

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Rolf Kasiske, Fred Manske

Arbeit, Technik und Betriebsgröße als
Einflußfaktoren für die Beschäftigungswirkungen
von Arbeitszeitverkürzungen

12. Jg./1979

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeit, Technik und Betriebsgröße als Einflußfaktoren für die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen

Rolf Kasiske, Fred Manske*)

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, erweist sich als relativierungsbedürftig. Auf Basis empirischer Untersuchungen kann gezeigt werden, daß im Bereich repetitiver Produktionsarbeit die Einsatzflexibilität der dort tätigen Arbeitskräfte positive Beschäftigungseffekte – sei es der Abbau aktueller, sei es die Verminderung zukünftiger, technologischer Arbeitslosigkeit – auch bei limitationalem Einsatzverhältnis der Produktionsfaktoren ermöglicht: Die Teilbarkeit des individuellen Arbeitszeitvolumens der 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 Ungewöhnliches darin zu sehen, wenn bei Arbeitszeitverkürzungen auch dann Vollarbeitskräfte zusätzlich eingestellt werden, wenn rechnerisch nur ein Teil von deren Arbeitszeit benötigt würde. Hinzu kommt, daß ein genereller Verzicht auf zusätzliche Einstellungen bei allen Betrieben unter dem Schwellenwert c.p. zum Absinken des Angebots und folglich zu Preissteigerungstendenzen führen müßte, wodurch einige Betriebe zur Ausdehnung der Produktion und zu zusätzlichen Einstellungen von Arbeitskräften veranlaßt würden.

Gliederung

1. Einführung: Absicht und Fragestellungen
2. Arbeit, Technik und betriebliche Reaktionspotentiale bei Arbeitszeitverkürzungen
 - 2.1 Reaktionspotential bei repetitiver Teilarbeit
 - 2.2 Reaktionspotential bei Instandhaltungstätigkeiten
 - 2.3 Formen der Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Reaktionspotentiale
 - 2.3.1 Einführung bzw. Verlängerung von Erholzeiten
 - 2.3.2 Abbau des Mehrarbeitsvolumens
 - 2.3.3 Urlaubsverlängerung
3. Betriebsgröße und Arbeitszeitverkürzung
4. Zusammenfassung

1. Einführung: Absicht und Fragestellungen

Die neuere Diskussion über die Wirkungen arbeitszeitverkürzender Maßnahmen ist unseres Erachtens oft durch zu mechanistische Grobschätzungen über die Beschäftigungseffekte und relativierungsbedürftige Annahmen über die betrieblichen Anpassungspotentiale gekennzeichnet.¹⁾ Der folgende Beitrag ist als Versuch zu verstehen, ansatzweise die Relevanz stofflicher und arbeitsorganisatorischer Bedingungen für die beschäftigungsmäßigen Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen aufzuzeigen, ohne daß der Anspruch erhoben wird, bereits eine systematische Analyse des stofflichen und organisatorischen Produktionsprozesses als einer Determinante für die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzun-

gen vorzulegen. Im Mittelpunkt der Überlegungen stehen dabei die Bedeutung der realen Ausformung von Technik, die Merkmale von Tätigkeitsanforderungen sowie von Formen der Arbeitsablauforganisation, wie sie bei fertigungstechnischen Produktionsstrukturen bestehen und wie sie typisch sind für die Automobilindustrie, auf die wir uns in diesem Beitrag ganz wesentlich beziehen.

Die Abgehobenheit der Diskussion über betriebliche Anpassungspotentiale zeigt sich besonders deutlich an zwei von uns untersuchten Argumentationssträngen. So wird etwa die Konzeption der Produktionsfunktion für den Nachweis von Barrieren gegenüber positiven Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen herangezogen: Angeblich würde die Limitationalität des Einsatzes von Produktionsfaktoren in der industriellen Fertigung kurzfristig positive Beschäftigungseffekte verhindern.²⁾ Handelt es sich hierbei um eine vorgeblich technisch fundierte Argumentation, die u. E. mittels einiger konkreter Aussagen über die Organisation von Produktionsstrukturen widerlegt werden kann, so wird häufig auch eine gewisse Mindestbetriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, als wichtige Determinante dafür genannt, ob infolge einer Arbeitszeitverkürzung in einem Betrieb eine Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft erfolgen kann oder nicht.³⁾ Beide Argumente zeigen die Spannweite der zu untersuchenden Probleme auf: Zum einen geht es darum, den realen Gehalt theoretischer Konstrukte, wie sie Produktionsfunktionen darstellen, zu verdeutlichen, um aufzuzeigen, daß eine Argumentation auf dieser abstrakten Ebene nicht ausreicht, sondern daß die Stofflichkeit der Produktion, und – wie sich zeigen wird – insbesondere die Anforderungen an die Arbeit (und da vor allem deren Homogenität) und die Arbeitsorganisation beachtet werden müssen.

Und zum anderen wird zu verdeutlichen sein, daß es für die Bewertung des Betriebsgrößenanteils erforderlich ist, außer auf die stofflichen Betriebsstrukturen auch auf andere, hier relevant werdende Faktoren einzugehen.

Für die Analyse der Anpassungsspielräume bei Arbeitszeitverkürzungen ist es sinnvoll, zwischen den einzelnen Arbeits- bzw. Tätigkeitstypen zu unterscheiden, die an den Produktionsanlagen zum Einsatz kommen, da hierin spezifische Un-

*) Die Verfasser sind wissenschaftliche Mitarbeiter der Universität Bremen – Kooperationsbereich Arbeiterkammer. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Teriet spricht zu Recht davon, die betriebliche Zeitpolitik und deren Wirkungen seien in der Arbeitszeitforschung noch weitgehend unerforscht. Vgl. Teriet, B., Arbeitszeitforschung – ihre Forschungsobjekte und der Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: MittAB 4/1977, S. 492.

²⁾ Vgl. Hof, B., Arbeitszeitverkürzung – ein Mittel der Beschäftigungspolitik? In: Institut der deutschen Wirtschaft, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Heft 66, 3/1979, S. 24 ff.

³⁾ Stellvertretend für viele sei hier genannt: Ott, A. E., Arbeitszeitverkürzung – ein Mittel gegen Arbeitslosigkeit? in: der arbeitgeber, Nr. 5/30 – 1978, S. 171 ff.

terschiede für betriebliche Reaktionen auf Arbeitszeitverkürzungen begründet liegen. Für den Bereich der fertigungstechnischen Produktion ist dabei zu unterscheiden zwischen Produktionsarbeitertätigkeiten repetitiven Charakters, bei denen die Arbeitshandlungen sich in kurzzyklischen Taktfolgen ständig wiederholen und solchen Tätigkeiten, die, wie Überwachung der Anlagen, Instandhaltung etc. als zugeordnete Arbeitsfunktionen bezeichnet werden können (sie werden i. d. R. von Facharbeitern bzw. höherqualifizierten Angelernten ausgeführt). Gesondert zu betrachten bleibt dabei der Arbeitskräfteeinsatz in Klein- und Mittelbetrieben, auf den im Zusammenhang mit dem Betriebsgrößenargument eingegangen wird.

Als wichtige Momente, die für betriebliche Reaktionen auf arbeitszeitverkürzende Maßnahmen relevant sind, werden exemplarisch behandelt:

- der Grad der Austauschbarkeit, bzw. Einsatzflexibilität von Arbeitstypen
- die betriebliche Arbeitsorganisation
- die Auslastung der Kapazitäten (sowohl der Arbeitskapazitäten, d. h. die Auslastung verschiedener Arbeitstypen, als auch der Anlagenkapazitäten).

Es wird sich zeigen, daß Fragen der Übereinstimmung von Betriebszeit und individueller Arbeitszeit, der Limitationalität von Produktionsfaktoren bzw. der Teilbarkeit von Produktionsanlagen, um Momente zu nennen, denen für die Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen eine wesentliche Rolle zugemessen wird, insoweit an Schärfe verlieren, als daraus resultierende Probleme durch die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsorganisation im Bereich repetitiver Arbeiten und durch eine Veränderung der Nutzungsintensität der Produktionsanlagen größtenteils aufgefangen werden können.

Beispielhaft soll dies an folgenden Formen von Arbeitszeitverkürzungen erläutert werden:

- Verkürzung der täglichen Arbeitszeit durch Einführung bzw. Verlängerung von Erholungspausen
- Abbau des außertariflichen Mehrarbeitsvolumens
- Verlängerung des Jahresurlaubs.

Bei alledem geht es nicht allein um den Nachweis, daß Arbeitszeitverkürzungen zu einer Verringerung vorhandener Arbeitslosigkeit beizutragen vermögen, sondern auch um die Verdeutlichung dessen, daß zukünftige technologische Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzungen verhindert, bzw. vermindert werden kann. Auf diesen Aspekt hat Krenkel bereits 1962 mit der Bemerkung hingewiesen, der technische Fortschritt verfolge „von jeher das Ziel, die spezifischen Arbeitszeiten zu verringern“.⁴⁾

Diese grundlegende Überlegung, nach der der Wachstumsprozeß wesentlich nicht durch Wachstum des Arbeitsvolumens, sondern durch Sachkapitalbildung bei kontinuierlicher trendmäßiger Einsparung von Arbeitszeit vorangetrieben werde, veranlaßte Krenkel zu der Empfehlung, auch zukünftig die Arbeitszeit zu verringern. Eine Empfehlung, die angesichts der insbesondere durch die Elektronikentwicklung zu erwartenden wachsenden Einsparung von Arbeitszeit heute

nichts an Aktualität eingebüßt hat, zumal es angesichts zunehmender Ressourcenknappheit und zunehmender Umweltprobleme immer unwahrscheinlicher wird, daß die Produktivitätsfortschritte wie bisher weitgehend als zusätzliches Einkommenswachstum realisiert werden können.

