

Kühlewind, Gerhard

Article — Digitized Version

## Aspekte der Arbeitszeitverkürzung

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Kühlewind, Gerhard (1979) : Aspekte der Arbeitszeitverkürzung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 59, Iss. 11, pp. 578-584

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135380>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Aspekte der Arbeitszeitverkürzung

Gerhard Kühlewind, Nürnberg

Als eine Maßnahme zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme wird eine Arbeitszeitverkürzung zum Teil sehr kontrovers diskutiert. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung widmete daher diesem vielschichtigen Fragenkomplex ein Schwerpunkttheft, in dem Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden aus ihrer Sicht zu diesem Problem Stellung nehmen<sup>1</sup>. Der folgende Artikel faßt die wichtigsten Aussagen zusammen.

---

Hauptgegenstand einer ganzen Reihe von Beiträgen ist die „neue Arbeitszeitpolitik“, die u. a. auch unter den Bezeichnungen „Zeitsouveränität“, „Flexibilität der Arbeitszeit“, „Liberalisierung der Arbeitszeit“, „Entmilitarisierung der Arbeitszeit“ erörtert wird. Während die traditionelle Arbeitsmarktpolitik sich mit Dauer und Lage standardisierter Arbeitszeit befaßt, ist der Gegenstand der „neuen Arbeitszeitpolitik“ die Ausdehnung individueller Spielräume bei der Entscheidung über Dauer und Lage der Arbeitszeit. Sowohl die traditionelle wie die „neue“ Arbeitszeitpolitik bedürfen kollektiver Vereinbarungen, werfen – im Einzelfall unterschiedliche – Fragen ihrer Kosten und Finanzierung auf und können bei anhaltender Unterbeschäftigung Entlastungen am Arbeitsmarkt bewirken, deren Ausmaß allerdings umstritten ist. Traditionelle und „neue“ Arbeitszeitpolitik sind also nicht als Alternativen zu sehen. Sie entwickeln sich vielmehr parallel und ergänzen einander.

*Mertens stellt in seinem Beitrag „Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt“ auf die individuelle Perspek-*

---

*Dr. rer. pol. Gerhard Kühlewind, 35, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die mittel- und langfristige Arbeitsmarktvorausschau und die Analyse arbeitsmarktpolitischer Strategien.*

tive der Arbeitszeitproblematik ab und präsentiert Ergebnisse verschiedenartiger Erhebungen, die in den letzten Jahren in der Bundesrepublik Deutschland in der Bevölkerung, bei Arbeitnehmern und in den Betrieben über Wünsche, Möglichkeiten und Bedingungen bezüglich der Arbeitszeitentwicklung angestellt worden sind. Für die drei wesentlichen Aktionsfelder „neuer Arbeitsmarktpolitik“ – Erweiterung der Teilzeitarbeitschancen, Ermöglichung von Langzeiturlauben und Ausdehnung der flexiblen Altersgrenze bzw. Angebot des Teilruhestandes – gibt es erhebliche Arbeitnehmerpräferenzen.

Für eine Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze votieren über ein Drittel (für die Möglichkeit des Teilruhestands sogar über 70 %), für erweiterte Teilzeitchancen – vor allem im Bereich zwischen 30 und 40 Wochenstunden – über die Hälfte und für einen Langzeiturlaub – vor allem im Bereich zwischen drei und sechs Monaten – ebenfalls über ein Drittel der Arbeitnehmer. Ließe sich jeweils ein Teil dieser Präferenzen in einem Teil der Betriebe befriedigen (Modellerfahrungen und Untersuchungen sprechen dafür, daß dies nicht unmöglich ist), so könnten gleichzeitig mit der Anhebung der individuellen Wohlfahrt auch arbeitsmarktpolitische Effekte erzielt werden, die denen stan-

<sup>1</sup> Vgl. Schwerpunkttheft „Arbeitszeitverkürzung“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1979 (Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz).

dardisierter Arbeitszeitverkürzungen vergleichbar sind und die Arbeitslosenquote beachtlich (vielleicht auf Dauer um 1 %) senken könnten.

Nach *Mertens* ist die „neue Arbeitszeitpolitik“ zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme zwar kein Allheilmittel, kein Patentrezept, aber immerhin ein Mittel, ein Rezept neben anderen.

In einem Anhang ergänzt von *Henniges* die Darlegungen von *Mertens* um die Befunde einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gemeinsam durchgeführten Befragung über die gewünschte Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Danach wollen 83,3 % der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit, auch wenn dies mit entsprechenden Einkommenseinbußen verbunden ist.

