

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lutz Reyher, Eugen Spitznagel, Wolf Rüdiger Streck,
Bernhard Teriet, Kurt Vogler-Ludwig

Zu den Beschäftigungspotentialen einer
Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten

18. Jg./1985

1

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 Stिंगl

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>

Zu den Beschäftigungspotentialen einer Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten

Lutz Reyher, Eugen Spitznagel, Wolf Rüdiger Streck, Bernhard Teriet, Kurt Vogler-Ludwig*)

Die Untersuchung ist ein Beitrag zur Diskussion um die grundsätzliche Problematik, die sich zwischen der Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten einerseits und dem Interesse an einer möglichst langen Nutzungsdauer der immer aufwendigeren Produktionsanlagen andererseits aufzutut.

Als Einstieg in dieses Problembündel hat das IAB zusammen mit dem ifo-Institut eine Betriebsbefragung im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel durchgeführt. Sie allein erlaubt freilich noch keine umfassende Einschätzung der hier angeschnittenen Fragen; hierzu müßten vor allem auch die diesbezüglichen Arbeitnehmerpräferenzen einbezogen werden.

Im Zentrum stehen folgende Fragen: Wie groß und wie elastisch ist das gegenwärtige Arbeitsplatzpotential, das – im Falle einer wie auch immer gearteten und erklärbaren Nachfragebelebung – ohne zusätzlichen Investitionsaufwand genutzt werden könnte?

Lassen sich konsensfähige Arbeitszeit-/Betriebszeit-Modelle finden, die zugleich die arbeitsmarktpolitisch gebotene, weitere Verkürzung der effektiven Jahres-Arbeitszeit erlauben, dabei den Arbeitszeitwünschen und den Interessenlagen der Arbeitnehmer entgegenkommen und auch den betrieblichen Rentabilitätsbelangen entsprechen?

Für das *Verarbeitende Gewerbe* ergibt sich aus dieser Erhebung folgendes: Die unterausgelasteten Betriebe – zur Zeit rund 40% der Betriebe – würden beim Übergang zur Vollausslastung aufgrund einer hinreichenden Güternachfrage ungenutzte Potentiale sowohl beim Arbeitseinsatz als auch beim Kapitaleinsatz reaktivieren (Abbau von Kurzarbeit, mehr Überstunden/Sonderschichten, mehr Beschäftigte durch Ausweitung der Schichtarbeit und Aktivierung ungenutzter Arbeitsplätze), ohne daß zunächst die üblichen Betriebs- und Arbeitszeitregime verändert werden.

Bei verkürzter Wochenarbeitszeit sehen die meisten Betriebe Potentiale für die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten: Mehr als die Hälfte könnte die Betriebszeit in diesem Fall aufrechterhalten.

Bei dauerhaftem Nachfrageanstieg schließlich könnte die Zahl der Beschäftigten deutlich vergrößert werden, ohne daß es hierzu zusätzlicher Investitionsanstrengungen bedürfte.

- Zwei Drittel aller (mit den Beschäftigtenzahlen gewichteten) Betriebe würden bei hinreichender Nachfrage anstreben, ihre Betriebszeit zu verlängern.
- Im Durchschnitt könnte es bei ihnen zu einer Verlängerung der Betriebszeit um 15 Stunden pro Woche kommen, teils durch mehr Stunden pro Tag, teils durch mehr Arbeitstage pro Woche, teils in Kombination beider Möglichkeiten.
- Solche Regelungen könnten für rund zwei Drittel ihrer im Produktionsbereich beschäftigten Arbeitnehmer gelten.
- Auf das Verarbeitende Gewerbe insgesamt umgerechnet könnte die Betriebszeit der Produktionsanlagen von derzeit 61 Wochenstunden um gut 10% auf 67 Stunden verlängert werden.

Dies läßt schließen, daß die Beschäftigungselastizität des gesamten Produktionspotentials bisher vorgenommene Schätzungen erheblich übertreffen dürfte. Diese Beschäftigungselastizität müßte in vorliegende Konzepte zur Abschätzung des Arbeitsplatzpotentials Eingang finden.

Im *Groß- und Einzelhandel*, in dem die Betriebs- und Arbeitszeitorganisationen schon jetzt relativ differenziert sind, wird von den Betrieben zwar noch ein Spielraum für eine weitere Flexibilisierung gesehen. Rückwirkungen auf die Beschäftigtenzahl werden davon jedoch nicht erwartet. Dabei spielt vermutlich auch die gesetzliche Plafondierung der Betriebszeit (im Einzelhandel) eine Rolle. Weitere Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten könnte deshalb hier nur bedeuten: Kürzere Arbeitszeiten bei gleicher Betriebszeit.

Der vorliegende Beitrag enthält nur die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung. Es ist vorgesehen, eine ausführlichere Darstellung nachfolgen zu lassen.

Gliederung

1. Einleitung

2. Zur Untersuchungsmethode

3. Erste Ergebnisse der Erhebung

3.1 Verarbeitendes Gewerbe

3.1.1 Auslastungssituation, Produktionsmöglichkeiten und Beschäftigungsreserven

3.1.2 Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Schichtarbeit

3.1.3 Entkoppelung von Betriebszeit und Arbeitszeit: Möglichkeiten, Auswirkungen und Grenzen

3.2 Groß- und Einzelhandel

3.2.1 Zum Personaleinsatz bei schwankendem Umsatz

3.2.2 Betriebs- und Arbeitszeitorganisation im Handel

3.2.3 Spielräume für weitere Flexibilisierung

4. Fazit

*) Lutz Reyher, Dr. Eugen Spitznagel und Dr. Bernhard Teriet sind Mitarbeiter im IAB. Dr. Wolf Rüdiger Streck und Kurt Vogler-Ludwig sind Mitarbeiter im ifo-Institut. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

1. Einleitung

Das Beschäftigungsziel wird gegenwärtig in der Bundesrepublik Deutschland in einem Ausmaß verfehlt wie nie zuvor. Auch auf mittlere Sicht ergeben sich kaum bessere Perspektiven: Das erwartete Tempo des Wirtschaftswachstums liegt bestenfalls in der Nähe der Beschäftigungsschwelle, das Arbeitskräftepotential nimmt noch zu. Ohne zusätzliche Impulse droht anhaltende Unterbeschäftigung im gegenwärtigen Ausmaß.

Bemühungen um direkte wirtschafts- und fiskalpolitische Stimulierung der Nachfrage, die den momentan starken Nachfragesog aus dem Ausland ergänzen und damit ein auch auf den Arbeitsmarkt durchschlagendes Aktivitätsniveau fördern könnten, sind kaum zu erkennen. Hierbei spielt wohl auch die Einschätzung eine wichtige Rolle, daß das vorhandene Arbeitsplatzpotential eine nennenswert stärkere Expansion nicht erlauben würde. Begründungen hierzu werden aus Modellrechnungen hergeleitet, die in der Regel aus stark vereinfachenden und methodisch umstrittenen Schätzungen von Anlagevermögen, Kapitalproduktivität und Kapitalintensität bestehen. Gegenwärtig wird z. B. geschätzt, daß im Falle einer Nachfragebelebung zusätzlich eine halbe bis eine dreiviertel Million Arbeitsplätze zur Verfügung stünden.¹⁾

Das darüber hinausgehende Arbeitsplatzdefizit, das sich mit Blick auf die dann noch verbleibende Unterbeschäftigung quantifizieren läßt, sei nur durch zusätzliche, arbeitsplatzschaffende Investitionen zu beheben. Hierzu werden in Verbindung mit Annahmen über die Kosten eines neuen Arbeitsplatzes Schätzungen über den zusätzlichen Investitionsbedarf zur Wiedererlangung der Vollbeschäftigung angestellt, die in der Größenordnung von mehreren hundert Milliarden DM liegen. Da eine derartige, weitgehend zusätzliche Investitionsanstrengung nur in einem mehrjährigen Zeitraum zu realisieren wäre, wird hinsichtlich der Erfüllung des Beschäftigungszieles Geduld angeraten.

