

# Gewerkschaftliche Monatshefte

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

SECHSTES JAHR

FEBRUAR 1955

KONRAD SCHAYER

## Wege zur Verwirklichung der Vierzigstundenwoche

Grundsätzlich bieten sich zwei Wege für die Verwirklichung der Vierzigstundenwoche an: Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzung zwischen den betroffenen Parteien selbst auf betrieblicher und höherer Ebene oder eine allgemeine gesetzliche Regelung.

Der erste Weg dürfte vorzuziehen sein. Der Gesetzgeber muß notwendig schematisierend vorgehen und kann daher den verschieden gelagerten Verhältnissen in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betrieben nicht immer gerecht werden. Auch birgt dieser Weg die Gefahr in sich, daß das Ringen um die Arbeitszeitverkürzung in die Vorzimmer von Ministern und Ministerialbeamten und die Wandelgänge des Parlaments verlagert wird. Die Bewegung für die Verkürzung der Arbeitszeit wird nur dann ihrem tieferen Anliegen gerecht, wenn in unermüdlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern sich bei allen Beteiligten die Einsicht Bahn bricht, daß die Vierzigstundenwoche in aller Interesse liegt. Wir sind voller Zuversicht, daß die tatkräftigen Bemühungen aller aufgeschlossenen Arbeitnehmer und Unternehmer unserem Kampf auch ohne staatliche Rückendeckung zum verdienten Erfolg verhelfen werden. Erst nachdem sich die Vierzigstundenwoche in wichtigen Sektoren der Wirtschaft durchgesetzt hat, dürfte ihre gesetzliche Verankerung sinnvoll sein. Und selbst dann sollte nicht ein allgemeines Verbot jeder 40 Stunden in der Woche überschreitenden Arbeitszeit angestrebt werden, sondern lediglich eine anderthalbfache Bezahlung aller Überstunden.

### *Nahziel: Fünftageweche mit verkürzter Arbeitszeit*

Ein sofortiger Übergang zur Vierzigstundenwoche in allen Betrieben und Wirtschaftszweigen wäre unzweckmäßig und würde auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen. Der volle Lohnausgleich würde eine schlagartige Erhöhung aller Stundenverdienste um ein Fünftel notwendig machen. Auch bei vollem Leistungsausgleich würden in diesem Fall vorübergehende Preiserhöhungen und Liquiditätsschwierigkeiten bei vielen Betrieben kaum zu vermeiden sein. Wie bei jeder durchgreifenden betriebsorganisatorischen Umstellung müssen erst bei zahlreichen Unternehmern manche psychologischen Hemmungen und Vorurteile durch hartnäckige Aufklärungsarbeit aus dem Wege geräumt werden.

Aus diesen Gründen ist eine schrittweise Verwirklichung zu empfehlen. Das Nahziel ist die Einführung der Fünftageweche mit verkürzter Arbeitszeit und vollem Lohnausgleich. Zu warnen ist allerdings vor einer einfachen Umlegung der 48stündigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage. Das würde eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 9½ Stunden bedeuten. Gegen eine solche Regelung sind schwerwiegende Bedenken anzumelden:

1. Die tägliche Mehrbeanspruchung wird durch die beiden zusammenhängenden Ruhetage nicht voll ausgeglichen.

2. Bei einer 9½stündigen Arbeitszeit ist eine ausreichende Erholung, d. h. eine Beseitigung der Ermüdungserscheinungen, nicht gewährleistet. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer zur Zurücklegung des Weges zur und von der Arbeitsstätte in der Regel ein bis zwei Stunden benötigt, so daß er unter Einbeziehung der Pausen elf bis zwölf Stunden und länger durch die Arbeit in Anspruch genommen wird.

3. Die Überbeanspruchung des Arbeitnehmers beeinträchtigt seine Arbeitsfähigkeit. Die Übermüdung erhöht die Unfallgefahr. Es muß mit einer bedrohlichen Zunahme von Abnutzungserkrankungen und frühzeitiger Invalidisierung gerechnet werden.

Aus diesen Gründen sollte bei Einführung der Fünftageweche darauf gedrungen werden, daß die wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens neun Stunden täglich, d. h. 45 Stunden in der Woche, festgesetzt wird.

Aber auch die 45stündige Fünftageweche darf nur als Übergangsphase, als erster Schritt auf dem Wege zur Vierzigstundenwoche angesehen werden. Das eigentliche Ziel, der Achtsturentag im Rahmen der Fünftageweche, darf nicht in nebelhafte Ferne gerückt und aus den Augen verloren werden.

