Arbeitszeit im Wandel

Glaubrecht, Helmut
Wagner, Dieter
Zander, Ernst

Freiburg im Breisgau, 1988

A. Grundlagen

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-1595

A Grundlagen

In diesem Kapitel wollen wir in einem kurzen Überblick diejenigen Aspekte diskutieren, die für die Behandlung unseres Themas von besonderer Bedeutung sind und auch angesichts der aktuellen Situation des Themas „Arbeitszeit" nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

Länge und Verteilung der Arbeitszeit sind von vielen Faktoren abhängig, die eng miteinander verzahnt sind und einem ständigen Wandel unterliegen. Die **Arbeit** ist ein wichtiger gesellschaftlicher Wert, dem im Verlauf der **Wirtschafts- und Sozialgeschichte** der großen Kulturnationen oft eine unterschiedliche Bedeutung beigemessen wurde. Von diesen Entwicklungen wird das Verhältnis von **Arbeitszeit** und **Freizeit** unmittelbar berührt.

Die **Technologie** hat viele Veränderungen maßgeblich beeinflußt und zu mancher Erleichterung von der Mühsal der Arbeit beigetragen. Trotzdem wird ihr häufig vorgeworfen, Rationalisierungsvorgänge auszulösen und so zu einer ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung beizutragen. Aus dieser Bemerkung wird wiederum deutlich, daß zwischen Technologie und **Beschäftigung,** aber auch zwischen **Arbeitsmarkt** und Arbeitszeit komplizierte Zusammenhänge bestehen, die von mehreren Seiten beleuchtet werden müssen.

Heute stehen die Fragen zur Länge und zur Verteilung der Arbeitszeit im Mittelpunkt der **Tarifpolitik.** Dabei hat der Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung zunehmend Eingang in das Vokabular der Tarifvertragsparteien gefunden. Von der **Wirtschaftspolitik** blieben arbeitszeitbezogene Aspekte jahrelang unbeachtet, weil sie sich mehr oder weniger von selbst erledigten. Angesichts der schwersten Beschäftigungskrise seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland, welche die 80er Jahre im wesentlichen Maße geprägt haben, sind jedoch alle Seiten aufgerufen, zu Lösungen beizutragen, die den technologischen Wandel nicht behindern, finanzierbar und sozial angemessen sind. Dabei verbietet es die Vielschichtigkeit des Problemkomplexes Arbeitszeit, Lösungsbeiträge zu erwarten, die entweder Patentrezepten gleichen oder kurzfristig wirksam sind.

I. Zur Geschichte der Arbeitszeit

Unter Arbeit ist im allgemeinen Sinne dasjenige menschliche Verhalten zu verstehen, das auf Schaffen eines Gutes oder einer Dienstleistung ausgerichtet ist und mit dem die Umwelt des Menschen gestaltet wird.

1. Die Einschätzung der Arbeit im Wandel der Zeit

Arbeit galt und gilt nicht immer als wertvoll und erstrebenswert. Nicht von ungefähr steht im Alten Testament, „daß zur Strafe für die Sünde der ersten Menschen die Arbeit, vorher eine Lust und Freude, zu einer Last wurde.".[1] Die Griechen verachteten jegliche körperliche Arbeit, und auch im alten Rom wurde sie den Sklaven überlassen.[2] Aristoteles kennt keinen wesentlichen Unterschied zwischen Sklaven und Arbeitern bzw. Handwerkern. Folgerichtig hatten sie keine politischen Rechte im antiken Athen.

Über die Arbeitszeit von Sklaven und ähnlich eingestuften Personen brauchte man sich in Athen wie in Rom keine Gedanken zu machen. Wenn es sich als nutzbringend erwies, konnte sie sogar nicht lange genug sein.

Die Verachtung der körperlichen Arbeit wird bereits darin deutlich, daß das römische Wort „labor" sowohl „Arbeit" als auch „Mühsal" bedeutet. Umgekehrt wurde die rein geistige Arbeit außerordentlich hoch geschätzt.

Im wesentlichen ist es auf christliche Einflüsse zurückzuführen, daß körperlich-mechanische und geistige Arbeit zumindest programmatisch als gleichwertig angesehen wurden. Entsprechende Überlegungen sind bereits beim Heiligen Augustinus zu finden. Für Thomas von Aquin ist Arbeit gleichbedeutend mit Handeln und insoweit dem Nichtstun vorzuziehen: „Das Handeln folgt dem Sein".[3] Nicht zuletzt sei der Einfluß des Calvinismus erwähnt, der das sichtbare Ergebnis der Arbeit als Zeichen der Vorherbestimmung für das zukünftige Seelenheil ansah und von dieser Seite der Arbeit im Sinne einer „Protestantischen Ethik"[4] einen gesellschaftlich sanktionierten Sinn verlieh.

---

1 Streithofen, H. B.: Arbeit — Sklaven — Sache oder Gottesauftrag, trend, Dezember 1982, S. 33 und ders.: Ein Teil vom Glück, in: Die neue Ordnung, 3/83, S. 196—208.

2 Eggebrecht, A.: Geschichte der Arbeit — vom Alten Ägypten bis zur Gegenwart, Köln 1980, S. 133.

3 Streithofen, H. B., a.a.O., S. 35.

4 Vgl. Weber, M.: Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, 2. Aufl., München und Hamburg 1969.

Arbeit hat also einen persönlichen Sinn, schafft Lebensunterhalt und bildet die Grundlage der wirtschaftlich-beruflichen Existenz. Dabei war vom Altertum bis zum Beginn der industriellen Entwicklung der ganze Tag mit Arbeit ausgefüllt, wobei Arbeit durchaus nicht nur als Last und Fron, sondern oft durchaus auch als Freude empfunden wurde. Die beginnende Industrialisierung änderte an der Arbeitszeit faktisch nichts. Eine bedeutsame Änderung erfolgte jedoch durch die Trennung von Arbeits- und Wohnstätte, die in der englischen Textilindustrie etwa um 1830 einsetzte.[5] Dieser Sachverhalt galt natürlich nicht für die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft. Im Hinblick auf die Länge der Arbeitszeit „von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang" war dieser Unterschied bedeutungslos.

2. Arbeitszeitverkürzung als historischer Prozeß

Das Arbeitsleben begann im Kindesalter – in England durften Jugendliche von 9 bis 13 Jahren aufgrund von Bestimmungen von 1802, 1819 und 1825 „nicht mehr" als maximal 9 Stunden am Tag arbeiten – und endete mit der körperlichen Arbeitsunfähigkeit.[6]

Der 16-Stunden-Tag galt zu Beginn des 19. Jahrhunderts als üblicher Arbeitstag. Erst das im Höhepunkt des Frühkapitalismus einsetzende factory-movement führte 1847 in England zu einer Reduktion der Arbeitszeit auf etwa 12 Stunden täglich. Die 48-Stunden-Woche gibt es in Deutschland seit 1919. Heute ist die 40-Stunden-Woche weitgehend verwirklicht. Der „Einstieg" in die 35-Stunden-Woche hat mittlerweile stattgefunden. Die Tarifverhandlungen des Jahres 1987 haben zu weiteren Verkürzungen in diese Richtung geführt.

Was zu Beginn der Industrialisierung unmenschlicher Zwang war, gilt heute als attraktiv: Die geregelte Arbeitszeit, die für Selbständige, Handwerks- und Handelsbetriebe, insbesondere aus arbeitsorganisatorischen Gründen, nie in der Form vorhanden sein wird wie im arbeitsteilig organisierten hochtechnisierten Industriebetrieb.

Nach dem Zweiten Weltkrieg erfolgten die ersten größeren Arbeitszeitverkürzungen in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Abklingen der Wiederaufbauphase. Sukzessive verringerte sich die seit 1919 geltende 48-

---

5 Eggebrecht, A.: a.a.O., S. 206.

6 Engels, F.: Die Lage der arbeitenden Klassen in England, 2. Aufl., Stuttgart 1892. Vgl. auch Engels, W.: Arbeit und Arbeitsmarkt im Hochkapitalismus, Köln/Bonn 1974, S. 12.

Stunden-Woche auf 44 Stunden im Jahre 1961 und 40 Stunden seit etwa der Mitte der 70er Jahre (vgl. Abb. 1).

Parallel erfolgte die Ausweitung des Jahresurlaubs auf nahezu 30 Tage für alle Arbeitnehmer, praktisch unabhängig von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit, und die Vorverlegung des faktischen Rentenbeginns. (vgl. Abb. 2).

1825	82 Stunden pro Woche
1850	68 Stunden pro Woche
1875	65 Stunden pro Woche
1900	60 Stunden pro Woche (10-Stunden-Tag)
1913	57 Stunden pro Woche
(1918	8-Stunden-Tag gesetzlich eingeführt)
1932	42 Stunden pro Woche (Weltwirtschaftskrise)
1941	50 Stunden pro Woche
1950	48 Stunden pro Woche (8-Stunden-Tag)
(ab 1956:	Übergang zur 5-Tage Woche)
1960	45 Stunden pro Woche
1970	42 Stunden pro Woche
1983	40 Stunden pro Woche (für 99 % der Arbeitnehmer)
1986	39,6 Stunden pro Woche durchschnittlich

Abb. 1: Die Verkürzung der Arbeitszeit
(Die Wochenarbeitszeit deutscher Arbeitnehmer in Stunden)

Die Zahl der arbeitsfreien Tage pro Jahr stieg von 1960 bis 1986 bei den unselbständig Beschäftigten von durchschnittlich 118 auf 157 (vgl. Abb. 3). Damit liegt die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich an der Spitze. Für Freiberufler gilt diese Entwicklung im Regelfalle nicht.

Dabei handelte es sich im wesentlichen um die Weitergabe von Produktivitätsfortschritten an die Arbeitnehmer, die vornehmlich in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums erwirtschaftet wurden. In den meisten Fällen sind

diese Arbeitszeitverkürzungen gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt worden und insofern als Erfolg der Gewerkschaften anzusehen. Allerdings war es den Unternehmen in den meisten Fällen möglich, die Verknappung an Arbeitskräften durch Rationalisierungsmaßnahmen und eine Steigerung der Arbeitsproduktivität wieder aufzufangen. Wo dies mit größeren Schwierigkeiten verbunden war, wie z. B. im Verkehrs- und Dienstleistungssektor, konnte die Arbeitszeit auch nicht so schnell verringert werden.

	1961	1970	1981	1986
Tarifliche Arbeitszeit pro Woche	44	41	40	38,5 (teilweise)
tariflicher Jahresurlaub	16	22	29	30 (überwiegend)
Frühere Rente*	60	62	58	58**

* Durchschnittsalter der Neurentner (Männer) einschl. Berufs- und Erwerbsunfähige
** geschätzt

Abb. 2: Dreimal Arbeitszeitverkürzung
Quelle: Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Mittlerweile ist es seit dem Rezessionsjahr 1975 erst 1984 wieder zu Verkürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit gekommen. Dann dominierten insbesondere Sonderregelungen für Schichtarbeiter, die zwar für die betreffenden Arbeitnehmer interessant sind, gesamtwirtschaftlich jedoch kaum ins Gewicht fallen.

Die Urlaubszeit hat sich mit nahezu 30 Tagen pro Jahr einer Schallmauer genähert, die insbesondere aus arbeitsorganisatorischen Gründen (z. B. Urlaubsvertretung, Einarbeitung, mangelnde Abstimmungsmöglichkeiten zwischen Kollegen) zumindest lange nahezu unüberwindlich erschien, in einigen Unternehmen wegen der Abgeltung der verkürzten Wochenarbeitszeit durch freie Tage jedoch schon überschritten wurde.

Der Anteil an Teilzeitarbeit ist in den letzten Jahren ständig gestiegen. Das erreichbare Potential dürfte jedoch bei weitem noch nicht ausgeschöpft worden sein.[7]

[7] Vgl. S. 229ff. d. B.

Auch die Verkürzung der Lebensarbeitszeit hat zugenommen. Wenn man bedenkt, daß das Durchschnittsalter der männlichen Neurentner einschließlich der Berufs- und Erwerbsunfähigen mit 58 Jahren 5 Jahre unterhalb des „Einstiegsalters" für die flexible Altersgrenze liegt, kann man ermessen, welche Dimension diese Form der Arbeitszeitverkürzung inzwischen erreicht hat und welche Lasten die Träger der gesetzlichen Altersversorgung bereits tragen müssen.

	1961	1981	1986
Arbeitstage	244	209	208
Sonntage	53	52	52
frei Sonnabende	28	52	52
Feiertage	10	11	12
Urlaub	16	29	30
Krankheit	14	12	11
arbeitsfreie Tage	121	156	157

Abb. 3: Das geschrumpfte Arbeitsjahr
(im Durchschnitt für alle Arbeitnehmer)
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Vorzeitige Pensionierungen sind durchaus weit verbreitet. Obwohl auf den ersten Blick fast dem „Ei des Kolumbus" gleichend, halten wir diese Lösung jedoch für nicht unproblematisch.[8]

Bleibt abschließend die Feststellung, daß nicht nur eine permanente Verkürzung der Arbeitszeit erfolgte, sondern zugleich, wenn auch eher für den Verwaltungs- als für den Produktionsbereich geltend, durch die zunehmende Anwendung der gleitenden Arbeitszeit dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben wurde, Beginn und Ende seiner Arbeitszeit variabel zu gestalten.

Insofern sind durch Teilzeitarbeit und gleitende Arbeitszeit bereits Ansätze zu einer größeren Zeitflexibilität und Zeitsouveränität vorhanden. Sie werden in Zukunft noch an Bedeutung zunehmen.

---

8 Vgl. S. 115f. d. B.

II. Arbeitszeit und Freizeit

Schreibt man die Entwicklung der Vergangenheit fort und glaubt man verschiedenen Prognosen zum Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit, könnten wir, z. B. in Anlehnung an Herman Kahn, von folgenden Veränderungen ausgehen[9]:

- Das Pro-Kopf-Einkommen erhöht sich, die Ferien werden drastisch verlängert
- das Pensionsalter wird gesenkt
- viele werden überhaupt nicht mehr arbeiten, sondern von einer neuartigen, umfassenden Sozialversorgung leben.

