten

Zweimonatszeitraums, innerhalb dessen die 38,5-Stundenwoche bei ungleichmäßiger Arbeitsverteilung im Durchschnitt realisiert werden muß, ist bemerkenswert, „daß es vor allem dem Management in Großbetrieben und im Konzernzusammenhang wichtig war, die tarifliche Zweimonatsfrist in Frage zu stellen. . . Mit steigender Betriebsgröße nimmt jeweils der Anteil der Betriebe zu, in denen die Einhaltung des Zweimonatszeitraums nicht erkennbar ist oder in denen er definitiv überschritten wird.“¹⁶

Offensichtlich sollen durch das Einschleifen einer tarifvertragswidrigen Praxis günstige Voraussetzungen für die Fortführung der Flexibilisierungsstrategie in künftigen Tarifauseinandersetzungen geschaffen werden.

Rund 42 Prozent der Betriebe haben sich in den Betriebsvereinbarungen die Aufrechterhaltung der bisherigen Betriebsnutzungszeiten zusichern lassen, woraus sich eine Präferenz für freie Tage ergibt. Auch hier zeigt sich, daß vor allem in Großbetrieben die Aufrechterhaltung der Betriebsnutzungszeiten vereinbart worden ist.

Samstagsarbeit ist in knapp 10 Prozent der Betriebe vereinbart oder vorgesehen worden. Bei größeren Betrieben und solchen mit Konzernbindung liegt ihr Anteil höher.

Hinsichtlich der tarifvertraglichen Möglichkeit zur Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten zwischen 37 und 40 Stunden – dem wohl problematischsten Punkt des Metallabschlusses – gelangt die Untersuchung zu dem Ergebnis, daß in nur 22,3 Prozent der untersuchten Betriebsvereinbarungen entsprechende Hinweise enthalten waren, wobei jedoch 5,5 Prozent der diesbezüglichen Vereinbarungen nicht praktiziert werden. In lediglich jedem sechsten Betrieb existieren konkrete Ausführungsbestimmungen. Eine Hochrechnung ergibt, daß höchstens 5,7 Prozent der Beschäftigten in der Untersuchungstichprobe individuell differenzierte Arbeitszeiten haben. „Es ist also 1985 nicht zu dem befürchteten großen Einbruch in die Normalarbeitszeit gekommen.“¹⁷

Wiederum zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Verbreitung differenzierter Arbeitszeiten und der Konzernzuge-

hörigkeit. „So praktizieren beispielsweise 56,7 vH von (uns erfaßten) 90 Siemens-Betrieben, 71,4 vH von 35 Bosch-Betrieben, 80 vH von 20 Mannesmann-Betrieben und 100 vH von 9 Daimler-Betrieben differenzierte Arbeitszeiten. Die Schwerpunkte der Arbeitszeitdifferenzierung liegen deutlich in der Elektronischen Industrie und im Fahrzeugbau.“¹⁸

Tabelle 6 verdeutlicht den Zusammenhang von Konzernzugehörigkeit und flexiblen Arbeitszeitregelungen:

Tabelle 6:
Betriebsvereinbarungen und Konzernbindung –
ausgewählte Beispiele
(in vH der jeweiligen Grundgesamtheit)

	Betriebe ohne Konzern- zugehörigkeit	Betriebe mit Konzern- zugehörigkeit	Siemens	Gesamt
Differenzierte Arbeitszeit vereinbart	18,6	29,6	71,1	22,3
Samstagsarbeit vereinbart	3,7	10,0	14,6	5,8
Aufrechterhaltung der Betriebsnut- zungszeit vereinbart	37,5	52,3	64,5	42,4
Öffnungsklausel für Veränderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit verein- bart	29,2	39,1	46,7	32,5

Quelle: G. Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche, WSI Arbeitsmaterialien 12, Düsseldorf 1986; sowie Angaben des WSI

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber auch bei der betrieblichen Umsetzung nicht den erhofften Durchbruch hat erzielen können. Die Betriebsräte und Gewerkschaften konnten bei der betrieblichen

Umsetzung des Tarifvertrags überwiegend für alle (Vollzeit-)Beschäftigten einheitliche sowie wochennahe Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen und die individuelle Arbeitszeitdifferenzierung in engen Grenzen halten.

Dieses Ergebnis war zumeist nur auf der Grundlage intensiver und breiter Diskussionen in den Belegschaften möglich. Über die Diskussions- und Beteiligungsprozesse sind den Arbeitnehmern die Absichten und Folgen der in wohlklingende Phrasen gehüllten Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber deutlich geworden.¹⁹ Die Gewerkschaften haben es verstanden, die „Schwachstellen des Kompromisses“ für die betriebspolitische Arbeit zu nutzen und die Einsicht in die Notwendigkeit weiterer Arbeitszeitverkürzungen zu verbreitern und zu vertiefen.

3.5 Die Tarifverträge zum Vorruhestand und der Beschäftigungseffekt

Im Unterschied vor allem zur IG Metall und IG Druck forderten die Gewerkschaften BSE, GTB, IGBE, NGG und IG Chemie in der Tarifrunde 1984 eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, die durch eine Vorruhestandsregelung erfolgen sollte: Arbeitnehmer sollten nach Vollendung des 58. Lebensjahres mit 75 Prozent ihres bisherigen Nettogehaltes aus dem Erwerbsleben ausscheiden können. Auf den dadurch freiwerdenden Arbeitsplätzen sollten Arbeitslose eingestellt werden. Dabei wurde davon ausgegangen, daß mit dieser Regelung zirka eine dreiviertel Million Arbeitnehmer angesprochen werden würden. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen einerseits und der tarifvertraglichen Vereinbarungen andererseits wurde der Kreis derjenigen Arbeitnehmer, die die Antragsvoraussetzungen erfüllten, jedoch erheblich eingeschränkt²⁰:

- Vorruhestandsvereinbarungen sind nur für rund ein Drittel der Adressaten getroffen worden,
- in der Metallindustrie kann das Arbeitsverhältnis nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aufgelöst werden²¹, in anderen Bereichen ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforder-

- lich, wenn die betriebliche Inanspruchnahme über 5 bzw. 2 Prozent (Textil- und Bekleidungsindustrie) hinausgeht,
- in der Mehrzahl der Tarifbereiche ist eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit Antragsvoraussetzung.

Darüber hinaus sind die aus der Berechnung des Vorruhestandsgeldes resultierenden finanziellen Einbußen vielfach zu hoch, um für einen größeren Kreis von Beschäftigten noch tragbar zu sein.

Nach den vorliegenden Statistiken²² gab es Ende 1985 rund 45 000 Vorruhestandsgeldbezieher. Bis Mai 1986 war ihre Zahl auf 53 500 gestiegen.

Unter der Bedingung, daß anstelle des ausgeschiedenen Arbeitnehmers ein Arbeitsloser oder ein arbeitssuchender Jugendlicher eingestellt wird, erhält der Arbeitgeber 35 Prozent seiner Aufwendungen von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Der Beschäftigungseffekt des Vorruhestands läßt sich demnach an der Zahl der seitens der Bundesanstalt bewilligten Anträge auf Zuschüsse zu den Vorruhestandsleistungen ablesen. Ende 1985 waren dies 23 000. Bis zum Mai 1986 stieg ihre Zahl auf 34 000, wobei im Baugewerbe aufgrund geänderter Finanzierungsbedingungen die Zahl der Anträge stark rückläufig ist.

Dabei können jedoch mißbräuchliche Inanspruchnahmen, die den Beschäftigungseffekt verringern, nicht ausgeschlossen werden:

- so können sich auf Veranlassung des Arbeitgebers Arbeitnehmer arbeitslos melden, um dann kurze Zeit später auf einem wiederzubesetzenden Arbeitsplatz im gleichen Unternehmen erneut eingestellt zu werden,
- in saisonabhängigen Branchen (z. B. Baugewerbe) ist es oftmals schwer entscheidbar, ob Einstellungen zu Saisonbeginn im Rahmen des Vorruhestandes erfolgen oder auch unabhängig davon erfolgt wären.

Infolgedessen dürfte die Beschäftigungswirksamkeit des Vorruhestands geringer sein, als es in der Zahl der bewilligten Anträge zum Ausdruck kommt. Gemessen an den Erwartungen muß der Beschäftigungseffekt der Vorruhestandsregelung als enttäu-

schend und vor dem Hintergrund der Beschäftigungswirksamkeit der Wochenarbeitszeitverkürzung als bescheiden bewertet werden.

3.6 Konsequenzen für die künftige Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften

Die Erfahrungen mit der 38,5-Stundenwoche haben gezeigt, daß Arbeitszeitverkürzungen ein wirksames Instrument zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen sind. Angesichts der im 1. Abschnitt dargestellten Entwicklung der Arbeitslosigkeit bis zum Jahre 2000 sowie auch der spätestens für 1988 erwarteten Rezession ist eine weitere Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit dringend erforderlich. Der Kampf für die 35-Stundenwoche ist insofern auch ein Kampf für das „Recht auf Arbeit“ und gegen die Aufspaltung der Gesellschaft in „Arbeitsbesitzer“ und „Nicht-Besitzer“. Dieses egalisierende Element in der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ist den Flexibilisierungsvorstellungen diametral entgegengesetzt.

Die Ergebnisse des Kampfes um die tarifvertragliche 38,5-Stundenwoche sowie der betrieblichen Umsetzungen haben gezeigt, daß sich die Arbeitgeber mit ihrer Strategie der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Schwächung der Gewerkschaften nicht haben wie erwartet durchsetzen können.

Die Konzentration flexibler Arbeitszeitregelungen auf Groß- und konzerngebundene Betriebe und die Absicht der Arbeitgeber im Arbeitskampf in der Druckindustrie, trotz bereits vorhandener Spielräume für eine flexible Arbeitszeitgestaltung eine noch weitergehende Flexibilisierung durchzusetzen, lassen die politischen Motive der Flexibilisierungsstrategie erkennen, die die dafür vorgeschobenen produktionstechnischen und ökonomischen Begründungen überlagern. Die gesamte Deregulierungskampagne, deren Hauptbestandteile die „Entnivellierung“ der Lohn- und Gehaltsstrukturen und die Arbeitszeitflexibilisierung sind, ist darauf gerichtet, die erkämpften Schutzrechte der Arbeitnehmer zu beseitigen und die gewerkschaftliche Interes-

senvertretung zu schwächen. Es gibt für die abhängig Beschäftigten keinen Grund, sich auf Flexibilisierungsvorstellungen einzulassen, die eine Unterwerfung ihres Arbeits- und Lebensrhythmus unter einzelwirtschaftliche Belange zum Ziel haben. Die betrieblichen Auseinandersetzungen haben vielen Arbeitnehmern klar werden lassen, daß ein vermeintliches Anknüpfen an die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer nur der Speck ist, mit dem man Mäuse fängt.