#### *Dreistufenplan für die Verwirklichung der Fünftageweche*

In Anlehnung an einen Vorschlag von *Ernst Scharnowski*, dem Vorsitzenden des DGB-Landesbezirks Berlin<sup>1)</sup>, wird hier ein Dreistufenplan zur Verwirklichung der Vierzigstundenwoche vorgelegt. Dieser Plan eignet sich sowohl als Grundlage für Übereinkommen zwischen den Spitzenorganisationen der Tarifpartner wie auch für Vereinbarungen auf unterer Ebene. „Wenn es auf dem Gebiet des Schlichtungswesens möglich war, eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zu treffen“, argumentiert Scharnowski treffend, „so muß dies auf dem Gebiet der Arbeitszeitverkürzung grundsätzlich auch zu erreichen sein.“<sup>2)</sup>

Der hier vorgelegte Plan sieht drei Etappen von der Dauer je eines Jahres vor. *Im ersten Jahr* wird der Übergang zur Fünftageweche vollzogen. Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 45 Stunden herabgesetzt, was einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden entspricht. Wird eine neunstündige Arbeitszeit als zu lang erachtet, so besteht die Möglichkeit, statt dessen die Arbeitszeit auf täglich 8½ Stunden zu beschränken und dafür in jeder zweiten Woche am Samstag fünf Stunden zu arbeiten. *In der zweiten Etappe* wird zu einer 8½stündigen täglichen Arbeitszeit übergegangen, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42½ Stunden entspricht. *In der dritten Etappe* ist dann das Ziel der Vierzigstundenwoche, d. h. des Achtsturentages im Rahmen der Fünftageweche, erreicht.

Der volle Lohnausgleich wird dadurch bewirkt, daß die Stundenverdienste in der ersten Etappe um rund 7 vH und in den folgenden Etappen um je 6 vH erhöht werden. Das entspricht insgesamt einer Steigerung des Stundenverdienstes um 20 vH gegenüber dem Niveau vor Einführung der Fünftageweche. Verdiente beispielsweise ein Arbeitnehmer zu Beginn eine D-Mark in der Stunde, d. h. in 48 Wochenstunden 48 DM, so wird er in der dritten Etappe einen um ein Fünftel höheren Stundenlohn, also 1,20 DM,

1) Vgl. Ernst Scharnowski „Vierjahresplan für die Arbeitszeitverkürzung“, Sozialer Fortschritt, November 1954, S. 244 f.

2) Ernst Scharnowski, a.a.O.

WEGE ZUR VIERZIGSTUNDENWOCHE

erhalten müssen, um bei vierzigstündiger wöchentlicher Arbeitszeit auf den gleichen Wochenverdienst von 48 DM zu kommen. — Die folgende Übersicht verdeutlicht die Grundzüge des Dreistufenplans:

Etappen	Arbeitszeit		Stundenlohn	
	wöchentlich Stunden	täglich Stunden	Erhöhung gegenüber Vorjahr	Erhöhung gegen- über Jahr vor Einführung
1. Jahr . . . . .	45	9	rd. 7 vH	rd. 7 vH
2. Jahr . . . . .	42 <sup>1/2</sup>	8 <sup>1/2</sup>	rd. 6 vH	rd. 13 vH
3. Jahr . . . . .	40	8	rd. 6 vH	rd. 20 vH

Der stufenweise Übergang in drei Etappen von der Fünftagewoche mit dem Neunstundentag zum 8<sup>1/2</sup>-Stundentag und schließlich zum Achtstundentag stellt eine klare, einleuchtende und saubere Lösung dar. Zudem ist der schrittweise Übergang eine gemäßigte, wirtschaftspolitisch durchaus vertretbare Forderung. Man bedenke, daß Frankreich, das hinsichtlich seiner Produktivität weit hinter Westdeutschland zurücksteht, die Vierzigstundenwoche seit langem grundsätzlich verwirklicht hat.

*Wie wird der Lohnausgleich ermöglicht?*

Nehmen wir an, daß das Volkseinkommen sich in den kommenden drei Jahren jährlich ebenfalls um 6 bis 7 vH erhöht — eine keineswegs zu optimistische Annahme; denn die Wachstumsrate des Volkseinkommens war im Durchschnitt der vergangenen drei Jahre wesentlich höher —, so würde diese Vergrößerung des Sozialprodukts vollauf genügen, um die vorgesehene Hebung der Stundenverdienste ohne jede Gefahr von Preissteigerungen durchführen zu können.