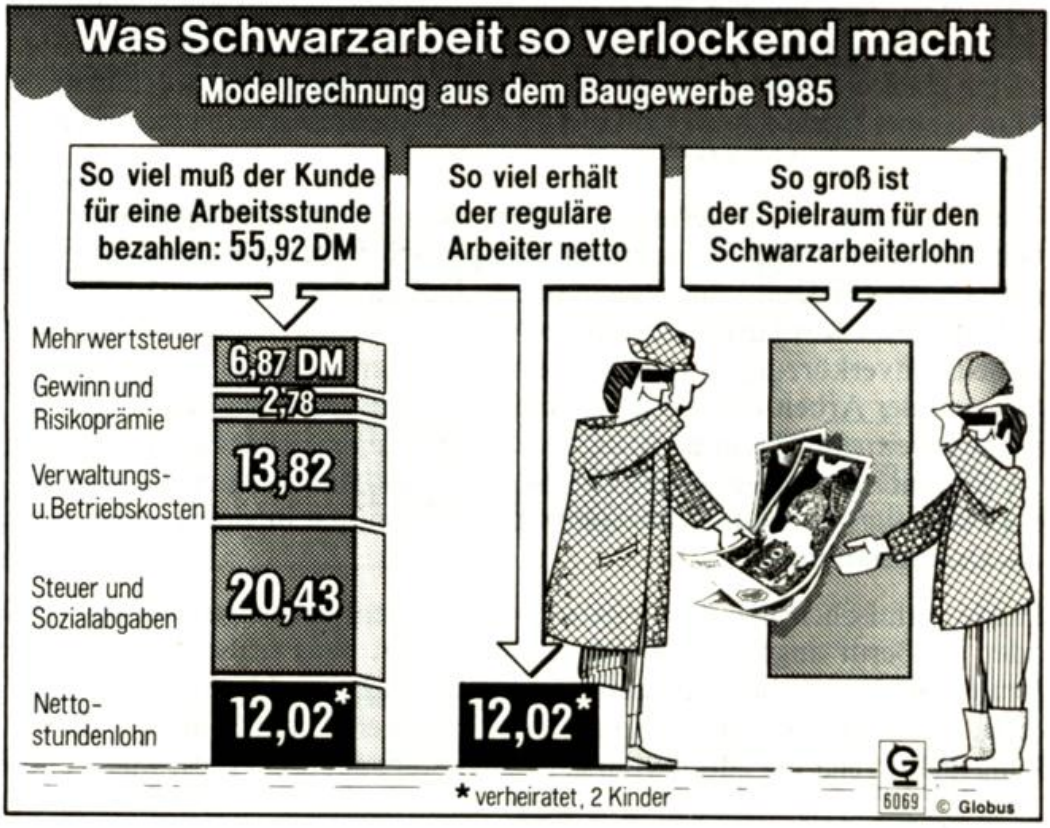

Abb. 4: Verlockende Schwarzarbeit

9 Vgl. z. B. Kahn, H.: Vor uns die guten Jahre, oder: Ihr werdet es erleben — Voraussagen der Wissenschaft bis zum Jahr 2000, zitiert nach: Toffler, A.: Der Zukunftsschock, Bern, München, Wien 1970, sowie etwa Opaschowski, H. W., Raddatz, G.: Freizeit im Wertewandel, Hamburg 1982.

Dabei geht Hermann Kahn von der 3-Tage-Woche aus (3 Tage Arbeit, 4 Tage Freizeit), in der der Mensch sowohl körperlich als auch geistig arbeitend schöpferisch tätig ist: Arbeitszeit und Freizeit sind miteinander vermischt. Das BAT-Forschungsinstitut erwartet, daß etwa im Jahre 2010 der Übergang von der Arbeits- zur Freizeitgesellschaft vollzogen sein wird.

1. Das Problem der Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit

Auch wenn wir diesen Prognosen durchaus glauben wollen, es aber bei Betrachtung der gegenwärtigen und der vor uns liegenden Probleme eigentlich gar nicht glauben können, ist bereits heute von dem Sachverhalt auszugehen, daß der Übergang zwischen Arbeitszeit und Freizeit fließend geworden ist. Dies gilt z. B. für die zunehmende Eigenarbeit (do-it-yourself) und die Schwarzarbeit. „Der Hobby-Werker und der Schwarzarbeiter leisten ebenso Arbeit wie derjenige, der sich in seinem Beruf fortbildet."[10] Manch einer freizeitelt in der Arbeitswelt, ein anderer arbeitet (schwarz) in der Freizeit (vgl. Abb. 4).

Diese Tatsache hat wiederum zur Folge, daß im Zuge der allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen viele immer weniger arbeiten, aber gleichzeitig innerhalb der „Freizeit" eine Schattenwirtschaft entsteht, die dem offiziellen Arbeitsmarkt Konkurrenz macht.[11] Andererseits besteht, trotz genereller Arbeitszeitverkürzung ein nicht zu unterschätzender Anteil an Schichtarbeit und der Arbeit unter erschwerten Bedingungen, so daß für diese spezielle Arbeitnehmergruppe Arbeitszeitverkürzungen durchaus als ein Weg zur Humanisierung des Arbeitslebens anzusehen sind.[12] Auch die Zeit, die man benötigt, um zum Arbeitsplatz zu kommen, hat in vielen Fällen eher zu- als abgenommen.

Heute vermischen sich die Grenzen zwischen dem, was einmal als Hobby oder als Beruf angesehen wurde, immer mehr. Was früher von reichen Leuten als Freizeitbeschäftigung gegen einen Ehrensold ausgeübt wurde (z. B. Offiziere, Gelehrte, Diplomaten, Politiker)[13], gilt heute als Beruf. Umgekehrt zeigt die „do-it-yourself" – Bewegung, daß vieles, was früher

---

10 Engels W.: a.a.O., S. 13.

11 Vgl. Prosi, G.: Arbeitszeitverkürzung, Vollbeschäftigung und Schattenwirtschaft, Diskussionsbeiträge Nr. 15 aus dem Institut für Wirtschaftspolitik der Universität Kiel, Kiel 1986.

12 Fischer, R.: Arbeitszeitverkürzung — ein Weg zur Humanisierung des Arbeitslebens? Personal 2/1980, S. 43 ff.

13 Vgl. Engels, W.: a.a.O., S. 15.

professionell betrieben wurde, heute zur Freizeitbeschäftigung umfunktioniert worden ist. Hierbei handelt es sich um eine Entwicklung, die tendenziell, wenn auch auf anderem Niveau und z.T. durch ökonomische Sachzwänge diktiert, in sozialistischen Staaten, wie z.B. in der DDR, anzutreffen ist.[14]

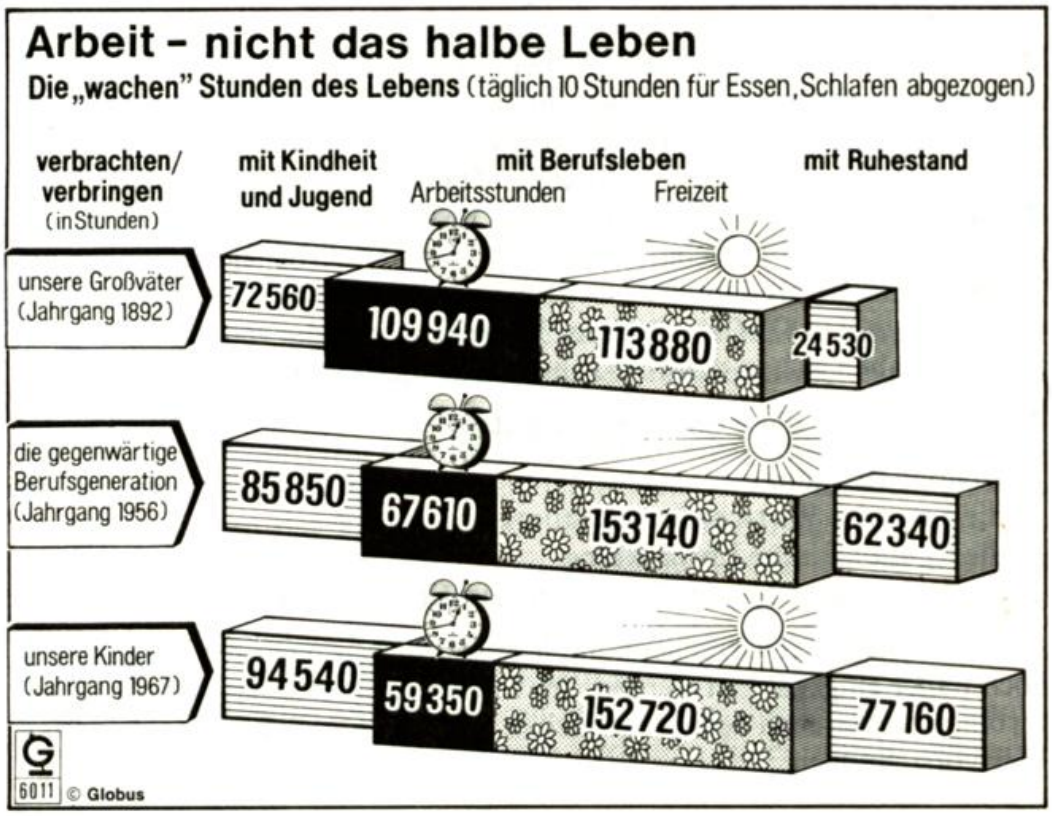

Abb. 5: Arbeitszeit und Freizeit

2. Arbeitszeit, Freizeit und Entgelt

Derartige Veränderungen werden langfristig nicht ohne Einfluß auf die Lohn- und Gehaltsstruktur bleiben. Insofern werden Berufe mit hohem Freizeitwert schlechter, unangenehme Tätigkeiten eher besser bezahlt werden müssen als heute. Auch der Doppelberuf wird bei verkürzter und frei wählbarer Arbeitszeit immer üblicher werden. Das setzt jedoch voraus,

[14] Freizeit in der Deutschen Demokratischen Republik, hrsg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1981.

daß die Menschen auch wissen, was sie mit ihrer offiziellen „Freizeit" anfangen können. Nicht von ungefähr ist die „ungenutzte Freiheit der Freizeit" ein beliebtes Tagungsthema für Politiker, Gewerkschafter, Arbeitgeber und Wissenschaftler[15] (vgl. Abb. 5)

Mittlerweile ist unter dem Zwang der Verhältnisse die Einsicht gewachsen, daß zusätzliche Freizeit nur mit weniger Einkommen bzw. geringeren Entgeltzuwächsen „erkauft" werden kann. Bei sinkenden Zuwachsraten des Bruttosozialprodukts gibt es darüber hinaus geringere Verteilungsspielräume. Über diese Betrachtungen hinaus vermittelt die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation sogar den Eindruck, als ob der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausginge.[16] Als Beleg für diese These wird angeführt, daß in der Bundesrepublik Deutschland heute ein fast 16mal höheres Bruttosozialprodukt als 1950 erwirtschaftet wird, die Zahl der Arbeitslosen jedoch um 300000 höher ist als damals.[17] Gegenwärtig beträgt die Arbeitslosenquote etwa 10% in den **OECD**-Ländern. Die offene und die verdeckte Arbeitslosigkeit haben sich in den 70er Jahren erheblich vergrößert.

Als Ursachen für diese Entwicklung gelten:[18]

- zu hohe Reallöhne
- die Krise des Wirtschaftswachstums
- die technologische Entwicklung
- der Wertewandel in der Einstellung zur Erwerbsarbeit.

Auf die ersten drei Ursachenkomplexe soll in den nächsten Abschnitten noch näher eingegangen werden. Im folgenden interessiert uns die Querverbindung zwischen dem vorgeblichen Mangel an Arbeit und veränderten Wertvorstellungen.

---

15 So z.B. die Innsbrucker Tage 1979, verschiedene Bergedorfer Gesprächskreise in den letzten Jahren, und die Beiträge auf dem Symposium „Wie leben und arbeiten wir morgen?", hrsg. v. H. Linke und D. Portner, Bonn 1987.

16 Vgl. Schmid, A.: Ende der Arbeitsgesellschaft: Einige Anmerkungen aus ökonomischer Sicht, Wirtschaftsdienst 1983/I, S. 7ff.

17 Zweifel am Ziel, manager magazin 12/82, S. 102ff.

18 Vgl. Schmid, A.: a.a.O., S. 8.

3. Veränderte Einstellung zur Erwerbsarbeit

a) Die These vom Wertewandel

Nach Ansicht von vielen Soziologen[19] findet besonders in den westlichen Industriegesellschaften ein Wertewandel in der Einstellung zur Arbeit statt. Er ist gekennzeichnet durch eine zunehmend kritische, distanzierte Haltung gegenüber der Industriearbeit. Statt dessen gewinnen soziale und psychische Funktionen der Arbeit sowie alternative Erwerbsformen an Bedeutung. „Postmaterialistische" Werte wie Selbstbestimmung, Gesundheit oder Freizeit gelten für Menschen, die in der Wohlstandsgesellschaft aufgewachsen sind, als besonders erstrebenswert. Nicht nur der höhere Wohlstand, auch ein höheres Bildungsniveau, der Rückgang rein körperlicher Arbeit und die Zunahme qualifizierter Arbeitsplätze haben zu dieser Entwicklung beigetragen.

Allerdings wäre es vermessen, diesen Einstellungswandel zu einem Wendepunkt in der Geschichte der Erwerbsarbeit hochzustilisieren. Immerhin kennt jedoch jeder Personalfachmann einige Fälle, die ihm zeigen, daß z. B. das Aufstiegsstreben oder die Bereitschaft, eine Funktion im Ausland zu übernehmen, nachgelassen haben. Umgekehrt ist festzustellen, daß das Erwerbsverhalten der Frauen trendmäßig eher zunimmt[20] und das Bildungssystem sich nach langen Jahren wieder stärker an der Berufspraxis orientiert. Somit scheint der erwähnte Wertewandel insbesondere für jene Mittelschicht zu gelten, die durch gute Ausbildung, relativ hohes Einkommen und entsprechenden Lebensstandard gekennzeichnet ist. Zwar ist es voreilig, ihr Verhalten auf die anderen Schichten zu übertragen, doch sollte man andererseits bedenken, daß dem Verhalten dieser Mittelschicht eine gewisse Leit- oder Multiplikatorfunktion zukommen kann.

Nach Ansicht von Strümpel scheint sich ein neuer Verteilungskonflikt anzubahnen, bei dem es insbesondere um die Befriedigung bei der Arbeit geht: „Auch im internationalen Vergleich zeigt sich die Abkehr der deutschen Arbeitnehmer von der traditionellen Haltung der fraglosen Unterordnung unter die Arbeiterrolle"[21] (vgl. Abb. 6). Dies gilt insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer.

---

19 So z. B. Inglehart, R.: Value Change in the Uncertain 1970's in Dlugos, G./Weiermair, K.: Management under differing value systems, Berlin/New York, 1981, S. 75.

20 Vgl. Schmid, A.: a.a.O., S. 10.

21 Vgl. Strümpel, B.: Alternativen zur Arbeitsgesellschaft, Wirtschaftsdienst 1983/I, S. 22f.

Einstellung zur Rolle der Arbeit[22]
(Nur Berufstätige; jeweils etwa 1000 repräsentativ ausgewählte Personen)

	USA	Schweden	Bundesrepublik Deutschland		
			Alle	18-29 J.	55 J. u. älter
	%	%	%	%	%
Ich möchte immer mein Bestes geben so gut ich kann, unabhängig davon, wieviel ich verdiene	52	45	25	18	37
Ich finde meine Arbeit interessant, aber ich lasse es nicht so weit kommen, daß sie mein übriges Leben stört	31	39	43	50	27
Ich sehe die Arbeit wie ein Geschäft, je besser ich bezahlt werde, desto mehr tue ich, je schlechter ich bezahlt werde, desto weniger tue ich	9	5	11	10	13
Arbeiten, um zu leben, ist eine unangenehme Lebensnotwendigkeit, wenn ich nicht müßte, würde ich garnicht arbeiten	17	7	15	18	12

Abb. 6: Einstellung zur Rolle der Arbeit

Kommen Noelle-Neumann und Strümpel zu dem Ergebnis, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsfreude habe sich verringert (während die Einkommens- und die Lebenszufriedenheit zugenommen hat), wird dies von Schmidtchen aufgrund einer Untersuchung in der deutschen Metallindustrie grundsätzlich bestritten. Er geht davon aus, daß das „Arbeitsethos" in einer funktionellen Beziehung zu den Anforderungen am Arbeitsplatz steht. Diese haben sich im Zeitablauf sicherlich gewandelt. Anstelle **„puritanischer Tugenden"**, wie z. B. Präzision, Pünktlichkeit, Fleiß und Pflichterfüllung, werden **„kommunikative Tugenden"** als wichtiger angesehen, wie z. B. Teamarbeit, eigene Meinung, Offenheit, Verträglichkeit, Zuhören, Humor, für andere da sein. Dies gilt insbesondere für die jüngeren Mitarbeiter zwischen 20 und 40 Jahren. Mit zunehmendem Lebensalter findet man den **„Kombinationstyp"**, der eine moderne, kommunikative Arbeitsmoral mit konservativen Tugenden verbindet".