Aber auch andere strategische Ansätze zur Entlastung des Arbeitsmarkts kommen nur spärlich zum Zuge. Dies gilt namentlich für die Verkürzung der effektiven Jahres – Arbeitszeit. Sie ist gewiß kein Allheilmittel, aber – je nach Ausgestaltung – zweifellos doch eine sehr wirksame Maßnahme zum Abbau der Unterbeschäftigung. Zudem decken sich offenkundig individuelle Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer und arbeitsmarktpolitische Erfordernisse hier weithin. Dem steht jedoch, wie die Tarifaueinandersetzungen im vergangenen Jahr gezeigt haben, ein anderes Interesse auf seiten der Betriebe/Arbeitgeber entgegen, das sich unter anderem auf das plausible Argument gründet, daß eine weitere Arbeitszeitverkürzung der betrieblichen Interessenlage widerspricht, wenn damit zugleich eine Verkürzung auch der Betriebszeiten und eine entsprechende Verschlechterung des Kapitalertrags einhergehen.

So droht also hohe Arbeitslosigkeit zumindest auch für den Rest dieses Jahrzehnts. Aber ist dies wirklich zwangsläufig? Wie groß und wie elastisch ist *erstens* das gegenwärtige Arbeitsplatzpotential, das – unabhängig von wirtschaftstheoretischen Denkmustern und wirtschafts- und fiskalpolitischen Strategien – im Falle einer wie auch immer gearteten und erklärbaren Nachfragebelebung ohne zusätzlichen und

zeitraubenden Investitionsaufwand genutzt werden könnte? Und *zweitens*: Lassen sich schließlich nicht auch konsensfähige Arbeitszeit-/Betriebszeit-Modelle finden, die zugleich

- die arbeitsmarktpolitisch gebotene, weitere Verkürzung der effektiven Jahres-Arbeitszeit erlauben,
- die dabei den Arbeitszeitwünschen und den Interessenlagen der Arbeitnehmer entgegenkommen und
- auch den betrieblichen Rentabilitätsbelangen entsprechen?

Zur Beantwortung dieser Fragen fehlt es weithin an Information. Auch wird hier zugleich eine Schwäche der Arbeitsmarktforschung offenkundig. Sie ist noch immer von einer krassen Asymmetrie geprägt: Einer intensiven und vielschichtigen Untersuchung der Arbeitskraftseite steht eine nur sporadische Analyse der Arbeitsplatzseite gegenüber. Dies gilt auch und gerade für die Potentialforschung: Während Bestimmungsgrößen, Strukturen, Entwicklungslinien und die verschiedenen Auslastungsgrade des Erwerbspersonenpotentials und der Arbeitszeiten mit beträchtlichem Aufwand untersucht wurden und werden, verfügt man auch nach langen Jahren intensiver Arbeitsmarktforschung nur über recht rudimentäre Vorstellungen und Kenntnisse vom Potential an Arbeitsplätzen, von seiner Struktur, seinen Bestimmungsgrößen, von Betriebszeiten und von den unterschiedlichen Graden der Auslastung des Arbeitsplatzpotentials.

Von zentraler Bedeutung für die Beantwortung der oben angedeuteten Fragen ist dabei das Beziehungsgefüge zwischen den Arbeitszeiten der Arbeitnehmer und den Betriebszeiten der Arbeitsplätze. Unter „Arbeitsplätzen“ oder auch „Arbeitsplatzpotentialen“ kann zweierlei verstanden werden. Aus *betriebswirtschaftlicher Sicht* ist ein Arbeitsplatz ein örtlich gebundener oder auch mobiler Komplex von Arbeits- und Betriebsmitteln, mit dessen Hilfe Arbeitsaufgaben bewältigt werden können.²⁾ Aus dem *Blickwinkel der Beschäftigung von Menschen* dagegen ist ein Arbeitsplatz die Möglichkeit, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder -Vertrages unter einer Mehrzahl von Bedingungen (z. B. Arbeitszeit, Einkommen usw.) erwerbswirtschaftlich tätig zu sein. Wenn wir im folgenden ohne Zusatz – unter pragmatischer Vernachlässigung von begrifflichen Unschärfen und von möglichen Ausnahmefällen – von „Arbeitsplatz“ oder von „Arbeitsplatzpotential“ sprechen, dann meinen wir dies im zuletzt beschriebenen Sinne. Wenn anders, reden wir von „Arbeitsplätzen im betriebswirtschaftlichen Sinne (i. bw. S.)“.

Das potentielle Beschäftigungsvolumen eines gegebenen Arbeitsplatzbestandes im betriebswirtschaftlichen Sinne ist ja unter anderem auch abhängig von dessen Nutzungsdauer und damit von den Betriebszeiten der Anlagen. Die Zahl dieser Arbeitsplätze multipliziert mit ihrer jeweiligen Nutzungsdauer ergibt das Betriebszeit-Volumen sowohl auf der Mikro- (Betriebe) wie auf der Makro-Ebene (Volkswirtschaft).

Längere Betriebszeiten bedeuten – eine entsprechende Nachfrage vorausgesetzt – zugleich die Möglichkeit, bei einem gegebenen Bestand an Arbeitsplätzen (i. bw. S.) die Zahl der Beschäftigten bei *gleicher* Arbeitszeit – und um so mehr bei *kürzerer* Arbeitszeit – zu erhöhen und so mit der Verlängerung der Nutzungsdauer die Rentabilität des eingesetzten Anlagevermögens zu steigern.

Freilich waren Betriebs- und Arbeitszeiten auch bislang nicht durchweg identisch, wie die verbreitete Praxis von

¹⁾ Vergleiche Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 84/85, Ziffern 88 und 286.

²⁾ Zur Vertiefung der hier angesprochenen definitorischen Probleme vgl. Kühl, J., L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, in: MittAB 4/1975, S. 295 f.

Überstunden, Kurzarbeit, Teilzeitarbeit und Schichtarbeit zeigt. Dies alles verändert sich im Zeitablauf und unterliegt sowohl konjunkturellen Schwankungen als auch längerfristigen Entwicklungstendenzen. In die oben zitierten Schätzungen des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsplatzpotentials geht auch implizit die bislang realisierte Bandbreite der Betriebszeiten der Arbeitsplätze und ihre Struktur ein. Es stellt sich aber nun die Frage, ob der status quo ante in diesen Zusammenhängen unverändert weitergilt, oder ob sich nicht unter dem Einfluß der gegenwärtigen und absehbaren Arbeitsmarktlage im Beziehungsgefüge von Arbeits- und Betriebszeiten deutliche Veränderungen ergeben werden und sollten, und mit welchen Bedingungen und mit welchen Auswirkungen eine derartige Entwicklung verbunden wäre.

Als Einstieg in dieses Problembündel hat das IAB zusammen mit dem Ifo-Institut im vergangenen Herbst in Industrie und Handel eine Erhebung durchgeführt. Die hier vorgelegten Ergebnisse sollen eine offene Diskussion hierüber anregen. Schließlich darf ja kein Ansatz von vornherein unerörtert bleiben, von dem möglicherweise auch ein spürbarer Beitrag zur Bewältigung der Massenarbeitslosigkeit geleistet werden könnte.

Aus den Ergebnissen dieser Erhebung können sicherlich noch keine arbeitszeit- und/oder betriebszeitpolitischen Schlußfolgerungen gezogen werden. Dazu gehört weit mehr. Es kann hier auch nicht darum gehen, ein quantitativ-exaktes Arbeitsplatz- und Beschäftigungspotential zu ermitteln, das sich im Gefolge einer konkreten Verlängerung von Betriebszeiten unter eindeutig definierten Rahmenbedingungen ergeben würde. Mit diesem empirischen Einstieg in einen komplexen Zusammenhang kann und soll überhaupt erst einmal ein empirisches Abbild vom Betriebs- und Arbeitszeitgefüge in Industrie und Handel sowie ein hypothetisches Bild davon vermittelt werden, ob, in welcher Richtung und – bestenfalls – in welcher Größenordnung und Struktur mit welchen Effekten aus der Sicht der Betriebe im Falle von Betriebszeitverlängerungen gerechnet werden könnte. Im Kern geht es darum, welche Auswirkungen von verschiedenen Formen der „Entkoppelung“ von Betriebs- und Arbeitszeiten durch Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen (i. bw. S.) im Zeitablauf auf das Beschäftigungsvolumen und auf wichtige betriebswirtschaftliche Kenngrößen (z. B. Produktivität, Rentabilität) zu erwarten sind. Dabei muß zunächst auch dahingestellt bleiben, inwieweit derartige subjektive Einschätzungen der Wirklichkeit gerecht werden und in welchem Verhältnis sie gegebenenfalls zu den tatsächlichen Reaktionen stehen. Immerhin, auch Einschätzungen und Erwartungen sind Fakten bei der Suche nach konsensfähigen Problemlösungen.