Präferiert werden dabei verschiedene Formen: 10 % sind nur an einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit interessiert, nicht aber an den verschiedenen Formen des Langzeiturlaubs; 23,5 % votieren für die eine oder andere Form des Langzeiturlaubs, nicht aber für die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit; 54,8 % sind an einer Kürzung der Wochenarbeitszeit und/oder ebensogut an einem Langzeiturlaub interessiert. Nur 11,7 % der Befragten lehnen jede Form der Arbeitszeitverkürzung für sich ab.

### Wunsch nach Teilzeitarbeit

*Brinkmann* geht in seiner Untersuchung „*Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen*“ der Frage nach, inwieweit sich der Wunsch nach Teilzeitarbeit in den Jahren zwischen 1969 und 1978 verändert hat, welche Einflußfaktoren den Wunsch nach Teilzeitarbeit vor allem bestimmen und ob sich bei (voll)berufstätigen Frauen eine andere Konstellation ergibt als bei nicht berufstätigen Frauen. *Brinkmann* kommt zu folgendem Ergebnis:

Gegenüber 1969 hat der Wunsch nach Teilzeitarbeit beträchtlich zugenommen. Während Frauen mit Teilzeitarbeit kaum eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen würden, wünscht umgekehrt die Hälfte der voll berufstätigen Frauen eine Teilzeitarbeit. Nicht berufstätige Frauen mit der Absicht, in Zukunft (wieder) eine Arbeit aufzunehmen, streben überwiegend (mehr als drei Viertel!) eine Teilzeitarbeit an.

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei nicht berufstätigen Frauen wird offenbar durch die gleichen familiären Restriktionen geprägt, die die bisherige faktische Teilzeitarbeit (mit Schwerpunkt auf der Halbtagsarbeit am Vormittag) bestimmen. Bei gegenwärtig voll berufstätigen

Frauen ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit demgegenüber breit gestreut; Alter, Familienstand und Qualifikationsniveau spielen hier z. B. nur eine geringe Rolle. Eine Ausweitung der Teilzeitarbeit außerhalb der bisher üblichen Varianten dürfte vor allem für die Gruppe der gegenwärtig voll berufstätigen Frauen von Interesse sein.

Mit den konkreten Gesetzinitiativen zum Abbau von Hindernissen bei der Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis setzt sich *Stauch* auseinander. In seinem Beitrag „*Dienstrechtliche Probleme und verfassungsrechtliche Einwendungen aus dem hergebrachten Grundsatz der Hauptberuflichkeit*“ versucht *Stauch* nachzuweisen, daß durch die Teilzeitbeschäftigung von Beamten kaum Nachteile für den Dienstherrn auftreten. Bei echten arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten können nämlich die Anträge nach dem Entwurf der Bundesregierung aus „dienstlichen Gründen“ abgelehnt werden. Die Praxis des Personaleinsatzes zeigt aber, daß die öffentlichen Verwaltungen aus der Beschäftigung von Teilzeitkräften erheblichen Nutzen ziehen, weil diese gegenüber der Vollzeitarbeit proportional mehrbelastet werden. Nach *Stauch* erweisen sich auch die Einwände aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz) gegen eine generelle Freigabe als unbegründet. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele erfordern allerdings, daß Nebentätigkeiten teilzeitbeschäftigter Beamter besonders eingeschränkt werden, damit das freigesetzte Arbeitsvolumen nicht mittelbar wieder absorbiert wird.

### Einführungshindernisse

Nicht nur rechtliche, sondern auch ökonomische und strukturelle Barrieren stehen nach *Bielenski* („*Barrieren gegen eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung*“) einer allgemeinen flexibleren Arbeitsmarktgestaltung entgegen. Dies sei der Grund dafür, daß sich kaum einer der vielen entsprechenden Vorschläge in nennenswertem Umfang durchsetzen konnte. Rechtliche Barrieren bilden insbesondere die indirekt wirkenden Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts (z. B. Auswirkung der Gestaltung der Arbeitszeit auf Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung) und sonstige arbeits- und sozialrechtliche Normen (z. B. Begründung bestimmter Rechte der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber in Abhängigkeit von einer bestimmten Mindestgröße der Belegschaft). Ökonomische Barrieren entstehen vornehmlich durch unterschiedlich anfallende Kosten. Strukturelle Barrieren bringen beispielsweise „außerbetriebliche Zeitgeber“ oder unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation mit sich.