Mit dieser grundsätzlichen Ablehnung der Arbeitszeitflexibilisierung der Arbeitgeber sollen die seitens der Arbeitnehmer vorhandenen Wünsche nach mehr „Zeitsouveränität“ nicht gelehnet werden. Tatsächlich dürfte das Interesse der Arbeitnehmer nach stärker selbstbestimmten Arbeitszeitstrukturen zugenommen haben und noch weiter zunehmen (vgl. Abschnitt 1.3.3), wenngleich vielfach dieses Interesse aus einer unzureichenden öffentlichen Infrastrukturausstattung (z. B. im Bereich der Kinderbetreuung), einer tradierten häuslichen Rollenverteilung oder der Sinnentleertheit des Arbeitslebens resultiert. Ungeachtet ihrer Gründe in gesellschaftspolitischen Defiziten verdienen sie Beachtung. Zwischen den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und der Arbeitszeitflexibilisierung der Arbeitgeber kann es jedoch allenfalls zufällige Entsprechungen geben. „Die Flexi-Offensive zielt auf eine noch weitergehende Unterordnung des Arbeits- und Lebensrhythmus der Menschen unter die sog. betrieblichen Belange, während die Gewerkschaften umgekehrt die Anpassung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme an die menschlichen Bedürfnisse fordern müssen.“²³ Daraus folgt, daß ein höheres Maß an Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer wie auch die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit gegen die Unternehmen erkämpft werden muß. Sie stellt im Widerspruch zur Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber keine Deregulierung der Arbeitsverhältnisse dar, sondern beinhaltet erweiterte Rechtsansprüche der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern.²⁴ Mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer bedeutet letztlich eine Einschränkung der Dispositionsfreiheit des Kapitals über die Arbeitskraft. Dies bedeutet, daß die Arbeitszeitflexibilisierung keine Verhandlungsmasse der Gewerkschaft-

ten in der Auseinandersetzung um die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit sein kann und arbeitnehmerfreundliche, flexible Arbeitszeitstrukturen sich nicht als deren Nebenprodukt ergeben werden.

In den anstehenden Tarifauseinandersetzungen kommt es darauf an, den Zugewinn an (disponibler) Freizeit infolge verkürzter Arbeitszeit, über die der einzelne Arbeitnehmer souverän verfügen kann, und den Beschäftigungseffekt weiterer Arbeitszeitverkürzungen nicht durch Zugeständnisse an die Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber zu schmälern. Daher sind abzulehnen

- „– . . . Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, wenn diese nicht mit generellen Verkürzungen der Wochenarbeitszeit verbunden sind.
- . . . Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, wenn damit erkennbar der Abbau von Arbeitsplätzen angestrebt ist.
- . . . Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, wenn diese der „Einkommensflexibilisierung“ dienen, also z. B. Lohnabgruppierungen intendiert sind.
- . . . Arbeitszeitflexibilisierung bei einer erkennbaren betrieblichen Strategie, die die Gefahr der Erzeugung von ‚Randbelegschaften‘ beinhaltet, d. h. beispielsweise eine generelle dahingehende Tendenz, daß Hochqualifizierte 40 Stunden und Minderqualifizierte 37 Stunden arbeiten.“²⁵

In den Tarifauseinandersetzungen kommt es ferner darauf an:

- die 5-Tage-Woche, d. h. das freie Wochenende beizubehalten;
- den 8-Studentag als Höchstgrenze der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit zu erhalten;
- keine Ausweitung der derzeitigen Ausgleichszeiträume bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung zuzulassen;
- die Eckwerte für Gleitzeit und versetzte Arbeitszeiten tarifvertraglich zu regeln;
- Freizeitausgleich für Mehrarbeit ab der ersten Mehrarbeitsstunde sowie Freizeitzuschläge für besonders belastende Arbeitszeiten und besonders belastete Arbeitnehmergruppen durchzusetzen und
- Mindestbedingungen für Teilzeitarbeit zu vereinbaren.²⁶

4. Die 35-Stundenwoche ist notwendig und machbar!

4.1 Die Gründe: Abbau der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch die 35-Stundenwoche

Wir konnten feststellen, daß die Konzeptionen und Modelle zur individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen, sondern ganz im Gegenteil sogar überwiegend negative Wirkungen auf das Beschäftigungsniveau, die Arbeitsbedingungen und die Stellung der Arbeitnehmer ausüben. Um sicherzustellen, daß die Arbeitslosigkeit bei steigender Arbeitsproduktivität und wachsendem Erwerbspersonenpotential nicht noch weiter zunimmt, sondern in den nächsten Jahren deutlich abgebaut wird, bedarf es einer massiven Arbeitszeitverkürzung. Selbst unter relativ günstigeren gesamtwirtschaftlichen Wachstumsbedingungen müssen durch Arbeitszeitverkürzungen jährlich rd. 600 000 Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, damit bis 1990 ein wesentlicher Schritt zur Wiedererlangung der Vollbeschäftigung getan ist.

Wir plädieren daher für eine möglichst umfassende und schnelle Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten bei vollem Lohnausgleich. Andere, vor allem gesetzliche Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung können und müssen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit ergänzend wirken. Entscheidend ist jedoch die Schwerpunktsetzung der Arbeitszeitpolitik auf die Wochenarbeitszeitverkürzung. *Die Durchsetzung der 35-Stundenwoche für alle ist die zentrale Aufgabe.* Dafür sprechen im wesentlichen drei Gründe:

Erstens hat die Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Vergleich mit allen anderen Formen der Arbeitszeitverkürzung den weitaus größten Beschäftigungseffekt. Nur sie bietet die Chance, daß in Verbindung mit einer beschäftigungsorientierten Politik qualitativen Wachstums sich die Arbeitslosigkeit erheblich vermindert und nicht Massenarbeitslosigkeit in Millionenhöhe als Dauerzustand akzeptiert wird.

Zweitens werden gerade durch die Wochenarbeitszeitverkürzungen für *alle* Beschäftigten – und nicht nur für kleinere Gruppen – die Arbeitsbelastungen reduziert und die Arbeitsbedingungen verbessert. Sie entspricht der Forderung nach einem vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und ist damit ein wichtiger Bestandteil einer Politik zur Humanisierung der Arbeit. Die Grundlagen für Gesundheitsverschleiß und Frühinvalidität werden in den belastungsintensivsten Berufsphasen zwischen dem 25sten und dem 45sten Lebensjahr gelegt, und die 35-Stundenwoche für alle trägt ganz wesentlich zu deren Abbau bei.

Drittens schafft die Wochenarbeitszeitverkürzung ein größeres Maß an Freizeit und damit die Voraussetzung zur besseren Gestaltung der individuellen Lebensbedürfnisse und -interessen. Diese Bedürfnisse fallen nicht erst im Urlaub oder im Ruhestand an, sondern in jeder Arbeitswoche, an jedem Arbeitstag. Die 35-Stundenwoche verbessert deshalb insbesondere die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eröffnet Frauen und Männern die Chance, die Aufgaben der Kindererziehung und Familienversorgung besser zu erfüllen und gleichmäßiger zu verteilen. Damit erhöhen sich vor allem die Möglichkeiten vieler Frauen, erwerbstätig zu sein und zu bleiben und nicht nach der Geburt von Kindern ganz den Beruf aufgeben zu müssen bzw. auf unterwertige, instabile Teilzeitarbeitsverhältnisse ausweichen zu müssen.

Es läßt sich zusammenfassen: Die 35-Stundenwoche ist ein erfolgreicher Weg zum Abbau der Arbeitslosigkeit und sie eröffnet zugleich allen Arbeitnehmern die positive Chance, qualitativ bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu erreichen.

Demgegenüber behaupten die Arbeitgeber nach wie vor, daß globale und kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzungen beschäftigungspolitisch weitgehend wirkungslos seien. Die Zunahme der Beschäftigung in den letzten Jahren vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sei auf die günstige konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen. Enorme Möglichkeiten zur Ausweitung der Beschäftigung böte dagegen die weitere Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse.

Daneben findet sich die Argumentation, daß weitere Arbeits-

zeitverkürzung die Arbeitskosten erhöhen würden und damit die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der in der Bundesrepublik hergestellten Güter verteuern würde. Absatzeinbußen sowie Arbeitsplatzverluste wären die Folge. Arbeitszeitverkürzungen würden somit das Gegenteil dessen bewirken, was sie anstreben.

Im folgenden werden wir darlegen, daß die Gegenargumente sich nicht halten lassen. Die 35-Stundenwoche ist beschäftigungspolitisch wirksam, sie ist bei vollem Lohnausgleich finanzierbar und gibt keinen Anlaß, eine Gefährdung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit anzunehmen.

4.2 Hat die weitere Wochenarbeitszeitverkürzung Beschäftigungseffekte?

4.2.1 Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen

Rein rechnerisch würde die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zu einem Mehrbedarf von 2,858 Millionen Arbeitskräften führen. Die Beschäftigungswirkung von einer Stunde Arbeitszeitverkürzung steigt mit abnehmender Wochenarbeitszeit, da das ausgefallene Arbeitszeitvolumen durch eine verringerte Wochenarbeitszeit geteilt werden muß. Die Verkürzung von 40 auf 39 Wochenstunden hat einen rechnerischen Effekt von 513 000 Beschäftigungsverhältnissen, während die von 36 auf 35 Stunden bereits einen von 635 000 hat.

Von dem rechnerischen Beschäftigungseffekt der 39-Stundenwoche in Tabelle 7 muß der infolge der bereits realisierten Arbeitszeitverkürzung eingetretene Beschäftigungseffekt in Höhe von 305 000 Personen abgezogen werden (vgl. Abschnitt 3.3). Dementsprechend vermindern sich auch die in der Tabelle ausgewiesenen tatsächlichen Beschäftigungseffekte auf 104 000 (Variante I) bzw. 135 000 Personen (Variante II).

Der rechnerische Beschäftigungseffekt ist ferner nicht gleich dem tatsächlichen Beschäftigungseffekt. Bereits im Vorfeld der Tarifrunde 1984 wurde von verschiedenen Seiten abzuschätzen versucht, in welchem Umfang eine Reduzierung des Arbeitsvolu-

Tabelle 7:

Beschäftigungswirkungen der Wochenarbeitszeitverkürzung

Anzahl der abhängig Beschäftigten	Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 Std. auf	Rechnerischer (Brutto-) Beschäftigungseffekt ¹	Tatsächlicher (Netto-) Beschäftigungseffekt	
			Variante I ²	Variante II ³
20 000 ⁴	39	513	257	333
20 513 ⁵	38	540	270	351
21 334 ⁵	37	569	284	369
21 622 ⁵	36	601	301	391
22 223 ⁵	35	635	318	413
Summe		2858	1430	1857

¹ Der rechnerische Beschäftigungseffekt ergibt sich aus folgender Formel

$$\frac{\text{ausgefallene Arbeitszeit} \times \text{abhängig Beschäftigte}}{\text{Arbeitszeit je Erwerbstätiger nach der Verkürzung}} = \text{Mehrbedarf an Arbeitskräften}$$

² Die Arbeitszeitverkürzung wird zu 50 Prozent durch zusätzliche Produktivität aufgefangen.

³ Die Arbeitszeitverkürzung wird zu 35 Prozent durch zusätzliche Produktivität aufgefangen.

⁴ 1987 gibt es nach der WSI-Prognose ca. 22 611 Millionen abhängige Beschäftigte. Davon werden ca. 13 Prozent Teilzeitbeschäftigte abgezogen, die weniger als 30 Stunden die Woche arbeiten, und für die die Wochenarbeitszeitverkürzung vermutlich nicht unmittelbar wirksam wird. Aus rechnerischen Gründen wird dann von einer aufgerundeten Zahl von 20 Millionen abhängig Beschäftigten ausgegangen.

