

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 Kaufkrafterhöhung 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) vorausseilt, 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-

weilige Standort gesichert, Beschäftigung also erhalten wird. Hier zeigt sich also: Die pauschale Klassifizierung einer Arbeitszeitflexibilisierung als positiv oder negativ beschäftigungswirksam ist nicht möglich, es kommt dabei in hohem Ausmaß auf die jeweiligen Rahmenbedingungen in der Branche und im Betrieb an.

Im Grundansatz nur eine Variante der beschriebenen chronometrischen Flexibilisierung ist die Abgeltung von Überstunden durch Freizeitausgleich. Auch hier werden Arbeitsspitzen zu einer anderen Zeit durch Zeitausgleich wettgemacht – allerdings mit dem für Überstunden zustehenden Zuschlag. Dadurch kann ein möglicher positiver Beschäftigungseffekt etwas intensiver bzw. ein negativer Beschäftigungseffekt schwächer ausfallen als bei der 1 : 1-Abgeltung von Mehrstunden, grundsätzlich gilt jedoch auch hier: In Branchen mit relativ variabler Nachfrage wird eine Regelung der vorgeschlagenen Art („Überstunden gegen Freizeitausgleich“) de facto zu einer relativen Verbilligung von Überstunden für das Unternehmen führen. (An die Stelle eines Stundenlohnes mit Zuschlag tritt ein wohl in einer Zeit geringer Auslastung konsumierter Zeitausgleich.) Ein Abbau von Personalreserven für Spitzenauslastungszeiten und eine stärkere Inanspruchnahme des Stammpersonals zu Überstundenarbeit könnte die Folge sein. Es ist auch darauf hinzuweisen, daß in manchen Fällen ein hohes, durch Überstunden erworbenes Freizeitguthaben vielleicht nicht für Freizeit, sondern für Aktivitäten in der Schattenwirtschaft verwendet werden wird.

Durch Flexibilisierung bedingte Rationalisierungseffekte und der damit einhergehende Arbeitsplatzabbau hängen allerdings auch von folgenden Elementen ab: In je kürzeren Zyklen der Arbeitsanfall schwankt, desto schwerer wird der Abbau von Personalreserven fallen, und je mehr der Konsum des in den Arbeitsspitzen angesparten Zeitausgleichs in geblockter (und insofern auch vom Freizeitwert her attraktiver) Form erfolgt, desto geringer fällt der Rationalisierungseffekt aus.

Wurden Arbeitsspitzen vorher nicht durch Personalreserven, sondern überwiegend durch (regelmäßige) Mehr- und Überstundenarbeit einer in der Normalarbeitszeit voll ausgelasteten Belegschaft bewältigt, dann können durch den Abbau dieser Mehr- und Überstunden bzw. durch ihre Abgeltung in Form von Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 (Mehrarbeit) bzw. 1 : 1,5 (Überstunden) durchgehend positive Beschäftigungseffekte erzielt werden, wobei der Abbau von Überstunden, die im Ausmaß von 1 : 1,5 abgegolten werden, einen entsprechend höheren Beschäftigungseffekt mit sich bringt.

Betont werden muß, daß chronologische Arbeitszeitflexibilisierung als Maßnahme im Standortwettbewerb für bestimmte Betriebe oder Branchen wesentlich sein kann, wenn andere Länder mit ähnlichen Produktionsbedingungen wie Österreich den international operierenden Unternehmen über deutlich flexiblere Arbeitszeitmodelle eine deutlich höhere Kapitalproduktivität offerieren. Weiters scheint klar zu sein, daß in Bereichen mit hoher Kapitalintensität der Produktion oder dort, wo „Flexibilität“ für die Nachfrage durch die Konsumenten eine entscheidende wettbewerbsrelevante Qualitätsdimension ist, Arbeitszeitflexibilisierung sinnvoll sein wird.