Tietz/Mathieu

## Das Kontraktmarketing als Kooperationsmodell

Eine Analyse für die Beziehungen zwischen Konsumgüterindustrie und Handel

Von Prof. Dr. Bruno Tietz und  
Dipl.-Kfm. Günter Mathieu

1979. XXII, 392 Seiten, kartoniert DM 58,-

(= FIW-Schriftenreihe. Forschungsinstitut für Wirtschafts-  
verfassung und Wettbewerb e. V., Köln, Heft 83)

ISBN 3-452-18509-5

Die Verfasser untersuchen nach umfänglichen empirischen Studien die Erfordernisse, Grundlagen und Möglichkeiten der vertikalen Kooperation, insbesondere zwischen Unternehmen der Konsumgüterindustrie und des Handels. Nach theoretischer Grundlegung des Kooperationsphänomens behandeln sie die Fülle der Möglichkeiten einer Funktionskooperation in der Absatzkette. Insbesondere erarbeiten sie Konzepte für den Einsatz des Kontraktmarketing durch mittelständische Konsumgüterhersteller. Abschließend ziehen sie ordnungs- und wettbewerbspolitische Konsequenzen aus den neuartigen Kooperationsformen in der Absatzwirtschaft.

## Das Franchising als Kooperationsmodell für den mittelständischen Groß- und Einzelhandel

Von Prof. Dr. Bruno Tietz und  
Dipl.-Kfm. Günter Mathieu

1979. XX, 386 Seiten, kartoniert DM 58,-

(= FIW-Schriftenreihe. Forschungsinstitut für Wirtschafts-  
verfassung und Wettbewerb e. V., Köln, Heft 85)

ISBN 3-452-18644-X

Die Verfasser behandeln die Grundlagen des Franchising, skizzieren die Entwicklung in den Vereinigten Staaten und in Westeuropa und stellen die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufbau und die Führung von Franchisesystemen dar. Im Zentrum der Überlegungen stehen Modelle zur Entwicklung neuer Franchisesysteme. Dabei werden Ansätze zur Gestaltung des optimalen Leistungsprogramms, der Systemführung und der speziellen Systemtechniken erarbeitet. Die Modellansätze werden ergänzt durch Vorstellung bewährter Konzepte für die Systemeinführung und -durchsetzung.

Die Untersuchung bietet nicht nur wichtiges Tatsachen- und Anschauungsmaterial, sondern auch Hilfe bei der Realisierung neuer Systemkonzepte. Sie eröffnet denjenigen, die bereits Franchisingssysteme betreiben, die Möglichkeit, vorhandene Konzepte kritisch zu überprüfen und Ansätze zur Effizienzsteigerung zu erkennen.



Carl Heymanns Verlag  
Köln Berlin Bonn München

„Arbeitszeitwissenschaftliche Aspekte des Arbeitszeitregimes unter besonderer Berücksichtigung von Problemen der Arbeitszeitverkürzung“ werden von Treier diskutiert. Nach Treier müssen alle Aspekte einer Arbeitszeitgestaltung unter dem Gesichtspunkt gesehen werden, daß die Arbeit im menschlichen Dasein eine anthropologische Notwendigkeit von existentieller Dimension ist und damit einen Kernbestandteil der Menschenwürde darstellt. Die Behandlung der Arbeitszeitfrage ist daher stets in der Wechselwirkung von Arbeit, Freizeit, beruflicher Bildung und Erholung zu sehen. Die Qualität der Arbeitszeit bestimmt also in wesentlichem Maße die Qualität der Freizeit mit.

Durch eine bessere Verteilung und Lage der Arbeitszeit im Laufe des Arbeitslebens, Arbeitsjahres, Arbeitsmonats oder der Arbeitswoche bzw. während eines Arbeitstages kann der Freiheitsspielraum des Arbeitnehmers erhöht werden. Je mehr man die Entfaltung der Persönlichkeit sieht, desto mehr wird man bemüht sein, durch neuartige Formen des Arbeitszeitregimes den Optionsspielraum des Arbeitnehmers zu erweitern. Die hierdurch gewonnenen Freiheitsspielräume gilt es allerdings in angemessener Weise mit Sinn zu erfüllen. Die Qualität der Arbeitszeit selbst sollte, noch gezielter als bisher, durch arbeitsgestalterische Maßnahmen angehoben werden. Bemühungen um Humanisierung der Arbeitswelt haben dabei allerdings den Kriterien der Wirtschaftlichkeit nach den Gesetzmäßigkeiten einer sozialen Marktwirtschaft zu genügen.