⁵ Die rechnerische Mehrbeschäftigung der vorherigen Arbeitszeitverkürzung wird zu der Zahl der abhängig Beschäftigten hinzuaddiert. Falls hier die tatsächliche Mehrbeschäftigung hinzuaddiert würde, wäre bei einer Arbeitszeitverkürzung in mehreren Stufen die Summe niedriger als bei einer einstufigen Arbeitszeitverkürzung. Die Differenz ist jedoch gering.

mens zu Neueinstellungen bzw. zur Aufrechterhaltung ansonsten gefährdeter Arbeitsplätze führt. Dabei hat sich gezeigt, daß die Beschäftigungseffekte in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsbereichen sehr unterschiedlich sind. Die größten Rationalisierungsreserven liegen gegenwärtig noch im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich. Sehr hohe Wirkungen erzielen Arbeitszeitverkürzungen in der unmittelbaren Produktion, in der der Personalbedarf bereits sehr knapp kalkuliert ist. Im Unterschied zur Mehrzahl der Verwaltungsbereiche können hier die Arbeiten auch zeitlich nicht gestreckt werden. Personalausfälle müssen sofort ersetzt werden, da ansonsten der Fortlauf des Betriebes gefährdet ist.

Es spricht einiges für die These, daß die Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen in den letzten Jahren gestiegen sind und weiter steigen werden. Durch die Intensivierung

der Arbeit und arbeitsorganisatorische Änderungen in den letzten Jahren sind vorhandene Leistungsreserven in der Produktion schon weitgehend reduziert worden. Gegenwärtig konzentrieren sich die Rationalisierungsbemühungen der Unternehmen vorwiegend auf den Dienstleistungs- und Verwaltungssektor, so daß auch hier in wenigen Jahren mit einer ähnlichen Verdichtung der Arbeit wie in der Produktion zu rechnen ist.

Aus diesem Grund gehen wir davon aus, daß die *Beschäftigungswirkungen der 35-Stundenwoche heute bereits über 50 Prozent liegen*. Berücksichtigt man alle Rationalisierungsmaßnahmen, die speziell in Reaktion auf die 35-Stundenwoche durchgeführt werden, könnte sich gesamtwirtschaftlich ein Beschäftigungseffekt von ca. 50-65 Prozent ergeben.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung der 38,5-Stundenwoche bestätigen diese Schätzung. Bei der Einführung der 35-Stundenwoche würde dies die Schaffung bzw. Sicherung von 1,43 bzw. 1,85 Millionen Arbeitsplätze bedeuten. (Unter Berücksichtigung des Beschäftigungseffekts der 38,5-Stundenwoche: 1,32 bzw. 1,71 Millionen Arbeitsplätze.)

Bei der Beurteilung der Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitszeitverkürzung muß ferner berücksichtigt werden, daß deren Beschäftigungseffekt nicht gleichbedeutend mit der Zahl der Neueinstellungen ist. Unter der Bedingung einer Scherenentwicklung zwischen (Stunden-)Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum können Arbeitszeitverkürzungen auch anstehende Entlassungen verhindern oder vermindern.

Während in der Hochkonjunktur bei ausgelasteten betrieblichen Kapazitäten die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzungen sich vor allem in Neueinstellungen ausdrücken, wird in der Krise der Anstieg der Arbeitslosigkeit durch die Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse vermindert. Vernachlässigt man diesen Effekt, dann unterschätzt man in der Krise zwangsläufig die Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf den Arbeitsmarkt.

4.2.2 Betriebliche Reaktionsmöglichkeiten und ihr Einfluß auf die Beschäftigungseffekte weiterer Arbeitszeitverkürzungen

Die Differenz von rechnerischen und tatsächlichen Beschäftigungseffekten der Arbeitszeitverkürzung hat ihre Ursachen in beschäftigungsmindernden Reaktionen der Unternehmen.

Für die Betriebe gibt es folgende Möglichkeiten, die Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung einzuschränken:

- a) Intensivierung der Arbeit und arbeitsorganisatorische Maßnahmen,
- b) Rationalisierungsinvestitionen,
- c) Verzicht auf die Produktion bestimmter Güter oder Dienstleistungen,
- d) Ausdehnung von Überstunden.

Diese Reaktionsweisen sind nicht *spezifisch* für Arbeitszeitverkürzungen, sondern werden zur Verbesserung der betrieblichen Rentabilität unabhängig von Arbeitszeitverkürzungen eingesetzt und zwar in quantitativ erheblicherem Maße. Für die Wirksamkeit künftiger Arbeitszeitverkürzungen ist entscheidend, in welchem Umfang die Unternehmen von diesen Reaktionsmöglichkeiten Gebrauch machen können und damit zusätzliche, über den Trend hinausgehende Produktivitätseffekte induziert werden.

a) Intensivierung der Arbeit und arbeitsorganisatorische Maßnahmen

In der Vergangenheit gingen Arbeitszeitverkürzungen vielfach mit einer Intensivierung der Arbeit einher. Der 8-Studentag wurde zu einer Voraussetzung des Taylorismus: Komplizierte Tätigkeiten wurden in einfache, monotone und repetitive Arbeiten aufgeteilt. Höchstleistungen konnten unter den neu gestalteten arbeitsorganisatorischen Bedingungen (knappe Akkordzeiten, taktgebundene Arbeit usw.) nur bei einer Begrenzung der Arbeitszeit erzielt werden. Auch heute bestehen zum Teil noch Möglichkeiten der Arbeitsintensivierung bei einer Verkürzung der Arbeitszeit. Diese zeigen sich z. B. darin, daß Teilzeitbe-

schäftigte in vier oder fünf Stunden, gerade bei monotonen Tätigkeiten – etwa Schreibarbeiten – höhere Stundenleistungen erzielen können als Vollzeitbeschäftigte.

Allerdings sind die Intensivierungsmöglichkeiten bei einer Reduzierung der täglichen Arbeitszeit von 8 auf 7 Stunden nicht mehr die gleichen wie bei einer Reduzierung von 16, 14, 12 oder 10 auf 8 Stunden. Die Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitsintensität durch Arbeitszeitverkürzungen resultieren im wesentlichen aus dem Abschneiden leistungsschwächerer Stunden, aus der Verkürzung der Ausfallzeiten, der Verminderung des Krankenstandes usw. Sie werden mit abnehmender Arbeitszeit jedoch zunehmend geringer. Hinzu kommt, daß die betrieblichen Leistungspotentiale in den letzten Jahren durch ausgeklügelte Systeme von Zeitstudien, Vorgabezeiten, Personalbedarf und Personaleinsatzplanungen vielfach schon weitgehend ausgeschöpft worden sind.

Eine Intensivierung der Arbeit als Folge von Arbeitszeitverkürzung erscheint in denjenigen Bereichen, in denen das Produktionstempo weitestgehend von technischen Abläufen bestimmt wird oder in denen unabhängig von der aktuellen Auslastung eine Betriebsbereitschaft (z. B. Energieversorgung, Krankenhäuser) aufrechterhalten werden muß, am größten. Die Intensivierungspotentiale in den Verwaltungsbereichen dürften in den vergangenen Jahren infolge der Einführung neuer Technologien (z. B. Textautomaten, Bildschirmarbeitsplätze) ebenfalls geringer geworden sein.

Nicht zuletzt reflektiert die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber wesentlich die Einsicht, daß das „Normalarbeitsverhältnis“ nur mehr geringe Möglichkeiten weiterer Rationalisierung und Intensivierung beinhaltet.

b) Rationalisierungsinvestitionen

Im neoklassischen Denken wird der teurere Produktionsfaktor (Arbeit) stets durch den billigeren (Kapital) ersetzt. Die Rationalisierungsinvestitionen korrelierten mit dem „Preis der Arbeit“, der durch Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich hinaufgetrieben werde. Arbeitszeitverkürzungen würden so die

– arbeitsplatzvernichtenden – Rationalisierungsinvestitionen verstärken und beschleunigen.

Würden die Unternehmen aber bei einer – angenommenen – Verlängerung der Arbeitszeit von weiteren Rationalisierungsmöglichkeiten absehen?

Die Frage stellen heißt, sie zu beantworten. Die Rationalisierungsmaßnahmen der letzten Jahre fanden bei sinkenden Reallohnen und realen Lohnstückkosten statt.

Neue Technologien wurden und werden vor allem aufgrund ihrer enormen Verbilligung (Mikrochips) eingeführt. Sie bewirken Kosteneinsparungen und zugleich erhebliche Effizienzsteigerungen. Ihre Einführung könnte noch nicht einmal durch das Absinken der Löhne unter das Existenzminimum verhindert werden. Allenfalls in Grenzbetrieben könnte eine Arbeitszeitverkürzung ein Vorziehen geplanter Investitionen bewirken. Dies dürfte selbst in diesen Betrieben allerdings nur bei kleineren Investitionsvorhaben kurzfristig realisierbar sein. Größere Investitionsvorhaben müssen hingegen langfristig geplant und sorgfältig realisiert werden, wie zum Beispiel die Einführung computergestützten Konstruierens, des „papierlosen“ Büros usw.

Arbeitssparende Rationalisierungsinvestitionen können also, bis auf geringe Vorzieheffekte nicht als *spezifisch* für Arbeitszeitverkürzungen eingestuft werden. Falls es aber – entgegen bisheriger empirischer Analysen – tatsächlich zu einer von Unternehmensseite „angedrohten“ Beschleunigung von Investitionen kommen würde, müßte sich das gesamtwirtschaftliche Investitionsvolumen erhöhen, wodurch zusätzliche Beschäftigung entstünde. Neue Technologien scheinen sich heute aber eher im Rahmen von ohnehin notwendigen Ersatzinvestitionen für verbrauchte Anlagen durchzusetzen.

c) *Verzicht auf die Produktion bestimmter Güter oder Dienstleistungen*

Die Erfahrungen mit der Einführung der 38,5-Stundenwoche lassen es ausgeschlossen erscheinen, daß die Unternehmen ihre Produktion einschränken. Dagegen spricht schon das ökonomische Eigeninteresse der Unternehmen, denn sie würden sich auf

diese Weise selbst aus ihren Märkten herausdrängen. Produktionseinschränkungen und Stilllegungen erfolgen in Reaktion auf mangelnde Nachfrage. Arbeitszeitverkürzungen können in diesem Fall den ansonsten fälligen Abbau von Arbeitsplätzen verhindern oder aufhalten.

Bei einer eventuellen Leistungseinschränkung einzelner Betriebe würde sich die Nachfrage, die ja durch die Arbeitszeitverkürzung nicht beeinträchtigt wird, auf andere Bereiche verlagern und dort entsprechende Beschäftigungseffekte auslösen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Kaufhäuser ihren mit dem Verkauf bestimmter Ware verbundenen Kundendienst einschränken würden (zum Beispiel Verlegen von Teppichböden, Installation von Elektrogeräten). Die Nachfrage würde zu Handwerksbetrieben abwandern und dort eine Zunahme der Beschäftigung bewirken.

d) Überstunden

Neben der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit könnte eine Verringerung des Überstundenvolumens die Arbeitslosigkeit vermindern helfen. 1985 entsprach die Zahl der in der Gesamtwirtschaft geleisteten Überstunden rein rechnerisch rund 900 000 Beschäftigten. Das hohe Überstundenvolumen stellt jedoch keine Reaktion auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit dar. Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, ist die Zahl der Überstunden pro Beschäftigten in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben. Auch als 1985 und 1986 die Arbeitszeitverkürzungen erfolgten, stieg sie nicht an.