22 Nach einer Untersuchung von Noelle-Neumann, Strümpel und von Klipstein, vgl. Noelle-Neumann, E., Strümpel, B.: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? 2. Aufl. München/Zürich 1985.

Nach Ansicht von Schmidtchen stützen sich Umfragen, wie z. B. die von Noelle-Neumann und Strümpel, auf Fragen zur klassisch-puritanischen Komponente der Arbeitsmoral, die eine sinkende Bedeutung hat und deshalb zu rückläufigen Trendwerten bei der Arbeitszufriedenheit führt. Konsequenterweise ermittelt Schmidtchen in „seiner" Untersuchung zunehmende Werte.[23] Für unsere Betrachtung mag es zunächst nicht zufriedenstellend sein, daß hier an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden kann, welcher Trendverlauf der richtigere ist. An der Argumentation von Schmidtchen ist jedoch die Erkenntnis bestechend, daß Wertewandel immer mit einem Austausch von Wertvorstellungen verbunden ist, die sich insbesondere bei erwerbstätigen Menschen auf die sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsplatz beziehen. Vielleicht besteht aber hier eine Parallele zu der Feststellung Strümpels, „daß die meisten Erwerbstätigen, die mit technischen Veränderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, diese Änderungen eher wohlwollend beurteilen. Für die meisten ist die Arbeit interessanter und äußerlich komfortabler (freilich nicht seelisch weniger belastend) geworden"[24]. Insofern muß man wohl zwischen einer allgemeinen Arbeitszufriedenheit und einer spezielleren Arbeitsplatzzufriedenheit unterscheiden.

b) Mögliche Konsequenzen

Aus diesen Untersuchungsergebnissen folgt, daß viele Arbeiter und Angestellte zwar durchaus leistungwillig sind, Leistung aber nicht mehr um jeden Preis erbringen wollen und insofern auf der Suche sind nach einem neuen Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Privatsphäre. Bei Selbständigen und leitenden Angestellten scheint die Leistungsmotivation dagegen eher zugenommen zu haben. „Auf den Arbeitsmärkten ging es der Ordnungspolitik bisher nur immer darum, Teilnahme zu regeln und zu erleichtern ... Es ging bisher nur um Freiheit **im** Arbeitsmarkt."[25] Wichtiger wird jedoch der Wunsch nach Freiheit **vom** Arbeitsmarkt, der nur mit einer größeren Zeitsouveränität ermöglicht werden kann. Das bedeutet wiederum, daß Teilzeitarbeit zukünftig mehr sein muß als die Ausnahme, Urlaubszeiten individuell variieren können und die flexible Altersgrenze auch nach oben flexibel sein müßte, um den graduellen Rückzug aus dem Berufsleben noch besser zu ermöglichen. Darüber hinaus müssen für den Führungsnachwuchs neben neuen Weiterbildungsmöglichkeiten auch entspre-

---

23 Vgl. Schmidtchen, G.: Neue Technik, neue Arbeitsmoral, Köln 1984, S. 60ff.
24 Vgl. Noelle-Neumann, E., Strümpel, B., a.a.O., S. 52.
25 Ebenda, S. 23.

chende Anreizsysteme geschaffen werden, welche den Faktor Zeit angemessen berücksichtigen.

Darüber hinaus sollte man nicht die Tendenz zu alternativen Lebensformen unterschätzen, die von einem Teil der jungen Menschen als erstrebenswert angesehen werden. Einerseits handelt es sich oft um nicht mehr als eine ideologisch verbrämte Leistungsverweigerung mit staatlicher Subventionierung. Andererseits kommt hier aber auch der Wunsch nach Eigeninitiative und Selbständigkeit zum Ausdruck, der insbesondere im hochspezialisierten Produktionsprozeß oft nur teilweise erfüllt werden kann.

Wenn auch die Arbeitsbedingungen ständig verbessert worden sind, und z. B. die „Humanisierung der Arbeit" bzw. die „Monotonie des Arbeitslebens" in vielen Fällen nicht mehr als Worthülsen darstellen, die von den Massenmedien regelmäßig und ständig gebraucht werden, so ist dennoch die These von Burkhard Strümpel zu bedenken, ob nicht durch veränderte Organisationsstrukturen mit größerem Mitbestimmungs- und Entfaltungsspielraum für den einzelnen Mitarbeiter die gesunkene Arbeitszufriedenheit wieder gesteigert werden könne.[26] Die zunehmende Verbreitung von Qualitätszirkeln und Lernstatt-Konzepten als Formen angewandter Organisationsentwicklung geht auch in diese Richtung.

In diesem Zusammenhang können auch veränderte Arbeitszeitstrukturen dazu beitragen, daß die Arbeit interessanter wird. Dabei denken wir insbesondere an flexible Formen der Arbeitszeit, durch die die vorhandene Arbeit auf insgesamt mehr Arbeitskräfte verteilt werden kann.

Ziel solcher Überlegungen sollte sein, daß wir in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre nicht in eine Zweiklassengesellschaft verfallen, die sich aus einer privilegierten Schicht von Erwerbstätigen und einer unterprivilegierten Schicht von Arbeitslosen zusammensetzt.

Vielleicht könnte auch durch eine flexible Arbeitszeitpolitik eine bessere Verbindung zu jenem „inoffiziellen" Arbeitsmarkt gelingen, wo Bedarf für Pflege und Fürsorge, individuelle Ausbildung oder arbeitsintensive Leistungen bestehen, aber weder von den im formalen Arbeitsprozeß Tätigen noch von den arbeitslosen Erwerbspersonen befriedigt werden können.

---

26 Vgl. z. B. Strümpel, B.: Arbeitsmotivation im sozialen Wandel, DBW 1985, S. 42ff.

Andererseits gibt es Modellüberlegungen, wonach Arbeitslose, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind, für z. B. 32 Wochenstunden gegen ortsüblichen Lohn, der von der Bundesanstalt für Arbeit bezahlt wird, in sozialen Berufen beschäftigt werden könnten. Zwar ist die Idee auf den ersten Blick bestechend, aktive Beschäftigungsprogramme für den „zweiten Arbeitsmarkt" mit einer Selbstfinanzierungsquote – über eingesparte Sozialleistungen und Mehreinnahmen an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen – von theoretisch 60 bis 70 % „aufzulegen", verschiedene Folgeprobleme werden jedoch leicht übersehen. So ist z. B. nicht sicher, wie viele Dauerarbeitslose an einer Tätigkeit im sozialen Bereich interessiert bzw. hierzu ausgebildet sind und wie viele andere Erwerbspersonen die durchaus günstige Gelegenheit ergreifen, vorübergehend einen staatlich subventionierten Arbeitsplatz zu besetzen.

III. Technologie und Beschäftigung

1. Formen des technologischen Wandels

Der technologische Wandel kommt z. Z. in folgender Hinsicht zum Ausdruck, wobei sich vielfältige Rückwirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Beschäftigung und auch die Arbeitszeit ergeben können:[27]

- Industrie-Roboter
- Computer-aided-design (CAD) bzw. computer-aided-manufacturing (CAM), computer-aided-engineering (CAE) sowie numerische Steuerungen
- Informationssysteme und neue Technologien im Verwaltungsbereich (z. B. Telefax, Textverarbeitung, Personal-Computer)
- neue Fertigungstechnologien zur Herstellung neuer Produkte, z. B. in der Mikroelektronik.

Industrie-Roboter sind universell einsetzbare Bewegungsautomaten mit mehreren Achsen, deren Bewegungen hinsichtlich Bewegungsfolge und Wegen bzw. Winkeln frei programmierbar (d. h. ohne mechanischen Eingriff vorzugeben bzw. veränderbar) und gegebenfalls sensorgeführt sind (vgl. Abb. 7).

Ihre Einsatzbereiche beziehen sich insbesondere auf folgende Funktionen:

- Beschichten
- Punktschweißen
- Bahnschweißen
- Entgraten
- Montage
- Pressen
- Schmieden
- Druck-/Spritzguß
- Maschinenbedienung
- Sonstige

Dabei ist zukünftig die Simulation von Bewegungsabläufen am Bildschirm und die off-line-Programmierung sowie die Verknüpfung mit CAD-Systemen zu erwarten.

Computer-aided-manufacturing (CAM) bzw. auch CAD und CAE können als Teile eines integrierten Netzes von EDV-Anlagen aufgefaßt werden. Dabei ermöglichen sowohl Terminals als auch Tischcomputer innerhalb dieses Netzes den Zugriff zu den Datenbanken. Gab es 1982 etwa 500 CAD-Systeme in Europa mit ca. 5000 Arbeitsplätzen, werden es 1990 ca. 100000 Arbeitsplätze sein.

---

27 Vgl. z. B. Wagner, D.: Der Einfluß neuer Technologien auf Arbeit, Leistung und Entgelt, Lohn + Gehalt 1986, S. 115—122.

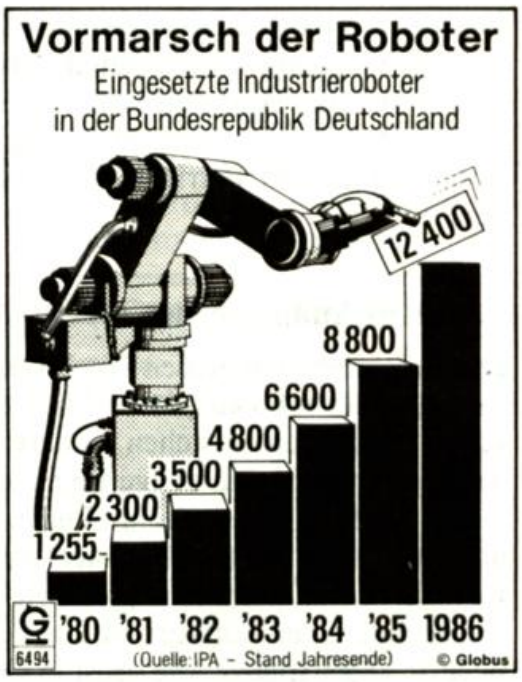

Abb. 7: Anzahl Industrieroboter in der Bundesrepublik Deutschland

Der verstärkte Einsatz von CAD hat für den Konstrukteur zur Folge, daß er von Routinearbeiten entlastet wird und mehr Zeit für kreative Aufgaben hat. Auch der Beruf des Technischen Zeichners wird durch eine Umschulung auf CAD aufgewertet. Der Anteil schematischer Arbeiten nimmt hingegen ab.

Auch der zunehmende Einsatz von CAM und von numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen führt zur Aufgabenbereicherung und Höherqualifizierung der Mitarbeiter. Dabei handelt es sich insbesondere um die Übertragung von Programmoptimierungs- und Korrekturfunktionen an den Bediener.

Die bisherigen Rationalisierungsmaßnahmen erfolgten in Produktion und Verwaltung bisher im Verhältnis 10:1. Das heißt, daß im Verwaltungsbereich die Technisierung und Rationalisierung erst am Anfang steht. Der Zwang zur Rationalisierung und Technisierung ist nicht nur aus Kostengründen gegeben. Er besteht auch wegen der steigenden Informationsflut und der steigenden Differenzierung der Kundenwünsche. Im Rahmen der erforderlichen Entlastung von Routinetätigkeiten und der damit einhergehenden Freisetzung für kreative und dispositive Tätigkeiten ist es möglich,

Bearbeitungsvorgänge zu dezentralisieren. Zusammenfassend handelt es sich um Vorgänge der Terminalisierung, Telematik und Informatisierung, welche zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze führen. In diesem Zusammenhang werden integrierte Personalinformationssysteme und Betriebsdatenerfassungssysteme an Bedeutung gewinnen.

2. Auswirkungen neuer Technologien auf den Arbeitsmarkt

Die beschriebenen neuen Technologiefelder werden dazu führen, daß einerseits neue Arbeitsplätze durch die Nachfrage nach neuen und verbesserten Produkten entstehen, andererseits jedoch auch Arbeitskräfte durch weitere Produktivitätssteigerungen eingespart werden können. Dabei sollte der Einfluß neuer Technologien auf den Arbeitsmarkt zwar ernstgenommen, aber nicht dramatisiert werden. Z. B. sind die meisten Industrie-Roboter in der Auto- und in der Elektroindustrie eingesetzt, wo sie helfen, insbesondere der Konkurrenz aus Fernost standzuhalten. Insofern sichern sie also Arbeitsplätze, die sonst in Gefahr wären.

a) Abnehmende Beschäftigung

Wenn man die positiven und die negativen Beschäftigungseffekte zusammennimmt, so wird der entsprechende Saldo in folgenden Bereichen negativ sein.

	rückläufige Beschäftigung zwischen 1980 und 2000 in % der Zahl der Erwerbstätigen
– Verkehr, Post	– 1 %
– Handel	– 10 %
– Energie, Bergbau	– 12 %
– Industrie	– 16 %
– Landwirtschaft	– 24 %
– Baugewerbe	– 24 %

Dabei ist generell zu berücksichtigen, daß die quantitativen Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf die Arbeitsplätze nur global abgeschätzt werden können. Immerhin kommt das Battelle-Institut aufgrund von Befragungen in Baden-Württemberg zu dem Ergebnis, daß für die Industrie in diesem Bundesland mit einer Arbeitsplatzeinsparungsquote von 0,3 – 0,5 % p. a. zu rechnen ist.

b) Zunehmende Beschäftigung

Die positiven Beschäftigungseffekte lassen sich noch schwerer abschätzen als die zu erwartenden Beschäftigungsrückgänge. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, daß durch die Anwendung neuer Technologien bereits bestehende Produkte verändert oder ganz neue Produkte entwickelt werden. Hierdurch sind beträchtliche Marktveränderungen zu erwarten.

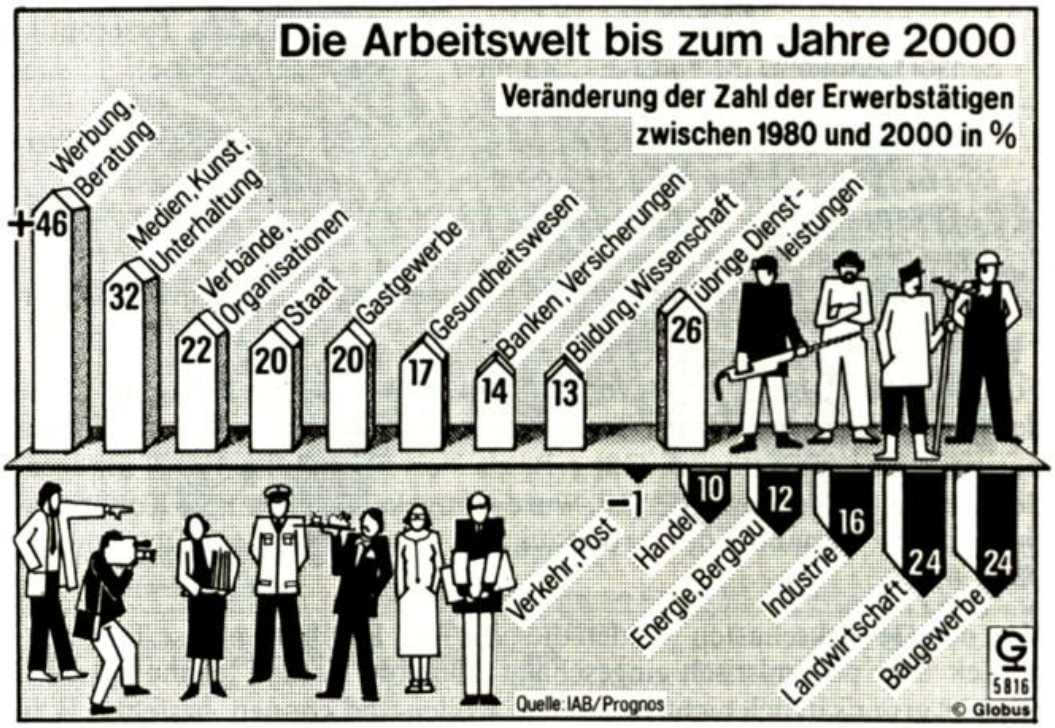

Abb. 8: Branchen mit geschätzten positiven Beschäftigungseffekten

Battelle und PROGNOS erwarten wichtige Bedarfsfelder für neue Produkte in folgenden Bereichen:[28, 29] (vgl. auch Abb. 8)

- im Bereich Energie durch rationellere Energieerzeugung und -verwendung,
- im Bereich Verkehr durch neue Leit- und Regelungssysteme im Transport- und Kfz-Bereich,
- im Bereich Medizin durch neue elektromedizinische Geräte für Diagnose und Prothetik,

---

28 Institut für Arbeitsmarktentwicklung, Nürnberg und PROGNOS, Basel.

29 Frenzel, U.: a.a.O., S. 26, Jungblut, M.: Abschied von einem Götzen, Die Zeit 44/82, S. 17ff.

- im Bereich Bildung durch Lernhilfen,
- im Bereich Information und Kommunikation durch neue Medien (Telekopie und Bildschirmtext u. ä.),
- im Bereich Freizeit durch das weite Feld der Unterhaltungs- und Freizeitelektronik.