### Neue Arbeitszeitmodelle

Triet gibt mit seiner „Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung“ einen umfassenden und systematischen Überblick über zukunftssträchtige neue Arbeitszeitmodelle, die weitgehend schon im Ausland, teilweise aber auch im Inland konkretisiert sind. Die Auswahl reicht von neuen Pausenregelungen, Optionen beim Zuschlagsystem, dem Einstieg in den 6-Stunden-Arbeitstag, einem Bandbreitenmodell für die Wochenarbeitszeit, Standardformeln für Teilzeitarbeit, dem Job-Sharing, über Konzepte von Frei-Tagen, den Ausbau des Elternurlaubs, den Jahresarbeitszeitvertrag bis hin zu neuen Ansätzen für die Lebensarbeitszeit, bei der u. a. folgende Aspekte zunehmend Beachtung finden: der Aspekt der Gesamtlebensarbeitszeit in seinen chronometrischen Dimensionen, der Aspekt der chronologischen Einbettung der Erwerbstätigkeitsphase in die Gesamtbiographie und einer größeren Flexibilität der Lebensplanung, der Aspekt der Übergänge zwischen Erwerbstätigkeits- und Nicht-Erwerbstätigkeitsphasen und der

Aspekt des Einbaus von „Sabbaticals“ in eine Erwerbsbiographie.

*Teriet* macht damit deutlich, wie weit inzwischen das Gebiet der Arbeits- und Betriebszeitökonomie reicht. Grundlegende Verschiebungen in der Zeit-Einkommens-Präferenzstruktur beobachtet er aber nicht nur im Inland, sondern auch im Ausland. Darin sieht er eine eindrucksvolle Bestätigung für das wachsende Bedürfnis nach mehr Optionen im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitseinkommen und damit nach einer Öffnung der tradierten monolithischen Arbeitszeitstrukturen. Allerdings stößt die Entwicklung konkreter Handlungsanweisungen und/oder -strategien zur Implementation neuer Arbeitszeitmodelle heute noch auf beachtliche Hindernisse: Zum einen ist es die nicht leicht zu überwindende Schwelle der Scheu zur Offenlegung der detaillierten Erfahrungen, Komplikationen, Kosten und Erträge, Produktivitätseffekte, Beschäftigungseffekte usw., zum anderen ist es der Mangel einer entsprechenden systematischen Begleitforschung zu derartigen Projekten.

### Einbettung in die Tarifpolitik

Die tarifpolitische Herausforderung der Durchsetzung flexiblerer Arbeitszeitregelungen wird von *Pornschlegel* behandelt. In seinem Beitrag „*Arbeitszeitverkürzung als Gestaltungselement der Tarifpolitik zur Beeinflussung des Arbeitsvolumen*“ nennt *Pornschlegel* drei zentrale tarifpolitische Aktionsparameter – das jeweils verfügbare Arbeitsvolumen, die Höhe und Struktur der Entlohnung sowie die konkreten Arbeitsbedingungen –, um deren Zugriff und Kontrolle die Tarifvertragsparteien kämpfen. Dabei ist allerdings zu beachten, daß Maßnahmen, die mit einem Aktionsparameter ausgelöst werden, die Wirkungen der übrigen nicht unberührt lassen. So existieren beispielsweise Interdependenzen zwischen der Arbeitszeitverkürzung und der Lohnhöhe, der Personalpolitik und dem Rationalisierungsdruck sowie auch Interdependenzen zwischen der Lohnhöhe und den Freizeitpräferenzen usw. Zusätzlich müssen tarifvertragliche Eingriffe in die Arbeitszeit in enger Wechselwirkung mit bestehenden und geplanten staatlichen Maßnahmen bei der Arbeitsförderung, bei der Bildungs- und Sozialgesetzgebung z. B. im Hinblick auf das Schulendalter, die Bildungsurlaubsansprüche und den Renteneintrittsfall gesehen werden.

*Pornschlegel* meint, daß in der derzeitigen Diskussion innerhalb und zwischen den Tarifvertragsparteien Modelle eines lebenslangen Wechsels zwischen Phasen der Arbeit, der Bildung und Nicht-Arbeit noch eine viel zu geringe Rolle spielen, wenn die Potentiale der

Arbeitszeitflexibilität arbeitsmarktpolitisch verstärkt ausgeschöpft werden sollen. Die Wechselwirkungen zwischen Tarifpolitik, staatlichen Maßnahmen und Arbeitszeit sowie Arbeitsvolumen werden aber in den kommenden Jahren einen zentralen Stellenwert einnehmen.