Bei der Beurteilung von Beschäftigungswirkungen dauerhafter Arbeitszeitverkürzungen sollte also immer bedacht werden, daß die Gesamtwirkung sich aus zwei Komponenten zusammensetzt: Rückgliederung vorhandener Arbeitsloser in den Produktionsprozeß (kurzfristig arbeitsplatzschaffender Effekt) und Verringerung zusätzlicher zukünftiger Arbeitslosigkeit (langfristig arbeitsplatzhalter Effekt). Es spricht u. E. sehr viel dafür, dem zweiten Effekt die größere Bedeutung zuzumessen – bei den folgenden Ausführungen ist er jeweils mitzudenken.

2. Arbeit, Technik und betriebliche Reaktionspotentiale bei Arbeitszeitverkürzungen

Im folgenden soll gezeigt werden, daß die Anpassungsfähigkeit von Betrieben an Arbeitszeitverkürzungen ganz wesentlich davon abhängt, inwieweit das betriebliche Arbeitsvolumen teilbar und die Arbeitskräfte flexibel einsetzbar sind und daß als Folge davon eine Limitationalität im Einsatzverhältnis der Produktionsfaktoren positiven Beschäftigungseffekten nicht wesentlich entgegensteht. Die Überlegungen konzentrieren sich im wesentlichen auf Produktionsarbeit vom Typus der repetitiven Teilarbeit, wie sie für die Großserienproduktion der Automobilindustrie charakteristisch ist, beziehen in skizzenhafter Weise aber auch produktionsbegleitende Tätigkeiten von der Art der Instandhaltungsarbeit ein. Unsere Überlegungen haben für sich, daß sie im Hinblick auf den arbeitszeitinduzierten Personalmehrbedarf für den Bereich der repetitiven Produktionsarbeit empirisch abgesichert sind. Allerdings kann daraus nicht geschlossen werden, daß derartige Rechnungen für den Bereich der fertigungstechnischen Produktion umstandslos verallgemeinerbar wären.

2.1 Reaktionspotential bei repetitiver Teilarbeit

Zunächst sei kurz skizziert, was für den Produktionsprozeß unter unserer Fragestellung charakteristisch ist. *Die Arbeit* in der fertigungstechnischen Großserienproduktion, läßt sich, wie bereits ausgeführt, größtenteils als repetitive, d. h. kurzzyklische und relativ niedrige Qualifikationsanforderungen beinhaltende Teilarbeit bezeichnen. Dies betrifft sowohl Tätigkeiten der Teilehandhabung (z. B. Einlegen und Ablegen von Werkstücken), des Bearbeitens von Werkstücken (z. B. Punktschweißen oder Lackieren) als auch des Montierens an Bandsystemen (bzw. an Einzelmontageplätzen). Typisch für das diesbezügliche Anforderungsprofil ist ein hohes Maß an Disponibilität der Arbeitskräfte, bzw. deren hohe Einsatzflexibilität.⁵⁾ Niedrige Qualifikationsanforderungen hinsichtlich Wissen und Können machen diese Arbeitskräfte leicht ersetzbar, eine starke Ähnlichkeit der Arbeitsanforderungen in Teilbereichen der Produktion begünstigt die leichte Austauschbarkeit. Dem entspricht eine Form des Personaleinsatzes, in der größtenteils auf eine stabile Zuordnung von Arbeitsplatz und Arbeitskraft verzichtet wird; je nach den betrieblichen Erfordernissen, mögen sie durch Absentismus, vorübergehende Störungen an einer Anlage oder einen kurzfristig zu bewältigenden Mehrbedarf an bestimmten Produkten bedingt sein, werden die Produktionsarbeiter in der betrieblichen Praxis an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt, häufig sogar während einer Schicht. Die Tätigkeitsanforderungen sind also derart, daß das Gros der Produktionsarbeiter in der betrieblichen Praxis,

⁴⁾ Krenkel, R., *Arbeitszeit und Produktivität*, Berlin 1962, S. 45. Es handelt sich um eine Studie, die im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums zu Problemen der Arbeitszeitverkürzung durchgeführt wurde. Bekanntlich erfolgte 1957 der Übergang von der 48- zu der 45-Stunden-Woche. Die durchgeführten Untersuchungen beziehen sich auf diese Maßnahmen. Mit spezifischen Arbeitszeiten sind jene Arbeitszeiten gemeint, die in die Produktion von jeweils bestimmten Produkten eingehen.

⁵⁾ Und zwar innerhalb der Typen repetitiver Teilarbeiten und zum Teil auch zwischen verschiedenen Typen: Denn Bearbeiter werden z. T. auch zur Teilehandhabung herangezogen, während das Umgekehrte kurzfristig nicht möglich ist, da Bearbeiter im Gegensatz zu Handhabern eine gewisse Anlernzeit benötigen. D. h. aber, daß zumindest in einer Richtung auch eine Einsatzflexibilität zwischen verschiedenen Typen repetitiver Arbeit besteht.

den Anforderungsprofilen einer größeren Anzahl von Arbeitsplätzen gerecht wird.⁶⁾

Die *technischen Anlagen* in den Produktionsabteilungen können für unsere Zwecke sinnvollerweise in zwei Haupttypen unterschieden werden: Einmal handelt es sich um Bearbeitungsmaschinen, die als Einzelmaschinen oder als mehr oder weniger verkettete Bearbeitungsstationen in einem Maschinensystem genutzt werden können, deren *Teilbarkeit* vom Grad der Verkettung abhängt.⁷⁾ Die repetitive Produktionsarbeit besteht in diesem *Maschinenbereich* in der Teilleistung (vorwiegend Einlegen von Teilen in Bearbeitungsstationen), die Bearbeitung der Werkstücke ist mechanisiert; die Zahl dieser Arbeitsplätze schwankt von einem bis zwei, selten drei an Einzelmaschinen bis zu 25 an Maschinensystemen. Zum anderen handelt es sich um Anlagen, an denen Bearbeitungs- bzw. Montagetätigkeiten⁸⁾ manuell erfolgen; entweder sind in diesem *Bandbereich* Einzelarbeitsplätze vorzufinden (z. B. sogenannte Schweißkabinen für Lichtbogenschweißer, Montagetische für Montagearbeitskräfte), oder aber es handelt sich um Bandarbeitsplätze, wo der Transport zu bearbeitender Produkte mechanisiert ist und i. d. R. eine sehr große Anzahl von Arbeitsplätzen besteht (in der Endmontage in einer von uns untersuchten Automobilfabrik je Montagelinie weit über 150).

In der Diskussion über Arbeitszeitverkürzungen wird nun häufig sehr abstrakt argumentiert, daß „eine vollständige Substituierbarkeit zwischen den beiden volkswirtschaftlichen Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital möglich sein (muß)“, sollen positive Beschäftigungswirkungen erzielt

werden.⁹⁾ Dahinter steht die Vorstellung, daß zwar bei substitutionalen Produktionsfunktionen ein gleiches Produktquantum mit unterschiedlichen Kombinationen von Kapital und Arbeit produzierbar ist bzw. – und das ist hier relevant – ein gegebenes Kapitalquantum mit unterschiedlichen Mengen von Arbeit kombiniert werden kann, und deshalb der Ausfall von Arbeitszeit (und Produktion) infolge einer Arbeitszeitverkürzung dadurch wettgemacht werden kann¹⁰⁾, daß entsprechend mehr Arbeitskräfte als vorher am gleichbleibenden Anlagenbestand eingesetzt werden, worin der positive Beschäftigungseffekt liegen würde. Bei limitationalem Einsatzverhältnis der Faktoren dagegen, so die Argumentation, sei es nicht möglich, das ursprüngliche Produktionsvolumen durch den Mehreinsatz von Arbeitskräften herzustellen, weil für diese am konstant bleibenden Anlagebestand keine Arbeitsplätze vorhanden seien.

Da aber für industrielle Produktionsprozesse eher Limitationalität im Einsatzverhältnis von Kapital und Arbeit unterstellt werden kann, scheint dann der Schluß nahezu liegen, daß „kurzfristig keine positive Beschäftigungsreaktion als Folge kürzerer Arbeitszeiten zu erwarten (ist)“, und zwar gelte das für die ganze Industrie und mithin für „mindestens knapp die Hälfte aller zur Zeit vorhandenen Arbeitsplätze.“¹¹⁾ Zunächst ist dieser Schluß schon deshalb nicht zur Gänze haltbar, weil von Limitationalität in den Bandbereichen keine Rede sein kann. Allein für Maschinenbereiche kann von annähernder¹²⁾ Limitationalität gesprochen werden, worunter aber sinnvollerweise das relativ fixe Verhältnis zu verstehen ist, in dem eine bestimmte Menge von Maschinenzeit zu *Arbeitszeit* stehen muß, soll ein bestimmtes Produktquantum erzeugt werden. In diesem Sinne kann Limitationalität stofflich definiert werden und insofern besteht im Maschinenbereich auch eine annähernde Limitationalität zwischen Arbeitskräfte- und Maschineneinsatz.¹³⁾ Außerdem sind Maschinen auch in dem Sinne unteilbar, daß etwa zum Betrieb einer Anlage zu jedem Zeitpunkt eine bestimmte Menge an Produktionsarbeitern erforderlich ist; eine zusätzliche Arbeitskraft würde hier nicht einsetzbar sein, wenn diese technischen Eigenschaften von Anlagen die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen entscheidend bestimmen würden. Eine einfache Überlegung, die durch die personalplanerische Praxis im untersuchten Unternehmen fundiert wird, zeigt aber, daß die Limitationalität nicht die ihr zugemessene restriktive Rolle spielt: In verschiedenen Bereichen sind Einzelmaschinen mit i. d. R. je einem Arbeitsplatz konzentriert. Zwischen Arbeiter und Maschine herrscht ein limitationales Einsatzverhältnis. Bei einer Arbeitszeitverkürzung, z. B. einer Pausenverlängerung, werden an einer gegebenen Anzahl von Maschinen mit Einzelarbeitsplätzen die dort Tätigen entsprechend kürzer arbeiten, die Produktion wird, bei konstanter, technisch determinierter Produktionszeit je Werkstück, entsprechend absinken. Soll das Produktionsvolumen aber gehalten werden, dann kann dies durch den Mehreinsatz von Personal erreicht werden, obwohl je Maschine die Limitationalität im Einsatzverhältnis von Arbeiter zu Maschine besteht; und zwar sind hier zwei Formen des Mehreinsatzes zu unterscheiden, die davon abhängen, in welchem Ausmaß die Maschinenkapazität ausgelastet ist.¹⁴⁾

(1) Sind die Maschinen nicht im möglichen Maße ausgelastet, also nicht während der gesamten Betriebszeit abzüglich der bereits bestehenden Pausen, so kann die zusätzliche Pause derart realisiert werden, daß die Maschinen in dieser Zeit abgestellt werden. Das gewünschte Produktionsprogramm wird dann mit einer annähernd im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung vergrößerten Anzahl von Arbeitskräften realisiert. Arbeitsorganisatorisch wird das möglich, weil die

⁶⁾ Im Sinne der Unternehmen geradezu prädestiniert für den Arbeitsplatzwechsel sind Arbeitskräfte mit hohen Lohngruppen, insbesondere weil hoch eingruppierte Arbeitskräfte aufgrund längerwährender Betriebszugehörigkeit und daraus resultierender Erfahrungen besonders gut in der Lage sind, verschiedene Arbeiten auszuführen.