Der vorliegende Beitrag enthält nur die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung. Es ist vorgesehen, eine ausführlichere Darstellung zusammen mit einem umfangreichen Tabellenanhang im Laufe des Sommers in der Reihe der Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nachfolgen zu lassen.

Der folgende Abschnitt beschreibt zunächst Anlage und Struktur der Befragung. In dem darauffolgenden Ergebnisteil werden die wichtigsten Resultate für Industrie und Handel getrennt wiedergegeben. Diese Trennung ergibt sich daraus, daß das Frageprogramm für die beiden Wirtschaftszweige wegen der unterschiedlichen betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten sowie der verschiedenen Rahmenbedingungen nicht deckungsgleich war.

2. Zur Untersuchungsmethode

Grundlage der Untersuchung ist eine schriftliche Umfrage,

die in den Monaten Oktober und November 1984 bei Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel durchgeführt wurde. Es wurden Firmen aller Branchen bzw. Fachzweige und Größenklassen befragt. Die Umfrage wandte sich direkt an die mit Personalfragen betrauten Abteilungen bzw. an die entsprechenden Führungskräfte. Schon mehrfach wurden in diesem Berichtskreis Umfragen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktforschung durchgeführt.

Die Befragung war im Verarbeitenden Gewerbe vor allem gerichtet auf

- Kapazitäts-, Produktions- und Beschäftigungsreserven bei der derzeitigen Ausstattung mit technischen Einrichtungen,
- Art und Ausmaß der Beschäftigungsreaktionen bei Nachfrageimpulsen,
- Betriebszeit- und Arbeitszeitorganisation (wie Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Schichtarbeit),
- Möglichkeiten, Formen, Wirkungen und Grenzen, die Betriebszeit bei verkürzter Arbeitszeit aufrecht zu erhalten oder bei einer Nachfrageexpansion auszudehnen.

Entsprechend den besonderen Gegebenheiten waren die Fragen im Handel vor allem gerichtet auf

- Art, Ausmaß und Grenzen der kurzfristigen Anpassung des Personaleinsatzes an Umsatzschwankungen,
- Schwankungsbreiten der Beschäftigtenzahl,
- Betriebs- und Arbeitszeitorganisation
- Möglichkeiten, Formen und Grenzen weiterer Arbeitszeitflexibilisierung.

Von den 7660 angeschriebenen Betrieben (Verarbeitendes Gewerbe 4942, Handel 2718) haben sich 2346 beteiligt (Verarbeitendes Gewerbe 1434, Handel 912). In diesen Betrieben sind rund 790 000 Beschäftigte tätig (Verarbeitendes Gewerbe 690 000, Handel 100 000).

Die Rücklaufquoten in den einzelnen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes weichen nicht sehr stark von der Durchschnittsquote (29%) ab. Insbesondere weisen der Metallbereich und die Druckindustrie, in denen durch die dort vereinbarten Tarifverträge zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit zum Befragungszeitpunkt eine besondere Einstellung zum Fragekomplex der Arbeits- und Betriebszeitflexibilisierung vermutet werden konnte, keine eindeutig niedrigeren Rücklaufquoten auf. Relativ häufiger als im Verarbeitenden Gewerbe haben sich die Handelsunternehmen beteiligt. Auch hier weichen die Rücklaufquoten der einzelnen Fachzweige nur vereinzelt nennenswert von der Durchschnittsquote (34%) ab.

Die Betriebsgrößenklassen sind in einer für derartige Befragungen typischen Form repräsentiert: Kleinbetriebe sind unterdurchschnittlich vertreten, Großbetriebe hingegen überdurchschnittlich. Da in den unteren Größenklassen aber wesentlich höhere Fallzahlen erreicht werden als in den oberen, wird trotz niedrigerem Repräsentationsgrad ein durchaus zuverlässiges Bild von den Kleinbetrieben erreicht.

Durch entsprechende Gewichtung war sicherzustellen, daß die Angaben der Betriebe entsprechend ihrer Bedeutung in den untersuchten Sektoren in die Gesamtergebnisse einfließen. Diese Gewichtung der Angaben der Betriebe erfolgte in der vorliegenden Umfrage mit der Zahl der Beschäftigten im Betrieb. Soweit im folgenden von „Betrieben“ die Rede ist, handelt es sich also jeweils um Nennungen, die in der beschriebenen Weise gewichtet sind.

Soweit von „Beschäftigten“ (oder Beschäftigtenanteilen) die Rede ist, sind dies Daten dieser Erhebung, die teilweise auf die jeweiligen Grundgesamtheiten hochgerechnet wurden.

3. Erste Ergebnisse der Erhebung

3.1 Verarbeitendes Gewerbe

3.1.1 Auslastungssituation, Produktionsmöglichkeiten und Beschäftigungsreserven

Einen Schwerpunkt der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Diskussion bildet zunächst die Frage nach dem Ausmaß vorhandener Kapazitätsreserven, dem kurzfristig mobilisierbaren Produktionspotential und dem bei entsprechender Nachfrageexpansion möglichen Beschäftigungsanstieg. Diese Beschäftigungsreserve kann – wegen der eingangs beschriebenen Problematik des Arbeitsplatzbegriffs aber nur näherungsweise – als quantitativer Ausdruck der Unterauslastung des Arbeitsplatzpotentials herangezogen werden. Unberücksichtigt sind dabei allerdings (auch aus methodischen Gründen) Akzeleratorprozesse, also die Erfahrung, daß eine Nachfrageexpansion in gewissem Umfang Investitionen mit einem Kapazitäts- und Arbeitsplatzeffekt induziert.

Die kurzfristigen Produktionsreserven werden entscheidend von der herrschenden Auslastungssituation bestimmt. Rund 60% der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes konnten ihre technischen Produktionskapazitäten zum Befragungszeitpunkt in betriebsüblichem Umfang voll auslasten. Die verbleibenden 40% hielten eine Produktionssteigerung von durchschnittlich 23% für erforderlich, um an die betriebsübliche Vollausslastung heranzukommen. Dies bedeutet eine durchschnittliche Kapazitätsauslastung von 92%.³⁾

Vor allem die Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigten) melden niedrige Auslastung und große Produktionsreserven. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt das mögliche bzw. erforderliche Produktionswachstum ab. Bei den unterausgelasteten Großbetrieben (mehr als 1000 Beschäftigte) waren die Reserven deutlich geringer. Vor allem die Bereiche Kunststoffwarenherstellung/Gummiverarbeitung, Holzverarbeitung/Musikinstrumente, das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe und der bauabhängige Bereich Steine und Erden/Feinkeramik/Glasgewerbe berichteten über unausgelastete Kapazitäten.

Bei entsprechender Nachfrageentwicklung würden die unausgelasteten Betriebe zur Anpassung ihres Personaleinsatzes in beträchtlichem Umfang Überstunden sowie Sonder- und/oder Zusatzschichten (ohne zusätzliche Beschäftigte, mit den vorhandenen Mitarbeitern) einsetzen. Dane-

³⁾ Dieser Wert liegt deutlich über dem Vergleichswert aus dem Ifo-Konjunkturtest vom September 1984 (82%). Möglicherweise wurden zum Teil als betriebsüblich eingestufte saisonale oder geringfügige Unterauslastungen als Vollausslastung gemeldet. Es gibt aber auch Anhaltspunkte dafür, daß die Berichtsfirmen der Tendenz nach eine Auswahl von Firmen mit etwas günstigerer Geschäftslage als der Durchschnitt des Berichtskreises im Ifo-Konjunkturtest darstellen. Dies kann bei den einzelnen Fragekomplexen unterschiedliche Bedeutung haben. So werden die Produktions- und Beschäftigungsreserven mit Sicherheit unterzeichnet. Auch die Ergebnisse zur Arbeitszeit-, Betriebszeit- und Beschäftigungsstruktur könnten verzerrt sein. Dies gilt auch für die Betriebszeitreaktionen bei Arbeitszeitverkürzung. In der zentralen Frage nach weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten kann dies jedoch kaum eine Rolle spielen, weil hier in der Fragestellung Vollausslastung unterstellt wurde. Im Fortgang der Analyse wird durch Umgewichtung geprüft werden, ob und in welchem Umfang die Ergebnisse hiervon tangiert werden.

ben spielt aber auch die Steigerung der Beschäftigtenzahl eine große Rolle, sei es durch Einführung oder Ausweitung der Schichtarbeit (mit zusätzlichen Mitarbeitern), sei es durch Aktivierung bestehender bislang aber unbesetzter Arbeitsplätze (Übersicht 1).