Aus folgenden Gründen ist auch bei einer weiteren Verkürzung der Wochenarbeitszeit nicht mit einem (dauerhaften) Anstieg der Überstunden zu rechnen:

Erstens sind in den zurückliegenden Tarifrunden vermehrt Überstundenbegrenzungen bzw. der Anspruch der Arbeitnehmer auf Freizeitausgleich tariflich vereinbart worden (vgl. Abschnitt 3.2).

Zweitens sind Überstunden bedingt durch die zu zahlenden Zuschläge auf Dauer gesehen teurer als Neueinstellungen. Eine langfristige Aufrechterhaltung eines hohen Überstundenvolu-

mens geriete somit in Konflikt mit dem Gewinnziel der Unternehmen.

Drittens stößt die Verlängerung der Mehrarbeitszeit bei personeller Unterdeckung auf betriebsökonomische Grenzen. Ein dauerhaft hoher Sockel von Überstunden kann zu einem erhöhten Krankenstand und mangelnder Arbeitsqualität führen. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit widerspricht in bestimmten Wirtschaftsbereichen außerdem den betrieblichen Strategien eines Abschneidens unproduktiver Stunden und intensivierter Arbeit in einer insgesamt kürzeren Arbeitszeit; denn in der Mehrarbeitszeit ist mit einem erheblichen Leistungsabfall zu rechnen. Ferner wird bei einem überdurchschnittlich hohen Niveau langfristig die Bereitschaft der Belegschaft zur Mehrarbeit sinken, so daß sich die Personaleinsatzprobleme vermehren. Diese Probleme können schließlich zum Abbau von Überstunden führen. Längsschnittuntersuchungen bestätigen, daß die effektive Arbeitszeit im wesentlichen auch durch die tariflich vereinbarte Arbeitszeit gesteuert wird.¹

Somit ist davon auszugehen, daß eine Ausweitung der Überstunden allenfalls eine kurzfristige Reaktion auf (dauerhafte) Arbeitszeitverkürzungen darstellt. Konjunkturelle, in ihrer Dauer kaum absehbare Entwicklungen haben demgegenüber einen wesentlich größeren Einfluß auf den Umfang der Überstunden.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, daß wegen der bereits erreichten hohen Arbeitsintensität Arbeitszeitverkürzungen in geringerem Umfang als früher durch produktivitätssteigernde Reaktionen der Unternehmen beschäftigungspolitisch neutralisiert werden können. Das aber bedeutet: Der tatsächliche Beschäftigungseffekt künftiger Arbeitszeitverkürzungen wird, wenn es gelingt die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber abzuwehren, noch höher sein als derjenige aus Arbeitszeitverkürzungen vergangener Jahre.

4.3 Die 35-Stundenwoche ist finanzierbar

In den Tarifaueinandersetzungen des Jahres 1984 haben die Arbeitgeber die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich mit dem Hinweis auf die daraus resultierenden Kostensteigerungen zu bekämpfen versucht. Bis zu 20 Prozent höhere Kosten sollte die Einführung der 35-Stundenwoche zur Folge haben. Damit, so argumentierten Arbeitgeber und Bundesregierung, nähme die Inflation wieder zu. Die westdeutschen Hersteller würden Marktanteile an ausländische Anbieter verlieren, wodurch Produktionsstillegungen und Arbeitsplatzabbau unvermeidlich werden würden. Dort, wo Preiserhöhungen nicht im Umfang der gestiegenen Kosten möglich seien, entzögen die arbeitszeitbedingten Mehraufwendungen den Unternehmen die zur Finanzierung von Investitionen benötigten Mittel. Mit der Veralterung des Anlagevermögens aber ginge die Konkurrenzfähigkeit und damit die Zahl der Arbeitsplätze zurück. Die Gewerkschaften würden mit der Arbeitszeitverkürzung folglich nur das Gegenteil dessen erreichen, was sie anstreben. Rentable Arbeitsplätze könnten nur durch eine Senkung der Kosten, vor allem der Lohnkosten, geschaffen werden.

Angesichts seit Beginn der achtziger Jahre gesunkener Real-löhne – 1986 sind die Reallöhne erstmals wieder gestiegen – ist eine Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich für die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten völlig inakzeptabel. Wer gegen einen vollen Lohnausgleich plädiert, provoziert geradezu, daß ein großer Teil der Beschäftigten gezwungen wird, sich durch Überstunden und Schwarzarbeit zusätzliche Einkommensquellen zu erschließen mit der Folge, daß es nicht zu der angestrebten Verringerung der Arbeitslosigkeit kommt.

Der volle Lohnausgleich ist aber auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht unverzichtbar. Da, wie in den vorangegangenen Abschnitten ausgeführt wurde, der tatsächliche Beschäftigungseffekt geringer ist als der rechnerische, sinkt bei einem Verzicht auf vollen Lohnausgleich die Massenkaufkraft, wodurch der Beschäftigungseffekt nachfragebedingt erheblich geschmälert werden würde.

Das Wissenschaftszentrum Berlin hat die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung mit und ohne Lohnausgleich auf die gesamte Nachfrage zu beziffern versucht: Bei einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich würde die private Nachfrage um rund 25 Milliarden DM (– 6,1 Prozent) pro Jahr sinken. Dies entspricht einem Verlust von mehreren hunderttausend Arbeitsplätzen. Die Realisierung des vollen Lohnausgleichs stabilisiert hingegen die private Nachfrage und sichert somit den positiven Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung.

Tabelle 8:

Auswirkungen der 35-Stundenwoche mit und ohne Lohnausgleich auf die private Nachfrage bei konstanter Konsumquote und auf das staatliche Budget

Veränderung des Konsums	mit Lohnausgleich und einem Beschäfti- gungseffekt von 50 Prozent	ohne Lohnausgleich und einem Beschäfti- gungseffekt von 50 Prozent
in Mrd. DM	+ 21,3	– 25,2
in Prozent	+ 5,1	– 6,1
Budgetwirkun- gen auf öffent- liche Haushalte in Mrd. DM	+ 27,6	– 19,4

Quelle: R. Schettkat, Auswirkungen einer generellen Arbeitszeitverkürzung auf öffentliche Haushalte, Arbeitnehmerinkommen und gesamtwirtschaftliche Nachfrage. IIM/LMP 83-15, Berlin 1983

Was kostet nun die Einführung der 35-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich? Für die Abschätzung gehen wir von folgenden extremen Annahmen aus:

- 35-Stundenwoche für alle Arbeitnehmer bei vollem Lohnausgleich in einem Schritt,
- keinerlei Produktivitätseffekte bei gleichbleibendem Produktionsvolumen², d. h. 100-prozentiger Beschäftigungseffekt,
- Konstanz des Preisniveaus.

Diesem Vorgehen liegt die Absicht zugrunde, den maximal möglichen Kosteneffekt zu bestimmen. Wir betrachten im folgenden den Kosteneffekt eines Übergangs von der 40- auf die 35-Stundenwoche sowie den eines Übergangs von der 38,5- auf die 35-Stundenwoche. Der unserer Berechnung zugrundeliegende volle Lohnausgleich bedeutet, daß die Reallöhne nach erfolgter Arbeitszeitverkürzung den bisherigen Reallöhnen entsprechen. D. h., außer einer Erhöhung der Stundenlöhne, die sich aus dem Umfang der Arbeitszeitverkürzung errechnet, nehmen sie bei steigenden Preisen auch noch um einen Inflationsausgleich zu. Dieser kann jedoch unberücksichtigt bleiben, solange eine Überwälzung der arbeitszeitbedingt steigenden Kosten unterbleibt oder – mit anderen Worten – das Preisniveau konstant bleibt.

Bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 bzw. 38,5 auf 35 Stunden müssen die Stundenlöhne um 14,3 Prozent bzw. 10,0 Prozent steigen, damit voller Lohnausgleich gewährleistet ist. Die (Monats-)Gehälter bleiben bei einer Arbeitszeitverkürzung konstant. Daraus ergibt sich eine Zunahme der Lohnstückkosten um ebenfalls 14,3 bzw. 10,0 Prozent.

Die Gesamtstückkosten steigen jedoch nur entsprechend dem Personalkostenanteil, der im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt rd. 25 Prozent beträgt. Die aufgrund einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5 Stunden bei vollem Lohnausgleich gestiegenen Lohnstückkosten lassen die Gesamtkosten im Durchschnitt somit um lediglich $14,3 (10,0) \times 0,25 = 3,6 (2,6)$ Prozent ansteigen. Im Maschinenbau und in der Elektrotechnischen Industrie betragen die Kostensteigerungen aufgrund des höheren Personalkostenanteils 5 bzw. 3,5 Prozent.

Kostensteigerungen bei Vorleistungen, die zu einer weiteren Verteuerung der Produktion führen würden, treten unter den gemachten Annahmen nicht auf, da die Unüberwälzbarkeit der Kosten, d. h. Preiskonstanz, für alle Produktionsstufen gilt.

Zusätzliche Personalnebenkosten, die sich aus der höheren Zahl der Beschäftigten in den Betrieben ergeben können, fallen kaum ins Gewicht³ und können vernachlässigt werden. Zusätzliche Kapitalkosten infolge zusätzlicher Investitionen sind dann nicht anzunehmen, wenn die Unternehmen über unterausgela-

stete Kapazitäten verfügen. Nach Angaben des Ifo-Instituts betrug die Kapazitätsauslastung in den Aufschwungjahren 1985 und 1986 rund 85 Prozent.⁴ Der rechnerische Beschäftigungseffekt der 35-Stundenwoche könnte also mit den vorhandenen Kapazitäten bewältigt werden. Was für die Industrie insgesamt oder eine Branche gilt, muß nicht für jedes einzelne Unternehmen gleichermaßen zutreffen, da sich vom Branchendurchschnitt abweichende Unterschiede lediglich statistisch, nicht aber tatsächlich zwischen den Unternehmen ausgleichen. Wenn die Branche im Durchschnitt unterausgelastet ist, können einzelne Unternehmen davon abweichen und unter Umständen dennoch gezwungen sein, Neuinvestitionen vorzunehmen. In diesen Fällen dürfte aber auch die Ertragssituation günstiger sein als im Branchendurchschnitt, womit diese Unternehmen auch in der Lage wären, die erforderlichen Neuinvestitionen zu finanzieren.

Eine Kostenentlastung der Betriebe kann sich aber aus der infolge gestiegener Nachfrage verbesserten Kapazitätsauslastung ergeben. Wie aus Tabelle 8 hervorgeht, nimmt die Kaufkraft infolge der Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich zu. Auf Seiten des Staates fallen erhebliche Minderausgaben und Mehreinnahmen als Folge sinkender Arbeitslosigkeit an. Werden diese Mittel statt zur Konsolidierung der Staatsfinanzen nachfragewirksam im Rahmen staatlicher Programme zur Förderung qualitativen Wachstums verausgabt, dann steigt mit der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage auch die Auslastung der Unternehmen. So ergäbe sich bei einer nachfragewirksamen Verausgabung der in Tabelle 8 errechneten Konsum- und Budgeteffekte von rd. 50 Milliarden DM eine auslastungsbedingte Kostensenkung von ca. 0,7 Prozent, die der Kostensteigerung einer Arbeitszeitverkürzung entgegen zu rechnen wäre. Bei noch weiterer Zunahme der Auslastung, etwa in Aufschwungphasen, gingen die Kapitalfixkosten noch weiter zurück, wodurch der Kostenauftrieb infolge der Arbeitszeitverkürzung weiter vermindert wird.