⁷⁾ Die Bearbeitungsstationen sind nach der Logik des Fertigungsablaufs angeordnet und die Verkettung geschieht durch Transportsysteme für die zu bearbeitenden Werkstücke oder Produkte. Bei starrer Verkettung, wie sie für einige Transferstraßen typisch ist, besteht keine Teilbarkeit der Gesamtanlage. Allerdings besteht zumindest in den untersuchten Unternehmen die Tendenz, durch die Bildung sogenannter Zwischenpuffer den Grad der Teilbarkeit der Anlagen generell zu erhöhen, da die Kosten eines Ausfalls der Gesamtanlage – der sich beim Ausfall einer Bearbeitungsstation bei starrer Verkettung zwangsläufig ergibt – sich zunehmend als betriebsökonomisch zu gravierend erweisen.

⁸⁾ Z. B. Fügeoperationen wie Anschrauben, Einstecken etc. – es ist hier nicht der Ort, ausführlich auf diese Tätigkeitsfunktionen einzugehen.

⁹⁾ Vgl. Hof, B., a. a. O., S. 25.

¹⁰⁾ Wobei es fraglich wäre, ob das ursprüngliche Produktionsvolumen wieder vollständig erreicht wird; das hängt – jedenfalls in dieser theoretischen Betrachtung – ab von den Eigenschaften der Produktionsfunktion.

¹¹⁾ Hof, B., a. a. O., S. 27. In die Betriebswirtschaftslehre wurde die limitationale Produktionsfunktion als „Funktion von Typ B“ bekanntlich durch Gutenberg eingeführt. In der Volkswirtschaftslehre ist sie als Leontief-Produktionsfunktion wohl bekannt. Neuerdings hat H. F. Schaefer die Allgemeingültigkeit der limitationalen Produktionsfunktion für alle industriellen Produktionsprozesse zu beweisen versucht, vgl. seinen Aufsatz: Über die Allgemeingültigkeit der Gutenberg-Produktionsfunktion, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jg. 48/1978, Nr. 4, S. 315 ff.

¹²⁾ Annähernd deshalb, weil auch im Maschinenbereich, etwa bei Transferstraßen, das Einsatzverhältnis von Arbeitskräften zu Maschinen in Grenzen variabel ist.

¹³⁾ Hof argumentiert wenigstens teilweise auf dem Aggregationsniveau gesamtwirtschaftlicher Produktionsfunktion. Neben den sehr großen methodologischen Problemen einer konsistenten Theorie des scheinbar harmlosen Begriffs »Kapital« als eines „Produktionsfaktors“, auf das einzugehen hier nicht der Ort sein kann, gibt es ganz praktische Definitionsprobleme, die zumindest skizziert werden sollen: Faßt man das Verhältnis von Kapital zu Arbeit (die Kapitalintensität) auf als Verhältnis einer Preisgröße (Preis des Kapitalstocks) zur Anzahl von Arbeitskräften (oder auch Arbeitsstunden), was in der Makroökonomie geschieht, dann kann man auch in der Industrie keineswegs von einem limitationalen Einsatzverhältnis zwischen Kapital und Arbeit sprechen. Denn dieses Verhältnis ist z. B. davon abhängig, ob Anlagen ein- oder mehrschichtig genutzt werden und das ist offenbar kein technisches Problem. C. p. wird die so definierte Kapitalintensität bei zweischichtiger Nutzung nur halb so groß sein wie bei einschichtiger Nutzung. Und das ist wiederum möglich, obwohl im von uns angegebenen technischen Sinne durchaus Limitationalität vorhanden sein kann. Wird diese definiert als fixes Verhältnis von Maschinenzeit zu Arbeitszeit, dann zeigt sich sofort, daß es keine Möglichkeit gibt, diese stoffliche Definition in irgendeinem Wege zu einer gesamtwirtschaftlichen Aggregatbildung zu verwenden, da Maschinen heterogen sind (und ebenso natürlich Arbeitstypen – auch in der obigen Definition, die Volkswirte gern verwenden, ist die Annahme homogener Arbeit im Grunde nicht zu rechtfertigen).

¹⁴⁾ Werden die Pausen während der Arbeitszeit genommen, so bleibt die Betriebszeit konstant, die die mögliche Nutzungszeit der Anlagenkapazität nach oben begrenzt. Unter Betriebszeit wird hier die Zeit verstanden, die vom täglichen Arbeitszeitbeginn bis zum Arbeitszeitende dauert, also z. B. die Zeit vom Beginn der Früh- bis zum Ende der Spätschicht. Im Beispiel der Pausenverlängerung wird also mit der Betriebszeit auch die mögliche Anlagennutzungszeit (die Maschinenkapazität) konstant gehalten. Es ist durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen weitgehend möglich, und zwar auch bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, bei der jeder Arbeiter entsprechend kürzer im Betrieb anwesend ist, individuelle Arbeitszeit und Betriebszeit so zu entkoppeln, daß die Betriebszeit aufrechterhalten werden kann.

Arbeitszeit der einzelnen Arbeitskräfte aufgrund der Einsatzflexibilität hochgradig parzellierbar ist. Im äußersten Fall wäre es theoretisch sogar denkbar, daß eine zusätzliche Arbeitskraft, die den Ausfall des Arbeitszeitvolumens rechnerisch kompensieren könnte, an allen Arbeitsplätzen eingesetzt wird, wo aufgrund der zusätzlichen Pause ein entsprechendes Zeitquantum repetitiver Arbeit fehlt, das notwendig ist, um die alte Produktionsmenge bei gleichbleibender Maschinenzeit zu produzieren. In der Praxis ist es aber arbeitsorganisatorisch möglich, die Arbeitsplatzwechsel geringer zu halten. (Und dadurch den Prozentsatz zu verringern, um den der tatsächliche Mehrbedarf an Arbeitskräften den rechnerischen infolge von Wegezeiten etc. übersteigt.)

(2) Sind die Fertigungskapazitäten aber derart ausgelastet, daß ein Stillsetzen der Betriebsmittel nicht in Frage kommt, so wird der Beschäftigungseffekt sogar noch größer sein: Dann wird im Falle von Erholungspausen nämlich der Einsatz von Springern notwendig, die während der individuellen Inanspruchnahme von Pausen eine Ablösung sicherstellen.¹⁵⁾

Wie das Beispiel der Arbeitsplätze an Einzelmaschinen verdeutlicht, ermöglicht die Einsatzflexibilität der repetitiven Produktionsarbeiter eine derart *hochgradige Teilbarkeit des individuellen Arbeitsvolumens*, daß die Bedeutung der Limitationalität des Einsatzverhältnisses von Maschine zu Arbeit für die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen marginal wird. Wie unsere Untersuchung zeigt, spielt es unter den Bedingungen eines Großbetriebes praktisch auch keine Rolle, daß neben Maschinen mit Einzelarbeitsplätzen Maschinen und Anlagen bestehen, bei denen von einer Unteilbarkeit insofern gesprochen werden kann, als diese nur mit einem bestimmten Personalbesatz gefahren werden können. Denn Menge und Struktur der nach Anzahl der Arbeitsplätze unterschiedlichen Produktionsanlagen enthalten vielfältige organisatorische Möglichkeiten, die die Einsatzflexibilität der Arbeitskräfte gegenüber der Limitationalität (und Unteilbarkeit) der Maschinen ganz generell als den für Beschäftigungswirkungen dominanten Faktor erscheinen lassen.

Abschließend sei skizziert, warum die Möglichkeiten für eine kurzfristig durchzuführende Arbeitsintensivierung im Bereich der repetitiven Produktionsarbeit restringiert sind, durch die die positiven Beschäftigungseffekte zumindest teilweise aufgehoben würden: Der Mehrbedarf an Produktionsarbeitern wird errechnet aus den im Akkordlohnbereich typischen Sollzeitfestlegungen, nach denen jedem Arbeitsgang durch Refa-Zeitstudien bzw. durch Systeme vorbestimmter Zeiten eine Vorgabezeit zugeordnet ist. Jede Produktionsabteilung hat innerhalb eines bestimmten Zeitraums ein vorgegebenes Produktionsprogramm zu bewältigen, das nach Umfang und Struktur festliegt. Mittels der je Produkt akribisch aufgelisteten Vorgabezeiten ermitteln die Unternehmen Anzahl und Struktur der Produktionsarbeiter, die pro Abteilung benötigt werden, um bei gegebener effektiver Arbeitszeit je Arbeiter das Produktionsprogramm zu bewältigen. Eine Arbeitszeitverkürzung hat daher im Bereich der repetitiven Produktionsarbeit unmittelbar zur Folge, daß das einsetzbare Arbeitszeitvolumen (die Gesamtarbeitszeit) sinkt. Bei gegebenen Produktionszeiten je Werkstück ist infolgedessen das Produktionsprogramm nur durch den Einsatz von entsprechend mehr Arbeitskräften zu realisieren.