Übersicht 1: Maßnahmen bei dauerhafter Vollausslastung der Kapazitäten im Verarbeitenden Gewerbe

„Angenommen, die Nachfrage würde so stark zunehmen, daß die Kapazitäten längerfristig im betriebsüblichen Umfang voll ausgelastet werden könnten. Welche Bedeutung hätten dann die folgenden Maßnahmen für die Anpassung Ihrer Personalkapazitäten?“ (Angaben in %)

	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	ohne Angabe
Abbau eventueller Kurzarbeit	24	3	34	39
Überstunden/Mehrarbeit	42	18	31	9
Sonderschichten/Zusatzschichten (ohne zusätzl. Beschäftigte)	47	22	19	12

Steigerung der Beschäftigtenzahl durch Einführung oder Ausweitung der Schichtarbeit	26	44	20	10
Steigerung der Beschäftigtenzahl durch Aktivierung bestehender, aber bislang ungenutzter Arbeitsplätze	33	47	14	7

Quelle: IAB/ifo-Befragung im Herbst 1984

Die Ausschöpfung der durch die technische Ausstattung gegebenen Produktionsmöglichkeiten bei entsprechender Nachfrage würde bei den unausgelasteten Betrieben im Durchschnitt zu einer Steigerung ihrer Beschäftigtenzahl um 10% führen. Hochgerechnet auf das gesamte Verarbeitende Gewerbe ergibt sich eine Beschäftigungszunahme um rund 4%, das sind 260 000 Beschäftigte. Dieser Wert ist als vorsichtige Schätzung anzusehen, da die befragten Betriebe eine relativ günstige Auslastungssituation haben (vgl. Fußnote 3).

Die relativen Beschäftigungsreserven liegen in den stärker unterausgelasteten Bereichen zwar höher als im Durchschnitt, differieren insgesamt aber doch weniger als die relativen Kapazitätsreserven. Sie nehmen mit steigender Betriebsgröße ab – ein ähnliches Ergebnis wie bei den Produktionszuwachsdaten.

Im Produktionsbereich sind die Beschäftigungsreserven etwa gleich hoch (mit 10%) wie im Verwaltungsbereich (9%), bei den Vollzeitkräften (9%) niedriger als bei den Teilzeitkräften (18%).

3.1.2 Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Schichtarbeit

Schon die Existenz von Schichtarbeit weist darauf hin, daß die Zahl der (potentiell) verfügbaren Arbeitsplätze keine feste, allein von der technischen Ausstattung bestimmte Größe ist, sondern daß Mehrfachbesetzungen Spielräume

schaffen. Deutlicher noch machen dies die hier möglichen Veränderungen: Konjunkturell oder saisonal verursachte Auslastungsschwankungen z. B. schlagen sich zum Teil – im einzelnen Betrieb, im Sektor und in der Gesamtwirtschaft – auch in Ausweitung oder Verringerung von Schichtarbeit nieder, in der Regel freilich ohne daß sich am vereinbarten Rahmen (Schichtsystem bei betriebsüblicher Vollaustattung) etwas ändert. Falls aus vorübergehenden Änderungen im Schichtbetrieb Beschäftigungsschwankungen resultieren, können diese nicht als Gewinne oder Verluste von Arbeitsplätzen (i. bw. S.) interpretiert werden.

Neben der Zahl der Schichten kann schließlich auch die Stärke der jeweiligen Schichtbelegschaften sowie deren Arbeitszeit – im Rahmen der rechtlichen, technischen und betriebswirtschaftlichen Bedingungen – variabel sein.

Als Ausgangsbasis für die weitere Erörterung der Flexibilisierungsmöglichkeiten wird hier ein empirisches Bild der Schichtarbeit im Produktionsbereich gezeichnet.

Von den rd. 4,8 Mio. Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes, die in der Produktion (einschl. Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung, Lager, Versand, Transport und Hilfsbetriebe) tätig sind, arbeiteten im September 1984 65% einschichtig und 34% mehrschichtig (Übersicht 2) und zwar überwiegend im Zwei-Schicht-System mit einer Früh- und einer Spätschicht (22%) oder im Drei-Schicht-System (12%). Unübliche Schichtsysteme mit kürzeren Arbeitszeiten wurden in dieser Befragung so gut wie nicht gemeldet. Sechs Prozent der Beschäftigten im Produktionsbereich arbeiteten auch an Samstagen und/oder Sonntagen.

Übersicht 2: Schichtarbeit im Verarbeitenden Gewerbe

Schichtarbeitsregelung	Beschäftigte	
	in 1000*)	in %
Beschäftigte im Produktionsbereich	4840	100,0
Einschichtbetrieb	3170	65,5
Mehrschichtbetrieb	1670	34,5
– nach der Art des Schichtsystems:		
1-Schicht-System (mit Wochenendschichten)	5	0,1
2-Schicht-System	1080	22,3
3-Schicht-System	585	12,1
– nach der Lage der Schichtarbeitstage:		
ohne Wochenendschichten	1384	28,6
mit Samstagsschichten	102	2,1
mit Sonntagsschichten	5	0,1
mit Samstags- u. Sonntagsschichten	179	3,7

*) Hochgerechnete Werte für das Verarbeitende Gewerbe; letzte Septemberwoche 1984

Quelle: IAB/ifo-Befragung im Herbst 1984

Der Mehrschichtbetrieb wird überwiegend in den Großbetrieben gefahren. Hier gilt dies für 62% der Beschäftigten im Produktionsbereich. In den einzelnen Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes wird Mehrschichtbetrieb in sehr unterschiedlichem Umfang praktiziert. Er konzentriert sich auf besonders kapitalintensive Produktionsbereiche (z. B. Textilgewerbe, Metallerzeugung und -Verarbeitung, Papier- und Pappeherzeugung).

Die personelle Besetzung der Schichten im Mehrschichtenbetrieb ist meist gleich groß. Nur 19% der Betriebe arbeiten

mit unterschiedlichen Belegschaftsstärken in den einzelnen Schichten. Bei kleinen und mittleren Betrieben variiert die Schichtbelegschaft häufiger als bei größeren Betrieben (500 und mehr Beschäftigte). Die Grenzen sind hier vor allem von der Art des Produktionsprozesses gezogen, wie die beträchtlichen sektoralen Unterschiede zeigen: So arbeiten im Textilgewerbe 52% der Betriebe mit unterschiedlich großen Schichtbelegschaften, während es im Stahl-/Maschinen- und Fahrzeugbau nur 10% sind und in der Holzbearbeitung/Papier- und Pappeherzeugung/-verarbeitung sogar nur 5%.

Soweit die Schichtbelegschaften in der Besetzungstärke variieren, sind die zweiten und dritten Schichten sowie die Samstag- und Sonntagsschichten fast immer weniger stark besetzt als die Frühschichten. Im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes sind die Spätschichten (zweite Schicht) mit 67% der Frühschicht-Belegschaftsstärke besetzt, die Nachtschicht (dritte Schicht) mit 40%. Die Samstagsschichten sind ebenfalls mit rd. 40%, die Sonntagsschichten mit 56% der Werktags-Frühschichten besetzt. Eine der wenigen Ausnahmen von diesem sonst recht homogenen Bild bildet die Druckindustrie, wo die Nachtschichten gleich stark besetzt sind wie die Frühschichten und die Sonntagsschichten sogar stärker als die Werktags-Frühschichten.

Die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten beträgt im Zweischichtbetrieb durchschnittlich acht Stunden; im Dreischicht-Betrieb liegen die Arbeitszeiten meist etwas darunter. Abweichungen – verlängerte Schichtzeiten bis zu 12 Stunden oder verkürzte Schichtzeiten – ergeben sich vor allem an den Wochenenden. Sie variieren stark von Sektor zu Sektor. Nach Größenklassen sind kaum Differenzierungen erkennbar.