Bei der Schätzung der gesamtwirtschaftlichen Kostensteigerung wurde ein 100-prozentiger Beschäftigungseffekt angenommen. Berücksichtigt man jedoch, daß der tatsächliche Beschäftigungseffekt nur 50 bis 65 Prozent des rechnerischen Beschäfti-

gungseffekts beträgt, dann reduziert sich die Kostensteigerung entsprechend. Bei einer 5stündigen Arbeitszeitverkürzung betrage sie nur mehr 1,8 bis 2,3 Prozent; bei einer 3,5stündigen Verkürzung der Wochenarbeitszeit 1,3 bis 1,7 Prozent.

Die Kostensteigerung infolge der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich führt, solange keine Überwälzung in den Preisen stattfindet, zu einer Umverteilung zugunsten der Lohn-einkommen und zu einer Schmälerung der Gewinne. Tabelle 9 zeigt die Veränderung der Lohnquote in Abhängigkeit von der realisierten Arbeitszeitverkürzung bei einer Beschäftigungswirksamkeit von 50 bzw. 65 Prozent. Bei der Berechnung wurde ein autonomer Produktivitätsanstieg von jeweils 3,0 Prozent angenommen.⁵

Unter Berücksichtigung der in den letzten Jahren durchgesetzten Wochenarbeitszeitverkürzung ergibt sich bei Einführung der 35-Stundenwoche eine Lohnquotenerhöhung von nurmehr 4,8 Prozent bei 65-prozentiger Beschäftigungswirksamkeit bzw. 2,5 Prozent bei 50-prozentiger Beschäftigungswirksamkeit. Die (unbereinigte) Lohnquote stiege damit von 70 Prozent 1985 auf 73,3 bzw. 71,5 Prozent – bei einem geringeren als dem zugrunde gelegten Produktivitätsanstieg entsprechend mehr. Die Lohnquote bliebe damit immer noch unter den in der Vergangenheit zeitweise realisierten Werten.

Der Umverteilungseffekt wird erheblich reduziert, wenn die Arbeitszeitverkürzung nicht in einem Schritt, sondern in mehreren Schritten erfolgt oder erst im Laufe einiger Jahre beschäftigungs- und kostenwirksam wird.

Die damit verbundene Umverteilung zwischen Gewinnen und Lohneinkommen ist vor dem Hintergrund der Entwicklung der vergangenen Jahre zu sehen.

In absoluten Beträgen entspricht diesem Reallohnanstieg eine Zunahme der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit um rd. 65 Milliarden DM (1985). Die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen gingen dementsprechend um 15,4 Prozent zurück. Die Zunahme der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit infolge der arbeitszeitbedingten Umverteilung entspricht exakt dem Mehr an Einkommen, das die Un-

Tabelle 9:

Einfluß der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich auf die Lohnquote ^{a)}

Verkürzung der Wochenarbeits- zeit von 40 Std. auf . . . Std.	Anstieg der Stundenlöhne bei vollem Lohnaus- gleich (vH)	induzierter Produktivitätsanstieg		Veränderung der Lohnquote	
		bei 50-prozentiger Beschäftigungs- wirksamkeit (vH)	bei 65-prozentiger Beschäftigungs- wirksamkeit (vH)	bei 50-prozentiger Beschäftigungs- wirksamkeit (vH)	bei 65-prozentiger Beschäftigungs- wirksamkeit (vH)
39	2,56	1,28	0,85	- 1,65	- 1,24
38	5,26	2,63	1,75	- 0,35	0,48
37	8,10	4,05	2,69	0,98	2,28
36	11,11	5,55	3,7	2,35	4,10
35	14,28	7,14	4,75	3,75	6,06

a) Der Berechnung liegt die Annahme eines autonomen Produktivitätsanstiegs von 3 Prozent zugrunde.

Zur Berechnungsmethodik vgl. R. Hickel, Arbeitszeitverkürzung, voller Lohnausgleich und Lohnquote – ein Nachtrag, in: Memo-Forum Nr. 2, Bremen, Februar 1984

ternehmen und Vermögensbesitzer 1985 gegenüber 1983 erzielt haben.

Die von Bundesregierung und Arbeitgebern gepflegte Befürchtung, daß mit dem Gewinnrückgang auch die Investitionen beeinträchtigt würden mit der Folge beschleunigten Arbeitsplatzabbaus, erweist sich vor dem Hintergrund der tatsächlichen Entwicklung als Irreführung. 1986 sind die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen gegenüber 1980 um 60 Prozent gestiegen.⁶ Dagegen haben die Anlageinvestitionen um lediglich 13,8 Prozent zugenommen; in realer Betrachtung lagen sie 1986 sogar unter dem Wert von 1980. Der Anteil der nicht für Investitionen verausgabten Unternehmensgewinne ist in den letzten Jahren ständig gewachsen. Dies findet seinen Niederschlag auch in dem Überschuß der volkswirtschaftlichen Geldvermögensbildung über die Nettoinvestitionen (Finanzierungssaldo). Zwischen 1982 und 1985 belief sich der Finanzierungssaldo auf rd. 65 Milliarden DM – den gleichen Betrag, um den die Einkommen aus unselbständiger Arbeit bei vollem Lohnausgleich steigen müßten. Allein 1985 sind die Investitionen, deren Stärkung Bundesregierung und Arbeitgeber als Schlüssel zur Lösung der Arbeitslosigkeit ansehen, um 36,6 Milliarden DM hinter dem gesamtwirtschaftlichen Sparen zurückgeblieben. Das entspricht 11,6 Prozent der in diesem Jahr getätigten Bruttoinvestitionen. Hier zeigt sich abermals, was wir in den Memoranden wiederholt nachzuweisen versucht haben, daß die Umverteilung zugunsten der Gewinneinkommen ein wesentlicher Bestimmungsgrund für die in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten immer schwächer gewordene wirtschaftliche Entwicklung darstellt.

Die bei der Einführung der 35-Stundenwoche zusätzlich anfallenden Lohnkosten in Höhe von 65 Milliarden DM erscheinen weniger astronomisch, wenn sie mit den Reallohnverlusten, die die Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der achtziger Jahre haben hinnehmen müssen, verglichen werden. Gegenüber 1980 belief sich der in den folgenden Jahren bis 1985 eingetretene Reallohnverlust auf 170 Milliarden DM. Demgegenüber nahmen die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen in dieser

Zeit um real 43 Milliarden DM zu. Die Arbeitnehmer haben somit bereits Vorleistungen erbracht, die ein Mehrfaches dessen betragen, was sie heute fordern.

Schließlich sind die Kosten der Arbeitszeitverkürzung vor dem Hintergrund der (fiskalischen) Kosten der Arbeitslosigkeit zu sehen. Ein Arbeitsloser, der Arbeitslosengeld erhält, verursacht derzeit jährlich 30 500 DM an Mehrausgaben und Mindereinnahmen auf Seiten des Staates. Im Durchschnitt (einschließlich Arbeitslose ohne Unterstützung) kostet ein Arbeitsloser 24 600 DM. Für die Gesamtzahl der Arbeitslosen (1986: 2,3 Millionen) errechnen sich daraus Kosten von insgesamt 56,8 Milliarden DM.⁷ Die Kosten der Arbeitslosigkeit sind somit – gesamtwirtschaftlich gesehen – kaum niedriger als die ihrer Vermeidung.

Die 35-Stundenwoche ist also von den Unternehmen finanzierbar. Dies gilt auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Wie bereits der Tabelle 8 zu entnehmen ist, führt eine beträchtliche Verringerung der Arbeitslosigkeit, wie sie durch die 35-Stundenwoche zu erwarten ist, zu erheblichen zusätzlichen Steuer- und Beitragseinnahmen bei der öffentlichen Hand und den Sozialversicherungen. Durch die Schaffung eines höheren Beschäftigungsniveaus erhält der Staat wieder ausreichenden Spielraum zur Finanzierung der zusätzlichen Personalausgaben, die mit der Wochenarbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst verbunden sind.⁸

Wir sind bisher von einem gleichbleibenden Preisniveau ausgegangen, bei dem der nominelle Lohnausgleich gleich dem realen Lohnausgleich ist: Unter den gegebenen ordnungspolitischen Bedingungen vermögen die Gewerkschaften jedoch nur Einfluß auf den Preis der Arbeitskraft, nicht aber auf die Preise für Güter und Dienstleistungen Einfluß zu nehmen. Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, daß die infolge der Arbeitszeitverkürzung gestiegenen Kosten weitergewälzt werden, zu Preissteigerungen führen und damit den Reallohn ausgleich in Frage stellen. Bei voller Kostenüberwälzung entstehen den Unternehmen keine zusätzlichen Kostenbelastungen. Kosten- und Preissteigerungen schließen sich gegenseitig aus. Die Lohnquote

bliebe konstant. Die Arbeitszeitverkürzung würde (im Inlandsabsatz) aus der Reallohnsenkung finanziert.

Für eine Abschätzung der zu erwartenden Preiserhöhungen gehen wir wieder von den bereits oben gemachten Annahmen aus, müssen jetzt jedoch neben der Lohnkostenerhöhung auch noch die gestiegenen Preise für Vorleistungen berücksichtigen.

Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes beträgt der Vorleistungsanteil rd. 55 Prozent. Eine Zunahme der Gesamtkosten eines Unternehmens resultiert demnach gut zur Hälfte aus Preiserhöhungen bei Vorleistungen, die ihrerseits wiederum das Ergebnis von anteiligen Personalkosten- und Vorleistungspreiserhöhungen sind. Für vier Produktionsstufen errechnet sich eine Preissteigerung für Vorleistung von 3,9 Prozent. Zusammen mit der anteiligen Lohnkostenzunahme in Höhe von 3,6 Prozent ergibt sich eine Erhöhung der Preise um 7,5 Prozent bei einer Wochenarbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden⁹ bzw. 5,3 Prozent bei einer Verkürzung von 38,5 auf 35 Stunden.

Dabei ist wiederum zu berücksichtigen, daß der Berechnung extreme Annahmen zugrunde liegen. Unter Berücksichtigung des tatsächlichen Beschäftigungseffekts, einer – allerdings inflationsbedingt geringeren – Fixkostendegression sowie der mehrjährigen Verteilung der Effekte wird eine tatsächliche, der Arbeitszeitverkürzung zuzurechnende Preissteigerung deutlich geringer ausfallen. Die Preisreaktionen der Unternehmen auf weitere Arbeitszeitverkürzungen wären seitens der Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen zu berücksichtigen.