¹⁵⁾ Vgl. hierzu Abschnitt 2.3.1.

¹⁶⁾ Im untersuchten Unternehmen handelt es sich um einen Zeitakkord, bei dem eine individuelle Mehrleistung vom Lohnsystem her nicht honoriert wird; ganz überwiegend ist der Takt auch technisch bzw. organisatorisch fest vorgegeben und die Arbeit i. d. S. gar nicht akkordfähig, daß die individuelle Arbeitsleistung gar nicht mehr variierbar ist. Außerdem ist das System von Vorgabezeiten Grundlage für die Planung des gesamten Produktionsprozesses: Individuelle Mehrleistungen bzw. Leistungsschwankungen insgesamt wären in diesem integrierten Produktionssystem eher störend.

Schon allein aus der Existenz von Vorgabezeiten¹⁶⁾ folgt demnach, daß es kurzfristig sehr schwierig ist, über eine generelle Arbeitsintensivierung arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen entgegenzuwirken. Hinzu kommt schließlich, daß die Festlegung einer Vorgabezeit eine Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat darstellt, die nicht einseitig und nur unter bestimmten Bedingungen aufgehoben werden kann.

2.2 Reaktionspotential bei Instandhaltungstätigkeiten

Von wenigen in zentralen Einrichtungen zusammengefaßten Instandhaltern abgesehen ist das Gros der Instandhaltungsfacharbeiter den einzelnen Produktionsabteilungen zugeordnet, wo sie überwiegend in Stützpunkten zusammengefaßt sind. Von diesen Stützpunkten aus werden sie im Störfall zu Anlagen gerufen und zusätzlich erledigen sie i. d. R. Instandhaltungsarbeiten auch in den Stützpunkten, wo z. B. ausgebaute Werkzeuge repariert werden. Selten sind Instandhalter direkt Anlagen zugeordnet; i. d. R. trifft das für Anlagen zu, bei denen aus ökonomischen Gründen eine schnellere Störfallbehebung angezeigt ist. Die Tätigkeit der Instandhalter ist nicht unmittelbar mit dem Produktionsprozeß verbunden; sie erfolgt i. d. R. diskontinuierlich und ist typischerweise in ihrem Anfall über den Arbeitstag zufällig verteilt.

Bedingt durch die Tätigkeitsart enthält der Arbeitstag des Instandhalters einen bestimmten Umfang von passiven Wartezeiten, die aus betrieblicher Sicht auch als Rationalisierungsreserven angesehen werden können.

Das spielt bei der Beurteilung von arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen für den Bereich der Instandhalter durchaus eine Rolle. So wäre etwa eine *Verlängerung von Pausen* während der Schicht im Bereich der Instandhaltungstätigkeiten mit einiger Sicherheit nicht mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden, weshalb diese Form der Arbeitszeitverkürzung für Instandhalter und andere im Zeitlohn beschäftigte Arbeitskräfte in der Diskussion über Arbeitszeitverkürzungen auch keine Rolle spielt. Einer Pausenverlängerung im Bereich der Instandhalter wäre arbeitsorganisatorisch durch den Rückgriff auf die erwähnten Rationalisierungsreserven relativ leicht entgegenzuwirken, so daß sich kein oder kein signifikanter Mehrbedarf an Facharbeitern ergeben würde.

Arbeitszeitverkürzungen im Bereich Instandhaltung können u. E. nur dann zu einem signifikanten Mehrbedarf an Facharbeitern entsprechender Richtungen führen, wenn diese Maßnahmen als Verkürzungen der Wochenarbeitszeit in Form eines *Zeitblocks*, den die Arbeitskräfte weniger im Betrieb anwesend sind, oder in Form von *Mehrurlaub* bzw. von *Freischichten* realisiert werden. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Form eines Zeitblocks kann (z. B. beim Denkmodell der 35-Stunden-Woche) derart erfolgen, daß der betreffende Facharbeiter an einem Wochentag statt bisher 8 nunmehr 3 Stunden arbeitet, während die Betriebszeit weiterhin die übliche Länge aufweisen kann. Es wäre ein rotierendes System denkbar, bei dem die jeweils betriebsnotwendige Facharbeiterbesetzung gewahrt wäre. Der entstehende Mehrbedarf an Facharbeitern für die Instandhaltung wäre – bei etwa gleichbleibendem individuellen Arbeitspensum – der Arbeitszeitverkürzung annähernd proportional. Ähnliches gilt, wenn Arbeitszeitverkürzungen in Form von *Mehrurlaub* bzw. *Freischichten* realisiert werden, wobei die Betriebszeit für den Fall konstant gehalten werden kann, daß ein evtl. betriebsüblicher Werksurlaub, bei dem die Produktion während eines bestimmten Zeitraums eingestellt wird, nicht im Zuge des Mehrurlaubs verlängert wird, wozu mit der Einführung von *Mehrurlaub* kein prinzipieller Anlaß gegeben ist.

2.3 Formen der Arbeitszeitverkürzung und betrieblicher Reaktionspotentiale

2.3.1 Einführung bzw. Verlängerung von Erholzeiten

Die Aussagen über die arbeitsorganisatorisch und technisch bestimmten betrieblichen Reaktionspotentiale sollen nachfolgend am Beispiel der Erholzeiten empirisch fundiert werden. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung ist u. E. bisher sehr zu Unrecht kaum auf ihre möglichen Absorptionseffekte hin untersucht worden. Im Zentrum entsprechender Auswirkungsanalysen standen bislang vor allem Untersuchungen zum ermüdungsbedingten Leistungsabfall und Pausenbedarf sowie zur Zweckmäßigkeit der Pauseneinteilung, was sich dadurch erklärt, daß sich die Forderungen nach Einführung bzw. Ausweitung von Erholzeiten vor allem vom Regenerationsbedarf der Arbeitskräfte herleiteten. Nun wird aber in letzter Zeit vor allem von der IG Metall der Versuch unternommen, anstelle traditioneller Akkordregelungen, die einen „ausreichenden“, zahlenmäßig aber nicht fixierten Zeitzuschlag für Erholungszeiten und persönliche Bedürfniszeiten vorsehen und in der betrieblichen Praxis häufig nicht eingehalten werden¹⁷⁾, genau fixierte einheitliche Erholzeiten für alle unter Akkordlohnbedingungen tätigen Arbeitskräfte durchzusetzen, deren Dauer nicht – wie bis dato – streng an die physiologischen Kriterien der biologischen Arbeitsermüdung gebunden sein soll. Einen tarifgeschichtlich diesbezüglich wichtigen Durchbruch stellt der 1973 abgeschlossene Lohnrahmentarifvertrag II für die Metallindustrie von Nordwürttemberg und Nordbaden dar, der u.a. die Einführung von 5 Minuten Erholpause und 3 Minuten persönliche Verteilzeit pro Stunde beinhaltet.¹⁸⁾

Einheitliche Erholzeiten haben insofern einen positiven Beschäftigungseffekt, als sie die Unternehmen im Regelfall zwingen, zusätzliche Arbeitskräfte in den Produktionsprozeß einzugliedern oder zumindest weniger Arbeitskräfte einzusparen bzw. einzusetzen, als es sonst der Fall gewesen wäre. Verbreiteten Annahmen über die Neutralisierung möglicher Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen durch nachfolgende Leistungsverdichtung entgegen steht die Tatsache, daß in Betrieben mit geregelter Zeitenbestimmung – wie an früherer Stelle bereits erwähnt – einer allgemeinen und kurzfristig wirksamen Leistungsverdichtung Grenzen gesetzt sind.¹⁹⁾

Am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrages II läßt sich sowohl die Entstehung eines Personalmehrbedarfs wie auch die partielle Neutralisierung von möglichen Beschäftigungseffekten zeigen. Zunächst verkürzt die Einführung geregelter Erholungspausen im Umfang von 5 Minuten pro Stunde die effektive Wochenarbeitszeit pro Beschäftigten auf 36 Stunden und 40 Minuten (entsprechend 8,3%).

Im Falle einer vor dem Wirksamwerden der Pausenregelung bereits bestehenden Vollausslastung der Produktionskapazität-

ten wird der Betrieb, sofern er das Produktionsvolumen aufrechterhalten will, zum organisatorischen Mittel des Springereinsatzes greifen. Damit vermag er die Differenz zwischen Anlagenlaufzeit und individueller Arbeitszeit zu überbrücken. Wie oben bereits erwähnt, kommt es für den Fall des Springereinsatzes zu einem – gemessen am Quantum des Arbeitszeitausfalls – überproportionalen Beschäftigungseffekt. Der Bedarf von Arbeitskräften pro Anlage errechnet

$$A_{\text{ges}} = A (1 + S_A)$$

wobei:

$$S_A = P_A \cdot Z_S$$

Dabei bedeutet:

A_{ges} = Gesamtzahl des Arbeitskräftebedarfs pro Anlage einschl. Springer

A = Anlagenbesetzung einschl. der durch Abwesenheit (Krankheit, Urlaub etc.) bedingten Reservequote

P_A = Abzulösende Pausenlänge je Arbeitskraft der Anlagenbesetzung

Z_S = Gesamtablösezeit des Springers

S_A = Anzahl der Springer je Arbeitskraft

Anhand eines Beispiels, das auf den Lohnrahmentarifvertrag II rekurriert, soll die Berechnungsweise erläutert werden. Nach dem Lohnrahmentarif II sollen die Erholzeiten pro Mann und Schicht $8 \times 5 = 40$ Minuten betragen, wobei zunächst noch offen bleibt, in welcher Weise die Pausen u. U. gebündelt werden.²⁰⁾ Berücksichtigt man, daß ein Springer aufgrund von Wegezeiten, fehlendem Ablösebedarf zu Beginn und vor Ende einer Schicht nur zu einer kürzeren Zeit als Ablöser eingesetzt wird – in einem realen betrieblichen Beispiel sind es nur 282 Minuten – dann kann zunächst berechnet werden, welcher Bruchteil eines Springers, bzw. der Arbeitszeit eines Springers, auf einen abzulösenden Arbeiter entfällt. Die Anzahl an Springern je Arbeitskraft ist abhängig von der Länge der abzulösenden Pausen je Arbeitskraft und der Ablösezeit des Springers, im Beispiel ergibt sich ein Springeranteil pro Arbeitskraft von 0,142. D. h., daß die Gesamtzahl der Arbeitskräfte die Anlagebesetzung um 14,2% übersteigt.

