

1.3. Arbeitszeitverkürzung

Wird die Regelarbeitszeit verkürzt, so bietet dies theoretisch die Möglichkeit, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Menschen aufzuteilen. Diese Möglichkeit wird insbesondere angesichts der durch den steten technischen Fortschritt bedingten Steigerung der Kapitalproduktivität weiter Bestandteil des Repertoires der Arbeitszeitpolitik sein.

Allerdings können auch gegenläufige – also negativ beschäftigungswirksame – Nebeneffekte auftreten: Bei Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kann das Absinken der Kaufkraft die Nachfrage schwächen. Weiters werden Unternehmen danach streben, nicht die ganze Verkürzung durch Neueinstellungen wettzumachen, sondern statt dessen teilweise die Produktivität (durch intensivierten Kapitaleinsatz und Arbeitsverdichtung) zu steigern. Findet die Arbeitszeitverkürzung hingegen mit Lohnausgleich statt, so kann es infolge der resultierenden Preissteigerungen zu einer Schwächung der Nachfrage kommen; weiters sind umso stärkere Bemühungen der Unternehmen zu erwarten, die – teurer gewordene – Arbeitskraft durch vermehrten Kapitaleinsatz zu ersetzen. Voraussetzung für eine positive Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung ist weiters grundsätzlich eine relative Homogenität des Arbeitsmarktsegmentes; bei einem segregierten Arbeitsmarkt (z. B. Facharbeitermangel) ist mangels Arbeitskräfteangebot kein Beschäftigungseffekt zu erwarten.

Daraus ergibt sich, daß das Problem der Arbeitszeitverkürzung am besten den KV-Partnern in deren Verantwortungsbereich zu überlassen und vorerst von einer generellen Vorgangsweise Abstand zu nehmen ist. Dies schließt aber Arbeitszeitverkürzung auf Branchen- und betrieblicher Ebene nicht aus. So kann etwa in bestimmten Fällen Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene in Verbindung mit Arbeitszeitflexibilisierung zur Verhinderung von Arbeitsplatzabbau („VW-Modell“) oder auch Schaffung von zusätzlicher Beschäftigung eine sinnvolle Maßnahme darstellen.

Ein weiterer Ansatzpunkt für Arbeitszeitverkürzung wäre der Abbau regelmäßig geleisteter Überstunden. Wo Überstunden nicht nur zur Abdeckung fallweiser Arbeitsspitzen, sondern permanent geleistet werden, sollten diese Überstunden aus beschäftigungspolitischer Sicht reduziert und durch entsprechende Neueinstellungen ersetzt werden. Voraussetzung ist, daß zusätzlich entstehende Kosten durch Neueinstellungen durch die Verlagerung der betreffenden Arbeitsleistung vom Überstundenbereich des bisherigen Personals in die zuschlagsfreie Normalstunde der Neueingestellten kompensiert werden können, so daß ein derartiger Überstundenabbau auch betriebswirtschaftlich machbar ist.

Neue Varianten zur Verteilung von Arbeit werden in Kapitel 2. ausgeführt.

1.4. Zusammenfassung

Es können somit bei allen drei Grundrichtungen der Arbeitszeitgestaltung – Entflechtung von Betriebszeit und Arbeitszeit, Flexibilisierung und Verkür-