Es kann mit Sicherheit damit gerechnet werden, daß die Verkürzung der Arbeitszeit eine beachtliche Steigerung der Arbeitsleistung je Zeiteinheit zur Folge haben wird. Die Gründe dafür sind bereits dargelegt worden<sup>3</sup>). Allein die durch die Verkürzung der Arbeitszeit bewirkten Leistungs- und Produktivitätssteigerungen werden den Lohnausgleich weitgehend, wenn nicht voll, zu finanzieren vermögen. Berücksichtigen wir ferner die laufenden Rationalisierungsinvestitionen, die mit der Arbeitszeitverkürzung ursächlich nicht verknüpft sind, so kann zwingend geschlossen werden, daß der Zuwachs der Produktivität den Ausfall an Arbeitsstunden in den nächsten Jahren mehr als ausgleichen wird. Auf eine Beteiligung an diesem Zuwachs haben die Arbeiter und Angestellten ein unbestreitbares Recht. Die Arbeitnehmer sollten daher grundsätzlich ihre Ansprüche auf Lohn- und Gehaltserhöhungen, die über den Lohnausgleich hinausgehen, wahren.

Auch für den Fall, daß Westdeutschland aufgerüstet werden sollte, muß die stufenweise Realisierung der Vierzigstundenwoche keineswegs bedenkliche währungs- und preispolitische Wirkungen auslösen. Bundeswirtschaftsminister *Erhard* wies darauf hin, daß gegenüber einer zu erwartenden Steigerung des Sozialprodukts um 12 Milliarden D-Mark lediglich mit einer Mehrbelastung des Haushalts von 2 bis 3 Milliarden (das wären rund 1,5 bis 2 vH des Bruttosozialprodukts) zu rechnen sei. Die Bundesregierung würde sich nicht in Dinge einlassen, erklärte *Erhard*, die für die Bevölkerung einen Verzicht hinsichtlich ihrer Lebenshaltung bedeuteten<sup>4</sup>).

3) Vgl. Konrad Schayer, „Zur Problematik der Vierzigstundenwoche“, Gewerkschaftliche Monatshefte, Januar 1955, Abschn. Arbeitszeitverkürzung und Produktivität.  
 4) Vgl. „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ 3. 12. 1954.

Es ist Pflicht der Gewerkschaftsbewegung, die Bundesregierung, an dieses Versprechen zu erinnern und sie nachdrücklich darauf hinzuweisen, daß die „soziale Ausrüstung“ nicht minder dringlich, ja wirksamer ist als die militärische. Es wäre zweckmäßig, wenn die für die Währungs-, Finanz- und Wirtschaftspolitik verantwortlichen Regierungsstellen bei ihren künftigen Dispositionen die Verkürzung der Arbeitszeit als feste Größe in ihre Rechnung einstellten.

#### *Arbeitsrechtliche Probleme der Fünfflagewoche*

Die vorübergehende Verlängerung der täglichen Arbeitszeit in den ersten beiden Etappen über acht Stunden hinaus ist gesetzlich zulässig. (Rechtliche Bedenken sind lediglich gegen eine ungebührliche Verlängerung der Arbeitszeit, d. h. gegen einen länger als neun Stunden währenden Arbeitstag, geltend zu machen.) Rechtsgrundlage hierfür ist § 4 Abs. 1 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447). Diese Bestimmung besagt, daß bei regelmäßiger Verkürzung der Arbeitszeit an einzelnen Werktagen (hier Wegfall des sechsten Arbeitstages) die an diesen Tagen *anfallende* Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden kann; und zwar selbst dann, wenn infolgedessen die gesetzlich festgelegte tägliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten wird. Sinn dieser Bestimmung war es u. a., Wünschen der Arbeitnehmer nach einem verlängerten Wochenende Rechnung zu tragen. Daß in dem vorliegenden Fall diese Bestimmung anzuwenden ist, kann nicht bezweifelt werden<sup>5</sup>).

Schwierigkeiten können sich jedoch aus den Arbeitsschutzbestimmungen für *Frauen* ergeben. Bei einer Arbeitszeit von acht bis neun Stunden sind für Frauen Mindestpausen von insgesamt wenigstens 45 Minuten vorgeschrieben. Die einfachste Lösung des Problems wäre, daß die männlichen Arbeitnehmer sich ebenfalls an diese Pausenregelung hielten. Das würde aber bei neunstündiger Arbeitszeit bedeuten, daß alle Arbeitnehmer fast zehn Stunden im Betrieb festgehalten würden, bzw. bei 8<sup>1</sup>/<sub>2</sub>stündiger Arbeitszeit 9<sup>1</sup>/<sub>4</sub> Stunden. Damit werden sich viele Arbeitnehmer nicht abfinden wollen. Besser wäre es daher, wenn für Frauen (und Jugendliche) eine besondere viertelstündige bezahlte Pause eingelegt würde<sup>6</sup>). Werden verhältnismäßig wenig Frauen im Betrieb beschäftigt, so dürfte diese Regelung leicht durchzuführen sein. Andernfalls wird man doch auf die ersterwähnte Lösung — Einhaltung der Pausen auch durch die männlichen Beschäftigten — zurückgreifen müssen. Nur in den seltensten Fällen dürfte ein späterer Beginn oder ein früheres Niederlegen der Arbeit für die weiblichen Arbeitnehmer zweckmäßig sein.