Das Springer-System steht für eine bestimmte Form der Pausenorganisation, nämlich die individuelle Pause, wenngleich die Pauseneinteilung nicht in das Belieben der einzelnen Arbeitskräfte gestellt ist. Es gibt gewisse Pausenintervalle, aber keine geschlossene Erholpause für einen ganzen Bereich. Die geschlossene Erholpause, bei der ein ganzer Bereich gleichzeitig eine Pause einlegt, enthält a priori keine eindeutigen Beschäftigungseffekte. Zu unterscheiden sind grob drei verschiedene Konstellationen. Im ersten Fall sind sowohl Arbeitskräfte wie Maschinen und Anlagen unterausgelastet. Die Einführung bzw. Verlängerung von Erholzeiten induziert in diesen Fällen keinen positiven Beschäftigungseffekt; sofern sich die Unterauslastung gleichmäßig verteilt, bedarf es im Zuge der Arbeitszeitverkürzung durch Pausen auch keiner Neuorganisation der Arbeit. Im zweiten Fall sind zwar die Arbeitskräfte voll ausgelastet, nicht aber die produktionstechnischen Kapazitäten. Bei einer hohen Einsatzflexibilität der Arbeitskräfte bedarf es dann unter der Voraussetzung gleichbleibender Produktionsvolumina einer Ausweitung des Personaleinsatzes, um den personellen Kapazitätsausfall zu kompensieren. Einen Sonderfall stellt schließlich jener Fall dar, wo bei pausenbedingter Senkung der Schichtnutzungszeit von Anlagen das Produktionsvolumen über eine höhere

¹⁷⁾ Vgl. Rahne, P., Gewerkschaftliche Ansätze zur Veränderung der Arbeitszeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 7/1974, S. 440 f.

¹⁸⁾ Außerhalb der Metallindustrie sind tarifliche Vereinbarungen zu Erholungspausen bei Akkordarbeit vor allem in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie abgeschlossen worden. Vgl. z. B. den MTV Erfrischungsgetränkindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. 11. 76 (bei fließender Fertigung 6 Minuten Kurzpause bei evtl. Einsatz von Springern) und den MTV Süßwarenindustrie Bundesgebiet (mindestens 6 Minuten Kurzpause innerhalb von 2 Stunden bei evtl. Einsatz von Springern). Den Hinweis hierauf entnahmen wir dem Handelsblatt vom 29. 5. 1979.

¹⁹⁾ Vgl. zum Beispiel die Bestimmung in einem Tarifvertrag für den Bereich der Volkswagenwerke AG, wonach der Zeitfaktor und die sich daraus ergebenden Soll-Mengenleistung nur geändert werden dürfen, „wenn diese durch Änderung des Arbeitsverfahrens, der Arbeitsmethode, des Arbeitsgegenstandes, der Arbeitsbedingungen oder durch Fehler begründet sind.“ Vgl. Tarifvertrag über die Grundsätze der Entlohnung für die VW AG vom 1. 2. 1979, §9.

²⁰⁾ In aller Regel wird die Gesamtpausenzeit so geteilt, daß sich zwei bis drei größere Pausen ergeben. Längere Pausen haben den Vorteil, daß der Kreis der abzulösenden Arbeitskräfte (das Ablöseverhältnis) nicht übermäßig groß wird. Dadurch gehen zum einen weniger Wegezeiten verloren und zum anderen reduzieren sich eventuelle Eintüpfungsschwierigkeiten.

Geschwindigkeit der Bänder und eine gleichzeitige Erhöhung des Personalbesatzes gehalten wird. Derartige Anpassungsmaßnahmen finden sich insbesondere in den Bänderbereichen der Produktion (z. B. bei der Endmontage von Automobilen). Dabei handelt es sich wohlgerne um keine Leistungsintensivierung – zumindest ist sie in der Logik dieser Anpassungsform keine Notwendigkeit. Wichtig ist hier vor allem, daß durch Neuabgrenzungen des Umfangs der Arbeitsaufgabe die aufgabenspezifische Ausführungszeit und damit die vorzugebende Taktzeit variiert werden kann.²¹⁾ Dies kann entweder durch Reduzierung des Arbeitsinhalts der Arbeitskräfte (mit dem unerwünschten Effekt fortschreitender inhaltlicher Verarmung der Tätigkeiten²²⁾ oder durch eine annähernde Verdopplung des Taktes erfolgen. Im Falle einer Verdopplung des Arbeitstaktes würden die „Arbeitsinhalte“ sogar erweitert, die Arbeitsoperationen eines jeden Beschäftigten im Bandbereich würden sich nicht mehr auf alle im Fertigungsfluß vorbeilaufenden Werkstücke beziehen, sondern nur auf jedes zweite. Beiden Fällen der Anpassung ist gemein, daß die Laufzeit der Anlagen pro Schicht insgesamt im Umfang der pausenbedingten Arbeitszeitverkürzung sinkt, die Erzeugnismenge aber c.p. gleichbleibt. Mit der zum Zwecke der Mengenkompensation notwendigen Erhöhung der Bandgeschwindigkeit und des Personalbesatzes geht deshalb eine Variation der Arbeitsteilung einher, die die beteiligten Arbeitskräfte mit umfangmäßig und/oder inhaltlich abgewandelten Arbeitsaufgaben konfrontiert. Der sich daraus ergebende Personalmehrbedarf bemißt sich danach, wie viele Arbeitsstationen bei vorgegebener Schichtnutzungszeit der Anlagen (im Falle des LRTV II z. B. 480 Min. – 40 Minuten Erholzeit = 440 Min. effektive Arbeitszeit) und Erzeugnismenge unter der Bedingung notwendig sind, daß die Summe der Leerzeiten aller Bearbeitungsstationen ein Minimum wird.

Wie sich zeigt, sind die Beschäftigungseffekte je nach Form der Anpassung an durch Erholungspausen verkürzte Arbeitszeiten sehr verschieden. Personalbedarfsrechnungen aus einem großen Automobilkonzern, in dem – zusätzlich zu einer schon 1976 vereinbarten zehnmütigen Erholzeit – von 1979 an weitere Erholungspausen tarifiert wurden, die eine Verringerung der Arbeitszeit um 3,14% ausmachen, zeigen z. B. für den Bereich der Montagen, daß – immer unter der Annahme gleichbleibender Erzeugnismengen -bei durchgängigem Einsatz von Springern (Alternative I) aktuell ein Personalmehrbedarf von 5% entstünde. Der Mehrbedarf reduziert sich auf 3,9%, wenn Alternative II, d. h. die Umtaktung der Bänder gewählt wird. Beschränkt man die Wirkungsanalyse nur auf ein Werk dieses Konzerns, in dem ca. 8000 Beschäftigte (über zwei Schichten) an den Montagebändern arbeiten, so entsteht aufgrund der Verlängerung der Erholungspausen demnach rechnerisch ein Mindestmehrbedarf von 312 Arbeitskräften allein im Montagebereich. Positive Beschäftigungseffekte dieses Umfangs werden aber natürlich vereitelt, wenn es, wie im Falle der Daimler-Benz AG – unter Zustimmung der Belegschaftsvertretung – im Bereich der Endmontage zu einer Anhebung des Leistungsgrades um 3% kommt.²³⁾

Die Untersuchung zeigt, daß der Betrieb außer im Bereich der Wagenend- und Fertigmontage nur noch in zwei quantitativ

weit weniger stark besetzten Produktionsabteilungen, nämlich der Kabelfertigung sowie der Polstererei, von der arbeitsorganisatorischen Variabilität, aber auch von der Kapazitätsauslastung her vor der Wahl zwischen den zwei genannten Alternativen steht, wobei es aufgrund der großen Differenz hinsichtlich des Personalmehrbedarfs klar ist, daß das Springersystem in diesen Bereichen im Regelfall keine Chance hat. In einem anderen Bereich dagegen, dem hochkapitalintensiven Preßwerk, entscheidet sich das Unternehmen für den Einsatz von Springern und nimmt dabei einen arbeitszeitinduzierten Mehrbedarf an Arbeitskräften in Höhe von 5,0% in Kauf. In allen übrigen Bereichen der Produktion wird nach Tätigkeiten und Anlagen differenziert, teilweise das Springerverfahren eingesetzt – was bedeutet, daß während der individuellen Inanspruchnahme von persönlichen Verteilzeiten, von Erholpausen oder auch von beidem die Fertigungsaggregate nicht angehalten werden -oder ein fest organisiertes Pausenregime praktiziert. Im Falle eines Verzichts auf die Springerregelung kommt es in Abhängigkeit von der Auslastung der Maschinen- und Anlagekapazitäten entweder, wie im Falle der Montage, zu der beschriebenen Erhöhung des Personalbestandes bei gleichzeitigem Neuzuschnitt der Tätigkeiten, oder die Anpassung beschränkt sich personalseitig auf die Beschäftigung von mehr Personen, die den durch die Arbeitszeitverkürzung bedingten Arbeitsausfall kompensieren, ohne daß sich am Zuschnitt der Tätigkeiten etwas ändert. Insgesamt induziert die Arbeitszeitverkürzung von 3,14% in dem zur Veranschaulichung herangezogenen Unternehmen für all jene Bereiche, wo auf den Einsatz von Springern verzichtet wird, einen Mehrbedarf von Produktionsarbeitern (Akkordlöhnern) in Höhe von 3,4%. Die Differenz verweist auf geringfügige Barrieren hinsichtlich der Personaleinsatzflexibilität und auf Verluste an Einsatzzeit, die durch Arbeitsplatzwechsel entstehen.

