

„Schlachten wir die Kuh, die wir melken wollen?“

Eine Auseinandersetzung mit Arbeitgeberargumenten gegen die Verkürzung der Arbeitszeit*

Dr. Ottwald Demele, geb. 1945 in Karlsbrunn, studierte Volkswirtschaft in Berlin und ist jetzt Hochschulassistent im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft an der Freien Universität Berlin

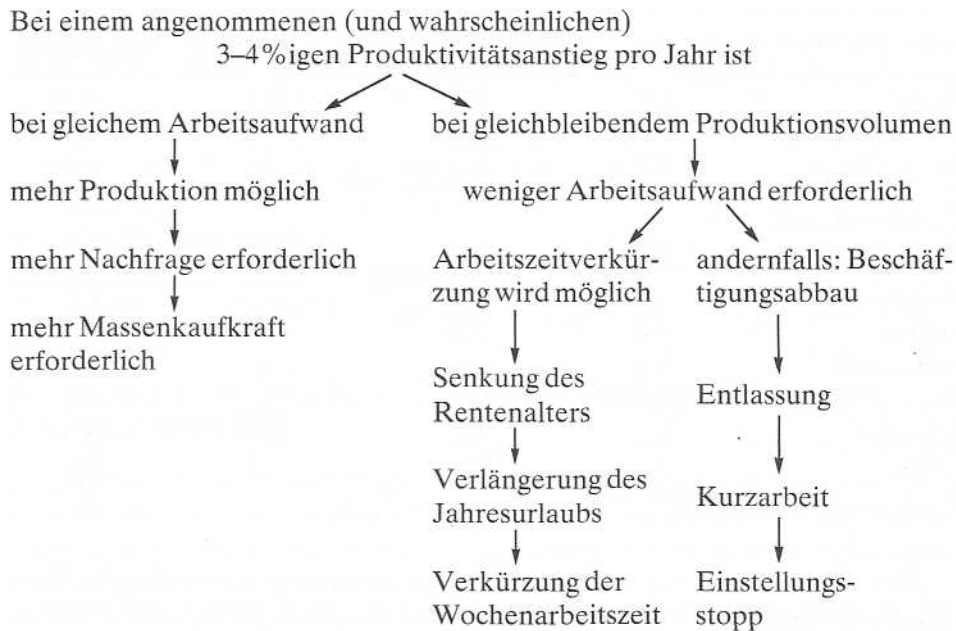
In ihrer Argumentation gegen eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung greifen die Arbeitgeber häufig auf Analogieschlüsse und Vergleiche zurück (wie z. B. auf die Kuh, die man nicht schlachten soll), die keiner ernsthaften Überprüfung standhalten. Es ist zu vermuten, daß ihnen dies bewußt ist. Die Frage der Arbeitszeitverkürzung ist nämlich auch eine Machtfrage, und es geht den Arbeitgebern in ihrer Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften nicht so sehr um den Wahrheitsgehalt ihrer Argumente. Auf der einen Seite werden die Arbeitgeber, solange sie sich stark genug fühlen, auf kein noch so schlagkräftiges Argument für die Arbeitszeitverkürzung reagieren - schon allein deshalb nicht, weil sie am Abbau der Arbeitslosigkeit nicht unmittelbar interessiert sind. Vielmehr können sie die Massenarbeitslosigkeit und die dadurch hervorgerufene relative Schwäche der Gewerkschaften für sich nutzen. Auf der anderen Seite hängt die Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmer ganz wesentlich davon ab, wie sie selber die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung einschätzen. Befürchten nämlich große Teile der Arbeitnehmerschaft erklärtermaßen oder heimlich, daß die Arbeitszeitverkürzung, z. B. wegen ihrer Kostenwirkungen, eher Arbeitsplätze gefährdet als sicherer macht bzw. neue schafft, werden sie nicht bereit sein, sich energisch für eine Verkürzung der Arbeitszeit einzusetzen. Tun sie es doch, dann immer mit dem schlechten Gewissen, eigene Interessen eventuell auf Kosten anderer (beschäftigungsloser) Arbeitnehmer durchsetzen zu wollen. Insofern ist es notwendig, sich ernsthaft mit den Argumenten gegen die Arbeitszeitverkürzung auseinanderzusetzen.

* Dieser Aufsatz ist eine leicht gekürzte Fassung eines Referates anläßlich der Fachkonferenz „Arbeitszeitverkürzung“ der ÖTV-Kreisverwaltung Hannover am 27. 10. 1983

Verkürzung der Arbeitszeit: ein Beitrag zur Humanisierung der Arbeit und zum Abbau von Arbeitslosigkeit

Von den Rentenneuzugängen des Jahres 1982 beruhen nur knapp 10 Prozent auf der Erreichung des gesetzlichen Rentenalters von 65 Jahren. Der überwiegende Teil dagegen erfolgte vorzeitig, und zwar wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Diese Tatsache beweist, was aus der täglichen Erfahrung in den Betrieben bekannt ist: Die Belastung am Arbeitsplatz ist inzwischen viel zu hoch. Sie kann von vielen Beschäftigten offenbar nicht dauerhaft 40 Stunden und länger pro Woche ertragen werden, ohne daß es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Schäden kommt. Schon von daher ist es erforderlich, die Arbeitszeit drastisch zu verkürzen, um die Zeit der Belastung in den Betrieben zu vermindern und die Phase der Erholung zu verlängern.