Was die *Jugendlichen* angeht, so lassen ihre besonders gelagerten Bedürfnisse eine unterschiedliche Regelung für geboten erscheinen. Durch ein neues Jugendschutzgesetz sollte die Vierzigstundenwoche für Jugendliche sofort gesetzlich eingeführt werden<sup>7</sup>). Wir wissen, daß es auch nach einer solchen Gesetzesregelung noch harte Arbeit kosten wird, den Buchstaben des Gesetzes in die Wirklichkeit umzusetzen. Denn heute arbeitet ein Drittel bis die Hälfte aller unter 18 Jahre alten Jugendlichen länger als 48 Stunden und nicht weniger als ein Zehntel länger als 54 Stunden in der Woche. Diese erschreckenden Tatsachen hat eine auf Anregung des hessischen Landesjugendausschusses des DGB durchgeführte umfassende Erhebung des Statistischen Landesamtes Hessen an das Licht gebracht<sup>8</sup>).

Nach den heutigen gesetzlichen Bestimmungen dürfen Jugendliche längstens neun Stunden beschäftigt werden. Im übrigen gelten für sie dieselben Pausenregelungen wie für weibliche Arbeitnehmer. Die Abstimmung einer vierzigstündigen Arbeits- und Be-

5) Vgl. das Gutachten des Berliner Senators Kreil, Probleme der Fünftageswoche, Sept. 1954, und J. Denecke, Kommentar zur Arbeitszeitordnung, München und Berlin 1953, S. 46 f.

6) Vgl. „Die Quelle“, Februar 1954.

7) Wir müssen darauf verzichten, diese Forderung zu begründen. Besser und ausführlicher als es uns hier möglich wäre, ist alles, was in diesem Zusammenhang zu sagen ist, in der vorzüglichen Denkschrift des DGB zum Jugendarbeitsschutz, wissenschaftlich bearbeitet von Dr. W. Meis, Düsseldorf 1954, niedergelegt worden.

8) Denkschrift zum Jugendarbeitsschutz des DGB.

rufsschulzeit der Jugendlichen mit der nach dem Dreijahresplan vorgesehenen Arbeitszeit der Erwachsenen dürfte keine ernststen Schwierigkeiten bereiten. Beispielsweise könnte folgende betriebsorganisatorische Regelung getroffen werden: In der ersten Übergangsphase arbeiten die Jugendlichen an vier Wochentagen neun Stunden, also wöchentlich 36 Stunden im Betrieb, und die restlichen vier Stunden entfallen auf den Berufsschultag. Nach allgemeiner Einführung der Vierzigstundenwoche würden die Jugendlichen acht Stunden an vier Tagen arbeiten. Der fünfte Tag könnte entweder zwischen Berufsschulbesuch und Arbeit aufgeteilt oder ganz der Berufsschulbildung gewidmet werden. Bereits heute ist die Arbeitszeit der Jugendlichen in fünf Tage arbeitenden Betrieben wesentlich kürzer als üblich. So erklärten sämtliche Vertreter der Firmen und Betriebsräte von Berliner Betrieben, die die Fünftageweche eingeführt haben, daß die bei ihnen beschäftigten Jugendlichen nur eine Wochenarbeitszeit von 42<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Stunden hätten und täglich nicht länger als 8<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Stunden arbeiteten<sup>9</sup>).

*In welchem Umfang ist die Fünftageweche bereits durchgeführt?*

Die Fünftageweche ist heute bereits bedeutend weiter verbreitet, als viele vermuten würden. Eine Erhebung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg hat ergeben, daß über ein Drittel der Industriebetriebe dieses Landes die Fünftageweche eingeführt hat<sup>10</sup>). In 60 vH dieser Betriebe ist die wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 48 Stunden. Zu diesen Betrieben zählen die weltbekannten Firmen Bosch, Daimler-Benz, die Maggi-Werke und Zeiß-Ikon.

Baden-Württemberg stellt aber keineswegs einen Ausnahmefall dar. Auch in der *bayerischen Industrie* arbeitet ein Drittel der Arbeiter und Arbeiterinnen heute bereits nur fünf Tage in der Woche<sup>11</sup>). Eine sich auf das gesamte Bundesgebiet erstreckende Repräsentativerhebung des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung hat ergeben, daß ein Drittel aller erfaßten industriellen Unternehmen die Fünftageweche eingeführt hat. Befragt wurden 2354 Industriefirmen, die rund 800 000 Beschäftigte repräsentieren. Die durchschnittliche Arbeitszeit betrug in den fünf Tage arbeitenden Industrieunternehmen im Mai 1954 46,1 Wochenstunden<sup>12</sup>).