Es zeigt sich also, daß der Arbeitskräftemehrbedarf dort der Arbeitszeitverkürzung annähernd entspricht, wo infolge genügender Produktionskapazitäten ein Springereinsatz nicht erforderlich ist, während der Arbeitskräftemehrbedarf dort, wo Springer eingesetzt werden müssen, erheblich höher liegt.

2.3.2 Abbau des Mehrarbeitsvolumens

Eine Möglichkeit zur Absorption zusätzlicher Arbeitskräfte bzw. der Verminderung von Arbeitskräfteeinsparungen im Zuge laufender Rationalisierungsprozesse liegt auch im Abbau von Mehrarbeit der im Betrieb vorhandenen Arbeitskräfte. D. h. Arbeitszeit, die die Beschäftigten in Form von Überstunden oder Sonderschichten über die tarifliche Arbeitszeit hinaus leisten, ließe sich auf mehr Arbeitskräfte verteilen, so daß effektive Arbeitszeit und tarifliche Arbeitszeit tendenziell angeglichen werden. In der Bundesrepublik liegt die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit regelmäßig über der tariflichen Wochenarbeitszeit, wobei es einen engen Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung im allgemeinen sowie mit der betrieblichen und Branchensituation im besonderen gibt. Begründet ist dies durch das betriebliche Bestreben, die Flexibilität des Personaleinsatzes über weitgehende Austauschbarkeit und vielseitige Einsatzbarkeit hinaus auch in bezug auf die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte sicherzustellen. Veränderungen der Absatzbedingungen sollen möglichst ohne Veränderungen der Beschäftigtenzahl aufgefangen werden können, was sich etwa darin ausdrückt, daß viele Betriebe in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs eher zur Mehrarbeit übergehen als daß sie Neueinstellungen vornehmen.²⁴⁾ Dabei erreicht das Mehrarbeitsvolumen beträchtliche Dimensionen: So übersteigt die krankstandsbereinigte tatsächliche Arbeitszeit der Männer die tarif-

²¹⁾ Vgl. zu den Problemen der quantitativen Anpassung bei Fließbandfertigung Reiner Steffen, Produktionsplanung bei Fließbandfertigung, Wiesbaden 1977, S. 28 f.

²²⁾ Eine solche Form der Anpassung würde aber, sofern sie in den Gültigkeitsbereichen entsprechender Tarifverträge erfolgt, mit der im LRTV II sowie im Tarifvertrag über die Grundsätze der Entlohnung bei der Volkswagenwerk AG vom 1. 2. 79 enthaltenen Aufforderung kollidieren, die Arbeitsinhalte auf 1,5 – Minuten – Takte auszuweiten.

²³⁾ Vgl. Carl, P., Folgen der Arbeitszeitverkürzung: Unkalkulierbare Risiken, in: Manager-Magazin Nr. 8/1978, S. 22.

²⁴⁾ Vgl. Mendius, H. G., Arbeitszeit und Arbeitsmarkt – Zu Voraussetzungen und Möglichkeiten beschäftigungswirksamer Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen Nr. 4/1974, S. 202 ff.

liehe Arbeitszeit um durchschnittlich 4,5 bis 10,5%²⁵); in der Automobilindustrie wird das Mehrarbeitsvolumen der letzten Jahre mit 5-7 % angegeben, wobei der Kreis der Betroffenen kurzzeitig Mehrarbeit im Umfang von 25-30 % leistet.²⁶)

Nun zeigen Befragungen von Unternehmensleitungen über wahrscheinliche Reaktionen auf Verkürzungen der Wochenarbeitszeit oder Verlängerungen des Urlaubs, daß die Unternehmen als erstes versuchen würden, den Ausfall an tariflicher Arbeitszeit durch Mehrarbeit zu kompensieren.²⁷) Damit könnte gewiß auch ein pausenbedingter Arbeitszeitausfall ausgeglichen werden, so daß zwar ein Einkommenseffekt erzielt würde, aber keine Umverteilung der vorhandenen Arbeit. Von Unternehmerseite werden in der Diskussion über die beschäftigungspolitischen Konsequenzen eines beträchtlichen Mehrarbeitsvolumens in den letzten Jahren vielfältige Gründe dafür angeführt, weshalb Mehrarbeit in Form von Überstunden oder Sonderschichten auch in Zeiten größerer Arbeitslosigkeit angeblich unverzichtbar sei. In diesem Zusammenhang wird behauptet, Mehrarbeit sei unabdingbar, um gelegentlich auftretende Engpässe der personellen Produktionskapazität zu überwinden, um die „Termintreue der deutschen Industrie“ sicherzustellen und krankheits- bzw. urlaubsbedingte höhere Abwesenheitsraten auszugleichen.²⁸) Werden hier noch grundsätzliche Probleme der Abstimmung von Personalplanung und Produktionsplanung angesprochen, denen durch realistische Terminplanung bzw. durch Vorhaltung einer dem Umfang des durchschnittlichen Abwesenheitsstandes entsprechenden Personalreserve entsprochen werden kann – was ja überall dort, wo Belegschaftsvertretungen aus arbeitsmarktpolitischer Rücksichtnahme nicht in übertarifliche Mehrarbeit einwilligen, auch geschieht – so ist ein anderes Argument, das bei bestimmten Berufsgruppen (vor allem im Facharbeitersektor) auf Rekrutierungsprobleme verweist, weit gewichtiger. Die gelegentliche Existenz derartiger Rekrutierungsengpässe sei nicht bestritten. Dessen ungeachtet sei wiederum an einem Beispiel verdeutlicht, welche Beschäftigungseffekte sich ergeben würden, wenn auf ein bestimmtes Quantum an Mehrarbeit verzichtet würde.

Nehmen wir einen deutschen Automobilkonzern, in dem im Jahre 1975 18 Sonderschichten gefahren wurden, um zusätzlich 45 000 Fahrzeuge zu produzieren. Unter Zugrundelegung von 466 regulären Schichten hätte sich im Falle eines völligen Verzichts auf Sonderschichten rein rechnerisch ein Personalmehrbedarf über das ganze Jahr von ca. 1000 Arbeitskräften ergeben. Diese Rechnung setzt allerdings voraus, daß entweder die Produktionsanlagen bei im Normalfall zweischichtiger Produktion noch eine Kapazitätsreserve im Umfange von 3,9% (dies ist nämlich der Anteil der Sonderproduktion am Jahresproduktionsvolumen) aufweisen oder daß

die Möglichkeit besteht, an einer gewissen Zahl von Tagen in die dritte Schicht auszuweichen. Für diesen Fall ist aufgrund der bei fertigungstechnischen Großbetrieben gegebenen hochgradigen Teilbarkeit des Arbeitszeitvolumens von einem dem Mehrarbeitsausfall annähernd proportionalen Arbeitskräftemehrbedarf auszugehen.

Diese Aussage verbietet sich, wenn das Produktionsvolumen nur durch Erweiterung der Produktionsanlagen zu fertigen ist. In diesem Fall kann der Personalmehrbedarf höher sein, gleichbleiben und er kann sogar geringer sein, wenn nämlich an den zusätzlichen Anlagen die Arbeitsproduktivität höher ist als an den bestehenden Anlagen.

2.3.3 Urlaubsverlängerung

Eine Urlaubsverlängerung führt im Produktionsbereich – unter der Voraussetzung konstanter Produktion – zu einem Mehrbedarf sowohl von repetitiven Produktionsarbeitern als auch von Arbeitskräften, die in der Instandhaltung arbeiten. Basis für die Berechnung des Belegschaftsmehrbedarfs ist das Verhältnis von den Tagen, an denen im Unternehmen voll produziert wird (Produktionstage, P) zu den Tagen, die eine Arbeitskraft im Durchschnitt pro Jahr arbeitet (Arbeitstage, B).²⁹) Die Gesamtzahl an Arbeitskräften (A), die im Schnitt zu beschäftigen ist, beträgt demnach ein Vielfaches der Anzahl, die technisch-organisatorisch zur Produktion notwendig wäre (kurz: Sollstärke, S) nämlich:

$$A = \frac{P}{B} \times S$$

Der Mehrbedarf an Arbeitskräften im Zuge der Verlängerung der Urlaubs um n Tage ergibt sich dann rechnerisch als:

$$\Delta A = \left(\frac{P}{B-n} - \frac{P}{B} \right) S$$

Dabei handelt es sich – im Bereich repetitiver Produktionsarbeit – z.T. um Vollarbeitskräfte, die neu eingestellt werden, teils aber auch um Arbeitskräfte, die als Urlaubsvertretung nur zeitweise eingestellt werden. In der untersuchten Unternehmung wird davon ausgegangen, daß dieser rechnerische Mehrbedarf zu 70% auch tatsächlich zu Mehreinstellungen bzw. zu Einstellungen von Aushilfskräften führt. Die Beschäftigungswirkungen sind deshalb geringer als nach der Berechnung, weil z.B. bei Facharbeitern auch kurzfristig eine Arbeitsintensivierung möglich ist und besonders deshalb, weil Urlaubstage u. d. R. um Feiertage gehäuft genommen werden. In dieser Zeit ist die Produktion (und auch die Arbeitsproduktion) geringer, was zur Folge hat, daß nicht in dem Ausmaß Aushilfskräfte eingestellt werden, daß der rechnerische Mehrbedarf an Arbeitskräften voll abgedeckt wäre.

3. Betriebsgröße und Arbeitszeitverkürzung

Im folgenden Zitat wird exemplarisch verdeutlicht, bis zu welchem Grade der Simplifizierung in der Diskussion über die Wirkung arbeitszeitverkürzender Maßnahmen die Argumentation getrieben werden kann:

„Erst ab einer Betriebsgröße von 19 Arbeitern fehlen nach Herabsetzung der Arbeitszeit um je 2 Wochenstunden genau die 38 Wochenstunden des zusätzlich einzustellenden Arbeiters. Die große Anzahl der kleinen Unternehmungen kann demnach auf diesem Wege nichts zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit beitragen.“³⁰)

²⁵) Vgl. ebenda, S. 207.