Neben der Humanisierung der Arbeit ist derzeit aber genau so wichtig die Sicherung bzw. Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung unter dem Gesichtspunkt der Sicherung der Arbeitsplätze läßt sich an folgendem Schema verdeutlichen:



Im Durchschnitt steigt die Arbeitsproduktivität, d. h. die Leistung je Beschäftigtenstunde, jedes Jahr um etwa drei bis vier Prozent. (Bei ansteigender Konjunktur würde sich dieser Prozentsatz noch erhöhen.) Das bedeutet, daß bei gleichbleibender Erwerbspersonenanzahl jährlich drei bis vier Prozent

mehr produziert - oder die Arbeitszeit um diesen Prozentsatz verkürzt (bzw. eine entsprechende Kombination aus beiden Maßnahmen verwirklicht) werden kann. In einem solchen Falle würde sich an der Lage auf dem Arbeitsmarkt nichts ändern. Bleibt die Summe aus der Rate des Wirtschaftswachstums plus jener der Arbeitszeitverkürzung jedoch unterhalb der Höhe des Produktivitätsanstiegs, dann wächst die Zahl der Arbeitslosen weiter an. Nur wenn die Kombination aus Wirtschaftswachstum plus Arbeitszeitverkürzung die Rate des Produktivitätsfortschritts übersteigt, vermindert sich die Zahl der Arbeitslosen.

Wie die Zusammenstellung und Veröffentlichung der folgenden Tabelle durch das von den Arbeitgeberverbänden unterhaltene „Institut der deutschen Wirtschaft“ (iwd) belegt, ist dieser grundsätzliche Zusammenhang zwischen Produktivitätssteigerung, Wirtschaftswachstum, Arbeitszeit- und Arbeitsmarktentwicklung den Arbeitgebern eindeutig bekannt:

Die Produktivitäts-Rangliste

Jahresdurchschnittliche Veränderungen für die Jahre 1970/81 in Prozent

	Industrielle			
	Produktivität	Produktion	Beschäftigung	Arbeitszeit
Japan	6,8	6,3	-0,1	-0,4
Dänemark	5,7	3,0	-1,6	-1,1
Niederlande	5,7	2,1	-2,4	-1,2
Bundesrepublik Deutschland	4,8	2,0	-1,7	-1,1
Frankreich	4,7	3,1	-0,6	-0,9
Italien	4,4	3,7	0,4	-1,0
Schweden	2,7	0,6	-0,6	-1,5
Großbritannien	2,7	-0,4	-2,2	-0,9
Kanada	2,4	3,1	1,0	-0,3
USA	2,3	2,9	0,7	-0,1

Quelle: iwd Nr. 23, 9. 6. 1983, S. 5

Das Forschungsinstitut der Arbeitgeber weist den oben dargestellten Zusammenhang auf die Kommastelle exakt aus: Im Zeitraum von 1970 bis 1981 ist die Arbeitsproduktivität in der Bundesrepublik durchschnittlich um 4,8 Prozent pro Jahr gestiegen. Da Produktion und Dienstleistungen gleichzeitig lediglich um 2 Prozent ausgeweitet und die Arbeitszeit nur um 1,1 Prozent gesenkt wurde, ergab sich, gewissermaßen als Restgröße, ein Abbau der Beschäftigung um 1,7 Prozent. Bei einer stärkeren Verkürzung der Arbeitszeit

wäre unter sonst gleichen Umständen die Zahl der Arbeitslosen folglich nicht so stark gewachsen; ohne Arbeitszeitverkürzung wäre sie aber um einiges stärker angestiegen.

Da für die nächsten Jahre nicht zu erwarten ist, daß das Wirtschaftswachstum stärker sein wird als der Produktivitätsfortschritt, ist die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung als Instrument zur Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit offensichtlich. Auch den Arbeitgebern dürfte klar sein, daß die Arbeitslosigkeit nur durch eine Kombination aus Wirtschaftswachstum *und* rascher Arbeitszeitverkürzung überwunden werden kann. Da sie jedoch offenbar nicht an der baldigen Wiedererlangung der Vollbeschäftigung interessiert sind, lehnen sie eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit, insbesondere der Wochenarbeitszeit, ab.

Argumente der Arbeitgeber gegen die Arbeitszeitverkürzung

Die Argumente der Arbeitgeberseite gegen eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit sind vielfältig. Diese breite Fächerung der Gegenargumente soll dazu dienen, möglichst viele Arbeitnehmer zu verunsichern, wenn nicht durch das eine, dann eben durch das andere Argument. Die Einwände der Unternehmen gegen eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung lassen sich wie folgt gruppieren:

Die allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit

- (a) ist zu teuer,
- (b) ist nicht durchführbar,
- (c) schafft keine neuen Arbeitsplätze,
- (d) ist von den Arbeitnehmern gar nicht gewollt.