In der *Metallindustrie Nordrhein-Westfalens* sind 1274 Betriebe mit insgesamt 121 000 Beschäftigten, nicht weniger als 40 vH aller Betriebe dieses Gewerbebezuges in Nordrhein-Westfalen, zur Fünftageweche übergegangen. 42 vH der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer arbeiten grundsätzlich weniger als 48 Stunden, 8 vH weniger als 45 Stunden wöchentlich<sup>13</sup>).

Rund 300 Betriebe haben in *West-Berlin* trotz — oder vielleicht wegen? — ihrer ungünstigen Insellage die Fünftageweche eingeführt<sup>14</sup>).

Zu den bekanntesten Unternehmen, die im *Kölner Raum* die fünftägige Arbeitswoche mit verkürzter Arbeitszeit seit längerer Zeit mit Erfolg praktizieren, gehören Ford, Klöckner-Humboldt-Deutz, West-Waggon und Mauser & Co. Die Kölner Fordwerke haben die Vierzigstundenwoche schon seit 1928.

In bedeutenden Unternehmen der Papierindustrie (z. B. Feldmühle), der Ölmühlenindustrie und der eisenschaffenden Industrie (z. B. Blechwalzwerk der Rasselstein Stahl- und Walzwerke AG, Neuwied) wird mit stark verkürzter Arbeitszeit, häufig in Sechsstundenschichten, gearbeitet. Im Laufe der letzten beiden Jahre sind u. a. die Siemens-Martin-Stahlwerke in Oberhausen sowie die Lebensmittelfilialen von Eklöh in Nieder-

9) Vgl. d.o.a. Gutachten des Senators Kreil, Berlin.

10) Vgl. Sozialer Fortschritt, Juni 1954, S. 130 f.

11) Nach Angaben der Arbeitgeberverbände in Bayern; Industriekurier, 14. 1. 1954.

12) Ifo-Schnelldienst Nr. 48, v. 2. 12. 1954.

13) Ergebnisse einer Erhebung über die Fünftageweche in der Metallindustrie, veröffentlicht im Geschäftsbericht 1953 der industriellen Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens; vgl. Werkzeugzeitung der Westfalenhütte vom September 1954.

14) Aus dem Gutachten des Berliner Senators Kreil, a.a.O.

Sachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zur Fünftageweche mit verkürzter Arbeitszeit übergegangen. Wegweisend ist der für das Spinnstoffgewerbe in West-Berlin bereits am 1. Dezember 1950 vereinbarte Tarifvertrag, der grundsätzlich eine 42stündige Wochenarbeitszeit vorsieht.

Wie sehen nun die Erfahrungen aus, die in Westdeutschland mit der Fünftageweche gemacht worden sind?

*Dr. Wurster*, Generaldirektor der Badischen Anilin- und Sodafabrik, Ludwigs-hafen, die 30 000 Arbeitnehmer beschäftigt: „Wir haben die Fünftageweche schon neun Jahre lang. Sie hat sich bewährt. Wir möchten sie nicht vermissen.“

Vertreter der Geschäftsleitungen von fünf Tage arbeitenden Westberliner Betrieben brachten in einer Besprechung mit dem Berliner Senator für Arbeit und Sozialwesen am 26. Juni 1954 übereinstimmend zum Ausdruck, daß „die Fünftageweche für beide Seiten so viele Vorteile in sich birgt, daß man nicht daran denke, von der Fünftageweche wieder abzugehen.“<sup>15)</sup>

*Dir. Heidinger*, erster Direktor von Eklöh: „Die Mädchen sind jetzt alle viel frischer und freudiger bei der Arbeit. Wir haben selbst nicht geglaubt, daß eine in aller Ruhe gelegte Dauerwelle sich so positiv auswirken würde. Viele scheuten sich früher, um jede freie Stunde betteln zu müssen. Das ‚Darf ich heute mal . . .‘ hat aufgehört.“<sup>16)</sup>