Hierbei handelt es sich um folgende Zukunftstechniken:

- Organisations- und Kommunikationstechniken (Satellit, Faseroptik, Sensortechniken, interaktive Computer, Schnellbahnsysteme)
- Automationstechniken
  (Roboter, Vielzweckautomaten, neue Test- und Qualitätskontrollverfahren, Transport- und Lagertechniken)
- Bearbeitungs- und Verfahrenstechniken
- Entwicklung und Nutzung neuer Materialien
  (Glasfaser, Verbundwerkstoffe, faserverstärkte Kunststoffe, Keramik).

Folgt man den Überlegungen von G. Schmidtchen, so ist zu erkennen, daß der Übergang zu den Neuen Technologien von den Arbeitnehmern nicht nur positiv betrachtet wird. Gilt z. B. als Vorteil, daß die Arbeit anregender und vielseitiger geworden ist, wurde umgekehrt die höhere Konzentration und die Zunahme des Arbeitstempos als nachteilig empfunden (vgl. Abb. 9).

Von den Gewerkschaften wurden die positiven Beschäftigungseffekte lange Zeit eher pessimistisch eingeschätzt. Obwohl sie den technologischen Wandel grundsätzlich nicht verhindern wollen und können, besteht z. B. in der IG Metall auch bei zunehmend nüchterner Bewertung immer noch Skepsis gegen die Einführung neuer Technologien.

Andererseits ist nicht zu verkennen, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland nur erhalten und die derzeitigen Beschäftigungsprobleme nur gelöst werden können, wenn der Anschluß an die technologische Entwicklung gewährleistet ist. Dabei sind in diesem Bereich folgende Tendenzen zu erwarten:[30]

---

[30] Dostal, W.: Fünf Jahre Mikroelektronik-Diskussion. In: MittAB 2/72, S. 151 ff.

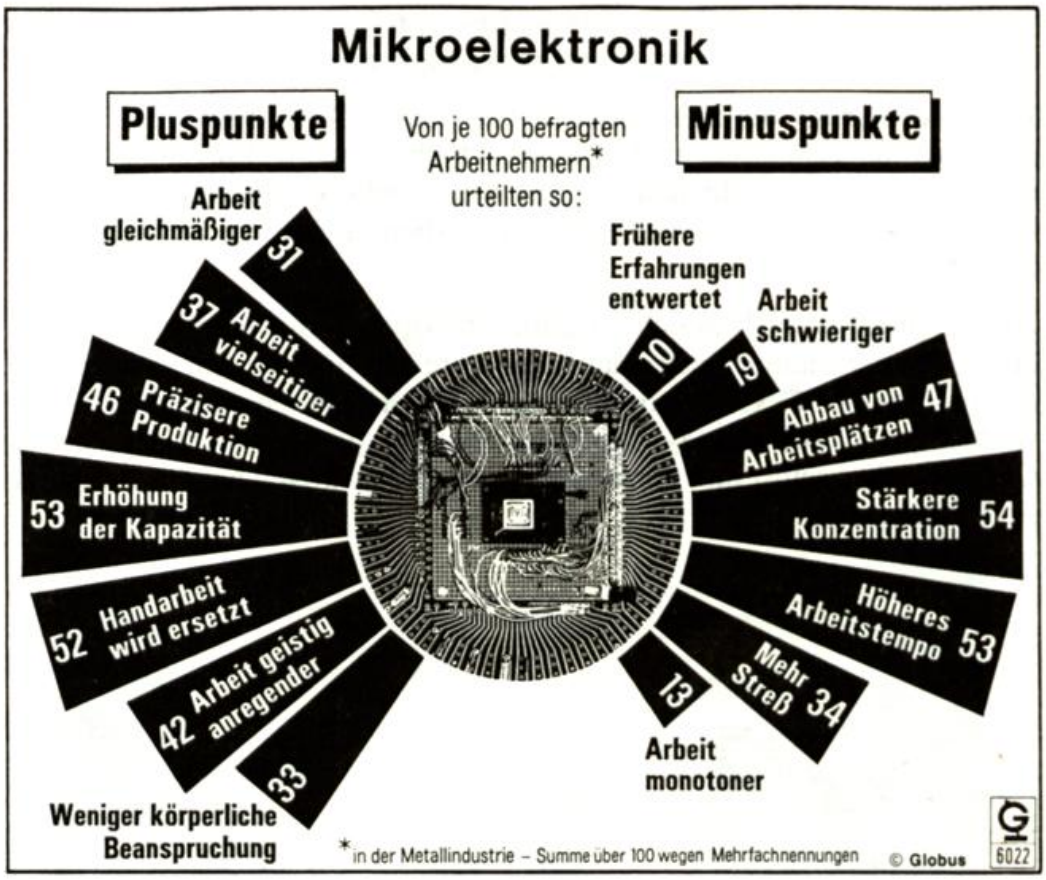

Abb. 9: Vor- und Nachteile der Mikroelektronik

3. Tendenzen der technologischen Entwicklung

Die Bedeutung der Schrift als Kommunikationsmittel wird zurückgehen, obwohl heute noch eher ein umgekehrter Trend erkennbar ist (z. B. Bildschirmtext und neue Bürotechnik). So hat die Datentechnik z. B. Hochkonjunktur. Die Produktion entsprechender Geräte hat sich von 1980 bis 1986 mehr als verdoppelt, rund die Hälfte davon auf Auslandsmärkten. Die besseren Speicher- und Übermittlungsmöglichkeiten von Sprach- und Bildinformationen erlauben jedoch tendenziell einen Verzicht auf die Buchstaben. Was dann mit der Literatur als Kulturelement geschieht, ist nur schwer abzuschätzen.

Die Konzentration der menschlichen Arbeitstätigkeit auf räumlich eng begrenzte Bereiche (z. B. der Betrieb), die sich auch für die Informationstätigkeit im Büro weitgehend erhalten hat, läßt sich durch die moderne In-

formationstechnik wieder auflösen. Insofern könnte die Trennung von Wohnung und Arbeitsplatz wieder rückgängig gemacht werden.

Die Polarisierung der menschlichen Tätigkeit in Arbeitszeit und Freizeit, ein Ergebnis technischer und gesellschaftlicher Entwicklungen, scheint in dieser Form nicht mehr haltbar. Die neue Technik erlaubt den Transfer bislang erwerbswirtschaftlich geleisteter Arbeit in einen Bereich der „Freizeitarbeit".

Alles in allem handelt es sich um Zukunftsaspekte, die nicht nur ein Land allein, sondern alle Industrienationen betreffen und die den Weg in eine nachindustrielle Gesellschaft andeuten könnten. Ob diese möglichen Entwicklungen allerdings so oder anders verlaufen, dürfte wesentlich von den Gesellschaften selbst und von den Zukunftsperspektiven abhängen, die sie sich selber geben.

IV. Arbeitsmarkt und Arbeitszeit

1. Arbeitslosigkeit in Deutschland

Die gegenwärtige Situation des Arbeitsmarktes ist durch den höchsten Stand der Arbeitslosigkeit in der Nachkriegszeit gekennzeichnet (vgl. Abb. 10).

a) Zeitliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit

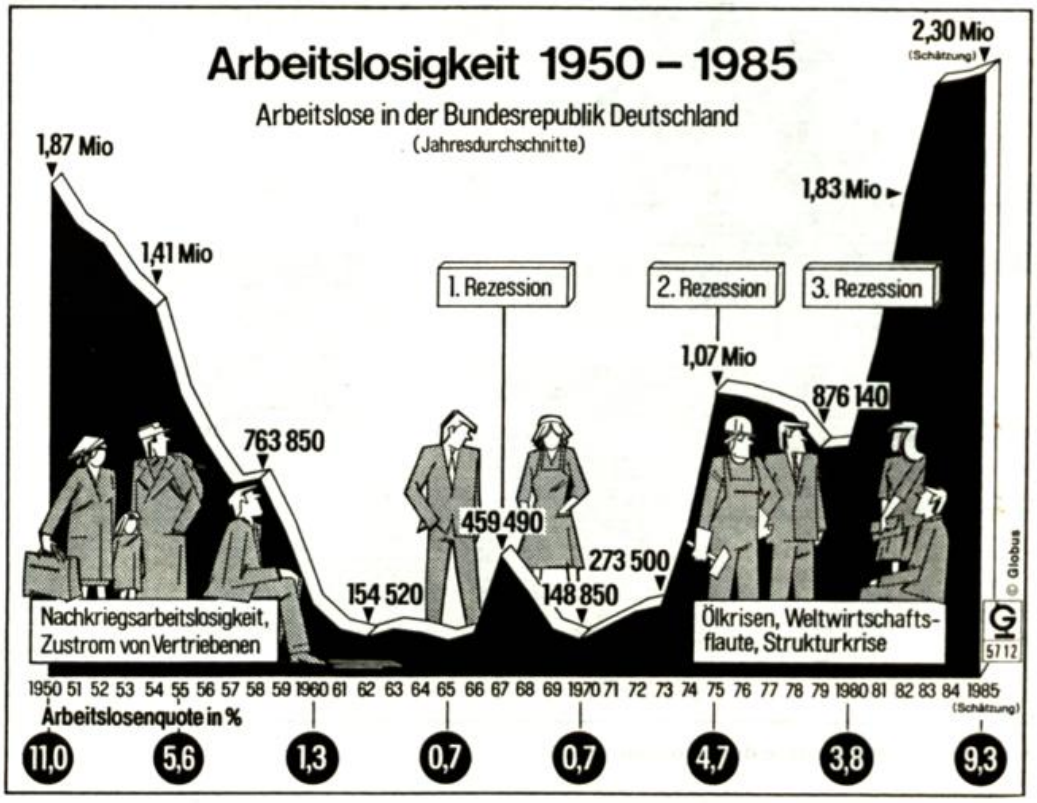

Abb. 10: Arbeitslosigkeit seit 1950

Dabei ist zunächst noch keine grundsätzliche Wende abzusehen, denn auch im Durchschnitt des Jahres 1987 wird die Arbeitslosigkeit voraussichtlich ca. 2,2 Millionen betragen. Der einzige Trost gegenüber 1950 besteht darin, daß wir heute etwa sieben Millionen Arbeitnehmer mehr haben als vor 30 Jahren. Insofern beträgt die aktuelle Arbeitslosenquote ca. 9,5 % gegenüber 11 % im Jahre 1950. Allerdings gilt dieser Prozentsatz im Durchschnitt für Westeuropa und zeigt insofern, daß es sich um eine international anzutreffende Problemstellung handelt.

b) Regionale Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit

Die Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit liegen bis auf wenige Ausnahmen in den Randgebieten unseres Landes. Besonders betroffen sind Schleswig-Holstein und Ostfriesland, Rheinland-Pfalz, Nordhessen und Südniedersachsen sowie Ostbayern (vgl. Abb. 11).

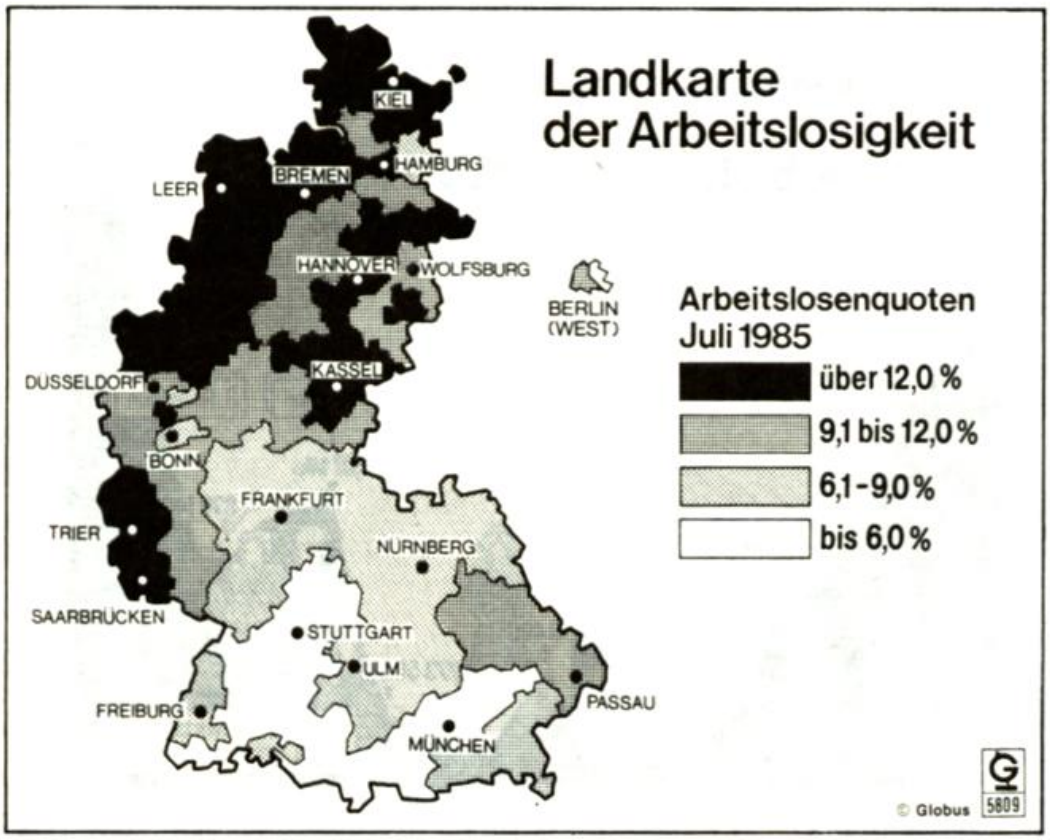

Abb. 11: Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit

Stellenweise liegt die Arbeitslosigkeit deutlich über 11 %. Auffällig ist weiterhin das Nord-Süd-Gefälle. Z. B. gab es in der Nordhälfte der Bundesrepublik im Juli 1985 keinen einzigen Arbeitsamtsbezirk, mit einer Quote von unter 6 %. Auch in den einzelnen Bundesländern gibt es beträchtliche Unterschiede, z. B. in Niedersachsen zwischen 8,4 und 18,5 %, Hessen zwischen 5,6 und 11,1 % und Bayern zwischen 5,2 und 14,5 %.

c) Besonders betroffene Arbeitnehmergruppen

Von der Arbeitslosigkeit werden insbesondere die jüngeren und die älteren Jahrgänge betroffen. Bei ungelernten Arbeitskräften und bei Gastarbei-

tern, aber auch bei Frauen, die sehr stark an Teilzeitarbeit interessiert sind, ist sie relativ hoch (vgl. Abb. 12). Dabei stellt die Jugendarbeitslosigkeit in allen Ländern der EG ein gravierendes sozialpolitisches Problem dar (vgl. Abb. 13) . In der Bundesrepublik ist sie wegen des dualen Ausbildungssystems und der Bereitschaft vieler deutscher Unternehmen, über den kurzfristigen Bedarf hinaus auszubilden, noch vergleichsweise niedrig. Zu hoch ist sie freilich immer noch. Ein gewisser Trost besteht darin, daß die Anzahl der Lehrstellenbewerber von 1986 – 1990 nach Schätzungen des Bonner Bildungsministeriums von ca. 740000 auf unter 600000 absinken wird.