(a) „Die Verkürzung der Arbeitszeit ist zu teuer und daher für die Unternehmen finanziell nicht tragbar“

Dieses zentrale Argument der Arbeitgeberseite behauptet, die Unternehmen hätten bei einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich unzureichende Profite und könnten deshalb nicht mehr investieren (Stichwort: Eigenkapitalmangel). Außerdem wird die Ansicht vertreten, die Wirtschaft der Bundesrepublik würde entscheidend an internationaler Konkurrenzfähigkeit einbüßen.

Diesen Aussagen der Arbeitgeber sind u. a. folgende Argumente entgegenzuhalten:

- Es entspricht nicht den Tatsachen, daß die gegenwärtige Investitionsschwäche ein Resultat unzureichender Finanzierungsmittel wäre. Wahr ist, daß die laufenden Gewinne derzeit nur zu einem sehr geringen Anteil in technische Anlagen investiert werden. Das erklärt sich daraus, daß die bestehenden Anlagen wegen der zu geringen Massenkaufkraft bei weitem nicht ausgelastet sind (nämlich nur zu etwa 78 Prozent). Ein Ausbau der Anlagen erscheint daher vorerst als ökonomisch sinnlos. Eine zurückhaltende Tarifpolitik würde diese Lage nicht erleichtern, sondern die Krise sogar noch verschärfen. Hinzu kommt, daß die Unternehmen deshalb relativ wenig in ihre technischen Anlagen investieren, weil sie auf dem Kreditmarkt - als Folge der Bundesbankpolitik — eine weit höhere Realverzinsung ihres Kapitals erzielen können als in den (unausgelasteten) Bereichen Produktion und Handel.

- Wird die Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich verkürzt, dann erhöht sich mit der Zahl der Beschäftigten auch die Lohnsumme und damit die Massenkaufkraft. Dadurch steigt die Nachfrage und - in der Folge - auch die Auslastung der vorhandenen Produktionsanlagen. Aufgrund der verbesserten Kapazitätsauslastung verteilen sich bestimmte (fixe) Herstellungskosten auf eine größere Stückzahl. Die Erhöhung der Lohnkosten wird also durch die Verminderung anderer Kostenbestandteile zumindest zum Teil wieder ausgeglichen.

- Die gegenwärtige Regierungskoalition in Bonn betreibt energisch die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Dabei ist ihr vorrangiges Ziel, profitable staatliche Unternehmen zu privatisieren. Wirtschaftlich betrachtet sucht diese Regierung damit neue Anlagefelder für die privaten Kapitalbesitzer. Damit wird zugleich eingestanden, daß sehr wohl umfangreiche Kapitalmassen vorhanden sind - andernfalls würde man sich kaum darum bemühen, dafür neue Anlagefelder zu erschließen.

- Die Reallöhne sind in der Bundesrepublik seit 1981 rückläufig, obwohl die Arbeitsleistung pro Beschäftigtenstunde laufend gestiegen ist. Insofern ist die Erhöhung der Stundenlöhne, die sich im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich ergeben würde, ohnehin längst „verdient“.

Auch das Arbeitgeberargument, wonach die Wirtschaft der Bundesrepublik eine Verkürzung der Arbeitszeit im Alleingang nicht verkraften, sondern an internationaler Konkurrenzfähigkeit entscheidend einbüßen würde, ist wenig überzeugend:

- Tatsache ist, daß die Bundesrepublik trotz Weltwirtschaftskrise im Außenhandel gegenwärtig Rekordüberschüsse erzielt. Sie ist außerdem das

Land mit den größten Devisenreserven der Welt. Diese Fakten widerlegen die Behauptung, daß die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik durch eine Verkürzung der Arbeitszeit ernsthaft bedroht würde.

- Die Bundesrepublik steht in der internationalen Rangskala der Arbeitsproduktivität und -intensität in der Spitzengruppe. In einer solchen Situation kann man schlechterdings nicht erwarten, daß andere Staaten mit der Verkürzung der Arbeitszeit vorangehen. Da es aber unrealistisch wäre, auf eine weltweite „Konzertierte Aktion“ der Arbeitszeitverkürzung zu hoffen, kommt der Bundesrepublik, neben wenigen anderen Staaten, die Rolle des Vorreiters bei der Unterschreitung der 40-Stunden-Woche zu. Wegen der überdurchschnittlichen Arbeitsproduktivität und der extrem hohen Exportüberschüsse kann die Wirtschaft der Bundesrepublik diese Rolle auch relativ problemlos übernehmen.

Die Arbeitgeber, vor allem die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, behaupten mit Nachdruck, daß ihre Kassen leer und die Spielräume für Lohn- und Gehaltserhöhungen deshalb äußerst begrenzt seien. Damit geben sie so etwas wie eine Lohnleitlinie vor und drohen, daß bei deren Überschreitung ein Ausgleich durch entsprechend umfangreiche Stellenstreichungen geschaffen werden müsse. Die Mitglieder der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen sollen auf diese Weise wohl effektiv unter Druck gesetzt werden: Bestehen sie auf Lohnsteigerungen oberhalb der vorgegebenen Lohnleitlinie, werden sie in der Öffentlichkeit als diejenigen dargestellt, die den Abbau von Planstellen in Kauf nehmen, wenn nicht gar verursachen.

