

IV. ARBEITSZEIT UND BESCHÄFTIGUNG

1. Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitgestaltung und Beschäftigungspolitik: Möglichkeiten und Grenzen

Hohe und von Zyklus zu Zyklus wachsende Arbeitslosigkeit hat in Europa und auch in Österreich eine intensive Diskussion um die Frage entstehen lassen, ob und inwieweit durch den Einsatz arbeitszeitpolitischer Instrumente eine Verbesserung der Situation zu erzielen wäre. Anders als in früheren Episoden sich verschlechternder Arbeitsmarktbedingungen stehen dabei nicht nur Verkürzungen der (Wochen-)Arbeitszeit oder längere Urlaubszeiten, sondern auch verschiedene Formen der Arbeitszeitflexibilisierung im Mittelpunkt der Diskussion, wobei gelegentlich allerdings auch die Kombination solcher Schritte mit allgemeinen Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen als besonders erfolgversprechend dargestellt wird.

Im folgenden soll abstrakt – bzw. an prototypischen Beispielen der Frage nachgegangen werden, ob und in welchem Umfang beschäftigungspolitische Hoffnungen in eine andere Arbeitszeitpolitik berechtigt sind.

1.1. Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten

Theoretisch könnte bei einer fix gegebenen physischen Anzahl von „Arbeitsplätzen“ die Beschäftigung entweder durch Verkürzung der Normalarbeitszeit oder Ausweitung der Betriebszeit erhöht werden. (Dabei bleiben wesentliche Faktoren wie unterschiedliche Qualifikation und regionale Verteilung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften ausgeklammert.) Im folgenden sollen modellhaft unter Annahme eines geschlossenen Wirtschaftssystems die denkbaren kurzfristigen und lokalen Effekte einer Ausweitung der Betriebszeit am Beispiel des Arbeitszeitmodells in einer Pkw-Fabrik dargestellt werden.

Angenommen, die wöchentliche Betriebszeit beträgt 99 Stunden, Montag bis Freitag werden je 2, am Samstag 1 Schicht gefahren, und jeder Beschäftigte hat in einem rollierenden Schichtsystem während eines Zeitraumes von 3 Wochen 11 Arbeitstage zu je 9 Stunden – im Wochendurchschnitt somit 33 Stunden – zu leisten. Um auf die kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 36 Stunden zu kommen, werden variable Ausgleichsschichten nach betrieblichem Bedarf erbracht. Im Schnitt wird ein physischer Arbeitsplatz von 2,75 Personen „besetzt“. Würde eine zusätzliche Samstagsschicht eingeführt (die Betriebszeit erhöht sich auf 108 Stunden), könnte der Beschäftigtenstand – rein rechnerisch – um etwa 9% ausgeweitet werden; dazu käme – könnte die Produktion im gleichen Ausmaß ausgeweitet werden – eine Erhöhung der Kapitalproduktivität in gleicher Höhe.

Auf unvollkommenen Wettbewerbsmärkten ist allerdings die mengenmäßige Marktnachfrage kurzfristig – bei von den Firmen gesetzten Preisen – gegeben. Wenn der Autohersteller die Preise für seine Autos – trotz höherer Kapitalproduktivität im beschriebenen Werk – nicht senkt, kann er die höhere Kapitalproduktivität in diesem Werk nur nutzen, wenn andernorts ein weniger pro-

duktives Zweigwerk geschlossen wird, um die Produktion entsprechend zu verlagern. Wenn, was nicht unplausibel scheint, in dem zur Schließung bestimmten Zweigwerk auch die Arbeitsproduktivität niedriger war, geht – netto – Beschäftigung verloren, obwohl sie im „flexibleren“ Werk steigt.

Aber auch, wenn der Hersteller die Preise senkt, um den Absatz im Ausmaß der – aufgrund der zusätzlichen Samstagsschicht im beschriebenen Zweigwerk möglich gewordenen – Mehrproduktion auszuweiten, können gegenläufige Effekte in bezug auf die Beschäftigung auftreten: Daß bei gegebenen Geldlöhnen der Beschäftigten wegen der Preissenkung des Endprodukts deren „Reallohn“ (gemessen in „Produkteinheiten PKW“) steigt, löst bei unveränderter Arbeitsproduktivität und höherer Kapitalproduktivität einen Druck in Richtung „Capital deepening“ aus – es kommt zu verstärkter Substitution von Arbeit durch Kapital. Gleichzeitig ergibt sich durch die relative Kaufkraftsteigerung allerdings ein – potentiell beschäftigungswirksamer – positiver Wohlfahrtseffekt.

Grundsätzlich kann also festgehalten werden, daß eher dann, wenn die Nachfrage nach dem betreffenden Produkt relativ preiselastisch reagiert, positive Beschäftigungseffekte einer lokalen Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten zu erwarten sind. Werden derartige Maßnahmen nicht nur auf lokaler (bzw. nationaler), sondern auf Branchenebene (bzw. internationaler Ebene) gesetzt, werden positive Effekte auf die Beschäftigung in statischer Betrachtungsweise geringer ausfallen, weil die Marktnachfrage im Falle simultaner Preissenkungen aller Autoerzeuger relativ weniger elastisch reagieren wird, als wenn ein einzelner Anbieter Marktanteilsgewinne durch Preissenkungen erzielen kann. Auch hier können die positiven Einkommenseffekte sich aber auch wieder positiv auf die Beschäftigung auswirken.

In dynamischer Hinsicht kann man allerdings bei allgemeiner (branchenübergreifender) „Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten“ wegen der steigenden Kapitalproduktivität und aufgrund des erwähnten Drucks in Richtung „Capital deepening“ auf eine – temporär – höhere Investitionsbereitschaft hoffen. Wenn der Nachfrageeffekt dieser Investitionen dem Kapazitätseffekt (und den eventuell folgenden Rationalisierungseffekten) vorausieht, mag sich daraus mittelfristig ein positiver Beschäftigungsimpuls ergeben. Darüber hinaus könnte auch mit dem selben Kapitalstock (bei gegebenen Investitionen) mehr Beschäftigung erzielt werden (höhere Arbeitsintensität).

1.2. Anpassung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen

Werden Arbeitsspitzen durch Mehrarbeit abgedeckt, die in Zeiten geringeren Arbeitsanfalls durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 abgegolten wird, kann das zum Abbau von zur Bewältigung von Arbeitsspitzen gehaltenen Personalreserven führen, vor allem wenn die Auftragslage in etwas längeren Intervallen schwankt. Freilich kann eine solche Anpassung der Arbeitszeit an die Produktionsschwankungen auch den Effekt haben, gerade infolge der beschriebenen Rationalisierung und des dadurch erfolgten Abbaus von Überstundenbezahlung die Arbeitskosten so weit zu senken, daß dadurch der je-