4.4 Arbeitszeitverkürzung und internationale Wettbewerbsfähigkeit

Gegen die gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung ist seitens der Unternehmen in den vergangenen Jahren immer wieder die Behauptung gestellt worden, sie gefährdeten die internationale Wettbewerbsfähigkeit der westdeutschen Wirtschaft. Infolge der durch Arbeitszeitverkürzung steigenden Kosten erhöhten sich die Preise westdeutscher Erzeugnisse. Da-

durch sanken die Exporte, weil die Auslandsnachfrage sich verstärkt auf andere, billigere Lieferländer richten würde. Zugleich nähmen aber auch die Importe zu, weil sie ebenfalls Preisvorteile gegenüber den im Inland hergestellten Gütern aufwiesen. Im Ergebnis ginge die Nachfrage nach inländischen Erzeugnissen zurück, wodurch Arbeitsplätze, die durch die Arbeitszeitverkürzung gerade geschaffen werden sollten, vernichtet würden. Das Leistungsbilanzdefizit, in das die Bundesrepublik 1979 geriet, habe die Folgen einer Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit deutlich werden lassen.

Für die Argumentation der Arbeitgeber kommt es einmal darauf an, daß die Kostensteigerung in den Preisen überwältigt wird. Ohne Preisänderung erfolgt auch keine Mengenreaktion. Zum zweiten ist entscheidend, daß der Export – auf den sich die folgende Argumentation beschränkt – tatsächlich bei Preissteigerungen zurückgeht oder – mit anderen Worten –, daß er preiselastisch reagiert. Sind die Exporte dagegen ganz oder teilweise preisunelastisch, dann beeinflussen Preisänderungen die mengenmäßige Nachfrage nicht oder kaum. Arbeitszeitverkürzungen und daraus resultierende Preissteigerungen können unter diesen Umständen keinen Rückgang der Auslandsnachfrage und damit keine Gefährdung inländischer Arbeitsplätze bewirken. Es spricht viel dafür, daß der Großteil der westdeutschen Exporte wenig preiselastisch ist und die Argumentation der Arbeitgeber somit der empirischen Grundlage entbehrt.

- Im vorherigen Abschnitt ist gezeigt worden, daß die Einführung der 35-Stundenwoche Preiserhöhungen von allenfalls 7,5 bzw. 5,3 Prozent auslösen kann. Seit der Aufkündigung des Fixkurssystems 1972 wertete die D-Mark gegenüber allen Währungen um 60 Prozent auf, während sich die jährlichen Exporte vervierfacht haben.
- Die D-Mark-Abwertung gegenüber dem Dollar Anfang der achtziger Jahre hat keine beschleunigte Ausweitung der Exporte bewirkt. Erst als das weltwirtschaftliche Wachstum 1984 wieder stärker anstieg, nahmen auch die Exporte aus der Bundesrepublik wieder kräftig zu. Umgekehrt hat die seit März 1985 eingetretene Dollarabwertung den westdeutschen Export

– wie schon während der siebziger Jahre – kaum beeinträchtigen können. Die schwache Zunahme des Exports 1986 hat ihre Ursache vor allem in einer internationalen Wachstumsabschwächung.

Darin zeigt sich, daß für die Entwicklung der westdeutschen Exporte der Auslandskonjunktur größere Bedeutung zukommt als der Kosten- und Preisentwicklung. Dies hat seine Ursache in der Warenstruktur des Exports. Rund die Hälfte des Exports besteht aus Investitionsgütern, deren Nachfrage nun einmal sehr konjunkturrempfindlich und – innerhalb gewisser Grenzen – unabhängig vom Preis reagiert. Daraus folgt umgekehrt, daß eine inländische Kosten- und Preissenkung – auch wenn sie nicht durch die Wechselkursentwicklung neutralisiert wird – die Exporte nur wenig steigern können. Für die westdeutschen Exporte sind nach wie vor nicht-preisliche, qualitative Wettbewerbsfaktoren wie technischer Standard, Service, Lieferpünktlichkeit, Qualität usw. von ausschlaggebender Bedeutung. Daß die Industrie darin an internationaler Wettbewerbsfähigkeit verloren hätte, wie Anfang der achtziger Jahre angenommen wurde, widerlegen die hohen Exportüberschüsse der letzten Jahre nachdrücklich. Nicht zuletzt sind die forschungs- und technologiepolitischen Aktivitäten der letzten Jahre Ausdruck der Einsicht, daß Wettbewerbsnachteile, die aus geringerer Qualität oder aus niedrigerem technischen Standard resultieren, nicht (auf Dauer) durch Preiszugeständnisse ausgeglichen werden können und auch nicht ausgeglichen werden sollen.

- Für die überdurchschnittlich starke Zunahme der Exporte in die USA dürften auch die Direktinvestitionen westdeutscher Unternehmen in den USA eine Rolle gespielt haben. Die Direktinvestitionen der Hauptexportbranchen in der Bundesrepublik haben Ende der siebziger Jahre, als der US-Dollar billig war, erheblich zugenommen. Man muß vermuten, daß dadurch ein steigender Bedarf an Importen aus der Bundesrepublik unabhängig von der Kursentwicklung zwischen Dollar und D-Mark begründet wurde.

Angesichts der anhaltenden Internationalisierungstendenzen

muß angenommen werden, daß die Exporte bzw. ein weiteres Exportwachstum tendenziell durch die Produktion von ausländischen Tochterunternehmen ersetzt werden. So schreibt beispielsweise die Bundesbank in einer Beurteilung der Auswirkungen der jüngsten Dollarkursentwicklung auf die westdeutschen Importe, „daß wichtige amerikanische Unternehmen in der Bundesrepublik durch eigene, selbst produzierende Tochtergesellschaften vertreten sind, so daß in diesen Fällen kaum mit zusätzlichen Importen von der Muttergesellschaft zu rechnen ist.“¹⁰ Als Folge der hohen Direktinvestitionen westdeutscher Unternehmen wird auch deren Auslandsproduktion gegenüber dem Export an Bedeutung zunehmen, was durch Kosten- oder Preissenkungen nicht wird aufgehalten werden können.

- Wenngleich in der Bundesrepublik vom Export eine große Zahl von Arbeitsplätzen abhängig ist, darf daraus nicht geschlußfolgert werden, daß vor allem eine Ausweitung der Exporte neue Arbeitsplätze schafft. So haben etwa die Exporterfolge der letzten Jahre auf dem Arbeitsmarkt bislang kaum Spuren hinterlassen. Gegenüber den Jahren 1979 bis 1981, in denen die Leistungsbilanz defizitär war, nahm die Arbeitslosigkeit in den Folgejahren noch zu: von 1,012 Millionen Arbeitslosen im Durchschnitt der Jahre 1979-1981 auf 2,119 Millionen im Durchschnitt der Jahre 1982-1984.

Vorliegende Untersuchungen legen ferner die Vermutung nahe, daß eine Zunahme der Auslandsumsätze ein geringeres Beschäftigungswachstum bewirkt, als eine entsprechende Zunahme der Inlandsumsätze.¹¹ Angesichts des engen Zusammenhangs zwischen Auslandskonjunktur und westdeutschen Exporten begibt sich die exportorientierte Wirtschaftsentwicklung zunehmend in die Abhängigkeit von Entwicklungen, auf die die bundesrepublikanische Wirtschaftspolitik kaum mehr Einfluß zu nehmen vermag.

Es muß somit – im Gegensatz zur Argumentation der Arbeitgeber – davon ausgegangen werden, daß durch Arbeitszeitverkürzungen auch dann insgesamt mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, wenn durch eventuelle Exporteinbußen einzelner Unter-

nehmen und Branchen Arbeitsplätze verloren gingen. Eine weitere Forcierung der Exporte kann damit nicht im Interesse der Beschäftigten liegen. Mit dem Abbau der überhöhten Handels- und Leistungsbilanzüberschüsse wäre zugleich ein Schritt zur Wiedergewinnung eines außenwirtschaftlichen Gleichgewichtes getan.

4.5 Vermeintliche Hindernisse bei der Umsetzung der 35-Stundenwoche

4.5.1 Die „Facharbeiterlücke“

In der Argumentation der Arbeitgeber gegen eine allgemeine, für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gültige Arbeitszeitverkürzung spielt der Hinweis auf den dadurch noch weiter verschärften Facharbeitermangel eine tragende Rolle. Bereits jetzt, heißt es, fiele es den Betrieben zunehmend schwerer, qualifizierte Fachkräfte zu bekommen. Facharbeiter seien Mangelware. Mit der weiteren Verkürzung der Wochenarbeitszeit (ohne die Möglichkeit individuell differenzierter Arbeitszeiten) würde dieser Mangel noch verschärft und für viele Betriebe zum produktionsbegrenzenden Faktor werden.

Von dieser Argumentation ist es dann nicht mehr weit zu der Erklärung der Arbeitslosigkeit aus angeblichen Qualifikationsdefiziten der Arbeitslosen, womit sich die Arbeitgeber wieder einmal aus ihrer Verantwortung für die Massenarbeitslosigkeit und ihren Abbau herausgestohlen hätten.

Zunächst: Der vermeintliche Facharbeitermangel würde auch bei dem von Unternehmen und Bundesregierung angestrebten wirtschaftlichen Wachstum auftreten. In diesem Fall haben Qualifikationsengpässe anscheinend keine Bedeutung, obwohl doch die gleichen Arbeitslosen eingegliedert werden müssen. Oder glauben die Apologeten des Wachstums selbst nicht daran, auf diesem Wege die Arbeitslosigkeit beseitigen zu können?

Man fragt sich weiter, warum seitens der Arbeitgeber kein *Fachangestelltenmangel* beklagt wird. Angesichts des breiten

Einzugs der elektronischen Datenverarbeitung in sämtliche Verwaltungsbereiche wäre ein Mangel an entsprechenden Fachkräften doch durchaus zu vermuten. Die Verortung des Mangels ausschließlich bei den *Facharbeitern* dürfte damit zusammenhängen, daß der Ausgang der Tarifauseinandersetzungen in erster Linie von der Mobilisierung der Arbeiter und erst in zweiter Linie von den gewerkschaftlich geringer organisierten Angestellten entschieden wird.

Angesichts der dahinterstehenden Absichten verwundert es denn auch nicht, daß man die „Facharbeiterlücke“ in den statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit vergebens sucht. Ende September 1985 waren nahezu 900 000 qualifizierte Facharbeiter und Angestellte arbeitslos gemeldet. Zum gleichen Zeitpunkt betrug die Zahl der für qualifizierte Arbeitnehmer ausgeschriebenen offenen Stellen 80 000. Auf eine offene Stelle kommen somit elf Arbeitslose. Einen nach Berufen und Branchen gegliederten Überblick gibt Tabelle 10.

Ein Facharbeitermangel ist aus diesen Angaben wahrlich nicht herauszulesen.

Dabei ist unstrittig, daß es Engpässe auf regionalen Arbeitsmärkten geben kann. Es spricht aber nicht gerade für die Ernsthaftigkeit der Beteuerung von Arbeitgeber und Bundesregierung, alles in ihrer Macht stehende zum Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen, wenn partielle Erfolge als schwerwiegendes Problem für die Personaldispositionen der Betriebe wahrgenommen werden.