Abb. 12: Arbeitslose unter der Lupe

Arbeitnehmer mittleren und höheren Alters sind durch bestimmte Kündigungsschutzvorschriften abgesichert. Außerdem neigen sie weniger zu einem Arbeitsplatzwechsel. Jüngere Erwerbspersonen werden häufiger arbeitslos, weil sie z. B. nach ihrer Berufsausbildung keine Position finden oder weil sie bei Sozialplänen aus Gründen der sozialen Auswahl zuerst gekündigt werden können. Andererseits haben arbeitslose ältere Arbeitnehmer in der Regel nur geringe Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. Dies führt zu einer hohen Verweildauer in der Arbeitslosigkeit.

Abb. 13: Arbeitslose Jugend in der EG

2. Arbeitslosigkeit als langfristiges Problem?

Leider gibt es verschiedene Gründe, daß das Phänomen Arbeitslosigkeit noch einige Zeit als belastend empfunden werden wird[31]. Obwohl in den letzten Jahren, vielleicht auch nur vorübergehend, eine gewisse Entspannung am Arbeitsmarkt eingetreten ist, gibt es andererseits Hinweise, daß wir bei mittlerem Wirtschaftswachstums auch im Jahre 2000 noch immer ca. 2 Millionen Arbeitslose haben werden (vgl. Abb. 14).

Arbeitslosigkeit wird aus mehreren Gründen noch für längere Zeit bestehen bleiben und somit einen verständlichen Grund für weitere Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung abgeben.

Bei langfristiger Betrachtung ist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit zu dem Ergebnis gekommen, daß selbst bei starkem realen Wirtschaftswachstum (jährlich + 3 %) und entsprechendem Produktivitätsfortschritt erst zur Jahrhundertwende mit einem halbwegs ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Bei mäßigem Wirtschaftswachstum (jährlich + 1,2 %) werden wir jedoch im Jahre 2000 sogar einen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit erleben.

---

[31] Vgl. z. B. Mertens, D., Reyher, L.: Der Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren, Perspektiven und Erfordernisse. Gewerkschaftliche Monatshefte 1985, S. 334—342.

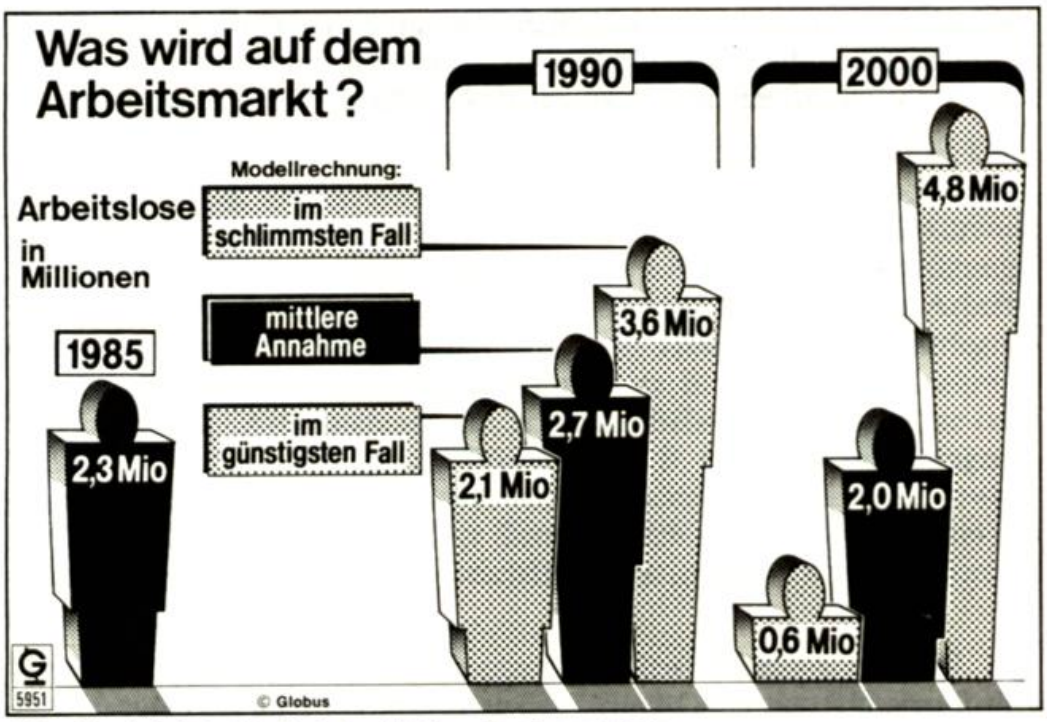

Abb. 14: Arbeitslosigkeit als langfristiges Strukurproblem

Arbeitslosigkeit in Höhe von zwei bis drei Millionen ist nicht nur ein individuell spürbares soziales Problem. In dieser Größenordnung ist sie von eminenter politischer Brisanz. Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung gewinnen dann an Nachdruck, wobei es zwischen den Tarifpartnern umstritten ist, in welchem Umfang Arbeitszeitverkürzungen zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen können, weil eine evtl. Zunahme neuer Stellen oder der Anstieg der Zahl der Ewerbstätigen auch auf ein gestiegenes Wirtschaftswachstums zurückgeführt werden kann. Sicherlich werden beide Effekte zur Arbeitsmarktentlastung beitragen.

Interessant ist aber auch, in welchen Sektoren sich die Arbeitsplätze verändern. So stieg in den Unternehmen der Industrie und des Dienstleistungssektors die Zahl der Erwerbstätigen im Zeitraum 1983 – 1986 um rund 95 % des gesamten Zuwachses. Im vergleichbaren Zeitraum 1977 – 1980 (ebenfalls Aufschwung) entfielen vom gesamten Beschäftigungszuwachs jedoch nur gut 40 % auf Industrie und private Dienste.

Andererseits vergrößert sich das Arbeitskräfteangebot. So hat die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (Erwerbstätige und Arbeitslose) von 1983 bis 1986 um insgesamt 310000 zugenommen. Zwar wird es sich bis

1990 wieder verringern, die Anzahl der ausländischen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland wird jedoch zunehmen. Die Schere zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage schließt sich also nur langsam.

V. Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt

1. Ziele und Präferenzen für Arbeitszeitverkürzungen

Wie aus den vorangegangenen Ausführungen bereits deutlich wurde, kann eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht nur mit arbeitsmarktpolitischen Überlegungen begründet werden. Umgekehrt ist Arbeitszeitverkürzung nur einer von mehreren möglichen Wegen zur Lösung von Beschäftigungsproblemen. Dabei sind neben dem Ziel der Herbeiführung des Arbeitsmarktgleichgewichts auch Gesundheits- bzw. Humanisierungsüberlegungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. ältere Arbeitnehmer, Schichtarbeiter, Arbeitnehmer mit erhöhten Belastungen wie Hitze oder Staub), eine mögliche Höherqualifizierung (z.B. Bildungs- und Langzeiturlaub) oder ein größerer Freizeitzuwachs zu nennen. Dabei stehen sowohl aus ökonomischer und politischer Sicht als auch aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer die Fragen der Beschäftigungssicherung z.Z. im Vordergrund.

Untersuchungen über die Präferenzen der Erwerbstätigen zeigen[32], daß die Befragten oft eine Verlängerung des Urlaubs oder den früheren Ruhestand der Verkürzung der täglichen Arbeitszeit vorziehen. Auch die Gewährung zusätzlicher Freischichten, Pausen und Erholzeiten steht auf der Präferenzskala weit oben. Aber auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wird in manchen Untersuchungen immerhin als zweitwichtig eingestuft (vgl. Abb. 15).

2. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Bezüglich der möglichen Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf den Arbeitsmarkt gibt es mindestens vier Ansatzpunkte, auf die im folgenden näher eingegangen werden soll: Den offiziellen Standpunkt vertritt die Bundesanstalt für Arbeit, deren Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung versucht, die entsprechenden Zusammenhänge wissenschaftlich zu untersuchen. Die von der Bundesanstalt für Arbeit unterstellten Entlastungswirkungen werden von den Arbeitgeberverbänden vom Umfang her relativiert. In dieser Diskussion, die natürlich von Interessenstandpunkten nicht frei ist (die Gewerkschaften stimmen den Ergebnissen der Bundesanstalt prinzipiell zu), werden vielfach einzelwirtschaftliche Argumente ge-

---

32 Vgl. z.B. Landenberger, M.: Arbeitszeitpräferenzen der Erwerbsbevölkerung. In: Buttler, G. et.al.: Flexible Arbeitzeit gegen starre Sozialsysteme, Baden-Baden 1986.

gen und gesamtwirtliche Argumente für weitere Arbeitszeitverkürzungen vorgebracht. Ein vierter Ansatz besteht darin, die möglichen Reaktionsweisen der Unternehmen auf Arbeitszeitverkürzungen durch empirische Untersuchungen zu ermitteln.

Studie	Erhebungsjahr	Grundgesamtheit und Stichprobenumfang	Herabsetzung der (flexiblen) Altersgrenze	Verlängerung des Jahresurlaubs	Verkürzung der Wochenarbeitszeit
INFAS 1973: 175ff.	1972/73	Dt. Bürger (o. W.-Berlin) üb 18 J. n. = 5782	(nicht gefragt)	Rang 1 (70%)	Rang 2 (30%)
Kommission der EG 1978: 40	1977	a) Gesamtbevölkerung Öa) der EG ab 15 J.	Rang 1 (38%)	Rang 3 (23%)	Rang 2 (33%)
		b) Gesamtbevölkerung der EG (Teilgruppe)	Rang 2 (33%)	Rang 3 (25%)	Rang 1 (37%)
Institut für Demoskopie für „Stern" 1978	1978	Personen üb. 16 J. n = 200 (Arbeitszeitfragen nur an Berufstätige)	Rang 1 (35%)	Rang 3 (23%)	Rang 2 (33%)
Institut für Demoskopie für „Die Zeit" 1978	1978	Personen üb. 16 J. n = 500	(nicht gefragt)	6 Wochen Jahresurlaub Rang 1 (60%)	Rang 2 (30%)
Henninges 1979: 270	1979	Dt. abhängige Vollzeitbeschäftigte n = 546	Zusätzlicher unbezahlter Urlaub oder vorzeitiger Ruhestand: 65% Langzeiturlaub (Sabbatical): 57% (Mehrfachnennungen)		Rang 1 (65%)
Infratest 1980: 89	1978	Bundesbürger ab 16 J. n = 6566	Rang 1 (55%)	Rang 2 (30%)	Rang 3 (15%)
Engfer u.a. 1983: 91ff.	1981	Dt. abhängige Erwerbstätige (mit W.-Berlin) von 18 – 60 J. n = 1063	Rang 1 (44%)	Rang 2 (36%)	Rang 3 (29%)
EMMID 1982: 10	1982	Bundesbürger zw. 56 u. 66 J. n. = 1011	Rang 1 (43%)	Rang 2 (27%)	Rang 3 (26%)

* Soweit nichts anderes angegeben, handelt es sich bei den Prozentwerten um Ergebnisse der Grundauszählung.

Abb. 15: Rangverteilung gewünschter Arbeitszeitformen*

a) Interpretationen der Bundesanstalt für Arbeit

Über die **tatsächliche** Entwicklung der Arbeitszeit gibt es detaillierte Unterlagen der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeitsmarktforschung. Danach ist z.B. festzustellen,[33] daß die Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer

[33] Vgl. Reyher, L. u.a.: Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. Volumenrechnung, Auslastungsgrad und Entlastungswirkung. In: Mitt AB 3/1979, S. 395ff.

zwischen 1960 und 1979 um etwa ein Sechstel auf 1714 Stunden zurückgegangen ist. In der deutschen Metallindustrie liegt sie mittlerweile bei 1689 Stunden. Dieser jährliche Rückgang um ca. 1% ist im wesentlichen auf einen Rückgang der tariflich vereinbarten Arbeitszeit in dem betreffenden Zeitraum zurückzuführen. Davon entfielen ca. 70% auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, der Rest auf längeren Urlaub und frühere Pensionierung. Gleichzeitig stieg der Anteil der Teilzeitarbeit permanent an. Die Zahl der von allen Ewerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden, also das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen, lag 1979 mit ca. 45 Milliarden Stunden rund 20% niedriger als 1960. Das Wachstum der Stundenproduktivität betrug zwischen 1960 und 1973 durchschnittlich mehr als 5% pro Jahr, seit 1974 beträgt es nur noch gut 4%. Gleichzeitig kam der Rückgang der Wochenarbeitszeit fast zum Stillstand, eine Entwicklung, die sich 1985 wieder beschleunigte. In diesem Zusammenhang kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu dem Ergebnis, daß der Arbeitsmarkt im Jahre 1979 im Vergleich zum Jahr 1973 „netto" in einer Größenordnung von rund 824000 Erwerbstätigen entlastet wurde, wobei ohne diese Arbeitszeitverkürzungen die Zahl der Arbeitslosen 1979 um gut eine halbe Million größer gewesen ist als sie tatsächlich war[34] (vgl. Abb. 16).
Dem Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit muß bescheinigt werden, daß es relativ frühzeitig auf die bevorstehende Fehlentwicklung am Arbeitsmarkt hingewiesen hat. Dabei wurden die warnenden Hinweise zu Anfang nicht ernstgenommen, weil viele sich eine längere Phase geringeren Wachstums nicht vorstellen konnten. Darüber hinaus gerieten die ermittelten Zahlen über die Entlastungswirkungen verschiedener Formen der Arbeitszeitverkürzung zwischen die Mühlsteine der Tarifparteien: Während von seiten der Gewerkschaften ein Interesse an möglichst hohen Zahlen vorlag, wiesen die Arbeitgeberverbände darauf hin, daß nicht alle freiwerdenden Plätze auch tatsächlich wiederbesetzt werden und wegen der mittlerweile erreichten niedrigen Arbeitszeit weitere kollektive Arbeitszeitverkürzungen aus wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Gründen grundsätzlich nicht mehr möglich seien. Hinzu kommt, daß von wissenschaftlicher Seite sowohl gesamtwirtschaftliche als auch einzelbetriebliche Argumente vorgebracht werden, die sich oft überschneiden und nicht übereinstimmen.

---

[34] Ebenda, S. 387.