In den letzten drei Jahren vor dem Erhebungszeitpunkt wurde der Mehrschichtbetrieb, gemessen an den davon betroffenen Beschäftigten, eher verstärkt als abgebaut. Inwieweit sich dahinter konjunkturelle oder längerfristige Tendenzen verbergen, bedarf weiterer Klärung. Verstärkt wurde der Mehrschichtbetrieb in erster Linie in den Großbetrieben, vor allem in den Bereichen Chemische Industrie/Mineralölverarbeitung, Kunststoffwarenherstellung/Gummiverarbeitung, Elektrotechnik/Feinmechanik/EBM-Waren, Holzverarbeitung/Papier- und Pappeherzeugung und -Verarbeitung sowie im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe. Eingeschränkt wurde der Mehrschichtbetrieb hingegen in den Bereichen Steine und Erden/Glasgewerbe/Feinkeramik und Metallerzeugung und -Verarbeitung, die beide zum Erhebungszeitpunkt deutlich unterausgelastet waren. Die Analyse der sektoralen, intersektoralen und größenklassenspezifischen Differenzierung der Schichtarbeit soll in der nachfolgenden ausführlicheren Fassung vertieft werden.

3.1.3 Entkoppelung von Betriebszeit und Arbeitszeit: Möglichkeiten, Auswirkungen und Grenzen

Einen Schwerpunkt in der Diskussion um die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf einzelne Betriebe wie auf die Gesamtwirtschaft bildet die Befürchtung, daß sich im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung auch die Nutzungsdauer der Produktionsanlagen verringert, dadurch Kapitalproduktivität, Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe negativ beeinflusst werden, mit nachfolgenden Beschäftigungseinbußen. Theoretische Überlegungen legen den Schluß nahe, daß Beschäftigungsrückschläge – zumindest bei ausgelasteten, expandierenden Betrieben – nicht auszu-schließen sind, wenn entsprechend der Arbeitszeitverkürzung die Betriebszeit abnimmt.

Einen weiteren Schwerpunkt in der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Diskussion bildet die Frage, inwieweit Ausrüstungsinvestitionen eine notwendige Bedingung für mehr Arbeitsplätze sind. Denkbar wäre zumindest in Teilbereichen ja auch eine Expansion des Betriebszeitvolumens des bestehenden Produktionsapparats mit der Folge zusätzlicher Arbeitsplätze wegen (zunehmender) Mehrfachbesetzung. Diese Lösung würde zu höherer gesamtwirtschaftlicher Effizienz führen, weil die Produktionsmöglichkeiten durch intensivere Nutzung des bestehenden Kapitalstocks ohne zusätzliche Investitionen erweitert würden.

Die vorstehenden Überlegungen sind nicht nur auf der theoretischen Ebene relevant, wie die jüngste tarifpolitische Diskussion gezeigt hat. Auch sind betriebliche Erfahrungen mit Modellen bekannt, bei denen parallel zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit Betriebs- und Arbeitszeiten teilweise voneinander entkoppelt sind.

Nachfolgend werden zunächst Ausmaß und einige Strukturdaten der gegenwärtigen Betriebszeit dargestellt und anschließend die Einschätzungen der Betriebe zu den Möglichkeiten und Auswirkungen einer weiteren Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten wiedergegeben.

Zur Dauer der Betriebszeiten

Im *Einschichtbetrieb* beträgt die wöchentliche Betriebszeit der Produktionsanlagen (d. h. die Zahl der Stunden, während denen der Produktionsbetrieb im Gang ist, einschl. der Vorbereitungs- bzw. Hilfszeiten) 40,4 Stunden im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. Bei kleineren Betrieben ist die Betriebszeit etwas länger als bei größeren. Die längsten Betriebszeiten im Einschichtbetrieb werden vom Nahrungs- und Genussmittelgewerbe gemeldet, die kürzesten vom Bereich Kunststoffwarenherstellung/Gummiverarbeitung (Übersicht 3).

Im *Mehrschichtbetrieb* werden die Produktionsanlagen im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes rund 99 Stunden pro Woche genutzt. Dabei zeigen sich große Abweichungen zwischen den Wirtschaftsbereichen, entsprechend der unterschiedlichen Verbreitung von Mehrschicht-Arbeit. Die längste durchschnittliche Betriebsdauer im Mehrschichtbetrieb hat der Bereich Chemische Industrie/Mineralölverarbeitung. Nach Größenklassen zeigen sich keine erheblichen Abweichungen, da die Dauer des Mehrschichtbetriebs im wesentlichen von den *sektorspezifischen* Produktionsbedingungen abhängt.

Die durchschnittliche Betriebsdauer der Produktionsanlagen im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt beträgt rd. 61 Stunden pro Woche.

54% der Betriebe sehen bei verkürzter Wochenarbeitszeit Entkoppelungspotentiale

Bei verkürzter Wochenarbeitszeit der Beschäftigten sehen 54% der Betriebe Möglichkeiten, die bisherige Betriebszeit aufrechtzuerhalten.

Dieses Ergebnis wird stark durch die Betriebe des Metallbereichs bestimmt: Für zwei Drittel muß hier die Verkürzung der Wochenarbeitszeit nicht zu einer Verkürzung der Betriebsdauer führen. Im Druckgewerbe war etwa die Hälfte der Betriebe dieser Auffassung. In den übrigen Wirtschaftsbereichen sahen weniger Betriebe Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung der bisherigen Betriebszeiten. Dieses Ergebnis ist sicherlich nicht unbeeinflusst von den Tarifvereinbarungen, durch welche die Betriebe des Metallbereichs

und des Druckgewerbes gezwungen waren, sich auch mit den Fragen der Entkopplung von Arbeitszeiten und Betriebszeiten intensiver auseinanderzusetzen.

In der Regel sind es Großbetriebe, die häufiger Entkopplungsmöglichkeiten sehen. 85% halten es für möglich, die Betriebszeit aufrecht zu erhalten, während es in kleineren Betrieben weniger als 40% sind.

Aufrechterhaltung der Betriebszeit bei verkürzter Wochenarbeitszeit führt nach der überwiegenden Meinung der Betriebe zu einer Steigerung der Beschäftigung, vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten, aber auch bei den Teilzeitbeschäftigten (Übersicht 4). Der Metallbereich hob sich im ganzen betrachtet von diesem Bild nicht wesentlich ab. Allerdings ist zu vermerken, daß im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau 80% der Betriebe mit einer Steigerung der Zahl der Vollzeitbeschäftigten rechneten, im Bereich Elektrotechnik/Feinmechanik/EBM-Waren hingegen nur 46%.

Gegensätzlich wurden die Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität und Ertragslage eingeschätzt: Im Hinblick auf die Ertragslage erwartet einerseits die Hälfte der befragten Betriebe keine Veränderung oder (vereinzelt) sogar eine Verbesserung. Andererseits rechnen 43% mit einer Verschlechterung.

Übersicht 3: Durchschnittliche Betriebszeit der Produktionsanlagen im Verarbeitenden Gewerbe* (Stunden je Woche)

Wirtschaftsbereiche	Ein-schicht-betrieb	Mehr-schicht-betrieb	Gesamt-durchschnitt
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	40,1	136,9	74,3
Kunststoffwarenherstellung, Gummiverarbeitung	39,8	107,2	68,8
Steine und Erden, Feinkeramik, Glasgewerbe	40,9	115,4	59,2
Holzbearbeitung, Papier- und Pappeerzeugung, -verarbeitung	40,1	123,7	80,3
Metallerzeugung und -verarbeitung	40,3	117,7	78,8
Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	40,3	81,3	57,5
Elektrotechnik, Feinmechanik/Optik/Uhren, Herstellung von EBM-Waren	40,4	87,8	52,8
Holzverarbeitung, Herstellung von Musikinstrumenten usw.	40,5	81,0	42,4
Druckerei und Vervielfältigung	40,2	96,9	63,9
Textilgewerbe	40,3	112,3	81,3
Leder- und Bekleidungs-gewerbe	40,2	101,0	41,3
Nahrungs- und Genussmittel-gewerbe	41,6	99,8	54,5
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	40,4	98,7	60,6

* Durchschnittswerte, gewichtet mit den Beschäftigten in den verschiedenen Schichtsystemen; letzte Septemberwoche 1984

Quelle: IAB/ifo-Erhebung im Herbst 1984

Bei der Arbeitsproduktivität erwarten 61% keine Veränderung oder eine Zunahme. Rund ein Drittel rechnet mit einer Abnahme der Produktivität (Übersicht 4).