Das Münchener Ifo-Institut befragt die Unternehmen im Rahmen seines Konjunkturtests u. a. nach Produktionsbehinderungen durch Arbeitskräftemangel. Mitte 1986 gaben lediglich 3 Prozent der befragten Firmen an, daß sie Engpässe im Personalbereich hätten. 1979 waren es noch über 15 Prozent gewesen.¹² Wo kein Bedarf ist, gibt es auch keinen Mangel.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit wurden 78 Prozent der Stellen für Facharbeiter innerhalb eines Monats wieder besetzt (Mai/Juni 1985). Die durchschnittliche Laufzeit lag mit 23 Tagen noch unter denen der Krisenjahre 1981 und 1982.¹³ Die Arbeitgeber verschärfen zunehmend die Anforderungen an die

Tabelle 10:

Qualifizierte Arbeitslose und offene Stellen (qualifiziert) nach Berufen und Wirtschaftsabteilungen, Sept. 1985

	Arbeitslose	off. Stellen	off. Stellen in Prozent der Arbeitslosen
Chemiearbeiter/ Kunststoffverarbeiter	4 202	455	10,8
Metallerzeuger/ -verarbeiter	15 051	3 911	25,9
Schlosser	75 836	10 826	14,2
Elektriker	24 951	3 576	14,3
Bauberufe	42 679	3 912	9,1
Verarbeitendes Gew.	241 151	33 703	13,9
Maschinenbau	15 045	4 427	29,4
EDV-Herstellung	1 613	732	45,3
Elektrotechnik	21 934	6 105	27,8
Straßenfahrzeugbau	9 342	1 806	19,3

Quelle: ANBA 3/1986

Arbeitssuchenden und erschweren dadurch mitunter die Besetzung einer Stelle. So stieg beispielsweise der Anteil der Stellen mit Höchstaltersbegrenzung von 10,8 Prozent 1980 auf 15,8 Prozent 1985.

Ein Mangel an Fachkräften hat seine Ursache in unzureichender Berufsausbildung in der Vergangenheit. Die Metall- und Elektroindustrie beispielsweise hat es in den letzten Jahren „nicht für nötig gehalten, . . . in Schlüsselberufen ihres Gewerbezweiges, in denen es heute angeblich an Fachkräften mangelt, wesentlich mehr qualifizierte Facharbeiter auszubilden. Die Zahlen sind rückläufig (Werkzeugmacher, Dreher) oder unverändert. Die Metall- und Elektrobranche baute auf die alte Arbeitsteilung zwischen Handwerk und Industrie: Das Handwerk bildet aus,

in der Industrie wird anschließend beschäftigt: 1979 wurden von den berufstätigen männlichen Fachkräften 46 Prozent im Handwerk ausgebildet, beschäftigt waren dagegen hier nur 25 Prozent.

Dieses Verhältnis hat sich bis 1985 eher noch verschlechtert. Mit höherem Lohn und besseren sozialen Leistungen wurden die Handwerker von der Industrie geködert. Diese für die Industrie billige Art der Nachwuchssicherung funktioniert heute allerdings immer weniger: Gebraucht werden nämlich Facharbeiter mit Kenntnissen in CNC-, CAD-, CAM-Technik, Pneumatik, Hydraulik, Digital-, Sensor-, Steuerungstechnik und anderen Spezialkenntnissen. Diese Qualifikationen werden im Handwerk allerdings so gut wie überhaupt nicht ausgebildet.

Solange Betriebe ihre jungen Facharbeiter nicht in den erlernten Beruf übernehmen, sie statt dessen auf die Straße setzen, solange steht die Klage ‚Facharbeitermangel‘ auf tönernen Füßen.“¹⁴

Die Behauptung eines Facharbeitermangels richtet sich gegen diejenigen, die sie erheben.

Daß die Unternehmen den behaupteten Mangel an Arbeitskräften nicht einmal konkret zu benennen in der Lage sind, mußten zum Beispiel die Arbeitsämter Duisburg und Kaiserslautern erfahren. Dort „war der Versuch einer Systematisierung der Weiterbildungsplanung gestartet worden. Es wurden Tagungen mit Unternehmern und Bildungsträgern über den langfristigen regionalen Qualifikationsbedarf durchgeführt. Diese Tagungen ergaben jedoch für die praktische Arbeit der Arbeitsämter keine (!) Anhaltspunkte, weil entweder kein Bedarf an Einstellungen gesehen wurde, die Unternehmen ihren eigenen zumeist auch nur kurzfristig erkannten Qualifizierungsbedarf durch eigene Weiterbildungsmaßnahmen bzw. durch die Erstausbildung abdeckten und keinerlei systematische Vorstellungen über die langfristige Qualifikationsentwicklung am Ort vorhanden war.“¹⁵

Somit ergibt sich als Fazit, daß es keine nennenswerten Personalengpässe in den Betrieben gibt. Ebenso wenig ist bei einer Einführung der 35-Stundenwoche mit einem Facharbeitermangel zu rechnen. Indem die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit anderenfalls anstehende Entlassungen verhindert oder verrin-

gert, trägt sie mit der Erhaltung der Arbeitsplätze auch zur Erhaltung der Qualifikation der Arbeitskräfte bei. Dagegen führt die Arbeitslosigkeit zu einem Verfall erworbener Qualifikationen. Dieser schleichende Qualifikationsverfall wird wesentlich durch gesundheitliche und psychische Schädigungen bei langandauernder Arbeitslosigkeit verstärkt, zumal Gesundheit und bestimmte psychische Eigenschaften elementare Qualifikationsbestandteile sind. Es ist daher eine vordringliche Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, die Integration der Langfristarbeitslosen bei einer Arbeitszeitverkürzung zu erleichtern. Notwendig dabei wäre vor allem eine Ausweitung spezieller Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für diese Gruppen.

4.5.2 Die 35-Stundenwoche in Klein- und Mittelbetrieben

Arbeitszeitverkürzung könne erst ab einer bestimmten betrieblichen Mindestgröße überhaupt beschäftigungswirksam werden, lautet ein weitverbreitetes Gegenargument der Unternehmer. Wenn die Hälfte der durch Arbeitszeitverkürzung ausfallenden Stunden durch zusätzliche Arbeitskräfte ausgeglichen werden müßte, betrüge die erforderliche betriebliche Mindestgröße bei der 35-Stundenwoche 14 Beschäftigte (70 Arbeitsstunden fallen aus, 35 Stunden versickern, 35 Stunden müßten durch Neueinstellungen ausgeglichen werden), bei der 37-Stundenwoche 25 und bei der 39-Stundenwoche sogar schon 78 Beschäftigte. Dieses Problem trete auch in größeren Betrieben auf. So schreibt der Bayerische Handwerkstag: „Hat beispielsweise ein Unternehmen mit insgesamt 100 Beschäftigten 10 Abteilungen zu je 10 Mann, so würde wohl keine zusätzliche Kraft erforderlich, weil die Größe der einzelnen Abteilungen unter dem errechneten Schwellenwert bleibt.“

Wenngleich die Umsetzung der 38,5-Stundenwoche bewiesen hat, daß kleine und mittlere Unternehmen durchaus in der Lage sind, „krumme“ Arbeitszeiten einzuhalten, sei hier nochmals darauf eingegangen.

Das Wachstum der Nachfrage hat sich in der Vergangenheit

keineswegs immer in Sprüngen vollzogen, die genau der Leistung einer Vollzeitarbeitskraft entsprochen hätten. Dessen ungeachtet haben die Unternehmen das Produktionswachstum personalpolitisch offenbar bewältigen können.

Alle personalpolitischen Untersuchungen haben gezeigt, daß Klein- und Mittelbetriebe auf Veränderungen der Arbeitszeit und der Nachfrage eher und schneller mit Neueinstellungen reagieren als Großbetriebe; sie hier also erheblich flexibler sind als angenommen.

Die Flexibilität ergibt sich aus folgenden Gründen:

- Nur wenige Betriebe sind zu genau 100 Prozent ausgelastet. Wenn sie mit Überstunden arbeiten, kann schon mit einer geringfügigen Arbeitszeitverkürzung die notwendige Schwelle zu einer Neueinstellung überschritten werden. Falls sie unterbeschäftigt sind, kann Kurzarbeit oder eine Entlassung verhindert werden.
- Wenn Unternehmen tatsächlich keine neuen Arbeitskräfte einstellen wollen oder können, dann werden sie die Nachfrage nicht befriedigen. Diese wird auf andere Klein- und Mittelbetriebe abwandern. Die Unbeweglichkeit des einzelbetrieblichen Angebots wird also durch den Markt ausgeglichen.
- Falls kleineren Abteilungen in Betrieben keine neuen Arbeitskräfte zugewiesen werden, wird es auf Dauer zu betrieblichen Engpässen kommen, die den gesamten Produktions- und Verwaltungsablauf gefährden können. Falls tatsächlich in einer Abteilung keine volle Arbeitskraft gebraucht wird, kann eine Vollzeitstelle durch Umgruppierungen von Aufgaben zwischen Abteilungen geschaffen werden. Nicht zuletzt aus solchen Gründen sind innerbetriebliche Organisationsstrukturen ständigen Veränderungen unterworfen.
- Schließlich können Kleinbetriebe und -abteilungen größerer Betriebe auch zunächst Teilzeit- oder Aushilfskräfte beschäftigen, bis tatsächlich eine Vollzeitstelle notwendig wird.

Der Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen scheidet also nicht an der betrieblichen Umsetzung. Gäbe es tatsäch-

lich die behaupteten betrieblichen Rigiditäten, hätte die Marktwirtschaft ihre vielgerühmte Flexibilität verloren.

Sollten sich dennoch in Einzelfällen bei der Einführung der 35-Stundenwoche existenzgefährdende Kostenbelastungen nachweisen lassen, so könnte durch die Vergabe zeitlich begrenzter Subventionen eine Anpassungshilfe gewährleistet werden. Dabei sollte die auf Einzelfälle im Bereich kleiner und mittlerer Betriebe begrenzte Subventionsvergabe über die „Kreditanstalt für Wiederaufbau“, die Sonderprogramme für den Mittelstand schon durchgeführt hat, abgewickelt werden.

Anmerkungen zum 1. Abschnitt

- 1 Vgl. H. Flassbeck, Beschäftigungszunahme trotz Wachstumsschwäche, in: DIW-Wochenbericht 30/1986, S. 390.
- 2 H.-U. Bach, H. Kohler, E. Spitznagel, Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Entlastungswirkungen und Kostenvergleiche, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1986, S. 372.
- 3 G. Kühlewind, Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1986, S. 220.
- 4 DIW-Wochenbericht 43/1986, S. 543. Eine Erwähnung des Beschäftigungseffekts der 38,5-Stundenwoche sucht man in dem Herbstgutachten der fünf wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute dagegen vergebens.
- 5 Vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Sondermemorandum, Vor dem Abschwung: Schönfärberei und wirtschaftspolitisches Versagen, in: Memo-Forum Nr. 10, Bremen, Dezember 1986.
- 6 Vgl. auch W. Gerstenberger, Investitionskonjunktur gerät in kritisches Fahrwasser, in: ifo-schnelldienst 28/1986, S. 3 ff.; Beschäftigungszunahme: Höhepunkt offenbar überschritten, in: DIW-Wochenbericht 46/1986, S. 585 ff.
- 7 Vgl. W. Klauder, P. Schnur, M. Thon, Arbeitsmarktperspektiven der achtziger und neunziger Jahre, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1985, S. 41 ff.
- 8 Zum Zusammenhang von Produktion, Produktivität, Arbeitszeit und Beschäftigte vgl. R. Hickel, Zu drei Zusammenhängen, die für die Diskussion einer Politik der Arbeitszeitverkürzung relevant sind, in: Memo-Forum Nr. 1, Bremen, Oktober 1983.
- 9 W. Klauder u. a., Arbeitsmarktperspektiven ..., 1985, S. 58.
- 10 Vgl. C. Schäfer, Auch bei Wachstum bleibt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2000 eine politische Aufgabe, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 145 ff.
- 11 Vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum '86, Köln 1986, S. 227 ff.
- 12 I. Kurz-Scherf, Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern, in: WSI-Mitteilungen 8/1986, S. 545.
- 13 Ebenda, S. 544.