*Hüttenwerk Oberhausen*: Am 2. Januar 1953 wurde die Vierzigstundenwoche in den beiden Martin-Stahlwerken eingeführt. Bis auf weiteres werden zusätzlich zwei Stunden verfahren, die als Überstunden angerechnet werden. 190 Arbeitsplätze konnten auf Grund der Arbeitszeitverkürzung neu geschaffen werden. Den Beschäftigten wird der Lohn von 53 Stunden (frühere Arbeitszeit) gezahlt. Während bisher die Anlagen über Sonntag stillstanden, wird seit der Neuregelung gemäß dem Grundsatz „längere Arbeitszeit für die Maschinen, kürzere Arbeitszeit für den Menschen“ kontinuierlich gearbeitet. Dadurch wird auch eine Ausnutzung der über das Wochenende hinweg anfallenden Energie- und Gasmengen gewährleistet, die früher verlorengingen. Die bisherigen Ergebnisse: 1. Die Stahlproduktion konnte um 3500 t im Monat (rund 15 vH) erhöht werden. 2. Trotz des erhöhten Lohnanteils stiegen die Produktionskosten je Tonne Stahl nicht. 3. Die Krankenziffern fielen auf die Hälfte des früheren Standes. 4. Die Belegschaft ist mit der neuen Arbeitszeit äußerst zufrieden<sup>17)</sup>.

Sehr lehrreich sind die Ergebnisse der versuchsweisen Einführung der Fünftageweche mit verkürzter Arbeitszeit in sechs führenden norwegischen Textilunternehmen. In diesen Unternehmen wurde als erster Schritt auf dem Wege zur Vierzigstundenwoche die wöchentliche Arbeitszeit auf 42<sup>1/2</sup> Stunden herabgesetzt. Mehrere amerikanische Ingenieure und Gewerkschaftssachverständige wurden zur Beratung herangezogen. Nach Ablauf von 14 Monaten wurde auf Anregung des norwegischen Gewerkschaftsbundes eine Untersuchung durchgeführt, an der sich Vertreter der Arbeitnehmer, der Unternehmer und der Regierung beteiligten. Hier die Resultate: 1. Die Produktivität je Arbeitskraft und Arbeitsstunde war um 20 bis 40 vH gestiegen. 2. Der Verdienst der beteiligten Arbeiter hatte sich um 10 bis 20 vH erhöht. 3. Die Qualität der hergestellten Waren hatte sich verbessert, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fühlbar gesteigert wurde. 4. Es war eine Besserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verzeichnen. Auf Grund dieser Erfahrungen entschloß sich eine Anzahl anderer norwegischer Unternehmen, die wöchentliche Arbeitszeit ebenfalls auf 42 Stunden und weniger zu verkürzen<sup>18)</sup>.

15) Gutachten Kreil, a.a.O.

16) „Die Welt“, 20. 10. 1954.

17) Vgl. „Metall“, Organ der IG Metall, v. 18. 8. 1954 und „Fünftageweche“, herausg. v. DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, v. 23. 7. 1954.

18) Internationale Arbeitsmitteilungen v. 8. 10. 1954.

*Ansatzpunkte für Aktionen zur Verkürzung der Arbeitszeit*

Nach der oben angeführten Erhebung in Baden-Württemberg hatte in den folgenden industriellen Gewerbezweigen mehr als die Hälfte aller Betriebe die Fünftageweche bereits eingeführt (ohne Berücksichtigung der Betriebe, die nur in Abständen fünf Tage in der Woche arbeiteten)<sup>19)</sup>:

1. Bekleidungsindustrie, 2. Lederverarbeitende und Schuh-Industrie, 3. Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 4. Musikinstrumenten- und Spielwarenindustrie, 5. Gießereiindustrie. In den folgenden Gewerbezweigen waren 30 bis 50 vH der Betriebe bereits zur Fünftageweche übergegangen: 1. Papierverarbeitende Industrie, 2. Chemische Industrie, 3. Bau, Tischlerei und Möbelherstellung, 4. Metallverarbeitende Industrie, 5. Textilindustrie, 6. Ledererzeugende Industrie, 7. Kunststoffverarbeitende Industrie, 8. NE-Metallindustrie.

Verhältnismäßig wenig verbreitet war die Fünftageweche in der Industrie Steine und Erden, in der Glasindustrie und im Buch- und Flachdruckgewerbe. In keinem industriellen Gewerbebezirk Baden-Württembergs hatten weniger als 7 vH der Betriebe die Fünftageweche eingeführt.

Diese Tatsachen beweisen, daß die Fünftageweche auch in Westdeutschland grundsätzlich in jedem industriellen Gewerbebezirk durchführbar ist. Es gilt im Einzelfalle lediglich, die erforderlichen betriebsorganisatorischen Umstellungen vorzunehmen.

Die erwähnten Angaben liefern uns zugleich wertvolle Hinweise, in welchen Gewerbebezügen die Einführung der Fünftageweche am leichtesten möglich sein dürfte. Auf diese Gewerbebezüge sollten sich die gewerkschaftlichen Aktionen im industriellen Bereich zunächst konzentrieren.