Übersicht 4: Auswirkungen einer Aufrechterhaltung der Betriebszeit bei verkürzter Arbeitszeit im Verarbeitenden Gewerbe

„Welche Auswirkungen hätte die *Aufrechterhaltung* der bisherigen Betriebszeit *bei verkürzter Arbeitszeit* im Hinblick auf die . . .“ (Angaben in %)

	Zu- nahme	keine Ver- ände- rung	Ab- nahme	ohne Angabe
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	61	34	3	3
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	28	61	1	11
Ertragslage	3	48	43	6
Arbeitsproduktivität	18	43	35	5

Quelle: IAB/ifo-Befragung im Herbst 1984

67% der Betriebe würden bei dauerhaftem Nachfrageanstieg längere Betriebszeiten anstreben.

Um die grundsätzliche Problematik, die sich zwischen der Forderung nach kürzerer Arbeitszeit einerseits und dem Interesse an einer möglichst langen Nutzungsdauer der immer aufwendigeren Produktionsanlagen auftut, weiter auszu-leuchten, wurde in dieser Erhebung auch nach den Möglich-keiten und Auswirkungen einer *Betriebszeitverlängerung* gefragt.

Im Falle eines unterstellten *dauerhaften Nachfrageanstiegs* würden 67% der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes neben anderen Anpassungsmöglichkeiten (Rationalisierung, Erweiterung der Produktionsanlagen) eine Verlängerung der bisherigen Betriebszeit der bestehenden Produktionsanlagen anstreben. Dabei würde eine Verlängerung der täglichen Betriebszeit etwas häufiger angestrebt als zusätzliche Arbeitstage pro Woche. Noch häufiger würde aber eine Kombination beider Formen der Betriebszeitverlängerung bevorzugt.

Die bisherige Betriebszeit könnte nach der Einschätzung der Betriebe durchschnittlich um 15 Stunden pro Woche verlängert werden. Bei 37% der Betriebe würde dies den gesamten Produktionsbereich, bei 57% nur Teile hiervon betreffen. Im Gesamtdurchschnitt würde die Betriebszeitverlängerung 63% der Beschäftigten im Produktionsbereich betreffen. Die bei anhaltendem Nachfrageanstieg angestrebte Betriebsdauer läge somit im Durchschnitt bei 67 Stunden pro Woche, also um 6 Stunden (11%) über der bisherigen durch-schnittlichen Betriebszeit. Entsprechend größer wäre somit das ohne Erweiterung der technischen Ausstattung auf mehr Beschäftigte verteilbare Betriebszeitvolumen. Dies könnte vor allem bei kapitalintensiven Produktionen mit einer Kostenersparnis verbunden sein, die beträchtlich größer ist als eventuelle Personalkostensteigerungen infolge einer Arbeitszeitverkürzung. Die Entkoppelung könnte somit zusätzlichen Verteilungsspielraum eröffnen.

Das Interesse an einer Betriebszeitverlängerung konzentriert sich auf den Investitionsgütersektor (Stahl-/Maschinen- und

Fahrzeugbau, Elektrotechnik/Feinmechanik/EBM-Waren) und im Verbrauchsgütersektor auf das Druckgewerbe und die Textilindustrie. In der Regel sind die großen Betriebe häufiger an einer Betriebszeitverlängerung interessiert als die kleinen und mittleren Betriebe. Das Ausmaß der gewünsch-ten Verlängerung unterscheidet sich aber nicht wesentlich. Diese Ergebnisse müssen vor dem Hintergrund der schon praktizierten Schichtarbeits-Regelung gesehen werden. Wenn gerade die Investitionsgüterhersteller an einer Betriebszeitverlängerung interessiert sind, dann auch des-halb, weil sie bei dem vorherrschenden Zwei-Schicht-System, das meist an fünf Tagen in der Woche gefahren wird, noch Spielräume sehen, die z. B. im Bereich Chemi-sche Industrie/Mineralölverarbeitung oder in der Metaller-zeugung und -Verarbeitung wesentlich geringer sind.

Eine Verlängerung der Betriebszeiten wird nach Einschät-zung der Betriebe eine deutliche Zunahme der Beschäftig-tenzahl – bei Vollzeit- wie bei Teilzeitkräften – zur Folge haben (Übersicht 5). Großbetriebe erwarten bei Betriebs-zeitverlängerung häufiger als Klein- und Mittelbetriebe eine Zunahme der Beschäftigung.

Übersicht 5: Auswirkungen einer Betriebszeitverlängerung bei dauerhaftem Nachfrageanstieg im Verarbeitenden Gewerbe

„Welche Auswirkungen hätte die *Verlängerung* der bisheri-gen Betriebszeit im Hinblick auf die . . .“ (Angaben in %)

	Zu- nahme	keine Ver- ände- rung	Ab- nahme	ohne Angabe
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	51	42	2	5
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	31	54	1	14
Ertragslage	63	22	8	7
Arbeitsproduktivität	52	35	6	7

Quelle: IAB/ifo-Erhebung im Herbst 1984

Barrieren gegen weitere Entkoppelung

Selbst bei einem dauerhaften Nachfrageanstieg sehen 31% der Betriebe keine weiteren Möglichkeiten einer Betriebs-zeitverlängerung mehr. Hierbei ist aber noch nicht berück-sichtigt, in welcher Situation sich diese Betriebe im Hinblick auf die *realisierte* Betriebszeit befinden. Als wichtigstes Hemmnis einer weiteren Ausdehnung werden technische Probleme genannt. Daneben werden Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter sowie die Verfügbarkeit entsprechender Arbeitskräfte angeführt.

3.2 Groß- und Einzelhandel

Der Groß- und Einzelhandel ist im vorliegenden Themen-zusammenhang von besonderem Interesse,

- als Dienstleistungssektor mit einem nicht-industriellen Arbeitsablauf,
- als Wirtschaftsbereich mit einer langjährigen Praxis der teilweisen Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten mit Teil- und Mehrfachbesetzung der Arbeitsplätze,

- als Bereich mit vielfältigen Flexibilitätserfahrungen, insbesondere mit relativ viel Teilzeit-, Saison- sowie Aushilfskräften, mit erheblichen Beschäftigungsschwankungen aufgrund der wechselnden Kundenfrequenzen, Saisonspitzen, Verlagerung der Aufgabenerledigung von den Erwerbstätigen auf die Kunden (Selbstbedienung) usw. und mit
- gesetzlich fixierten Betriebszeiten (Einzelhandel).

3.2.1 Zum Personaleinsatz bei schwankendem Umsatz

Ausgangspunkt ist die Frage, wie der Personaleinsatz bei Schwankungen des Umsatzes bzw. der zu erledigenden Arbeiten gesteuert wird. Dabei wurde auf zwei zeitliche Bezugsrahmen abgestellt: Einerseits die Woche, andererseits den Saisonverlauf (im Jahr). Die *Anpassung im Wochenverlauf* wird überwiegend als befriedigend und sogar gut (von 35% bzw. 19%) beurteilt, während 24% der Befragten eine Anpassung für nicht erforderlich halten. Nur 14% der Einzel- und Großhändler halten die Anpassungsmöglichkeiten für unzureichend. Die Beurteilung der *Anpassung im Saisonverlauf* zeigt demgegenüber ein etwas weniger günstiges Bild, denn immerhin 21% sind mit der Regelung der saisonalen Anpassung nicht zufrieden. Auch liegt der Anteil jener, die eine Anpassung in der Saison für nicht erforderlich halten, hier mit 16% niedriger. Immerhin bezeichnen 32% die Anpassungsregelungen mit befriedigend und 15% mit gut.

Zur Frage nach den Ansätzen zur Bewältigung der Anpassungserfordernisse ergab sich folgendes Bild: An erster Stelle werden arbeitszeitorganisatorische Maßnahmen wie Pausenregelung, freie Tage, Urlaubsregelung genannt, wobei auch bezahlte Mehrarbeitsstunden der Teilzeitkräfte eine Rolle spielen. Innerbetriebliche Personalumsetzungen rangieren an zweiter Stelle, gefolgt von der Beschäftigung von Aushilfskräften, wie befristet eingestellte Kräfte oder Leiharbeitskräfte (siehe Übersicht 6).