Anmerkungen zum 2. Abschnitt

- 1 BDA, Leitsätze zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Köln Juni/Juli 1986, S. 10.
- 2 Vgl. Tabelle 3.
- 3 Vgl. Autorengemeinschaft, Zur Arbeitsmarktentwicklung 1986/86: Entwicklungstendenzen und Strukturen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1986, S. 354.
- 4 Vgl. L. Schardt, Schichtarbeit, in: L. Zimmermann (Hrsg.), Humane Arbeit – Leitfaden für Arbeitnehmer, Bd. 4, Reinbek 1982, S. 234 ff.
- 5 Vgl. ISO-Institut, Entwicklung der Nachtschicht- und Wochenarbeit (1965 bis 1985), Köln, April 1986, S. 21.
- 6 Vgl. Bundesarbeitsblatt 2/1984, S. 36.
- 7 BMAS (Hrsg.), Lage, Dauer, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen, Verteilung der Arbeitszeit, Bonn 1981.
- 8 Vgl. Ch. Brinkmann, H. Kohler, L. Reyher, Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1986, S. 362 ff.
- 9 Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 3/1986, S. 435.
- 10 Vgl. ANBA 7/1986, S. 1078 ff.
- 11 Vgl. ANBA 5/1985, S. 700.
- 12 Vgl. ebenda.
- 13 Vgl. Arbeiterkammer Bremen, Maßarbeit für's Kapital, Untersuchungsergebnisse über die Auswirkungen erweiterter Befristungsmöglichkeiten nach dem sogenannten „Beschäftigungsförderungsgesetz '85“ in Bremer Betrieben und Dienststellen, Bremen, Oktober 1986, S. 5.
- 14 Vgl. I. Kurz-Scherf, Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 11/1985, S. 665.
- 15 Vgl. ANBA 10/1986, S. 1397.
- 16 Vgl. I. Kurz-Scherf, Zum Stellenwert. . ., S. 664.
- 17 Vgl. K. Schwarz, Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen, in: Wirtschaft und Statistik 8/1978, S. 473 ff.
- 18 Vgl. ISO-Institut, Entwicklung. . ., S. 32 ff.
- 19 Vgl. ebenda, S. 37.
- 20 B. Teriet, „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 31/1976, S. 9.
- 21 Vgl. Gewerkschaft HBV (Hrsg.), Teilzeitarbeit – nicht nur ein Problem für Frauen, Düsseldorf 1983.

Anmerkungen zum 3. Abschnitt

- 1 Vgl. I. Kurz-Scherf u. a., Gegen Lohnkürzung und Lohnverzicht: Die Tarifbewegung im Jahre 1982, in: WSI-Mitteilungen 3/1983, S. 176.
- 2 Vgl. ebenda.
- 3 Vgl. I. Kurz-Scherf u. a., Tarifliche Arbeitszeit in Bewegung, in: WSI-Mitteilungen 9/1984, S. 515 f.
- 4 Ebenda, S. 518.
- 5 dies., Ergebnisse und Tendenzen der Tarifrunde 1984, in: WSI-Mitteilungen 3/1985, S. 128.
- 6 dies., Tarifrunde '86 im Zeichen des Nachholbedarfs, in: WSI-Mitteilungen 9/1986, S. 596.
- 7 Vgl. ebenda, S. 597.
- 8 Ebenda, S. 587.
- 9 Ebenda.
- 10 Vgl. Deutsche Bundesbank, Statistische Beihefte. Saisonbereinigte Wirtschaftszahlen 10/1986, S. 12.
- 11 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die IG Metall in einer Umfrage unter Betriebsräten in Unternehmen der Metallindustrie. Vgl. IG Metall, Materialien zur Arbeitszeitdiskussion 1/1985.
- 12 Die Schätzung des IAB dürfte dagegen mit 70 000 Arbeitsplätzen in 1985 und 1986 erheblich zu niedrig angesetzt sein. Vgl. Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1985, S. 414.
- 13 I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik und Arbeitskämpfe, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch, Köln 1985, S. 86 f. Nicht alle Gewerkschaften haben dabei der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung den Vorrang gegeben.
- 14 Ebenda, S. 85.
- 15 Vgl. zum folgenden G. Bosch u. a., Betriebliche Umsetzung der 38,5-Stundenwoche. Zwischenbericht des Projekts „Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung“, Frankfurt/Düsseldorf, Oktober 1986, S. 18 ff.
- 16 Ebenda, S. 38 f.
- 17 Ebenda, S. 65.
- 18 Ebenda, S. 66.
- 19 Vgl. J. Frerichs u. a., Der betriebliche Umsetzungsprozeß der Arbeitszeitverkürzung, in: Jahrbuch für Arbeit und Technik 1986, Bonn 1986, S. 56 ff.
- 20 Vgl. I. Kurz-Scherf u. a., Ergebnisse. . ., S. 129 f.
- 21 Im Durchschnitt ergeben sich selbst nach Abzug des Zuschusses der Bundesanstalt Aufwendungen pro Fall in Höhe von rd. 80 000 DM in 5 Jahren. Vgl. G. Kühlewind, Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1986, S. 214.
- 22 Vgl. ebenda, S. 215 f.
- 23 I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik. . ., S. 91.
- 24 Vgl. ebenda.
- 25 E. Ott, Chancen und Gefahren von Flexibilisierungsstrategien für die Arbeitsbedingungen, in: AFA-Informationen 4/1986, S. 9 f.
- 26 Vgl. Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitnehmerinteressen – Positionspapier der IG-Metall, in: WSI-Mitteilungen 10/1986, S. 698.

MEMO-FORUM

Zirkular der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik

Nr. 3, Juni 1984 (86 S.)

- SONDERMEMORANDUM: Zerstört der Streik den Aufschwung?
- Weltmarktabhängigkeit: Damoklesschwert über einer alternativen Wirtschaftspolitik?
- Bemerkungen zur einzelwirtschaftlichen Kostenbelastung der Unternehmen bei Einführung der 35-Stunden-Woche
- Frauen auf dem Arbeitsmarkt – tatsächlich Opfer der Krise?
- Rentabilität und Ertragslage in der Krise
- Qualitative Beschäftigungsprogramme durch Umweltschutz

Nr. 5, Februar 1985 (76 S.)

- Weltmarktabhängigkeit: Damoklesschwert über einer alternativen Wirtschaftspolitik (II)
- SCHWERPUNKTTHEMA: GIBT ES TECHNOLOGISCHE ARBEITSLOSIGKEIT?
R. Hickel, Technologische Arbeitslosigkeit – Gibt's die?
J. Hufschmid, Technologische Arbeitslosigkeit als Zukunftsperspektive des Kapitalismus?
K. G. Zinn, Technologische Arbeitslosigkeit – Analytischer Irrtum oder neue Erkenntnis?
J. Prieue, Technologischer Fortschritt als Wachstumsbremse?

Nr. 7, November 1985 (110 S.)

- Grundzüge arbeitnehmerorientierter Kommunalpolitik in Großbritannien
- Frauen als Arbeitsmarktreserve oder Gewinner der Krise?
- Ansätze alt. Verfassungsinterpretation als Element zur demokratischen Umgestaltung der Wirtschaft?
- Selbstkostenpreisbildung – ein Mittel zur Kosten- und Preissenkung bei Rüstungsgütern?
- Wege zur Vollbeschäftigung: Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Alternativen für Österreich
- Rüstungsausgaben und wirtschaftliche Stagnation – zur Position der Memoranden

Nr. 8, Juli 1986 (68 S.)

- Solidaritätsaufruf: Gegen Arbeitslosigkeit, für Vollbeschäftigung
- Profitratenentwicklung und Krisenzyklus
- Zum wirtschaftspolitischen Leitartikel der SPD
- Regionale Disparitäten und Süd-Nordgefälle in der BRD
- Bestellung von Sachverständigen nach § 80 (3) Betriebsverfassungsgesetz
- Selbstorganisationen – zu einigen Rezeptionsdefiziten der Memoranden

Nr. 10, Dezember 1986 (72 S.)

- SONDERMEMORANDUM – Vor dem Abschwung: Schönfärberei und wirtschaftspolitisches Versagen
- Weiterhin Vorrang für die militärische Aufrüstung - Zum Bundeshaushalt und der Entwicklung der Militärausgaben im Zeitraum 1982 - 1987
- Wirtschaftsrecht in der ökonomischen Krise
- Alles wieder im Lot? – Anmerkungen zum West-Berliner „Wirtschaftswunder“

Nr. 4, Oktober 1984 (88 S.)

- Pro und Kontra wertschöpfungsbezogener Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung
- Die Militarisierung der internationalen Wirtschaftsbeziehungen
- SCHWERPUNKTTHEMA:
„FRAUENARBEIT IN DER KRISE“
– Aspekte gegenwärtiger Frauenerwerbsarbeit;
– Besondere Betroffenheit von Frauen durch Sozialabbau;
– Sozialabbau und „neue Mütterlichkeit“:
Das Patriarchat verteilt die Arbeit um

Nr. 6, Juni 1985 (70 S.)

- Entkopplung von Arbeit und Einkommen?
– Zur Diskussion über Mindesteinkommen
- SCHWERPUNKTTHEMA:
VERGESELLSCHAFTUNG
– Wirtschaftsdemokratie, Vergesellschaftung und alternative Wirtschaftspolitik
– Vergesellschaftung: objektive Tendenz, systemstabilisierende Funktion, Kampfforderung der Arbeiterbewegung; oder was?
– Dokumentation: Stahlpolitisches Programm der IG-Metall

Sonderheft Nr.2, Februar 1986 (82 S.)

10 JAHRE ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK
– Erfahrungen, Wirkungen, Aufgaben – mit Beiträgen von Jörg Hufschmid, Rudolf Hickel, Herbert Schui, Margit Scherb, Michael Müller, Hubert Kleiner, Dettel Hensche und Heinz Jung
Buchbesprechung

Nr. 9, Oktober 1986 (88 S.)

- Stellungnahme: Die Werten haben eine Zukunft – Alternativen zum Arbeitsplatzabbau
- SCHWERPUNKTTHEMA:
SOZIALPOLITIK
– Sozialpolitische Umverteilung und private Produktion
– Grundsicherung statt Erwerbsbeteiligung? – Arbeitsmarktpolitische Aspekte der Diskussion um die Grundsicherung
– Krankenversicherung und Gesundheitspolitik – Zur Einführung in Strukturen und Probleme
– Bevölkerungsentwicklung und Alterssicherung – Argumente und Scheinargumente
- Begriff, Ideologie und Bedeutung des kapitalistischen Privateigentums – Zur Kontroverse um die Forderung nach Vergesellschaftung

Einzelheft: jeweils DM 3,-;
ab 10 Exemplare DM 2,50

zu bestellen bzw. abonnieren bei:
**ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE
WIRTSCHAFTSPOLITIK**
Postfach 33 04 47, 2800 Bremen 33