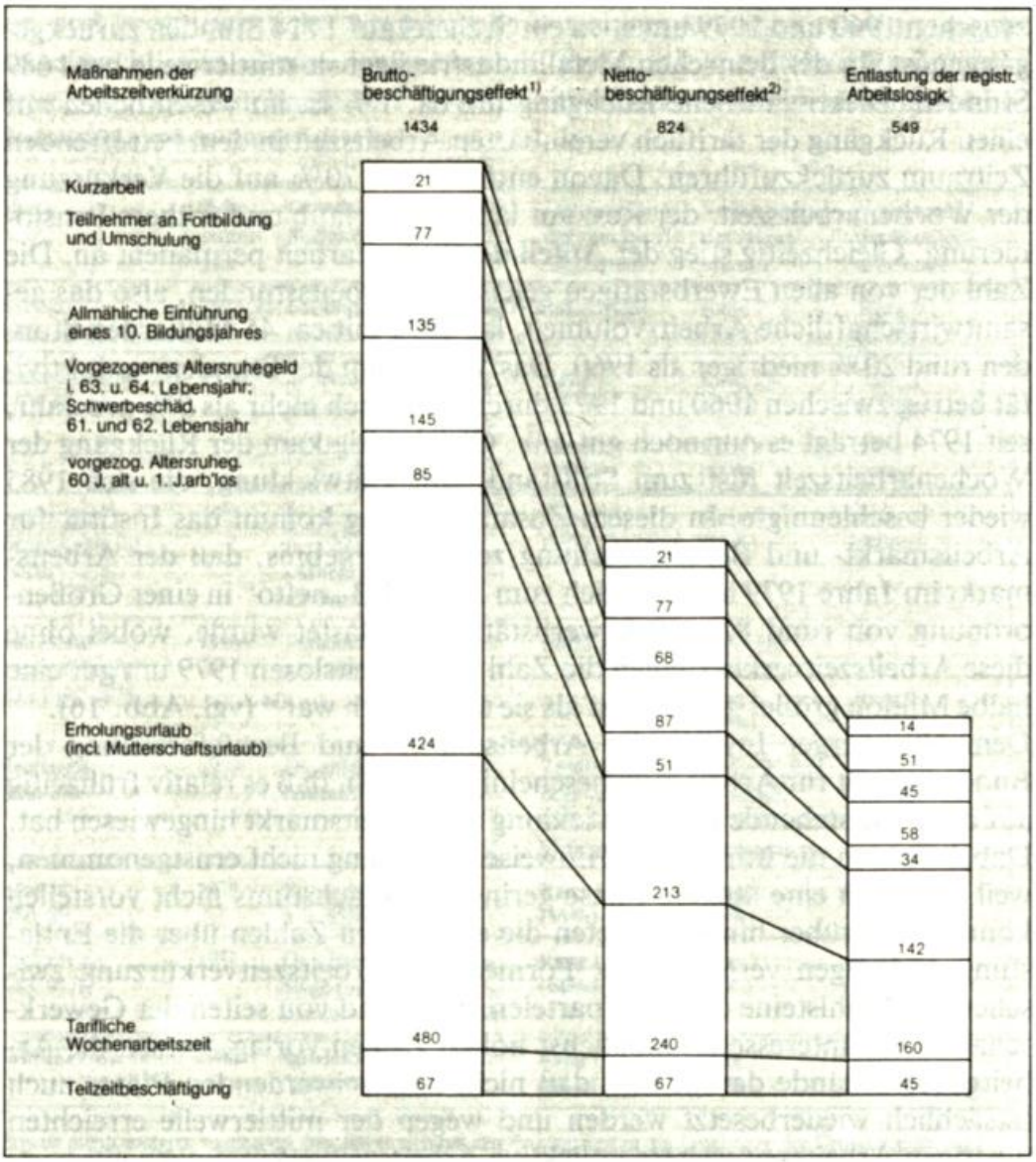

Abb. 16: Arbeitsmarktentlastungseffekte durch veränderte Arbeitszeit lt. IAB, Nürnberg

b) Einzelwirtschaftliche Argumente

Von seiten der BDA wird darauf verwiesen, daß die Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit zum großen Teil durch Rationalisierungsmaßnahmen aufgefangen worden sind. Dabei konnten die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Kostensteigerungen in einer Phase anhaltenden Wachstums ertragsmäßig leichter verkraftet werden. Die Auswirkung der

Rationalisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt war begrenzt, weil Arbeitskräfte ohnehin knapp waren und ständig neue benötigt wurden.

Weiterhin wird von seiten der BDA vorgebracht, daß insbesondere Klein- und Mittelbetriebe kaum in der Lage sind, den Ausfall des Arbeitsvolumens zu kompensieren und deswegen zu Produktionseinschränkungen gezwungen sind. Darüber hinaus stehen trotz hoher Arbeitslosigkeit nicht genügend Facharbeiter zur Verfügung. Diese Knappheit würde sich bei einer Verkürzung der Arbeitszeit weiter verschärfen.[35]

c) Gesamtwirtschaftliche Argumente

Dieter Mertens widerspricht diesen Argumenten aus gesamtwirtschaftlicher Sicht.[36] Seiner Ansicht nach sind die erwähnten Rationalisierungseffekte nicht mehr als Verlagerungen in der Zeit. Andererseits würden die Unternehmen ja sonst bewußt Arbeitszeitverkürzungen einsetzen, um Produktivitätsfortschritte zu generieren. Hier wird wohl Ursache und Wirkung vertauscht: Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein Kostenfaktor und bringt für sich noch keine Leistungssteigerung. Klein- und Mittelbetriebe können nach Ansicht von Mertens eine portionsweise Arbeitszeitverkürzung durchaus verkraften, weil das, „was für den einzelnen Kleinbetrieb noch nicht aufgeht, dann zumindest bereits für die Branche in einer Region beschäftigungswirksam wird".[37] Hier sollte man jedoch beachten, daß mikroökonomisch gesehen geringere Arbeitszeitverkürzungen durch Rationalisierung „geschluckt werden", größere Arbeitszeitverkürzungen aber auch durchaus zur Aufgabe von Kleinbetrieben führen können. Da hiervon wiederum ein anderer Kleinbetrieb profitieren kann (wenn nicht der benachbarte durchrationalisierte Großbetrieb), ist allerdings gesamtwirtschaftlich gesehen die Welt wieder in Ordnung. Analog ist auch das Facharbeiterproblem nur kurzfristiger Natur: Durch Umschulung und bessere Berufsausbildung kann jedes Unternehmen über die entsprechenden Arbeitskräfte verfügen. Auch dies ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht durchaus richtig: Die z. T. langwierigen Anpassungsprobleme und die unweigerlich kommenden Strukturveränderungen (z. B. die zunehmende Un-

---

35 Lamel, J.: Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung 1975 in der Industrie. Wirtschaftspolitische Blätter, Wien, Heft 1/1975.

36 Mertens, D.: Gesamtwirtschaftliche Aspekte der Arbeitszeitpolitik. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 1979, S. 1027ff. Vgl. auch Fiedler, H.: Pro und Contra zur Arbeitsmarktpolitik mit Arbeitszeitverkürzungen, Fortschrittliche Betriebsführung. Industrial Engineering 1983, S. 341—349.

37 Ebenda, S. 1031.

ternehmenskonzentration) werden dabei leicht übersehen. Insofern ist Staudt zuzustimmen, daß es abzulehnen ist, „aufgrund simplifizierter Modellrechnungen in das Betriebsgeschehen einzugreifen. Allzu leicht könnten durch die Vernachlässigung sachökonomischer Zusammenhänge mehr Arbeitsplätze gefährdet, als durch die jeweilige Maßnahme gewonnen werden".[38]

d) Unternehmerische Reaktionsweisen auf Arbeitszeitverkürzungen

Verschiedene Untersuchungen deuten daraufhin, daß die Wiedereinstellungsquote nach Personalabgängen deutlich unter 50% liegt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß die Unternehmer auf Arbeitszeitverkürzungen nicht sofort mit Wiedereinstellungen reagieren, sondern zunächst versuchen, mit dem Verzicht auf bestimmte Leistungen oder aber mit Mehrarbeit, Aushilfen und Teilzeitbeschäftigung über die Runden zu kommen (vgl. Abb. 17).[39]

Unternehmerische Reaktionen	Arbeitszeitverkürzung			
	Bereich Produktion		Bereich Verwaltung	
	kürzere Wochenarbeitszeit	mehr Urlaub	kürzere Wochenarbeitszeit	mehr Urlaub
Rationalisierung	60	64	78	69
Neueinsteillung	42	55	34	46
davon – Vollzeit	32	17	15	8
– Teilzeit	4	5	15	13
– Aushilfe	6	33	4	25
Überstunden	14	43	7	24

* Durch Mehrfachnennungen ergeben sich Werte über 100 v. H.

Abb. 17: Personalplanerische Reaktion auf unterschiedliche Arbeitszeitvariation. (Rangskala in v. H.)*

Darüber hinaus ist zu bedenken, daß eine Wiedereinstellung auch nur dann aus unternehmerischer Sicht sinnvoll ist, wenn zumindest eine Teilzeitkraft von z. B. 4 Stunden/Tag die freiwerdende Kapazität ausfüllt. Reduktionen der Arbeitszeit um 1 – 2 Stunden pro Woche würden hingegen im Verwaltungsbereich kaum zu Neueinstellungen führen.

38 Staudt, E.: Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen. Mitt AB 1979/3, S. 331.

39 Vgl. IFO-Institut in Anlehnung an die FAZ vom 23. 12. 1978.

3. „Milchmädchenrechnungen": Modelle, Projektionen

Über die Entlastungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen[40] auf den Arbeitsmarkt gibt es diverse „Milchmädchenrechnungen", die die Lösung des Beschäftigungsproblems als recht einfach erscheinen lassen. Eine sehr simple Argumentation lautete 1983 wie folgt: In den Bundesrepublik gibt es zur Zeit etwa 20 Millionen Beschäftigte, bei 40 Stunden pro Woche im Jahr insgesamt 800 Millionen Stunden. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Stunden verringert, muß man 2,8 Millionen Menschen mehr einstellen, um auf die gleiche Arbeitsstundenzeit zu kommen. Das Beschäftigungsproblem wäre also gelöst.

Andererseits differieren die Aussagen über mögliche Entlastungswirkungen je nach Interessenstandpunkt. So schwankt die Prognose über die Wirkung der 35-Stunden-Woche zwischen 1,5 Millionen (Gewerkschaften) und 1 Million (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), die Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf 58 Jahre zwischen 500000 (DBG) und 120000 (Prof. Löwisch), wobei das IAB mit 200000 eine mittlere Position einnimmt. Darüber hinaus wird der Arbeitskräftebedarf für die verstärkte Einführung von Teilzeitarbeit von Prof. Vilmar auf 800000, vom IAB auf 400000 geschätzt. Hier entsteht schnell der Eindruck, daß der Wunsch nach veränderten Arbeitszeitstrukturen nicht immer mit den Problemen der Realität in Einklang zu bringen ist.

Im folgenden wollen wir uns auf eine Prognose des IAB beschränken, bei der durchaus beachtliche Beschäftigungs- und Produktivitätseffekte und auch Veränderungen der stillen Reserven am Arbeitsmarkt berücksichtigt sind.[41] Insgesamt handelt es sich u. E. um eine seriöse Berechnung auf neutraler Basis ohne Beeinflussung durch Interessenstandpunkte. Wenn wir die dort enthaltenen Zahlen anschließend kommentieren, so wollen wir doch vorsichtig anmerken, daß sie uns immer noch leicht überhöht erscheinen, weil die bereits erwähnten einzelbetrieblichen Probleme eine rasche Wirkung der verschiedenen Formen von Arbeitszeitverkürzungen

---

40 Quelle: vgl. Nerb/Reyher/Spitznagel: Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1977. S. 308ff.

41 Ähnliche Überlegungen, erweitert um die Untersuchung von möglichen Arbeitszeitverkürzungen im öffentlichen Dienst, finden sich bei: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Modelle zur Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsverteilung, Düsseldorf 1983. Interessante Ansätze finden sich auch im programmatischen Vorstellungen zur Arbeitsumverteilung sowie des ökologischen und des sozialen Umbaus bei den Grünen: vgl. MittAB 4/86, S. 570ff.

auf dem doch sehr heterogenen Arbeitsmarkt ziemlich erschweren. Z.B. ist zu bezweifeln, ob ein drastischer Abbau der Überstunden, die ohnehin zwischen 1970 und 1982 von durchschnitlich 4,5 auf 1,8 Stunden gefallen sind[42], ein wirksames Mittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist. Denn viele, vor allem kleinere Firmen können es sich finanziell und organisatorisch nicht erlauben, bei einer vielleicht nur zeitweisen Erhöhung der Nachfrage zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Erst wenn sich die Belebung als dauerhaft erweist, werden die Personalchefs auch wieder neue Mitarbeiter anwerben.

Geht man also von der Annahme aus, daß nur ein Teil der rein rechnerisch durch Arbeitszeitverkürzung je freiwerdenden Arbeitsplätze zu einer Reduzierung der Arbeitslosenzahl führt, kann von folgenden Entlastungswirkungen ausgegangen werden: (vgl. Abb. 18)[43]

Immerhin wird deutlich, daß der Erhöhung der Teilzeitquote entscheidende Bedeutung für eine wesentliche Entlastung auf dem Arbeitsmarkt zukommt, wenn auch auf diesem Wege an eine Beseitigung der Arbeitslosigkeit gar nicht zu denken ist. Mit Hilfe dieses individuell und flexibel einsetzbaren Instrumentariums würde eine größere Wirkung erzielt werden als mit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2 Stunden und einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit entsprechend den z.Z. geltenden Regelungen.

Bewußt soll an dieser Stelle auf eine nähere Untersuchung der Kosten sowie eine Bewertung der Vor- und Nachteile der einzelnen Strategien der Arbeitszeitverkürzung verzichtet werden. Dies wird an anderer Stelle noch eingehender geschehen. Deutlich gemacht werden soll vielmehr, daß es mit Hilfe eines Pakets von Maßnahmen zur Reorganisation der Arbeitszeit möglich sein kann, die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu entschärfen **und** vor allem dem einzelnen mehr Selbstbestimmung bei der Einteilung seiner Arbeitszeit zu gewährleisten. Es wird niemanden ernsthaft verwundern, daß nicht nur die Politik, sondern auch die Tarifparteien sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, welcher Weg der richtige ist. Aber es sollte selbstverständlich sein, daß der Gesetzgeber und die Tarifparteien frei von ideologischen Beschränkungen an pragmatischen Lösungen mitarbeiten, das z.Z. größte und dringlichste sozialökonomische Problem unserer Gesellschaft zu entschärfen.

So sehen verschiedene Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und des IFO-Instituts unter

42 Quelle: Statistische Bundesamt.
43 Vgl. Reyher u.a., a.a.O., S. 390.

bestimmten Annahmen (z. B. hinreichende Güternachfrage und entsprechender Auslastung von Produktionsanlagen) nicht unbeträchtliche Reserven für eine „weitere Arbeitszeitverkürzung unter allseitig akzeptablen Bedingungen mit zusätzlichen Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigtenzahl"[44].