²⁶) Vgl. Rainer Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Automobilindustrie während der Absatzkrise, in: Heribert Kohl (Hrsg.), Betriebliche Beschäftigungspolitik und Personalplanung -Beiträge und Materialien zur DGB-Fächtagung 1977, Köln 1978, S. 144.

²⁷) Vgl. G. Nerb u. a., Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlerer Sicht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2/1977, S. 291 ff.

²⁸) Vgl. Hans Fiedler, a. a. O., S. 368 f.

²⁹) Die Produktionstage ergeben sich aus der Zahl der Kalendertage vermindert um Samstage, Sonntage, Feiertage sowie Werksurlaub. Die Durchschnittszahl der Tage, die ein Belegschaftsmitglied arbeitet, ist geringer, vor allem bedingt dadurch, daß der individuelle Urlaubslänger ist als der Werksurlaub und durch die Abwesenheit infolge von Krankheit. Im Beispiel der untersuchten Unternehmung wird im Werk durchschnittlich an 233 Tagen im Jahr voll produziert und eine Arbeitskraft arbeitet im Durchschnitt 193 Tage.

³⁰) Ott, A. E., a. a. O., S. 172. Ott geht deshalb von einer Arbeitszeitverkürzung von 2 Wochenstunden aus, weil dadurch die zu einem gegebenen Zeitpunkt bestehende reale Arbeitslosigkeit rein rechnerisch hätte beseitigt werden können. Er bezieht sich damit auf ebenfalls vollständig realitätsferne Globalberechnungen, bei denen eine schlichte Umverteilung eines gegebenen Arbeitszeitvolumens durch Verminderung der individuellen Arbeitszeit als Mittel zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit angepriesen wird. Ott betrachtet ausschließlich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wobei in seiner Vorstellung auch die Betriebszeit im gleichen Ausmaß verkürzt wird. Es sei hier daran erinnert, daß es organisatorisch weitgehend möglich ist, Betriebszeit und individuelle Arbeitszeit zu entkoppeln und damit die Betriebszeit aufrechtzuerhalten.

Ähnlich argumentiert der Arbeitgeberverband „Gesamtmittel“ zum Komplex Urlaubsverlängerung.³¹⁾

Freilich wird von „Gesamtmittel“ klargestellt, daß auch Großunternehmen „aus einer bestimmten Anzahl mehr oder weniger großer Betriebe bestehen, die wiederum in einzelne Betriebs- oder Verwaltungsabteilungen untergliedert sind.“³²⁾ Ott dagegen verwendet die Begriffe Betrieb und Unternehmen synonym. Bemüht man seine Berechnungsmethode als Anleitung zur Interpretation von Statistiken, wie es von anderer Seite getan wird³³⁾, um die Unternehmen unterhalb einer bestimmten Beschäftigtenzahl als für zusätzliche Einstellungen ungeeignet auszuschließen, so erhält man, wie das Zitat aus der Verlautbarung von „Gesamtmittel“ verdeutlicht, ein falsches Resultat: In der Realität würden sogar noch mehr Unternehmen als „ungeeignet“ auszuschließen sein, wenn die Betriebsgröße tatsächlich die ihr zugeschriebene Bedeutung besäße. Otts Argumentation wird scheinbar gestützt durch die Inhomogenität der Tätigkeitsstruktur in industriellen Klein- und Mittelbetrieben. Berücksichtigt man dies, dann scheint selbst die Mindestbetriebsgröße noch nicht den notwendigen Schwellenwert zu bilden, von dem ab die Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft möglich würde. Denn durch die Arbeitszeitverkürzung fallen z. B. „4 Dreherstunden, 2 Werkzeugmacherstunden, 1 Meisterstunde, 1 Konstrukteursstunde, 1 Pförtnerstunde, 2 Buchhalterstunden usw.“ aus und es gibt keinen „Dreher-Buchhalter-Pförtner-Werkzeugmacher-Springer“.³⁴⁾

Schließlich wird gerade für Kleinbetriebe häufig die begrenzte Maschinenkapazität und die Limitationalität im Einsatzverhältnis von Arbeitskraft und Maschine als hemmender Faktor genannt, z. B. weil für die zusätzliche Arbeitskraft keine Maschine zur Verfügung stünde. Auf die Limitationalitätsproblematik wurde bereits an früherer Stelle eingegangen. Daß die Annahmen von Ott u. a. nicht die Realität einfangen, läßt sich aber auch an folgendem zeigen: Betriebe des Handwerks (soweit sie über einen Maschinenpark verfügen) sowie kleinere und mittlere Betriebe der metallverarbeitenden Industrie

verfügen i. d. R. über eine bestimmte Mindestanzahl unterschiedlicher Bearbeitungsmaschinen.³⁵⁾ Die Maschinen werden erfahrungsgemäß nicht während des gesamten Arbeitstages genutzt, sind also -von evtl. Ausnahmen abgesehen -unterausgelastet. Diese Minderauslastung des Maschinenparks würde also in einem gewissen Rahmen die zusätzliche Einstellung von Arbeitskräften erlauben, ohne daß Erweiterungsinvestitionen notwendig würden.³⁶⁾

Freilich ergibt sich damit die Frage, ob die Arbeitskräfte auch in der Lage sind, diese Maschinen zu bedienen und ob es arbeitsorganisatorisch möglich ist, den Personalmehreinsatz auch zu steuern. Zu klären ist demnach die Bedeutung der Einsatzflexibilität der Arbeitskräfte in Klein- bzw. Mittelbetrieben. Zunächst kann davon ausgegangen werden, daß die Arbeitsqualifikationen der Beschäftigten eines Handwerksbetriebes insoweit ähnlich sind, daß innerhalb einzelner Berufsgruppen eine Einsatzflexibilität im Sinne der Möglichkeit von wechselnden Arbeitsausführungen gegeben ist.³⁷⁾

Einer Untersuchung von Weltz u. a. zufolge scheint auch bei Facharbeitern in der metallverarbeitenden Industrie insgesamt ein beachtliches Maß an Austauschbarkeit gegeben zu sein.³⁸⁾ So wird von Personalleitern, die nach der besonderen Bedeutung der Facharbeiter für den Betrieb befragt wurden, am häufigsten deren Einsatzflexibilität genannt.³⁹⁾ Diese Einsatzflexibilität erlaubt es auch, daß Facharbeiter – im Gegensatz zu Angelernten – als Springer eingesetzt werden können, eine Möglichkeit, die betriebsnotwendig ist, wie die Aussage eines Personalleiters unterstreicht:

„(. . .) Durch die wechselnde Produktion und die Vielfältigkeit des Produktionsprogramms ist ein Mann nicht immer voll auslastbar in einer Abteilung; das bedeutet, daß die Leute Springer sein müssen und das kann kein Angelernter sein (. . .).“⁴⁰⁾

Zwar wird damit z. B. die Pförtnerstunde oder die Buchhalterstunde nicht abgedeckt⁴¹⁾, aber insgesamt relativieren gerade auch die Untersuchungsergebnisse von Weltz u. a. das Inhomogenitätsproblem doch sehr stark.

Im letzten Zitat wird außerdem eine andere Argumentationslinie deutlich, die ebenfalls die Homogenitätsfrage zum Gegenstand hat und darüber hinaus generell zum Problem kleiner Betriebsgrößen hinführt. Die Auslastung in kleinen Betrieben schwankt relativ stark, d. h. Spitzenbelastungen und relative Unterauslastungen wechseln sich ab, wobei es aber zu jeder Zeit Unterschiede in der Auslastung zwischen einzelnen Betrieben und innerhalb von Betrieben wiederum zwischen einzelnen Arbeitskräften bzw. Gruppen von Arbeitskräften geben wird. Für kleinere Betriebe scheint es normal zu sein, daß je nach Auftragslage die vorhandene Arbeit einmal gestreckt wird und ein anderes Mal eine sehr intensive Auslastung der Personalkapazität erfolgt. Durch die Flexibilität im Facharbeitereinsatz werden in Zeiten hoher Auslastung für das Unternehmen gewisse Arbeitskraftreserven ausschöpfbar. Dennoch aber wird auch dann ein gewisser Grad zufällig verteilter Unterauslastung der Arbeitskräfte bestehen, der über die verschiedenen Betriebe streut und bei keiner noch so guten Konjunkturlage völlig verschwinden wird.

Und genau aus diesem Grunde ist nichts Ungewöhnliches darin zu sehen, wenn ein kleinerer Betrieb infolge einer Arbeitszeitverkürzung eine zusätzliche Arbeitskraft einstellt, selbst wenn zur Aufrechterhaltung des bisherigen Produktionsvolumens z. B. nur eine halbe zusätzliche Arbeitskraft gebraucht würde.⁴²⁾

Die Reaktion wird bei den Einzelbetrieben sehr unterschied-

³¹⁾ Vgl. Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmittel) (Hrsg.), Was gegen mehr Urlaub spricht, in: Informationen der Metallindustrie, Ausgabe 10, Köln November 1978, ohne Seitenangaben. In diesem Sinne auch: Fiedler, H., Die 35-Stunden-Woche – Arbeitszeitverkürzung als Allheilmittel? in: Fortschrittliche Betriebsführung/Industrial Engineering, 27/1978, Heft 6, S. 366 ff., hier: S. 369.

³²⁾ Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Hrsg.), a. a. O.

³³⁾ So scheiden Fiedler zufolge, der die kritische Betriebsgröße wegen anderer Annahmen bei 50 Beschäftigten ansetzt, ca. 72 500 sog. Kleinunternehmen von den insgesamt ca. 96 000 Industrieunternehmen für die Einstellung zusätzlichen Personals aus. H. Fiedler, a. a. O., S. 369.