Übersicht 6: Umsatzenschwankungen und Personaleinsatz im Handel

„Die Anpassung unseres Personaleinsatzes an Umsatzenschwankungen im Wochen- bzw. Saisonverlauf erreichen wir in erster Linie durch folgende Maßnahme(n)“: (Angaben in %)*)

	im Wochenverlauf	im Saisonverlauf
arbeitszeitorganisatorische Maßnahmen (Pausenregelung, freie Tage, Urlaubsregelung u.ä.)	62	46
innerbetriebliche Personalumsetzungen	38	33
bezahlte Mehrarbeitsstunden der		
– Vollzeitkräfte	8	10
– Teilzeitkräfte	29	22
Beschäftigung von Aushilfskräften (befristet eingestellte Kräfte und Leiharbeitskräfte)	11	34
sonstige Maßnahmen	0	0
ohne Angabe	13	19

*) wegen Mehrfachnennungen ist die Spaltensumme größer als 100

Quelle: IAB/ifo-Befragung im Herbst 1984

Im *Saisonverlauf* rangieren die arbeitszeitorganisatorischen Anpassungsmaßnahmen auch wieder an erster Stelle. An zweiter Stelle wird hier die Beschäftigung von Aushilfskräften genannt. Danach folgen die innerbetrieblichen Personalumsetzungen. Erst dann wird mit bezahlten Mehrarbeitsstunden der Teilzeitkräfte operiert. Schließlich kommen die Mehrarbeitsstunden von Vollzeitkräften.

Zur Schwankungsbreite der Beschäftigtenzahl in der Woche. . .

Die nächste Frage richtet sich auf die Schwankungsbreite der personellen Besetzung zwischen Mindestbesetzung der Arbeitsplätze, die unabdingbar für den Betrieb ist und der Höchstbesetzung zu Spitzenumsatzzeiten. Die Erhebung brachte hierzu folgendes Ergebnis: Im Fall der Höchstbesetzung war die Zahl der Beschäftigten um 19% höher als bei Mindestbesetzung. Die größte Schwankungsbreite ergab sich im Facheinzelhandel mit 25%, während Großhandel (13%) und Warenhäuser (11%) deutlich niedriger lagen. Dabei zeigten sich Schwankungen bei Vollzeitkräften um 16%, bei Teilzeitkräften um 26% und bei Aushilfen um 52%. Am geringsten war die Schwankungsbreite bei den Kleinstunternehmen (3 bis 9 Beschäftigte) mit 7% und bei Großunternehmen (200 und mehr Beschäftigte) mit 3%.

. . . und auf längere Sicht

Die personalbezogenen Reaktionen bei einem anhaltenden Umsatzanstieg waren Gegenstand einer weiteren Frage. Hier steht an erster Stelle die Ausschöpfung von Produktivitätsreserven durch organisatorische Maßnahmen (z. B. mehr Selbstbedienung, Abbau von Leerzeiten) und Rationalisierungsmaßnahmen (z. B. neue Kassen- oder Lagersysteme). An zweiter Stelle wird eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl ohne Investitionsmaßnahmen in Betracht gezogen, mit noch mehr Teilzeitkräften und noch mehr Aushilfen. Im Zuge einer Geschäftserweiterung/-verlagerung erscheint dann auch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze als wichtig. Im Verhältnis zu den genannten Maßnahmen kommt der etwaigen Verlängerung der Arbeitszeiten der festangestellten Teilzeitkräfte und Aushilfen eine nur untergeordnete Bedeutung zu.

3.2.2 Betriebs- und Arbeitszeitorganisation im Handel

Hinsichtlich der *Betriebs- und Arbeitszeitorganisation* stellt sich im Handel zunächst die Frage nach den Öffnungs- bzw. Verkaufszeiten bei normalem Geschäftsgang und/oder bei langen Samstagen bzw. während saisonalen Spitzen. Es ergab sich eine wöchentliche Verkaufszeit von 52 Stunden bei Warenhäusern, 48 Stunden im Einzelhandel, 44 Stunden im Großhandel und 47 Stunden im Durchschnitt. Die zusätzliche wöchentliche Verkaufszeit bei Saisonspitzen oder an langen Samstagen wurde vom Großhandel mit knapp 5, vom Einzelhandel mit 4/2 und von Warenhäusern mit 3/2 Stunden angegeben (Durchschnitt 4,4).

Arbeitszeitmuster

Ein weitgehend starres Arbeitszeitsystem steht bei allen beschäftigten Vollzeit-, Teilzeitkräften oder Aushilfen im Vordergrund, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität. Für Vollzeitkräfte nannten es fünf Sechstel aller Unternehmen, quer durch alle Größenklassen und die meisten Fachzweige. Daneben gab es noch in einigen Fachzweigen individuelle Absprachen und, vor allem im Großhandel, Gleitzeitvereinbarungen. Ein starres System melden drei Fünftel der

Unternehmen für Teilzeitkräfte, während ein Fünftel hier Abspracheregeln praktiziert.

Bei Aushilfen betragen die Meldungsanteile reichlich ein Fünftel für ein starres Arbeitszeitsystem und knapp ein Fünftel für Absprachen; mehr als die Hälfte der Unternehmen wollte oder konnte hierzu jedoch keine Angaben machen.

Kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeitsysteme (KAPO-VAZ) mit variabler Dauer und/oder Lage der Arbeitszeiten und mit bzw. ohne Rufbereitschaft spielen im Ganzen zwar eine untergeordnete Rolle, bei Teilzeitkräften sind sie jedoch häufiger (Übersicht 7).

Übersicht 7: Arbeitszeitsysteme im Handel

„Die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter sind folgendermaßen geregelt:“ (Angaben in %)*

Arbeitszeitsystem:	festangestellte		Aus- hilfen
	Vollzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	
weitgehend starres System mit festen Vorgaben für Arbeitszeitdauer und -lage	84	61	23
weitgehend flexibles System mit variablen Vorgaben für Arbeitszeitdauer und -lage, und zwar			
– Gleitzeitsystem mit Bonus-Malus-Regelung	9	6	1
– kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit			
mit variabler Dauer	4	8	4
mit variabler Lage	2	2	1
mit Rufbereitschaft	1	4	4
ohne Rufbereitschaft	1	1	0
– individuelle Arbeitszeit nach Absprache	14	19	17
Sonstiges	0	0	0
ohne Angabe	2	17	54

*) wegen Mehrfachnennungen ist die Spaltensumme größer als 100.

Quelle: IAB/ifo-Befragung im Herbst 1984

Zur Personaleinsatzplanung im Handel

Bei der *Personaleinsatzplanung* stehen an erster Stelle mit fast gleich großer Bedeutung Kundenfrequenzen und Umsatzprognosen als Orientierungsgrößen. Leistungskennzahlen rangieren in den meisten Fachzweigen weit dahinter; lediglich bei Warenhäusern und im Lebensmitteleinzelhandel (Ketten, Filialbetriebe usw.) erreichen sie die Bedeutung von Umsatzprognosen.

Der Zeithorizont der Personaleinsatzplanung ist überwiegend ganz kurzfristig (1 Woche bis 2 Monate) ausgelegt. Adhoc-Planung und Planung über 1 Jahr hinaus sind relativ selten.

3.2.3 Spielräume für weitere Flexibilisierung

Bei der Einschätzung der Möglichkeiten, den Personaleinsatz noch flexibler zu gestalten, wird von gut der Hälfte

(53%) der befragten Handelsunternehmen noch ein Spielraum gesehen, während immerhin 46% diese Frage verneinten. Hinter diesen Durchschnitten steht allerdings eine beträchtliche Spannweite der Einschätzungen. Eine positive Einschätzung erfolgte von 37% im Großhandel, 54% im Einzelhandel bis hin zu 92% bei Warenhäusern. Sie überwog auch in Großunternehmen (mit 200 und mehr Beschäftigten).

Bei der Umsetzung dieser Möglichkeiten in den Arbeitsalltag wird der Flexibilisierung der Arbeitszeiten des vorhandenen Personals die wichtigste Rolle zugesprochen. Mit erheblichem Abstand kommen dann die Möglichkeiten „mehr Teilzeitkräfte“ und „mehr Aushilfen“ in Betracht.

Handlungsmöglichkeiten oder -bedarf bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten in chronologischer Sicht – also im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeitmengen in den verschiedenen Referenzperioden – werden von den verschiedenen Betriebstypen artikuliert. Im Großhandel spielte danach die Tagesflexibilität vor der Wochenflexibilität die Hauptrolle, ausgenommen beim Verbrauchsgütergroßhandel, wo die Flexibilität im Wochenverlauf die wichtigste Größe ist.