### Kritische Beurteilung

Eine kritische Beurteilung der Konzepte der „neuen Arbeitszeitpolitik“ liefern *Heinze, Hinrichs, Hohn, Offe und Olk* mit ihrem Beitrag „*Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument – Wirkungen und Grenzen neuer Arbeitszeitpolitik*“. Sie betonen, daß Selektivität und Realisierungschance flexibler Arbeitszeitregelungen bislang hauptsächlich allein unter technologischen Gesichtspunkten diskutiert und dabei den sozialen und institutionellen Verhältnissen so gut wie überhaupt nicht Rechnung getragen wurde. Ausgehend von den Hypothesen der Segmentations-theorie für die Arbeitswelt bezweifeln sie, daß die „neue Arbeitszeitpolitik“ ihren doppelten Anspruch erfüllen kann, nämlich zum einen die arbeitsmarktpolitischen Probleme zu lösen und zum anderen zur Humanisierung der Arbeit und zur Verbesserung der individuellen Wohlfahrt beizutragen.

Dieser Zweifel wird zunächst damit begründet, daß der säkulare Wandel im Wertesystem, d. h. die wachsende Attraktivität von Betätigungsmöglichkeiten außerhalb des Beschäftigungssystems, die Orientierung an abwechslungsreicher Tätigkeit und eigenverantwortlicher Arbeit, die geringere Wirksamkeit des Lohnanreizes und die gestiegenen Ansprüche an die Arbeitsbedingungen, bislang nicht in allen Bevölkerungsgruppen stattfindet. An selbstbestimmte Zeitverwendung und Selbstverwirklichung könnten in erster Linie nur die Personengruppen denken, die am besten vor wirtschaftlicher Not geschützt sind, wie z. B. die jüngere Generation, die Angehörigen höherer Bildungsgruppen und die neue Mittelschicht.

Das zentrale Argument gegen die „neue Arbeitszeitpolitik“ geht auf soziologische Untersuchungen zurück, nach denen sich Berufsrollen auf einem Kontinuum abbilden lassen, dessen bipolare Typen völlig offene bzw. gänzlich restriktive, fremdbestimmte Tätigkeiten darstellen. Im unteren Statusbereich dominieren starre Zeitnormierungen, die einen kontrollierenden Zugriff auf die Arbeitsvorgänge ermöglichen. Im oberen Bereich der Betriebshierarchie sind vornehmlich flexible, selbstbestimmte Muster der Zeitverwendung verbreitet, die mit der Loyalität und Identifikation der hier Beschäftigten mit dem Organisationsziel korre-

spondieren. Die Autoren interpretieren diesen Befund als die betrieblich-organisatorische Form der Lösung arbeitswirtschaftlicher Probleme durch die Strategien der Externalisierung des Nutzungsrisikos von Arbeitsvermögen im unteren Statusbereich und dessen Internalisierung im oberen Bereich.

### Negative Folgelasten

Hinzu kommt, daß die verschiedenen Varianten der Arbeitszeitflexibilisierung nach Auffassung der Autoren dieses Beitrags stark selektiv wirken. Dieser kontraintentionale Effekt ist primär auf die Zuordnung vornehmlich chronologisch flexibler Arbeitszeitvarianten zu höheren Statuspositionen und chronometrischer Varianten zum Bereich restriktiver, konjunkturrempfindlicher Arbeitsplätze zurückzuführen. Daraus folgt ferner eine in der zeitlichen Dimension stärker als bisher wirksame Zuordnung bestimmter Arbeitskräftegruppen zu den betriebsinternen bzw. zu den überbetrieblichen Arbeitsmärkten. Darüber hinaus ist primär in den unteren Statusgruppen neben einem Schutzverlust eine verstärkte Intensivierung der Arbeit zu erwarten. Mittels Gleit- oder Teilzeitregelungen wird z. B. die im Betrieb verbrachte Zeit als reine Arbeitszeit konstituiert, so daß etwaige Verspätungen, krankheitsbedingte Ausfälle oder sonstige Fehlzeiten nurmehr zu Lasten des Arbeitszeitkontos des Arbeitnehmers – und nicht mehr des Betriebs – gehen.

Die Schlußfolgerung von *Heinze, Hinrichs, Höhn, Offe* und *Olk* lautet daher: Die negativen Folgelasten lassen sich um so schwieriger abbauen, je stärker mit der Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung auch eine Individualisierung von Arbeitszeitvereinbarungen verbunden ist. Die Verlagerung von Arbeitszeitregelungen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene macht eine staatliche und/oder gewerkschaftliche Schutzpolitik unter den gegebenen institutionellen Voraussetzungen der Interessenvertretung abhängig Beschäftigter nahezu unmöglich. Sollen die Vorzüge von flexiblen Arbeitszeitregelungen daher nicht völlig preisgegeben werden, bedarf es neuer Formen der staatlichen, tariflichen und innerbetrieblichen Konfliktregulierung in diesem Bereich.

### Gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekte

Eine rein empirische Arbeit mit makroökonomischen Rechenmodellen steckt den Rahmen ab, in dem sich die Vorstellungen zu den arbeitsmarktpolitischen Wirkungen von Arbeitszeitstrategien abspielen können. Aus der Untersuchung von *Reyher, Bach, Kohler* und *Teriet* mit dem Titel „*Arbeitszeit und Arbeitsmarkt – Volumenrechnung, Auslastungsgrad und Entla-*

*stungswirkung*“ ergibt sich: Von 1960 bis 1979 ist die Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer um ein Sechstel zurückgegangen, was einer jährlichen Verringerung von fast 1 % entspricht. Bedeutsamer als alle anderen Arbeitszeitkomponenten war für diese Entwicklung die Veränderung der tariflichen Arbeitszeit. Die Zahl der insgesamt in der Bundesrepublik Deutschland jährlich geleisteten Arbeitsstunden ging von 56 Mrd. Stunden 1960 auf gut 45 Mrd. Stunden 1979 zurück. Bis 1973 beruhte dieser Rückgang auf der Verkürzung der Arbeitszeit, danach überwog die Verringerung der Erwerbstätigenzahl.

Die gesamtwirtschaftliche „Stunden-Produktivität“ wuchs bis 1973 um mehr als 5 % jährlich, danach nur noch um gut 4 %. Die Entwicklung von Produktion und Arbeitsvolumen hat sich in jüngerer Zeit also stärker einander angenähert. Eine „Entkopplung“ zwischen Wirtschaftswachstum und Arbeitsbedarf kann nicht belegt werden.

Die makroökonomischen Modellrechnungen zeigen, daß durch den Rückgang der Arbeitszeit im Zeitraum 1973 bis 1979 für rund 840 000 Personen Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten blieben, d. h. die Zahl der registrierten Arbeitslosen wäre ohne diesen Arbeitszeiteffekt heute um mehr als eine halbe Mill. Personen höher.

### Beschäftigungswirkungen der Kurzarbeit

*Flechtenhar* beschäftigt sich in einer weiteren empirischen Arbeit mit dem Problem „*Kurzarbeit – Strukturen und Beschäftigungsentwicklung*“. Die Studie zeigt, daß die Kurzarbeit erst in den 70er Jahren erhebliche Bedeutung erlangte und daß sich ihre Verbreitung, im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit, vor allem auf das Warenproduzierende Gewerbe konzentriert. Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe verzeichneten in den letzten Jahren über 90 % der Kurzarbeiter, jedoch nur 50 % der Beschäftigten. Aufgrund dieser Branchenstruktur und der Dominanz in den Bereichen der Produktion und Fabrikation ist auch der überdurchschnittlich hohe Anteil (78 %) männlicher Arbeitskräfte unter den Kurzarbeitern zu erklären.

Für 1978 errechnet sich aus der Statistik der Ausfallzeiten wie auch aus den Haushaltszahlen der Bundesanstalt ein Kurzarbeitervolumen von 86 Mill. Ausfallstunden. Dem entspricht bei einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1700 Stunden eine äquivalente Arbeitsleistung von 500 000 Personen. In dieser Größenordnung wurde also durch die Kurzarbeit ein weiterer Beschäftigungsrückgang vermieden (Entlastungswirkung auf die Arbeitslosenzahl 1978: rd. 33 000 Per-

sonen). Die Beschäftigungswirkung dieses Instruments wird zusätzlich am Beispiel des Maschinenbaus in Baden-Württemberg, der in den letzten Jahren ein Branchenschwerpunkt der Kurzarbeit war, verdeutlicht. Der nachfragebedingte Rückgang des Arbeitsvolumens dieser Branche wurde zu 40 % in einem Beschäftigtenabbau von 14 000 Personen und zu 60 % durch eine Verringerung der durchschnittlichen Arbeitszeit aufgefangen. Zwei Drittel dieses Arbeitszeitrückgangs entfielen auf die Kurzarbeit. Ohne den Einsatz der Kurzarbeit wäre der Beschäftigtenabbau doppelt so stark ausgefallen wie tatsächlich.