Damit soll nicht gesagt sein, daß der nichtindustrielle Sektor der Wirtschaft für solche Aktionen weniger in Frage komme. Das Beispiel der Eklöh-Lebensmittelfilialen beweist, daß es auch im *Einzelhandel* geht. Vor allem von den *Konsumgenossenschaften* und anderen genossenschaftlichen Unternehmen ist zu erwarten, daß sie sich in Kürze zur Einführung der Fünftageweche entschließen. Der Migros-Genossenschaftsbund, ein Schweizer Schwesterunternehmen der deutschen Konsumgenossenschaften, hat den Weg gewiesen. Am 1. Januar 1955 ist in den die Migros-Filialen beliefernden Fabriken die 44stündige Fünftageweche mit vollem Lohnausgleich eingeführt worden. Die Migros-Verkaufsgeschäfte werden spätestens am 1. März 1955 folgen<sup>20)</sup>. In Westdeutschland hat die Büchergilde Gutenberg mit der Einführung der 45stündigen Fünftageweche bereits den ersten Schritt getan.

Auch im *öffentlichen Dienst* dürfte die Einführung der Fünftageweche, sachlich gesehen, nicht problematisch sein. Die Fünftageweche ermöglicht es sogar, durch Einrichtung eines Sonderdienstes, der turnusmäßig ausgewechselt wird, den Publikumsverkehr auch am Samstag bis in die Nachmittagsstunden hinein abzuwickeln. Allerdings dürfte in Westdeutschland, das ja bekanntlich nicht frei von restaurativen Tendenzen ist, die Fünftageweche im öffentlichen Dienst auf manche irrationalen Hemmnisse stoßen. In den USA, auf die sonst gern als leuchtendes Vorbild hingewiesen wird, war der Staat ein Pionier der Arbeitszeitverkürzung. Die Regierungsbetriebe waren dort die ersten, die den Achtstundentag einführten, und zwar bereits im Jahre 1868, mehr als zwanzig Jahre bevor durch Beschluß des Internationalen Arbeiterkongresses in Paris (1889) der 1. Mai zum Tag der Kundgebungen für den Achtstundentag ausgerufen wurde.

*Durchrationalisierte Betriebe*, in denen bereits bei 48stündiger wöchentlicher Arbeitszeit die Arbeitsintensität bis zur Grenze des Erreichbaren gesteigert worden ist, gehören ebenfalls zu der Kategorie der Unternehmen, in denen die Arbeitszeitverkürzung überfällig ist. Die in diesen Betrieben an die Nerven gestellten Anforderungen zwingen den Arbeitnehmer zu äußerster Kraftanspannung und drohen bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit seine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu ruinieren. In diesen Betrieben sollten die Arbeitnehmer daher auf sofortiger Herabsetzung der Arbeitszeit bestehen.

19) Sozialer Fortschritt, Juni 1954, S. 131.

20) Vgl. „Neue Zürcher Zeitung“ v. 10. 12. 1954.

Da mit Rationalisierungsinvestitionen eine Erhöhung des Kapitalanteils im Verhältnis zum Anteil der Arbeit an den Kosten je Produkteinheit einherzugehen pflegt und Rentabilität und Liquidität in diesen technisch führenden Unternehmen nur sehr selten zu wünschen übriglassen, dürfte die Finanzierung des Lohnausgleichs in der Regel leicht zu bewerkstelligen sein. Überhaupt sollten die Arbeitnehmer bei jeder Rationalisierungsinvestition darauf bestehen, daß *Zug um Zug* mit der Heraufschraubung der an die Werk tätigen gestellten Anforderungen eine Verkürzung der Arbeitszeit vorgenommen wird. — Unser besonderes Augenmerk sollten wir auf diejenigen Unternehmen richten, die sich durch *soziale Aufgeschlossenheit* bisher ausgezeichnet haben oder zumindest als sozial gelten wollen. Die Zeiss-Werke haben ihrer rühmlichen Tradition alle Ehre gemacht und waren, wie bei der Einführung des Achtstundentags, auch diesmal unter den ersten, die zur Fünftagewoche mit verkürzter Arbeitszeit übergangen. Aber wo bleiben all die anderen Unternehmen, die in Gewinnbeteiligung oder „Mitunternehmertum“ den Stein der Weisen glauben gefunden zu haben? Jetzt haben sie eine echte Chance, ihre soziale Haltung zu beweisen. Es gilt, das schöne Wort „der Mensch steht im Mittelpunkt der Wirtschaft“ von dem Bannfluch zu erlösen, nur Festreden vorbehalten zu sein.

In den Betrieben, die unter das *Mitbestimmungsrecht oder Betriebsverfassungsgesetz* fallen, bestehen besonders günstige Voraussetzungen für die Durchführung des Arbeitszeitverkürzungsprogramms. Hier haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, unmittelbar das betriebliche Geschehen zu beeinflussen. Diese Chance ist, was die Arbeitszeitverkürzung betrifft, bisher nur in verhältnismäßig wenigen Betrieben, z. B. im Hüttenwerk Oberhausen, wahrgenommen worden.