Grundlage dieser Argumentation der Arbeitgeber, speziell des öffentlichen Dienstes, ist die aktuelle Diskussion um die Staatsverschuldung. Ursache der Staatsverschuldung ist nicht eine zu rasche Steigerung der Staatsausgaben (und schon gar nicht der Ausgaben im sozialen Bereich), sondern der krisenbedingte Rückgang der Steuereinnahmen. Gegenüber dem Ausland besteht netto keine Verschuldung der Bundesrepublik; vielmehr ist sie eines der größten Gläubigerländer der Welt. Die Staatsverschuldung existiert hierzulande nur gegenüber den inländischen Banken bzw. den heimischen Sparern. Im internationalen Vergleich ist aber auch diese Art der Verschuldung der öffentlichen Hand in der Bundesrepublik relativ gering. Von einer ernsthaften Bedrohung der staatlichen Zahlungsfähigkeit kann hierzulande nicht die Rede sein. Wohl deshalb ist die derzeitige Bonner „Sparpolitik“ u. a. auch dadurch gekennzeichnet, daß der Bundeshaushalt ständig steigt - und keineswegs schrumpft, wie es der Ausdruck „Sparpolitik“ nahelegt. Was wirklich geschieht, ist vor allem eine Umschichtung der Staatsausgaben: Erhöhung der Ausgaben vor allem für die Rüstung, für Forschung und Entwicklung sowie für

die Subventionierung der Unternehmen. Die dafür benötigten Gelder werden insbesondere im sozialen Bereich (Gesundheitssystem, Ausbildungswesen, Renten etc.) eingespart. Das erweckt dann bei der Mehrheit der Bevölkerung den *Anschein*, als würde tatsächlich gespart. Durch das von den Konservativen gezeichnete schillernde Bild der Gefahren, die durch die angeblich zu hohe Staatsverschuldung drohen, werden viele Bürger in Angst und Schrecken versetzt: Diese Ängste erzeugen dann die Bereitschaft, auch kräftige Streichungen bei den Renten, beim Bafög, bei den Personalausgaben im öffentlichen Dienst, beim Arbeitslosengeld etc. hinzunehmen - wenn auch mitunter nur „zähneknirschend“.

Der angebliche Zwang zum Sparen (wohlgemerkt: nicht bei den Rüstungsausgaben und auch nicht bei den Subventionen für die Unternehmen, sondern überwiegend im Sozialbereich) macht es für viele Arbeitnehmer glaubhaft, daß nur eine bestimmte Menge Geldes für Lohn- und Gehaltszahlungen zur Verfügung stünde. In Wirklichkeit aber ist es eine politische Entscheidung der Regierung, wieviel Geld sie z. B. für Rüstungsgüter einerseits und für Personalausgaben andererseits ausgeben will. Für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften gibt es keinerlei Veranlassung, derartige Entscheidungen gewissermaßen wie ein Naturgesetz hinzunehmen. Akzeptieren die Arbeitnehmer nämlich eine solche Politik im Ansatz, so wird es kaum ausbleiben, daß sie noch weiter verschärft wird - der „zugestandene“ Topf für Personalausgaben könnte schnell immer kleiner werden. Die Gewerkschaften haben keine andere Wahl, als schon den Anfängen einer solchen lohnpolitischen Strategie zu wehren.

Ähnlich wie die Auswirkungen der „Sparpolitik“ sind die (sicherlich meist recht gut gemeinten) Vorschläge für einen „freiwilligen“ Lohnverzicht der Beschäftigten zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze einzuschätzen. Wenn z. B. eine Behörde im Zusammenhang mit einem solchen Lohnverzicht neue Stellen schafft, gibt es keinerlei verlässliche Mittel, mit denen exakt festzustellen wäre, ob diese zusätzlichen Stellen nicht auch ohne Lohnverzicht eingerichtet worden wären. Mit hoher Wahrscheinlichkeit bedeutet Lohnverzicht ein reines Geschenk an die Arbeitgeber. Läßt man sich auf einen derartigen Handel erst einmal ein, ist der Willkür Tür und Tor geöffnet. Die Arbeitgeber können z. B. behaupten, daß sie ohne Lohnverzicht noch mehr Stellen streichen müßten oder sie können anbieten, bei einem gewissen Lohn verzieht „nur“ drei statt fünf oder sechs Prozent der Beschäftigten zu entlassen.