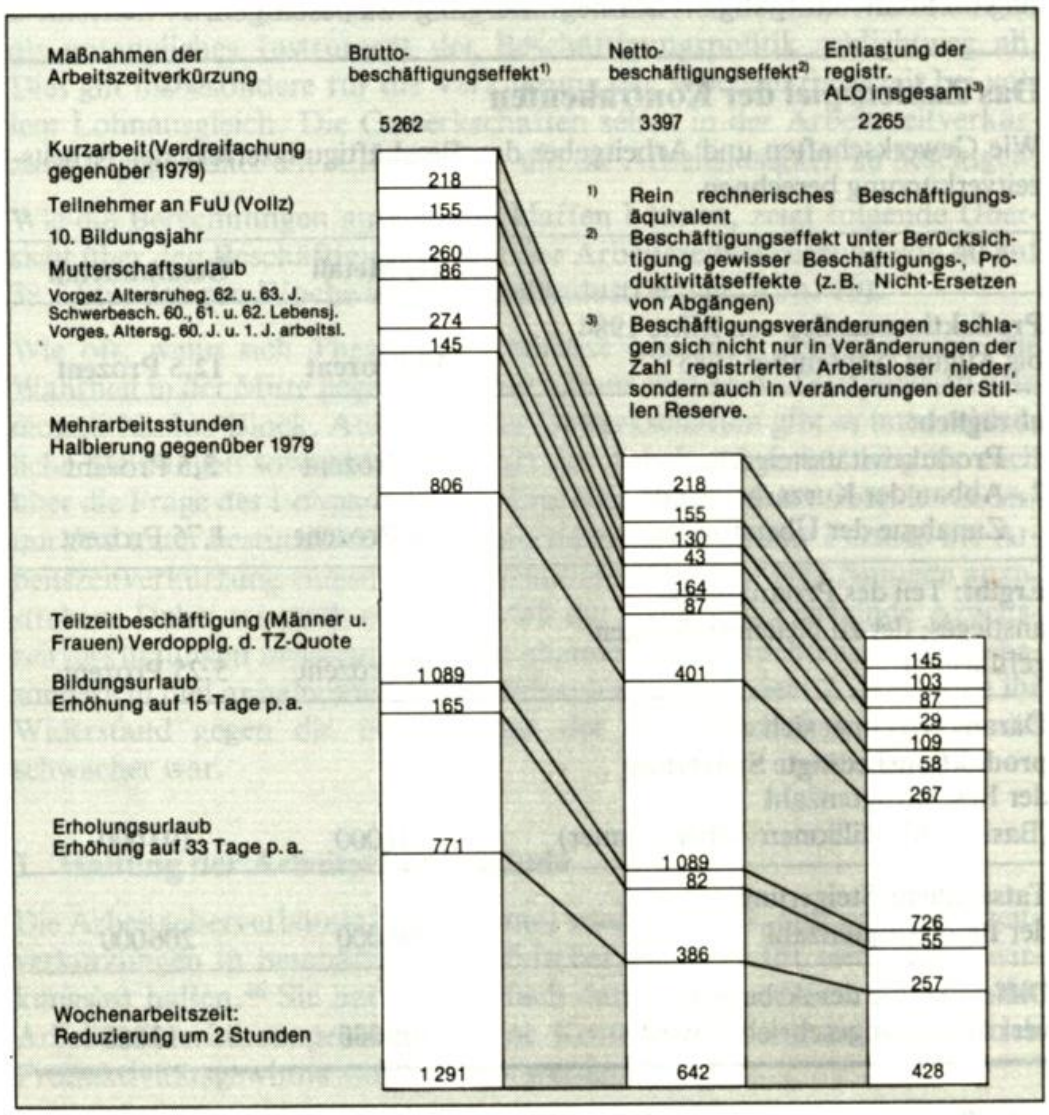

Abb. 18: Mögliche Entlastungswirkungen durch Arbeitszeitverkürzung in den 80er Jahren

Quelle: IAB, Nürnberg

44 Vgl. Reyher, L., Spitznagel, E. et al.: Zu den Beschäftigungspotentialen einer Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten, MittAB 1985, S. 30ff.; vgl. auch Mertens, D. und Reyher, L.: Der Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren, a.a.O., S. 341ff.

VI. Arbeitszeitverkürzung und Tarifpolitik

Seit es Gewerkschaften und eine organisierte Arbeiterbewegung gibt, gibt es die Forderung nach der Verkürzung der Arbeitszeit. Sie war zunächst „ein Weg, um Lohnarbeit menschlicher zu machen" und um die „Schinderei von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang" zu beseitigen.[45]

Das Zahlenspiel der Kontrahenten

Wie Gewerkschaften und Arbeitgeber den Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung berechnen

	IG Metall	Gesamtmetall
Produktionsanstieg von Mitte 1984 bis August/September 1985	**10 Prozent**	**12,5 Prozent**
abzüglich:		
1. Produktivitätssteigerung	5,5 Prozent	5,5 Prozent
2. Abbau der Kurzarbeit und Zunahme der Überstunden	1,75 Prozent	1,75 Prozent
Ergibt: Teil des Produktionsanstieges, der zu Neueinstellungen geführt hat	2,75 Prozent	5,25 Prozent
Daraus errechnet sich eine **produktionsbedingte Steigerung** der Beschäftigtenzahl (Basis: 3,67 Millionen Arbeitnehmer)	101000	193000
Tatsächliche Steigerung der Beschäftigtenzahl	206000	206000
Differenz, die der Arbeitszeitverkürzung zugeschrieben wird	**105000**	**13000**

Abb. 19: Zahlenspiele um Beschäftigungseffekte

Quelle: Die Zeit vom 29. 11. 85, S. 32

[45] Brandt, W.: Mehr Beschäftigung durch weniger Arbeit. Die Zeit, 28/1982, S. 23.

Heute dominiert nach wie vor das beschäftigungspolitische Argument, wenn man von der Diskussion um Arbeitszeitverkürzungen für besonders belastete Arbeitnehmergruppen (ältere Arbeitnehmer, Schichtarbeiter, Arbeit unter besonderen Belastungen) einmal absieht. Die Haltung der Tarifparteien scheint dabei völlig konträr zu sein: Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände lehnt generelle Arbeitszeitverkürzungen als untaugliches Instrument der Beschäftigungspolitik schlichtweg ab. Dies gilt insbesondere für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Die Gewerkschaften sehen in der Arbeitszeitverkürzung dagegen eher ein Allheilmittel, um die Arbeitslosigkeit zu beseitigen.

Wie die Berechnungen auseinanderklaffen können, zeigt folgende Übersicht über den Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38,5 Stunden pro Woche in der Metallindustrie (vgl. Abb. 19).

Wie oft, wenn sich These und Antithese gegenüberstehen, könnte die Wahrheit in der Mitte liegen. Darüber hinaus sind beide Tarifparteien kein monolithischer Block. Auf seiten der Gewerkschaften gibt es unterschiedliche Meinungen sowohl über die Art der Arbeitszeitverkürzung als auch über die Frage des Lohnausgleichs. Einzelne Arbeitgeberverbände wiederum sind unter bestimmten Bedingungen bereit, bestimmte Formen der Arbeitszeitverkürzung zumindest zu diskutieren und flexible Lösungen anzustreben. Dabei sei noch erwähnt, daß die Arbeitgeberverbände Arbeitszeitverkürzungen meistens zunächst abzuwehren versuchten, wobei insbesondere in den anhaltenden Wachstumsphasen nach dem 2. Weltkrieg ihr Widerstand gegen die Forderungen der Gewerkschaften naturgemäß schwächer war.

1. Haltung der Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeberverbände haben immer wieder betont, daß sie Arbeitszeitverkürzungen in beschäftigungspolitischer Hinsicht für weitgehend wirkungslos halten.[46] Sie haben mehrfach darauf hingewiesen, daß der mit Arbeitszeitverkürzungen verbundene Kostenanstieg nur teilweise durch Produktivitätsgewinne ausgeglichen werden könne.

---

[46] Esser, O.: Perspektiven der Wirtschafts- und Sozialpolitik für die kommenden Jahre, Köln 1983, vgl. auch den Jahresbericht der BDA für 1986, S. 38: „Damit haben sich die Einschränkungen der Arbeitgeberverbände bestätigt, daß generelle und pauschale Arbeitszeitverkürzungen keinen Beschäftigungszuwachs initiieren." Arbeitsplätze nehmen bei dieser Argumentation statt dessen insbesondere dann zu, wenn die Produktion bei expandierenden Märkten ansteigt.

Ab 1984 ist festzustellen, daß die BDA ihre ablehnende Haltung gegen **jede** Form kollektiver Arbeitszeitverkürzungen insofern modifizierten, weil sie nun in Verbindung mit Gesamtmetall und anderen Arbeitgeberverbänden für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Tarifrentenlösung) eintreten.[47]

Darüber hinaus gab es bereits relativ frühzeitig gewisse Ansatzpunkte für Kompromisse, wenn man an Arbeitszeitverkürzungen für bestimmte Mitarbeitergruppen denkt. Dies gilt z. B. für die Manteltarifvereinbarung der Chemischen Industrie, wonach die Wochenarbeitszeit grundsätzlich bis 1988 bei 40 Stunden festgeschrieben, die Wochenarbeitszeit für ältere Arbeitnehmer allerdings verkürzt wird.

Die Arbeitgeberverbände präferierten darüber hinaus flexible Arbeitszeitverkürzungen.[48] Diese Überlegungen kollidierten allerdings recht bald mit den Konzepten der Gewerkschaften, insbesondere der IG Metall. Obwohl in vielen Großunternehmen und einigen ertragstarken Branchen durchaus die Bereitschaft der Sozialpartner vorhanden war, neue Wege hinsichtlich einer größeren Arbeitszeitflexiblität zu gehen, mußte es deshalb zunächst zur Konfrontation in den Arbeitskämpfen in der Metall- und in der Druckindustrie kommen, bevor auch gewisse Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit vereinbart werden konnten.

2. Haltung der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften des DGB standen und stehen flexiblen Arbeitszeitkonzepten auch weiterhin mit Skepsis gegenüber. IG Metall, ÖTV und IG Druck fordern statt dessen die Einführung der 35-Stunden-Woche. Die IG-Metall ist allerdings unter bestimmten Voraussetzungen zur Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten bereit. Allerdings hatten sich insbesondere fünf Gewerkschaften (NGG, IG Chemie, Textil + Bekleidung, Bau/Steine/Erden und IG Bergbau) zunächst dafür entschieden, auf eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit hinzuwirken[49], was jedoch die Forderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den nächsten Tarifrunden nicht ausschließt[50].

---

47 Vgl. Vortrag vom O. Esser vor der BDA im Mai 1984.

48 Schlitzberger, H. H.: Arbeitsplätze gestalten und erhalten, Siemens-Zeitschrift 4/83, S. 30. Vgl. auch die Broschüre Tarifrunde '87, Arbeitszeit, Lohn und Gehalt, hrsg. v. Gesamtmetall, Köln 1987.

49 Vgl. Hermann, E.: Tarifliche Strategien zur Arbeitszeitverkürzung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, WSI-Mitteilungen 9/1982, S. 1ff.

50 Vgl. z. B. die Ausführungen des NGG-Vorsitzenden Döding auf dem Kongreß seiner Gewerkschaft 1986. manager magazin 3/83, S. 18ff.

Interessant war in den Arbeitskämpfen der letzten Jahre festzustellen, daß bei den Gewerkschaften auch unterschiedliche Vorstellungen über die Höhe des Lohnausgleichs bestanden. Während IG Druck und IG Metall – wenn z. T. auch taktisch bedingt – eher auf einen vollen Lohnausgleich beharrten, verhielten sich andere Gewerkschaften (z. B. die Gewerkschaft NGG) flexibler. Hier ist jedoch zu bedenken, daß es sich in der Regel nur um eine einmalige Anrechnung der Kosten der Arbeitszeitverkürzung handelt.

3. Vorschläge von Experten

Mittlerweile sind verschiedene wirtschaftsnahe Experten der Meinung,[51] daß das Beschäftigungsproblem ohne Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu lösen ist, obwohl einige bekannte Wirtschaftswissenschaftler sich gegen Arbeitszeitverkürzungen ausgesprochen haben.[52] Entscheidend ist jedoch hierbei, ob es sich um eine bedarfsgerechte Flexibilisierung[53] oder um eine kollektive und starre Verkürzung der Arbeitszeit handelt und inwieweit die Gewerkschaften Lohnverzicht üben (können).

Darüber hinaus wächst die Einsicht, daß die Höhe der Arbeitslosigkeit zu einer Zerreißprobe des demokratisch-parlamentarischen Systems geraten kann. Außerdem verstärkt sich der Druck auf die Gewerkschaften nach „Solidarität mit den Arbeitslosen".

Die Stimmen mehren sich allerdings, daß beide Seiten ihre Tabus überwinden müssen. So wäre neben einer Ausweitung individueller Lösungen (Teilzeitverträge, Jahresarbeitszeitverträge) auch eine Verkürzung der Wochen- oder Lebensarbeitszeit zu erwägen. Dies gilt insbesondere für die Vereinbarungen in der Chemischen Industrie und in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie.

Hampe[54] schlägt eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit aus folgenden Gründen vor:

---

51 Gutowski, A.: Arbeitszeitverkürzung — ein Irrweg, Wirtschaftsdienst 1983/VI, S. 262—263; Fels, G.: Arbeitszeitpolitik — Instrument der Umverteilung?, Vortragsmanuskript, Baden-Baden 1983.

52 Vgl. Schusser, W.-H.: Flexibilisierung der Arbeitszeit. Plädoyer für das Machbare, Köln 1983.

53 Wirtschaftswoche 3/83, S. 28.

54 Hampe, P.: Die Arbeitszeitverkürzung darf kein Tabu sein, Süddeutsche Zeitung, 16. 12. 1982.

1. Die sofortige Einführung der 35- oder 36-Stunden-Woche würde die Unternehmen zu Neueinstellungen zwingen. Rationalisierungen wären erschwert.
2. Damit keine untragbaren Steigerungen der Lohnkosten entstehen, müßten auch die Entgelte um 10% gesenkt werden. Das würde zu einem Lebensstandard führen, wie er Anfang der 70er Jahre herrschte.
3. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit durch die Einführung der 36-Stunden-Woche müßte zu Beitragssenkungen bei der Arbeitslosenversicherung führen. Hiervon würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer entlastet. Da niedrigere Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt fällig würden, könnten auch die Steuern gesenkt werden. Hierdurch würden die Realeinkommen wieder steigen.

Bleiben allerdings zwei wesentliche Unbekannte in diesem schönen Gemälde:

1. Inwieweit sind die Unternehmen verpflichtet, zusätzliche Arbeitskräfte auch tatsächlich einzustellen?
2. Was sind die Grundelemente der staatlichen Wirtschaftspolitik, insbesondere der Strukturpolitik, damit dauerhaft Arbeitsplätze geschaffen und erhalten werden können?
   Schließlich löst eine Umverteilung des Vorhandenen noch keine Strukturprobleme.

Die erste Frage berührt die möglichen Stategien der Gewerkschaften hinsichtlich einer wirkungsvollen Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen. Dabei werden z. B. Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von Personalpools bzw. Springern empfohlen[55], um die Einstellung des zusätzlich notwendigen Personals zu regeln. Allerdings wird eingeräumt, daß Fragen des Personalausgleichs oft nur in Einzelfällen „zwischen den Betriebsparteien verhandelbar gemacht wurden. Bei der durch Rationalisierung besonders bedrohten Gruppe der Angestellten im Verwaltungsbereich blieb sie bis auf ganz wenige Ausnahmen bislang sogar völlig ausgeklammert".[56]

Die Regelung einer personellen Zuschlagsquote ist allerdings aus Praktikabilitäts- aber auch aus ordnungspolitischen Gründen sehr problematisch. Probleme entstehen im allgemeinen immer in Branchen mit schrumpfendem Absatz. In diesem Fall würde überschüssiges Personal festgehalten, das die Kosten in existenzbedrohender Weise belastete.