#### *Wege der Verwirklichung*

Bei Einführung der Fünftagewoche erweisen sich vielfach betriebsorganisatorische Umstellungen als zweckmäßig. Diese Umstellungen ermöglichen oft eine erhebliche Senkung der Kosten und eine Steigerung der Produktivität. Diesbezügliche Hinweise sind für denjenigen, der in der Praxis steht, von großem Wert.

1. Auf die Vorteile der „gleitenden“ Arbeitswoche, die eine Vollausslastung der Betriebseinrichtungen auch am Samstag gestattet, wurde bereits hingewiesen<sup>21)</sup>. Diese Form der Arbeitsorganisation kommt sowohl für einige Industriebetriebe, aber auch für den Einzelhandel und die Dienstleistungsgewerbe in Frage (z. B. öffentlicher Dienst, Versicherungen, Gaststätten und Hotelgewerbe).

2. Für manche kapitalintensiven Betriebe empfiehlt sich die Einrichtung von Sechsstunden-Schichten in einem vierschichtigen System, das eine maximale zeitliche Nutzung der Maschinen ermöglicht. Diese Lösung ist wegen der unregelmäßigen Arbeitszeit und der Nacharbeit nicht unbedenklich. Für Frauen ist diese Regelung überhaupt unzulässig, da nach § 19 der Arbeitszeitordnung nur ein Schichtbetrieb zwischen 6 Uhr morgens und 23 Uhr erlaubt ist.

3. Die Einführung der Fünftagewoche bringt für viele industriellen Betriebe den Vorteil mit sich, daß Reparaturen am Samstag, statt am Sonntag durchgeführt werden können. Die kostspieligen erhöhten Überstundenzuschläge für Sonntagsarbeit werden eingespart.

4. Durch die Einstellung der laufenden Produktion am Samstag können auch wesentliche Kostenersparnisse an Energie erzielt werden. Bei nur fünftägiger Arbeit entfallen die relativ hohen An- und Auslaufkosten an den Samstagen, die bei halber Arbeitsstundenzahl die einzelne Arbeitsstunde doppelt belasten<sup>22)</sup>.

21) Siehe oben.

22) Verwiesen sei ferner auf den Abschnitt „Arbeitszeitverkürzung und Produktivität“ in „Zur Problematik der Vierzigstundenwoche“ Gewerkschaftliche Monatshefte, Januar 1955.



## WEGE ZUR VIERZIGSTUNDENWOCHE

Wertvolle Anregungen können auch aus vergleichenden betrieblichen Untersuchungen gewonnen werden, die sich mit Produktivität, Kostenanfall, Unfall- und Erkrankungsziffern usw. in Abhängigkeit von der Arbeitszeit befassen. Ferner empfiehlt es sich, dem norwegischen Beispiel folgend, Sachverständige aus Ländern einzuladen, in denen die Vierzigstundenwoche seit Jahren praktiziert wird.

Mit Mut, Tatkraft und gutem Willen läßt sich die Frage der Arbeitszeitverkürzung in jedem Betrieb lösen. Die mahnenden Worte, die *Ermin Hohlwegler*, Arbeitsminister von Baden-Württemberg, an die Unternehmerseite gerichtet hat, sollten nicht überhört werden: „Es wäre bedauerlich, wenn es mit der Fünftageweche so gehen würde, wie es bei der Achtundvierzigstundenwoche war, daß erst die Kraft der organisierten Arbeiterschaft diesen Fortschritt erzwingen müßte. Man sollte sich darüber im klaren sein, daß es keinen Zweck hat, sich einer Entwicklung entgegenzustemmen, die kommen muß, und zwar kommen muß im Interesse unserer industriellen Welt und aller Menschen, die ihr dienen“<sup>23</sup>).

Die Vierzigstundenwoche fällt nicht vom Himmel. Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzung werden auf höherer Ebene nur dann zustande kommen, wenn die Belegschaften vieler Betriebe in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in ihren Betrieben solche Übereinkommen bereits durchgesetzt haben. Die Vierzigstundenwoche wird nur dann Wirklichkeit werden, wenn die Unternehmer wissen, daß sie es mit einer mächtigen unaufhaltbaren Bewegung zu tun haben, die sich durch nichts, aber auch gar nichts von der Verwirklichung des Zieles abbringen läßt, das sie sich gesteckt hat. Und es ist ein Ziel, um das zu kämpfen es sich lohnt.

23) E. Hohlwegler, „Bilanz der Fünftageweche“, Sozialer Fortschritt, Juni 1954, S. 131.