Lohnverzicht und Sparpolitik sichern keine Beschäftigung, sondern gefährden vielmehr weitere Arbeitsplätze, weil sie die Einkommen der Privaten weiter schmälern. Daß die Bonner „Sparpolitik“ nicht einmal dazu geeignet ist,

den Staatshaushalt zu sanieren, hat der Verband der Bauindustrie in Nordrhein-Westfalen der Regierung vorgerechnet: Die Arbeitgeber dieser Branche, die selber unmittelbar Opfer der Sparpolitik sind, haben ermittelt, daß mit jeder eingesparten Mark an Staatsausgaben (im Bausektor) ein neues Defizit im Staatshaushalt in Höhe von 66 Pfennig entsteht, und zwar durch eine Verringerung der Einnahmen (23 Pfennig Steuerausfall und 19 Pfennig durch Beitragsausfall für die Sozialversicherung) sowie durch einen Anstieg der Ausgaben für zusätzliche Arbeitslose in Höhe von 24 Pfennig.

Hierzu kommt, daß die Regierung bei einer Verzichtshaltung der Arbeitnehmer lediglich eingeladen würde, noch weitere Sparmaßnahmen im Sozialbereich einzuleiten. Wirksame Ansatzpunkte, den Staat bzw. die Arbeitgeber dazu zu zwingen, bei Lohnzurückhaltung mehr Menschen zu beschäftigen, gibt es in der Marktwirtschaft - wie gesagt - grundsätzlich nicht.

(b) „Eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit ist aus Gründen der gegebenen Betriebsabläufe technisch oft gar nicht durchführbar“

Häufig versuchen die Arbeitgeber, die Unterschreitung der 40-Stunden-Woche als schier unlösbares „technisches“ Problem darzustellen:

- Eine geläufige Begründung für diese These lautet, es gebe oftmals nicht genügend qualifizierte Fachkräfte, um die durch die Arbeitszeitverkürzung freiwerdenden Arbeitsplätze wiederbesetzen zu können. Dazu ist anzumerken, daß die Betriebe in den Boomjahren nicht nur mit einem Fachkräfte-, sondern mit einem generellen Arbeitskräftemangel konfrontiert waren und daß sie seinerzeit diese Schwierigkeiten sehr wohl bewältigt haben (z.B. durch Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern, die häufig weder ausgebildete Fachkräfte noch überhaupt industrielle Arbeit gewohnt waren). In der Praxis werden derartige Probleme durch geeignete Umsetzungen innerhalb der Betriebe und durch Fortbildungsmaßnahmen gelöst. Außerdem ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeitgeber beharrlich auf dem dualen System der Berufsausbildung vor allem in kaufmännischen und gewerblichen Bereichen bestehen. Insofern kann die These des angeblichen Facharbeitermangels wohl nur als Selbstanklage der Arbeitgeber interpretiert werden, zumal die Betriebe trotz steigender Jugendarbeitslosigkeit jahrelang Ausbildungsplätze abgebaut haben. Aus der Tatsache, daß sie dies auch weiterhin tun, darf zudem geschlossen werden, daß die Arbeitgeber ihre These vom Facharbeitermangel offenbar selber nicht recht glauben. Zudem besagt ein zentraler Lehrsatz der marktwirtschaftlichen Theorie: Ist eine Ware auf dem Markt knapp, dann muß ihr Preis so lange steigen, bis die Knappheit beseitigt ist. Wenn also nach Aussage der Arbeitgeber Knappheit von Facharbeitern besteht, dann liegt es doch ganz in

der Logik der Marktwirtschaft und in der Macht der Arbeitgeber, diese Knappheit durch (freiwillige) kräftige Lohnerhöhungen (sowie durch zusätzliche Lehrstellen) zu beseitigen.

- Vor allem im Hinblick auf kleinere Betriebe wird von Arbeitgeberseite oft behauptet, daß die Verkürzung der Arbeitszeit gar nicht in Neueinstellungen umgesetzt werden könne; z. B. würden in einem Betrieb mit 10 Beschäftigten bei einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 38 Stunden nur 20 Wochenstunden neu zu besetzen sein, so daß gar keine Vollzeitkraft mit 38 Wochenstunden benötigt würde. Zudem müßte diese neue Kraft praktisch Arbeitsanteile z. B. von einem Schlosser, einem Schweißer, einer Bürokraft etc. übernehmen - sie müßte also in mehreren Berufen qualifiziert sein. Diesen Argumenten ist zunächst entgegenzuhalten, daß auch die Klein- und Mittelbetriebe in der Vergangenheit mehrfach mit Verkürzungen der Arbeitszeit konfrontiert worden sind, und daß sie die daraus entstandenen organisatorischen Aufgaben immer gelöst haben.

Bei einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit waren dabei ebensowenig besondere Fachkräfte mit mehrfachen Qualifikationen erforderlich wie bei einer ganz gewöhnlichen Ausweitung eines Kleinbetriebes von z. B. 10 auf 11 Beschäftigte. Etwaige Probleme im Betriebsablauf werden dabei üblicherweise durch geeignete Neuaufteilungen bzw. durch Umschichtungen von Arbeitsbereichen gelöst. Ähnliches geschieht ständig bei krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit von Beschäftigten. Wenn ferner infolge einer bestimmten Verkürzung der Arbeitszeit in Kleinbetrieben z. B. nur jeweils 20 Wochenstunden wiederzubesetzen wären, dann kann das zur Folge haben, daß entweder zumindest zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden, oder daß einzelne Kleinbetriebe nicht mehr so viele Aufträge wie vorher abwickeln können. Entsprechend werden einige Kunden „abwandern“ und damit die Auftragslage in anderen Betrieben verbessern. Diese werden dann wegen der Steigerung des Auftragsvolumens einerseits und der gleichzeitigen Arbeitszeitverkürzung andererseits dazu veranlaßt, Vollzeitkräfte einzustellen.