³⁴⁾ Ebenda.

³⁵⁾ Das gilt insbesondere in verschiedenen Zweigen des Handwerks.

³⁶⁾ Außerdem kann der Maschinenpark gerade bei Klein- und Mittelbetrieben einen Druck zur Ausweitung oder zumindest Aufrechterhaltung der Produktion erzeugen; denn zeitabhängige Abschreibungskosten, die unabhängig von der Nutzungsdauer der Maschinen zu kalkulieren sind, würden infolge einer Rücknahme der Produktion – wenn also Arbeitszeitverkürzungen nicht durch zusätzliche Einstellungen kompensiert werden und vorausgesetzt, das alte Produktionsvolumen kann bei Arbeitszeitverkürzungen auch durch erhöhte Arbeitsintensivierung nicht realisiert werden – voraussichtlich nur zu einem geringeren Teil als bei vorheriger, größerer Produktion über den Umsatz tatsächlich verdient werden. Erfolgte die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, dann würde die Rücknahme der Produktion, von der Kostenseite betrachtet, die schlechtere Alternative darstellen und auch bei einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich ist ein Teil der zusätzlichen Arbeitskosten (bei Neueinstellungen) gegen die zeitabhängigen Fixkosten aufzurechnen.

³⁷⁾ So sind etwa die Handwerker in Tischlereibetrieben i. d. R. in der Lage, mit allen Maschinen umzugehen. Die einzelnen Arbeitskräfte sind nicht auf einen bestimmten Teilausschnitt der Gesamtarbeit spezialisiert, sondern können prinzipiell alle zur Produktion eines Werkstückes notwendigen Arbeiten ausführen. Im allgemeinen arbeiten sie während des Arbeitstages an verschiedenen Maschinen, wobei die Organisation sich eher ungeplant ergibt.

³⁸⁾ Vgl. Weltz, F., u. a., Facharbeiter im Industriebetrieb – Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben, Frankfurt 1974, S. 53-59.

³⁹⁾ Vgl. ebenda, S. 54 ff. Weltz u. a. zitieren z. B. einen Personalleiter, der sagt: „Der Facharbeiter ist im Einsatz flexibler, er kann z. B. ohne weiteres je nach Bedarf zum Fräsen, Drehen oder Schleifen eingesetzt werden.“ Ebenda, S. 54.

⁴⁰⁾ Zitiert nach Weltz, F., u. a., a. a. O., S. 55 f.

⁴¹⁾ Für die Pförtnerstunde gilt das aber nur deshalb, weil ein teurer Facharbeiter nicht als Pförtner eingesetzt wird.

⁴²⁾ Ähnlich argumentieren auch D. Kunz und W. G. Müller. Vgl. ihren Aufsatz: Produktivitätsorientierte Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitisches Instrument, in: MittAB 4/1977, S. 504.

lich sein: Abhängig z. B. von Erwartungen über zukünftige Aufträge, von Unternehmenszielen etc. werden einige Betriebe zusätzliche Arbeitskräfte einstellen und andere nicht. Diese anderen aber werden kaum mit einer Reduktion der Beschäftigtenzahl reagieren, so daß per Saldo zusätzliche Einstellungen auch im Gesamtbereich der Klein- und Mittelbetriebe zu erwarten sind.⁴³⁾

Für insgesamt positive Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen im Bereich der hier betrachteten Unternehmen spricht auch, daß das Gesamtangebot -je nach Konjunkturlage und mithin die Möglichkeit des Ausgleichs der anfallenden Beschäftigungsstunden durch Intensivierung der Arbeit – fallen müßte, wenn kein Betrieb Mehreinstellungen vornehmen würde. Dadurch würde, bei gegebener Nachfrage, eine Tendenz zu Preissteigerungen ausgelöst, die generell einen Anreiz zur Ausdehnung des Angebots und infolgedessen auch zu Mehreinstellungen auslösen würde.⁴⁴⁾ Das trifft insbesondere für Betriebe mit Expansionsabsichten zu, da für diese die Überwälzung evtl. infolge der Arbeitszeitverkürzung steigender Lohn- und anderer -kosten leichter möglich würde, somit ihre Expansionsabsichten weiter begünstigt würden. Diese Ausführungen zur Betriebsgrößenfrage legen den Schluß nahe, daß insgesamt auch im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben durch Arbeitszeitverkürzungen positive Beschäftigungswirkungen zu erwarten sein werden.

4. Zusammenfassung

Am Beispiel der für Großbetriebe der Automobilindustrie charakteristischen Produktionsbedingungen konnte gezeigt werden, daß die Limitationalität im Einsatzverhältnis von Sachkapital und Arbeit kurzfristig keineswegs positive Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen verhindern muß, die prinzipiell zum einen im Abbau aktueller Arbeitslosigkeit und zum anderen in der Verhinderung zukünftiger technologischer Arbeitslosigkeit zu sehen sind. Im Bereich repetitiver Produktionsarbeit ist vielmehr die Einsatzflexibili-

tät der dort tätigen Arbeitskräfte Ursache dafür, daß positive Beschäftigungseffekte auch bei limitationalem Einsatzverhältnis von Sachkapital und Arbeit möglich und in der Großserienfertigung auch realisiert werden, und zwar prinzipiell unabhängig davon, welche Form von arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen gewählt wird. Das Ausmaß der positiven Beschäftigungseffekte ist dabei, wie am Beispiel der Erholpausen gezeigt werden konnte, um so größer, je höher der Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten vor Einführung der Arbeitszeitverkürzungen war, da bei sehr hohem Auslastungsgrad ein gegebenes Produktionsvolumen nur durch den Einsatz von Springern realisiert werden kann, deren effektive Arbeitszeit geringer als die der Normalarbeitskräfte ist. Einen Sonderfall stellen Montagelinien dar, wo der Ausfall an Anlagennutzungszeit durch ein Umtakten der Bänder sowie einen höheren Arbeitskräfteeinsatz bei gleichzeitigem Neuzuschnitt der Arbeitsinhalte kompensiert werden kann. Im Gegensatz zur repetitiven Produktionsarbeit, wo einer kurzfristigen Arbeitsintensivierung vor allem ein System nicht beliebig veränderbarer Vorgabezeiten entgegensteht, ist bei der Instandhaltung eine Intensivierung dadurch leichter möglich, daß Instandhaltungsmöglichkeiten typischerweise Rationalisierungsréserven in Form von passiven Wartezeiten enthalten. Aus diesem Grunde ist hier, wie auch bei anderen Zeitlohnarbeiten, für den Fall von arbeitszeitverkürzenden Erholpausen kaum mit positiven Beschäftigungswirkungen zu rechnen. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung ist für den Bereich der Instandhaltung, sofern positiver Beschäftigungseffekte erzielt werden sollen, weitgehend irrelevant. Positive Beschäftigungswirkungen sind hier bei anderen Formen von Arbeitszeitverkürzungen eher wahrscheinlich.

Als weiteres Ergebnis dieses Beitrags bleibt festzuhalten, daß, entgegen häufig geäußerter Vorstellungen, die Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, keinen Schwellenwert bildet, unter dem von vornherein positive Beschäftigungswirkungen arbeitszeitverkürzender Maßnahmen auszuschließen wären. Da für Klein- und Mittelbetriebe ein gewisser Grad an Unterauslastung von zumindest einigen Arbeitskräften bzw. Arbeitskräftegruppen typisch ist, ist nichts ungewöhnliches darin zu sehen, daß infolge von Arbeitszeitverkürzungen Vollarbeitskräfte auch dann zusätzlich eingestellt werden, wenn rein rechnerisch nur ein Teil von deren Arbeitszeit benötigt würde. Außerdem kommt hinzu, daß ein genereller Verzicht auf zusätzliche Einstellungen bei allen „Schwellenbetrieben“ zum Absinken des Angebots führen würde, wodurch aber c.p. Preissteigerungstendenzen ausgelöst würden, die einige Betriebe zur Ausdehnung der Produktion veranlassen würden. Per Saldo ist daher damit zu rechnen, daß auch im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben durch Arbeitszeitverkürzungen positive Beschäftigungswirkungen ausgelöst werden, was auch durch eine Unternehmensbefragung empirisch belegt wurde.

⁴³⁾ Diese Gesamtreaktion ist unabhängig von der jeweiligen konjunkturellen Lage zu erwarten, wenn auch davon auszugehen ist, daß in Krisenzeiten die Unterauslastung der Arbeitskräfte größer ist und infolgedessen die Spielräume für eine intensivere Auslastung der vorhandenen Arbeitskräfte ebenfalls größer sind. Infolgedessen wird die kurzfristig wirksame Nachfrage nach Arbeitskräften je nach Konjunkturlage unterschiedlich hoch sein. Die Argumentation, nach der auch in Klein- und Mittelbetrieben Neueinstellungen infolge von Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen werden, wird auch durch eine empirische Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Ifo-Instituts unterstützt, nach der Klein- und Mittelbetriebe bei Arbeitszeitverkürzungen sogar die Belegschaft in stärkerem Ausmaß erhöhen wollten als Großbetriebe. Vgl. Nerb, G., u. a., Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: MittAB 2/1977, S. 299. Allerdings sollten diese konjunkturellen Aspekte auch hier nicht den Blick dafür verstellen, daß eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung ganz unabhängig davon, ob aktuell Arbeitslose in den Arbeitsprozeß integriert werden, längerfristig dadurch positive Beschäftigungswirkungen zeitigt, daß ein zukünftiger Beschäftigungsabbau verringert wird.

⁴⁴⁾ Es ist allenfalls denkbar, daß in sehr kleinen Handwerksbetrieben, wo das Betriebsziel des Inhabers in der Erzielung eines angemessenen Einkommens besteht, der Inhaber gerade dann versuchen könnte, durch gewisse individuelle Mehrarbeit infolge von Arbeitszeitverkürzungen entstandene Mindereinkünfte auszugleichen. Dadurch würde die Summe der Mehreinstellungen verringert werden.