### Kontroverse um die Kosten

In zwei Beiträgen wird eine Kontroverse um die Berechnung der Kosten einer Urlaubsverlängerung ausgetragen. *Pitz* (IG-Metall) kommt in seiner Untersuchung „*Die Kosten der Arbeitszeitverkürzung (am Beispiel Urlaub)*“ zu dem Ergebnis, daß die Ausdehnung des Jahresurlaubs um einen zusätzlichen Urlaubstag eine zusätzliche Lohnstückkostenbelastung von 0,4 % mit sich bringt. 0,7 % errechnet dagegen *Bartel* (Gesammetall) in seinem Beitrag „*Die Kosten einer Urlaubsverlängerung in der Metallindustrie*“. Zusätzlich müßten auch noch Folgekosten in Höhe von 0,1 bis 0,3 % angesetzt werden.

Der Grund für diese unterschiedlichen Berechnungsergebnisse ist, daß *Pitz* – in Anlehnung an ein IAB/Ifo-Umfrageergebnis – einen arbeitszeitinduzierten Produktivitätseffekt berücksichtigt, nach dem die Hälfte der Verkürzung der Arbeitszeit in höhere Produktivität umgemünzt wird, so daß analog dazu nur die Hälfte beschäftigungs- bzw. kostenwirksam wird. *Bartel* meint dagegen, daß im Jahr der Einführung per saldo eher mit arbeitszeitinduzierten Produktivitätsverlusten gerechnet werden muß, so daß die Kosten des Lohnausgleichs und der zusätzlichen Urlaubsvergütung in voller Höhe anfallen. Die von *Bartel* zusätzlich in Rechnung gestellten Folgekosten, die durch eine verminderte Kapazitätsauslastung, vermehrte Überstunden, zusätzliche Arbeitsplatzinvestitionen und/oder für die Einstellung neuer Mitarbeiter verursacht werden, hält *Pitz* mit seiner Berechnungsmethode, die von einem gesamtwirtschaftlichen Produktionskonto ausgeht, bereits für voll berücksichtigt.

### Einzelwirtschaftliche Auswirkungen

„*Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen*“ behandelt der Beitrag von *Staudt*. Ausgangspunkt ist eine Kritik an makroökonomischen Modellrechnungen über die Wirksamkeit von Arbeitszeit-

verkürzungsmaßnahmen (wie etwa die bereits zitierte Untersuchung von *Reyher* et al.), da diese ohne Beachtung der betrieblichen Folgen und des mikroökonomischen Durchsetzungsprozesses erstellt werden. Zur Analyse der Durchführungsschwierigkeiten von Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen wird der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und allgemeiner Betriebsentwicklung – und hierbei insbesondere der betrieblichen Rationalisierungs- und Innovationspolitik und des damit verbundenen organisatorischen Wandels – hergestellt und damit zugleich der betriebliche Umsetzungsprozeß von Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen beschrieben.

Die Skizze eines rein statischen Auswirkungsfalls hat vor allem analytische Bedeutung. Sie illustriert die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen in einer stagnierenden Wirtschaft und zeigt die Ansatzpunkte für einen dynamischen Betriebsentwicklungsprozeß auf, wie er durch Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen eingeleitet wird. Auf dieser Grundlage wird das Schlüsselproblem, die betriebliche Umsetzung, die Reaktion auf und die Kompensation von Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen analysiert. Neben der Erhebung rein quantitativer Veränderungen kommt der Analyse qualitativer Verschiebungen durch Intensivierung und Extensivierung in den einzelnen Faktorbereichen und der daraus resultierenden unternehmerischen Rationalisierungs- und Innovationspolitik eine besondere Bedeutung zu.

Die dargestellten Ergebnisse, insbesondere die qualitativen Kompensationsmöglichkeiten, zeigen, daß es für einen großen Teil der Betriebe prinzipiell möglich ist, Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen betrieblich umzusetzen und ökonomisch zu bewältigen. Die Analyse der dabei auftretenden Engpässe macht jedoch deutlich, daß nicht die Arbeitszeitverkürzung selbst in Frage gestellt wird, sondern die Lösung des Übergangproblems zu neuen Arbeitszeitstrukturen enorme Schwierigkeiten bereitet.

### Betriebsorganisatorische Aspekte

Betriebsorganisatorische Aspekte stehen im Mittelpunkt des Beitrages „*Arbeit, Technik und Betriebsgröße als Einflußfaktoren für die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen*“ von *Kasike* und *Manske*. Ihre Untersuchung zeigt, daß sich die häufig vertretene These, die Limitationalität im Einsatzverhältnis von Sachkapital und Arbeit bzw. die Unteilbarkeit von Anlagen würde in der industriellen Fertigung positive Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen weitgehend verhindern, als relativierungsbedürftig erweist. Im Bereich repetitiver Produktionsar-

beit ermöglicht die Einsatzflexibilität der dort tätigen Arbeitskräfte positive Beschäftigungseffekte auch bei limitationalem Einsatzverhältnis der Produktionsfaktoren. Die Teilbarkeit des individuellen Arbeitszeitvolumens des repetitiven Produktionsarbeiters hebt die Restriktivität der Unteilbarkeit der technischen Anlagen auf.