- Sehr beliebt ist auf der Arbeitgeberseite auch das Argument, daß bei vielen Arbeitsplätzen, die aus technischen oder sonstigen Gründen 24 Stunden am Tag besetzt sein müssen (Kraftwerke, Krankenhäuser etc.) eine Unterschreitung des 8-Stunden-Tages, und damit angeblich auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter die 40-Stunden-Marke, gar nicht möglich sei. Nun versteht es sich wohl von selbst, daß in derartigen (Ausnahme-)Bereichen die tägliche Arbeitszeit zweckmäßigerweise nicht auf sieben Stunden verkürzt werden wird, sondern es ist angebracht, zunächst den 8-Stunden-Takt beizubehalten und die dabei anfallenden Überstunden durch Freischichten auszuglei-

chen. Auf diese Weise ist in der Vergangenheit bereits bei der Unterschreitung der 48-Stunden-Woche verfahren worden. Übrigens haben die Arbeitgeber mit den gleichen Argumenten, mit denen sie heute die Unterschreitung der 40-Stunden-Woche zu verhindern suchen, seinerzeit auch schon die Unterschreitung der 48-Stunden-Woche für „technisch nicht durchführbar“ erklärt.

(c) „Eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit bringt nicht die von den Gewerkschaften erhofften Beschäftigungswirkungen“

Vor allem bei Beschäftigten im Verwaltungsbereich zeigt das Arbeitgeberargument starke Wirkung, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu den erhofften Neueinstellungen, sondern lediglich zu einer verschärften Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit führen würde. Der Hintergrund für entsprechende Befürchtungen auf Arbeitnehmerseite ist wohl darin zu sehen, daß vor allem in den Verwaltungsbereichen die Arbeitsinhalte je Beschäftigtenstunde weniger exakt geregelt sind als in vielen Produktionsbereichen. Dadurch ist es z. B. im Rahmen der Einführung von EDV relativ leicht möglich, die Arbeitsintensität in den Verwaltungen stark zu erhöhen. Die massiven Befürchtungen der betroffenen Arbeitnehmer in dieser Richtung signalisieren aber auch, daß sie sich durch das bereits jetzt bestehende Ausmaß der Belastung am Arbeitsplatz offenbar weit stärker beansprucht fühlen, als sie es sich selber oder anderen gegenüber offen eingestehen. Die weitere Intensivierung der Arbeit wird daher aus rein betriebswirtschaftlichen Gründen eher an Grenzen stoßen, als von den meisten Arbeitnehmern vermutet. Die Grenze liegt nämlich nicht erst dicht vor dem physischen Zusammenbruch der Arbeitnehmer, sondern dort, wo sich häufende Ausfallzeiten, steigende Fluktuation und zunehmend fehlerhafte Arbeiten anzeigen, daß das betriebswirtschaftliche Optimum bereits überschritten ist.

Es wäre obendrein ein Irrglaube zu meinen, daß durch einen Verzicht auf Verkürzungen der Arbeitszeit weitere Rationalisierungen und Intensivierungen der Arbeit verhindert werden könnten. Das Ausmaß der Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit ist vielmehr weitestgehend unabhängig von der Länge der Wochenarbeitszeit bzw. vom Tempo der Arbeitszeitverkürzung. Dafür zwei Belege:

- a) In Japan z. B. ist sowohl die durchschnittliche Arbeitszeit länger als auch das Lohnniveau niedriger als in der Bundesrepublik. Dennoch werden dort weit mehr Roboter eingesetzt und der technische Fortschritt wird weit schneller vorangetrieben als hierzulande.
- b) Die Geschwindigkeit, mit der heute rationalisiert wird, hat sich gegenüber den fünfziger und sechziger Jahren nicht wesentlich verändert, obwohl sich die Rate der Arbeitszeitverkürzung gegenüber jener Zeit auf weniger als

ein Viertel verringert hat. Die deutliche Verlangsamung des Tempos der Arbeitszeitverkürzung hat sich also nicht in einer entsprechenden Drosselung der Rationalisierungen niedergeschlagen.

Daraus kann der Schluß gezogen werden, daß auch ein völliger Verzicht auf weitere Verkürzungen der Arbeitszeit weder den technischen Fortschritt noch die weitere Intensivierung der Arbeit aufhalten könnte. Zur Veranschaulichung dieses Sachverhaltes kann man die rhetorische Frage stellen, was denn umgekehrt die Folge einer freiwilligen Verlängerung der Arbeitszeit wäre? Wohl niemand würde ernsthaft erwarten, daß die Unternehmen dann bestimmte Intensivierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahmen zurücknehmen und wieder verstärkt Handarbeit einführen würden.