---

55 Vgl. Kohl, H.; Seifert, H.: a.a.O., S. 17.
56 Ebenda, S. 17.

Umgekehrt werden Arbeitskräfte automatisch eingestellt, wenn sich ein Unternehmen in einer Wachstumsphase befindet. Eine förmliche Einstellungsverpflichtung ist deshalb entweder überflüssig oder mit schweren Nachteilen für das Unternehmen behaftet. Wegen der gravierenden ordnungspolitischen Bedenken gegen Einstellungsvorgaben, die letztlich einer Fixierung des Beschäftigungsniveaus („Heizer auf der E-Lok") gleichkämen, dürfte kaum ein Unternehmen oder Arbeitgeberverband zur Zustimmung bereit sein.

Die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte infolge von Arbeitszeitverkürzungen kann deshalb nur funktionieren, wenn eine strukturell fundierte Wirtschaftspolitik existiert.

VII. Arbeitszeitverkürzung und Wirtschaftspolitik

Aufgabe der Wirtschaftspolitik sollte u. a. sein, ausreichend viele Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, um Beschäftigungsprobleme größeren Ausmaßes zu verhindern. Dabei kommt eine Schlüsselrolle einer langfristig orientierten Strukturpolitik zu, um Investitionen in wettbwerbsfähigen Branchen und Industriezweigen zu fördern. Auch die Konjunkturpolitik ist wichtig: In der Rezession gehen Arbeitsplätze verloren, bei wirtschaftlichem Aufschwung nehmen sie zu.

1. Mehr Beschäftigung durch verstärkte Investitionen?

Grundsätzlich sollte man bedenken, daß kein Unternehmen allein mit dem Ziel investiert, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Entscheidend ist, ob für das eingesetzte Kapital eine ausreichende Rendite zu erwirtschaften ist. Nur wenn die Bedingungen hierzu vorhanden sind, ist eine Erhöhung der Beschäftigung denkbar. Vor diesem Hintergrund ist der Sachverhalt zu erklären, daß zwischen der Höhe der Investitionen und der Anzahl der Arbeitslosen ein statistischer Zusammenhang besteht, auch wenn ein Mehr an Investitionen nicht automatisch zu Neueinstellungen führen muß (vgl. Abb. 20).

Notwendig ist also eine Beschränkung aller Kosten, um die Ertragsbedingungen zu verbessern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß, abgesehen von den Erhöhungen der beiden letzten Jahre, die Entgelte manchmal so stark gestiegen sind, daß sie den Spielraum für manche Investitionen verkleinert haben.[57] Nachteilig ist in diesem Zusammenhang, daß die Entgeltsteigerungen in den einzelnen Branchen kaum differieren und strukturelle Anpassungen deshalb verzögert werden.
Wünschenswert wäre jedoch, daß sich die Produktivitätsunterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen stärker unterschieden und von daher ein größerer Spielraum für Arbeitszeitverkürzungen genutzt werden könnte.

---

57 „Wir haben zuviel verteilt", manager magazin 2/83, S. 22ff., vgl. auch Seicht, G.: Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitverkürzung, Produktivität und Wirtschaftswachstum, Lohn + Gehalt 6/83, S. 205–212; aber auch Miegel, M.: Machtlos gegen den Trend: Wachstum und Arbeitszeit lassen sich nur wenig steuern. Die Zeit v. 20. 2. 1987, S. 30.

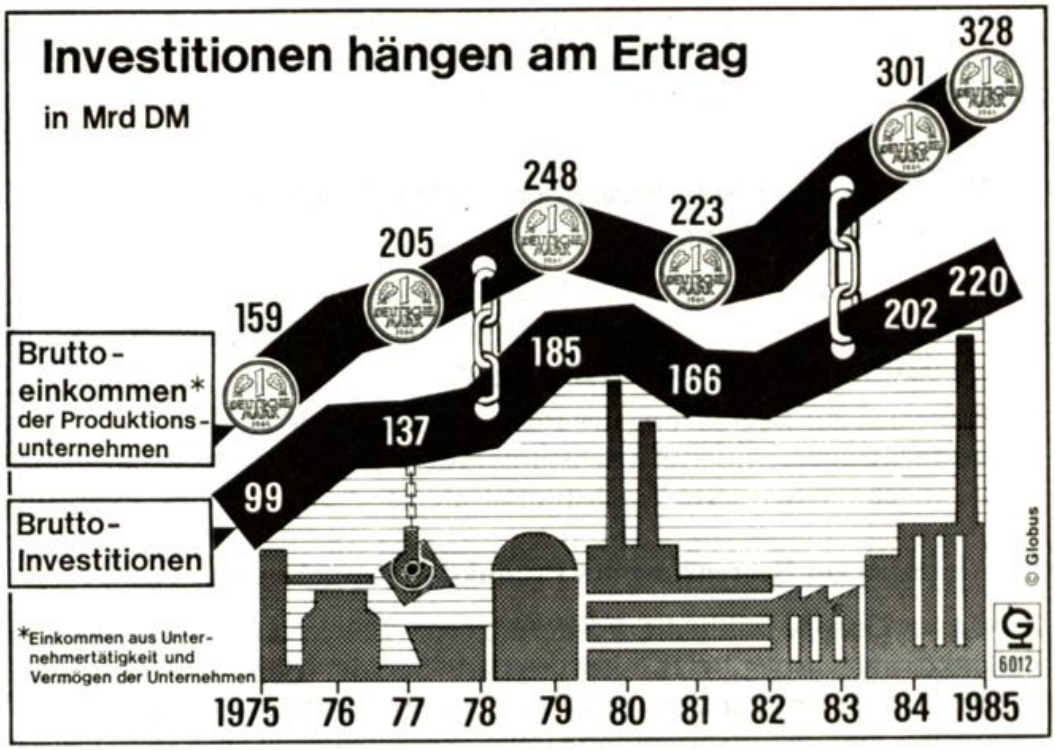

Abb. 20: Die Schlüsselrolle der Inverstitionen

2. Weniger Arbeitszeit durch verstärkte Vermögensbeteiligung?

Außerdem macht es sich nachteilig bemerkbar, daß der Anteil für variable Entgeltsbestandteile in den meisten Unternehmen sehr gering ist. Nicht von ungefähr plädiert Wassily W. Leontief[58] für Arbeitszeitverkürzungen, weil immer mehr Menschen durch Maschinen ersetzt werden, und zugleich für die Umschichtung der Einkommen über die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn und am Produktivvermögen. Auf diesem Wege „verdienen" die Mitarbeiter sowohl durch ihre eigene Arbeitskraft als auch an den Überschüssen ihres Eigentums, die wiederum von der individuellen Ertragslage ihres jeweiligen Unternehmens abhängen.

Abgesehen davon, daß somit die Angebotsbedingungen unserer Volkswirtschaft zu verbessern sind, ist gleichzeitig zu berücksichtigen, daß die Massenkaufkraft erhalten bleibt. Letzteres ist in Anlehnung an Leon-

58 Leontief, W.: Die Folgen für Arbeitsplätze und Einkommensverteilung. Spektrum der Wissenschaft, November 1982, S. 146—156.

tief über eine gewisse strukturelle Differenzierung von Arbeitszeitverkürzungen bzw. Entgelterhöhungen wirkungsvoller möglich als landesweite Entgeltserhöhungen ohne jede Differenzierung.

3. Wirtschaftspolitische Strategien zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung

Nach Ansicht von Hans-Jürgen Krupp spielen folgende wirtschaftspolitische Strategien eine wichtige Rolle in der aktuellen Diskussion um Konjunktur, Wachstum und Beschäftigung:[59]

- Strategien zur Begrenzung des Produktivitätswachstums
- die nachfrageorientierte Wachstumsstrategie
- die angebotsorientierte Wachstumsstrategie

a) Strategien zur Begrenzung des Produktivitätswachstums

Zu dieser Gruppe zählt die Förderung von Bereichen mit niedrigerem Produktivitätsanstieg, z.B. der „tertiäre Sektor" oder die Verlangsamung des Leistungsanstiegs pro Stunde durch tarifvertragliche, arbeitsrechtliche und arbeitsorganisatorische Regelungen. Dabei handelt es sich um Vorschläge, die Arbeitsproduktivität entweder durch die Behinderung des technischen Fortschritts oder durch die Verkürzung der Arbeitszeit einzugrenzen. Darüber hinaus wird diskutiert, den Produktivitätsanstieg durch eine gewisse Lohnzurückhaltung einzudämmen.

Sicherlich wäre es besonders töricht, in einer Industrienation wie der Bundesrepublik Deutschland, die auf ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit angewiesen ist, den technischen Fortschritt durch bürokratische Hemmnisse zu ersticken.

Anders ist es mit den Lohnkosten, die insbesondere bei den Lohnzusatzkosten eine internationale Spitzenstellung erreicht haben.[60] Hier könnte durch eine maßvolle Begrenzung, aber auch durch eine Veränderung von regionalen Entgeltstrukturen, die nicht mehr zeitgemäß sind, durchaus eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen erzielt werden. Andererseits ist Deutschland kein Standort für Massenproduktion bei Niedrig-Löhnen. Deshalb sollte man versuchen,

---

59 Vgl. Krupp, H.-J.: Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung in den achziger Jahren, Politik und Zeitgeschichte, 38/82, S. 8.

60 Vgl. Zander, E.: Lohn- und Gehaltsfestsetzung in Klein- und Mittelbetrieben, 8. Aufl., Freiburg, 1986; ders.: Handbuch der Gehaltsfestsetzung, 4. Aufl., Heidelberg 1980.

die hohen deutschen Löhne durch ein möglichst hohes Produktivitätswachstum zu verteidigen. Dies bedeutet wiederum die Förderung und nicht die Verteufelung des technischen Fortschritts und in gewissen Grenzen die Weitergabe von Produktivitätsfortschritten in Form von Arbeitszeitverkürzungen. Daß hierdurch nur ein Teil des Beschäftigungsproblems gelöst werden kann, haben wir bereits deutlich gemacht.[61]

b) Die nachfrageorientierte Wachstumsstrategie

Im Hinblick auf die Beschäftigungsproblematik scheint es am sinnvollsten zu sein, „Änderungen in der Nachfragestruktur zugunsten von Zukunftsinvestitionen im privaten und öffentlichen Bereich in die Überlegungen einzubeziehen".[62]

Dabei handelt es sich um Investitionen im Energiesektor (z. B. Fernwärme), Verkehrssektor (z. B. Hochgeschwindigkeitszüge), neue Kommunikationstechnologien, Umweltschutzinvestitionen und die Lösung von Aufgaben im Sozial- und Ausbildungsbereich. Hier ist es eine schwierige Aufgabe, die hierzu erforderliche Finanzierung sicherzustellen und gleichzeitig mittelfristig die Staatsfinanzen zu konsolidieren. Deshalb sollte man die Privatinitiative entsprechend fördern, auch wenn in Zukunft der staatliche Bereich einen großen Teil der erwähnten Investitionsfelder abdecken wird.

c) Die angebotsorientierte Wachstumsstrategie

Zielrichtung dieser Strategie ist es, die Investitionsneigung der Unternehmen zu verbessern, die in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre relativ niedrig ist. Ansatzpunkte sind die relativ hohen Löhne (insbesondere die Lohnnebenkosten), das nationale und vor allem auch das internationale Zinsniveau und nicht zuletzt die staatliche Investitionsförderungs- und Subventionierungspolitik. Hier dürfte ein wichtiger Zusammenhang zu einer effizienten Technologieförderung liegen.

Insgesamt ist eine gemischte, angebots- und nachfrageorientierte Wachstumsstrategie erforderlich, die technologische Veränderungen begünstigt und von der breiten Mehrheit der Bevölkerung als sozial angemessen emp-

---

61 Vgl. S. 51 ff. d. B.

62 Krupp, H.-J.: a.a.O.: S. 10, vgl. auch Pohl, R.: Wirtschaftspolitik darf nicht länger tatenlos bleiben, FR v. 14. 2. 1987, S. 6.

funden wird. Eine derartige Strategie müßte folgende Elemente enthalten:[63]

„– eine Anregung und Förderung privater Investitionen,
– die Schaffung ausreichender Absatz- und Gewinnerwartungen bei den Unternehmen durch eine Stabilisierung der Nachfrage,
– ausreichend hohe öffentliche Investitionen, die insbesondere das Wachstum behindernde Engpässe beseitigen,
– eine wachstumsorientierte Geldpolitik, die durch Zinssenkungen die Angebotsbedingungen für die Unternehmer verbessert und den marktwirtschaftlichen Anpassungsprozessen mehr Freiraum verschafft,
– eine nach unten und oben maßvolle Lohnpolitik, die den Lohndifferentialen mehr Beachtung schenkt,
– eine Qualifikationspolitik, die die Voraussetzung für den Ausbau höherwertiger Arbeitsplätze ist,
– eine Modernisierungspolitik, die bewußt auf moderne Arbeitsplätze setzt und den technischen Fortschritt nicht durch zu niedrige Löhne behindert,
– mehr Stetigkeit der Geld- und Finanzpolitik, um Vertrauen zu schaffen und auch den Unternehmern mittelfristige Planungen zu ermöglichen."

Es ist offensichtlich, daß eine entsprechend hohe Zunahme der Investitionsneigung nur durch eine bewegliche Strukturpolitik der öffentlichen Hand in Verbindung mit einer weitgehenden Förderung privater Investitionsinitiativen möglich ist.

Ob in Verbindung mit bestimmten Formen von Arbeitszeitverkürzungen eine wirksame Milderung des Beschäftigungsproblems möglich ist, bleibt abzuwarten. Nur sollte diese schwierige Situation nicht zum Fatalismus verleiten oder zur Hoffnung, eine bloße Umverteilung des Mangels an Arbeit würde genügen.

Deshalb sollten abschließend in Anlehnung an Norbert Walter[64] folgende Aussagen zum Thema „Arbeitszeitverkürzung" beachtet werden:

„Die These, die allen Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung zugrunde liegt, die Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze reiche für die Beschäfti-

63 Krupp, H.-J.: a.a.O., S. 14.
64 Walter, N.: Sechs Thesen zum Thema Arbeitszeitverkürzung, Welt am Sonntag, Nr. 7/1983, S. 27.

gung aller Arbeitswilligen nicht aus, ist irreführend. Die Probleme, in die unsere Gesellschaft geraten ist, reflektieren nicht einen Mangel, sondern eine Häufung von Aufgaben."

Dabei ist es im internationalen Vergleich sicherlich interessant festzustellen, daß in den USA seit 1973 bis heute über 20 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Hierbei handelt es sich allerdings überwiegend um Dienstleistungsjobs und nur um einen relativ kleinen Anteil hochqualifizierter und gutbezahlter Arbeitsplätze[65]. Trotzdem ist zu erkennen, daß nicht zuletzt auch wegen unterschiedlicher wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und einer höher ausgeprägten Risikobereitschaft viele Aktivitäten bei neuen Computer-Technologien entfaltet worden sind, bei denen ebenfalls Arbeitsplätze geschaffen werden. Andererseits sind wirtschaftliche Rahmenbedingungen stets in einem engen Zusammenhang zu sehen zu den Bestandteilen und Wirkungsmechanismen des Sozialsystems und zu den Formen der Konfliktbewältigung zwischen den Tarifpartnern. Insofern können einseitige Maßnahmen (z.B. nur im ökonomischen Bereich) langfristig die Stabilität des Gesamtzusammenhanges gefährden. Denn wenn auch „unser"deutsches „Modell nicht das Kernproblem Arbeitslosigkeit lösen kann, als Teillösung zur Erhaltung von Arbeitsplätzen ist es auf Jahre hinaus unverzichtbar."[66]

---

[65] Bluestone, B., Harison, B., The Great American Job Machine: The Proliferation of Low-Wage Employment in the U.S. Economy, Washington 1987.

[66] O. V.: Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt? — Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik und den USA, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1987.