Auch die verbreitete Vorstellung, nach der die Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, einen Schwellenwert bildet, unter dem von vornherein positive Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auszuschließen seien, erweist sich als zu restriktiv. Für Klein- und Mittelbetriebe ist ein gewisser Grad von Unterauslastung bei einigen Arbeitskräften typisch, und infolgedessen ist nichts Ungeöhnliches darin zu sehen, wenn bei Arbeitszeitverkürzungen auch dann Vollarbeitskräfte zusätzlich eingestellt werden, wenn rechnerisch nur ein Teil von deren Arbeitszeit benötigt würde.

### Sozialhistorische Betrachtung

In einem sozialhistorischen Beitrag mit dem Titel „Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik – Zur Geschichte des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit“ stellen *Deutschmann* und *Dybowski-Johannson* die Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitfrage vor ihren wirtschaftlichen und sozialen Hintergründen in den einzelnen historischen Perioden dar. Für die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg wird dabei insbesondere auf die Bedeutung der Arbeitszeitfrage für die Entfaltung der Gewerkschaftsbewegung und auf die Zusammenhänge zwischen Qualifikation, Mechanisierung und Arbeitszeitverkürzung eingegangen. Bei der Erörterung der Auseinandersetzungen um den Acht-Stunden-Tag während der Weimarer Republik wird versucht, die Ursachen der Politisierung der

Arbeitszeitfrage in dieser Periode herauszuarbeiten. Im Gegensatz dazu führten die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in den fünfziger und sechziger Jahren in der Bundesrepublik kaum zu größeren Konflikten, was durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die spezifische soziale Interessenlage der Arbeitnehmer in dieser Zeit erklärt werden kann.

### Fünf Thesen

Wie *Mertens* im Vorwort zu diesem zweiten Schwerpunktheft<sup>2</sup> ausführt, hat man sich in der kontroversen Diskussion des Themas „Arbeitszeitverkürzung“ inzwischen im Grundsätzlichen aufeinander zubewegt. Zumindest fünf Thesen scheinen ihm kaum mehr umstritten:

- Arbeitszeitstrategien sind kein arbeitsmarktpolitisches Allheilmittel,
- sie leisten keinen unwichtigen arbeitsmarktpolitischen Beitrag, d. h. ohne sie geht es auch nicht,
- arbeitsmarktpolitische Überlegungen sind für die Arbeitszeitpolitik ein Aspekt neben anderen und meist nicht der primäre,
- die mit Arbeitszeitstrategien zusammenhängenden Fragen sind außerordentlich komplex, berühren viele Bereiche der sozialen und wirtschaftlichen Wirklichkeit; es existieren Beziehungen und Interdependenzen von solcher Vielfältigkeit, daß an ihre vollständige Aufklärung wohl niemals gedacht werden kann, und
- es gibt wohl kaum allgemeingültige Aussagen, die für alle Arbeitsplatztypen und Arbeitnehmergruppen gleichmäßig zutreffen; dies legt differenzierte und bereichs- wie gruppenspezifische Überlegungen nahe.

<sup>2</sup> Das erste Schwerpunktheft erschien vor einem Jahr zum Thema „Lohn und Beschäftigung“. Vgl. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1978 (Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz).

**HERAUSGEBER:** HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Prof. Dr. Armin Gutowski, Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmahl)

**REDAKTION:**

Dr. Otto G. Mayer (Chefredakteur), Dr. Klaus Kwasniewski (Stellvertreter), Dipl.-Vw. Christine Bull, Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Helga Wenke, Dipl.-Vw. Klauspeter Zanzig

**Anschrift der Redaktion:** 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 306/307

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf eine andere Art zu vervielfältigen. Copyright bei Verlag Weltarchiv GmbH.

**HERSTELLUNG UND VERTRIEB:**

**Verlag Weltarchiv GmbH, Hamburg**

**Anzeigen:** Generalvertretung Dr. Hans Klemen

**Anzeigenpreisliste:** Nr. 13 vom 1. 7. 1974

**Bezugspreise:** Einzelheft: DM 7,50, Jahresabonnement: DM 80,- (Studenten: DM 30,-)

**Erscheinungsweise:** monatlich

**Druck:** Buch- und Offsetdruckerei Wunsch, 843 Neumarkt

**Anschrift des Verlages:** 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 500