- Eine weitere Frage drängt sich auf: Woher sollten die Arbeitgeber das notwendige Geld haben, um auf die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen mit verstärkten Rationalisierungsinvestitionen, also mit der Anschaffung teurer Maschinen zu reagieren? Sie behaupten doch fortwährend, daß jede weitere Kostenbelastung die Betriebe in den Ruin treiben müsse - wegen angeblich nicht vorhandener Gewinne. Folglich dürften eigentlich auch keine Finanzierungsmittel für Rationalisierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

- In diesem Zusammenhang kann verdeutlicht werden, zu welchen Konsequenzen eine zurückhaltende Politik der Gewerkschaften in der jetzigen Konjunkturlage führen müßte: Würde auf eine mögliche Erhöhung der Lohnsumme (z.B. durch Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich) verzichtet, dann verblieben den Unternehmen zusätzliche Gewinne, d. h. noch mehr Finanzierungsmittel, um die teuren Roboter, EDV-Anlagen etc. schneller anzuschaffen als ohnehin geplant. Die Arbeitnehmer würden somit im ersten Schritt weniger Lohn erhalten - und im zweiten Schritt früher entlassen.

- Die Arbeitgeber widersprechen sich selbst, wenn sie einerseits unterstellen, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht die von den Gewerkschaften erhofften Beschäftigungswirkungen brächte und sie andererseits auf die angeblich untragbare kostensteigernde Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen verweisen. Wenn die erhofften Beschäftigungseffekte einer Verkürzung der Arbeitszeit vollständig oder zumindest weitgehend durch verstärkte Rationalisierungen und vor allem durch eine Erhöhung der Arbeitsintensität neutralisiert werden könnten, dann würde die Arbeitszeitverkürzung den Arbeitgebern schlechterdings auch keine zusätzlichen Lohnkosten aufbürden. Somit belegt die Angst der Arbeitgeber vor den Kostensteigerungen, daß sie selber sehr wohl davon ausgehen, daß sie als Folge einer Verkürzung der Arbeitszeit mehr Arbeitnehmer beschäftigen müssen als ohne eine solche Maßnahme.

- Ob als Resultat einer bestimmten Arbeitszeitverkürzung tatsächlich zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt oder lediglich weniger Stellen gestrichen werden, ist jedoch abhängig vom konkreten Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung. Unmittelbar *arbeitsplatzschaffend* kann eine Verkürzung der Arbeitszeit nur dann wirken, wenn sie in Verbindung mit dem Wirtschaftswachstum das Ausmaß des Produktivitätsanstiegs übersteigt. Würde aber die Arbeitszeit z. B. bei einem Wirtschaftswachstum von 2 Prozent und einem Produktivitätsanstieg von 4 Prozent nur um 1 Prozent vermindert, dann würde die Zahl der Arbeitslosen (trotz der Arbeitszeitverkürzung) weiter ansteigen; sie würde sich lediglich weniger stark erhöhen als ohne die Verkürzung der Arbeitszeit. Auch das ist eine (wenn auch sehr begrenzte) positive Wirkung der Arbeitszeitverkürzung. Ihr Erfolg würde jedoch sowohl von vielen Beschäftigten als auch von der breiten Öffentlichkeit vor allem daran gemessen, wieviel Stellen zusätzlich geschaffen werden. Um so notwendiger ist es, eine möglichst starke bzw. rasche Verkürzung der Arbeitszeit durchzusetzen, um tatsächlich Neueinstellungen zu erzwingen. Andernfalls besteht die Gefahr, daß die Arbeitszeitverkürzung als eines der Instrumente zur Sicherung der Arbeitsplätze und darüber hinaus zur Wiedererlangung der Vollbeschäftigung sehr schnell in „Verruf“ gerät.

- Anhand der Beispiele aus Frankreich und Belgien, wo vor einiger Zeit in Teilbereichen die Wochenarbeitszeit um eine Stunde verkürzt worden ist, versuchen die Arbeitgeber zu „belegen“, daß die Verkürzung der Arbeitszeit keine Arbeitsplätze schaffe. Daß bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um „nur“ eine Stunde (das entspricht einer Verkürzung um 2,5 Prozent) bei einem annähernden Nullwachstum und bei Produktivitätssteigerungen um 4 Prozent kaum zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, sondern „lediglich“ bestehende Arbeitsplätze gesichert werden, liegt auf der Hand. Die Konsequenz, die die Arbeitgeber daraus ziehen, ist jedoch nicht schlüssig - in anderen Zusammenhängen argumentieren sie bei ausbleibendem Erfolg völlig anders.

Das sei anhand zweier Beispiele erläutert:

- a) Aus der Tatsache, daß die Sparpolitik der Regierung die Krise nicht beseitigt oder gemildert, sondern diese sogar weiter verschärft hat, wird von den Arbeitgebern die Schlußfolgerung gezogen, daß eben noch nicht genug gespart worden sei, daß die Sparpolitik noch erheblich verschärft werden müsse.
- b) Aus der Tatsache, daß die Arbeitslosigkeit trotz nachweisbarer starker Gewinnsteigerungen der Unternehmen nicht gesunken ist, folgern die Unternehmer keineswegs, daß Gewinnsteigerungen ein untaugliches Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind - vielmehr leiten sie hieraus die Forderung ab, daß die Gewinne eben noch viel stärker steigen müßten, bevor sie zu mehr Beschäftigung führen würden.

In beiden Fällen, bei der Sparpolitik wie bei den Gewinnsteigerungen, sind die Arbeitgeber prinzipiell unfähig anzugeben, ab wann die versprochenen Beschäftigungswirkungen eintreten werden. Ihre pauschale Antwort heißt stets, es müsse halt „noch mehr“ gespart werden und die Gewinne müßten „noch weiter“ steigen.

Bei der Arbeitszeitverkürzung behaupten die Arbeitgeber dagegen, daß das Ausbleiben von massenhaften Neueinstellungen in Frankreich und Belgien belege, daß diese Maßnahme ein untaugliches Mittel der Beschäftigungspolitik sei. Den viel naheliegenderen und *begründbaren* Schluß, daß die Arbeitszeitverkürzung höher als eine Wochenstunde sein muß, wenn bei fehlendem Wirtschaftswachstum nicht nur die bestehenden Arbeitsplätze gesichert, sondern darüber hinaus auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden sollen, mögen sie nicht gelten lassen.

Es ist zutreffend, daß die Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten Jahren das Entstehen von Massenarbeitslosigkeit nicht verhindert hat (weil sie nicht stark genug war). Daraus den Schluß zu ziehen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit keine Arbeitsplätze sichern könne, wäre aber falsch. Bei der gegebenen konjunkturellen Lage wäre nämlich die Arbeitslosigkeit heute um ein Vielfaches höher, wenn es z. B. die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden nicht gegeben hätte.

(d) „Die Arbeitnehmer sind an einer Verkürzung der Arbeitszeit nicht sonderlich stark interessiert“

Zur Unterstützung dieser These wird mitunter das eher zynische Argument vorgebracht, daß viele Arbeitnehmer schon jetzt mit ihrer freien Zeit wenig anzufangen wüßten. Gerade weil die Arbeitszeit zu lang und die Erholungszeit zu kurz ist, bleibt vielen Arbeitnehmern kaum noch genügend Energie und Freiraum für kulturelle und soziale Aktivitäten. Daß dieser Sachverhalt auch den Arbeitgebern nicht unbekannt ist, belegt folgendes Zitat aus einem Bericht des „Handelsblatt“ über eine vom Axel-Springer-Verlag im Jahre 1980 veröffentlichte Studie zum Freizeitbefinden der Arbeitnehmer. Es heißt dort, „daß die Mehrheit der Bevölkerung sich am werktäglichen Feierabend in mehr oder minder schlechter körperlicher Verfassung befindet, was vor allem für die mittleren Jahrgänge gelte; am Sonntag dagegen erleben die Menschen Erholung und Entspannung. Ein deutlich höheres Unterhaltungs- und Informationsbedürfnis sowie die Neigung zur sach- bzw. entscheidungsorientierten Besinnung machen den Sonntag zum Tag der Geselligkeit, des Gedankenaustauschs und der Aufnahme neuer Eindrücke und Informationen“.¹

¹ Handelsblatt vom 26. 11. 1980

Dieses Zitat veranschaulicht die Notwendigkeit einer rascheren Verkürzung der Arbeitszeit, um die Basis für eine sinnvollere und ausgefülltere Freizeitgestaltung der Arbeitnehmer wieder herzustellen.

Schließlich wird von den Gegnern der Arbeitszeitverkürzung auf die hohe Bereitschaft vieler Belegschaftsmitglieder verwiesen, Überstunden abzuleisten. Viele Arbeitgeber gehen sogar so weit zu behaupten, sie könnten in ihren Betrieben eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung weitestgehend durch eine entsprechende Ausdehnung der Überstunden ausgleichen. Wenn auch derartige Behauptungen sicherlich übertrieben sind, so deuten sie doch darauf hin, daß gegenwärtig die Entlohnung für die Normalarbeitszeit in vielen Arbeitnehmerfamilien nicht (mehr) ausreicht. Daraus sind zwei Schlußfolgerungen zu ziehen: *Erstens* muß die aus dem Jahre 1938 (!) stammende Arbeitszeitverordnung endlich der heute geltenden Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden (statt 48 Wochenstunden) angepaßt werden, um den Betriebs- und Personalräten den Kampf gegen das Abfordern von Überstunden zu erleichtern. *Zweitens* belegt die zunehmende Bereitschaft zur Ableistung von Überstunden, daß viele Beschäftigte dringend *mehr* Geld brauchen. Demzufolge würde eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich u. a. auch das Überstundenproblem erheblich verschärfen. Das unterstreicht die Notwendigkeit, daß die Verkürzung der Arbeitszeit zumindest mit vollem Lohnausgleich erfolgen muß.