Die Flexibilität im Rahmen eines Monats ist im Großhandel mit Gebrauchsgütern von Bedeutung und an einer gewissen Jahresflexibilität schließlich wären die Vorprodukt- (Baustoffe!) und die Gebrauchsgütergroßhändler (Elektrogeräte!) interessiert. Im Einzelhandel mit Gebrauchsgütern sind die Verhältnisse ähnlich wie im Großhandel der gleichen Sparte. Ansonsten ist für Einzelhändler nur die Tages- und die Wochenflexibilität von Wichtigkeit. Für Warenhäuser dagegen wird Arbeitszeitflexibilität in allen in Betracht kommenden Perioden gewünscht.

Arbeitszeitflexibilisierung und Beschäftigungsentwicklung

Da die Arbeitszeitflexibilisierung auch im Zusammenhang mit der Einfach- und Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen und damit indirekt im Kontext einer Zu- und/oder Abnahme der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze diskutiert wird, wurde auch nach den Rückwirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Gesamtzahl der Beschäftigten gefragt.

Eine Änderung der Beschäftigtenzahl als Konsequenz größerer Flexibilisierung des Personaleinsatzes ist im Handel nach dieser Befragung kaum zu erwarten. Jedenfalls verneinten 78% der Unternehmen einen derartigen Effekt, je 1/10 sprach von Zunahme und Abnahme und 4% äußerten keine Meinung. Diese Ausgeglichenheit zwischen positiven und negativen Tendenzen – bei hohem Prozentsatz der „Unverändert-Stimmen“ – galt auch im Großhandel, im Facheinzelhandel und bei den Warenhäusern. Bei den Fachzweigen wichen die Ergebnisse vom Mittel teilweise stark ab.

Barrieren gegen weitere Arbeitszeitflexibilisierung

Abschließend wurde den möglichen Barrieren gegenüber einer weiteren Flexibilisierung des Personaleinsatzes nachgegangen. Unter den etwaigen Hinderungsgründen stand im Durchschnitt eine „zu große Unregelmäßigkeit der Nachfrageschwankungen“ eindeutig an der Spitze (42% der Unternehmen), doch zeigten sich große Unterschiede zwischen den Fachzweigen und Angebotstypen. Im Großhandel mit Nahrungsmitteln hatten organisatorische Probleme eine weit größere Bedeutung als die Nachfrage, so daß sich für den Großhandel insgesamt für beide Hindernisse etwa die gleiche Rangordnung ergab. Bei Warenhäusern gab es offen-

bar keine organisatorischen Probleme, doch gilt hier die Verfügbarkeit von Arbeitskräften als ein Engpaß. Im Einzelhandel mit Verbrauchsgütern waren Mitarbeiterwünsche ein limitierender Faktor.

Die Größenklassengliederung zeigt eine Dominanz organisatorischer Probleme bei den Großunternehmen, während sonst die Nachfrageunregelmäßigkeit der Haupthinderungsgrund für weitere Flexibilisierung war.

Beachtenswert erscheint daneben jedoch, daß in 39% der Antworten der Personaleinsatz als bereits hinreichend flexibel bezeichnet wurde. Aus dem Rahmen fielen dabei die Nahrungs- und Genußmittelgroß- und -einzelhändler (je 25%) und die Warenhäuser (29%).

4. Fazit

Im *Groß- und Einzelhandel*, in dem die Betriebs- und Arbeitszeitorganisation schon jetzt relativ differenziert sind, wird von den Betrieben zwar noch Spielraum für eine weitere Flexibilisierung gesehen. Rückwirkungen auf die Beschäftigtenzahl werden davon jedoch nicht erwartet. Dabei spielt vermutlich auch die gesetzliche Plafondierung der Betriebszeit (im Einzelhandel) eine Rolle. Weitere Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten kann deshalb hier nur heißen: Kürzere Arbeitszeiten bei gleicher Betriebszeit.

Für das *Verarbeitende Gewerbe* ergibt sich aus dieser Erhebung folgendes: Die unterausgelasteten Betriebe würden beim Übergang zur Vollauslastung aufgrund einer hinreichenden Güternachfrage ungenutzte Potentiale sowohl beim Arbeitseinsatz als auch beim Kapitaleinsatz reaktivieren (Abbau von Kurzarbeit, mehr Überstunden/Sonderschichten, mehr Beschäftigte durch Ausweitung der Schichtarbeit und Aktivierung ungenutzter Arbeitsplätze), ohne daß zunächst die üblichen Betriebs- und Arbeitszeitregime verändert werden.

Bei verkürzter Wochenarbeitszeit sehen die meisten Betriebe Potentiale für die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten: Mehr als die Hälfte könnte die Betriebszeit in diesem Fall aufrechterhalten.

Bei dauerhaftem Nachfrageanstieg schließlich könnte die Zahl der Beschäftigten deutlich vergrößert werden, wenn das gegebene Arbeitsplatzpotential (im betriebswirtschaftlichen Sinne) durch verstärkte Mehrfachbesetzung der Arbeitsplätze im Zuge einer Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten intensiver genutzt werden würde. Das Beschäftigungsvolumen und die Beschäftigtenzahl könnten also auch über das bislang übliche Niveau allgemeiner Vollauslastung hinaus in einem gewissen Ausmaß gesteigert werden, ohne daß es hierzu zusätzlicher Investitionsanstrengungen bedürfte:

- Zwei Drittel aller (mit den Beschäftigtenzahlen gewichteten) Betriebe würden bei hinreichender Nachfrage anstreben, ihre Betriebszeit zu verlängern.
- Im Durchschnitt könnte es bei ihnen zu einer Verlängerung der Betriebszeit um 15 Stunden pro Woche kommen, teils durch mehr Stunden pro Tag, teils durch mehr Arbeitstage pro Woche, teils in Kombination beider Möglichkeiten.
- Solche Regelungen könnten für rund zwei Drittel ihrer im Produktionsbereich beschäftigten Arbeitnehmer gelten.

- Auf das gesamte Verarbeitende Gewerbe umgerechnet könnte die Betriebszeit der Produktionsanlagen von derzeit 61 Wochenstunden um gut 10% auf 67 Stunden verlängert werden.

Verknüpft man diese Ergebnisse miteinander und ergänzt sie um vorsichtige Schätzungen zusätzlicher Effekte im Verwaltungsbereich (gut ein Viertel der Gesamtbeschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe), dann ergibt sich schon für diesen großen Wirtschaftssektor (mit rd. 10 Mio. Erwerbstätigen) rein rechnerisch auf mittlere Sicht eine beträchtliche Beschäftigungselastizität des gegebenen Arbeitsplatzpotentials (i. bw. S.) vorab von Erweiterungsinvestitionen. In gewissem Ausmaß gilt dies gewiß auch für andere Wirtschaftsbereiche, so daß sich für die Wirtschaft insgesamt in diesem Sinne eine Beschäftigungselastizität des gesamten Produktionspotentials abschätzen läßt, die jedenfalls bisher vorgenommene Schätzungen – wie z. B. die einleitend erwähnte des Sachverständigenrats (eine halbe bis eine drei-viertel Million) – erheblich übertreffen dürfte und diesbezüglichen Engpaßbefürchtungen für den Fall einer starken Nachfragebelebung weitgehend den Boden entzieht. Diese Beschäftigungselastizität müßte in vorliegende Konzepte zur Abschätzung des Arbeitsplatzpotentials Eingang finden.

Der hier sichtbar gewordene latente Spielraum für die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten verdeutlicht zugleich die in einer solchen Entwicklung potentiell liegenden Reserven für weitere Arbeitszeitverkürzung unter allseitig akzeptablen Bedingungen mit zusätzlichen Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigtenzahl.

Dies mag als Anstoß für eine Diskussion darüber dienen, ob, inwieweit und unter welchen Umständen unter einem veränderten Arbeitszeit- und Betriebszeitregime der Beschäftigtenstand erhöht werden könnte. In diesem Zusammenhang ist allerdings daran zu erinnern, daß diese Erhebung nur Einschätzungen von Betrieben zum Gegenstand hatte. Eine umfassende Einschätzung der Entkopplungspotentiale müßte auch diesbezügliche Arbeitnehmerpräferenzen einbeziehen.

Mehrere Seitenaspekte drängen sich – über die einleitend erwähnten Interessenlagen und ihre Vereinbarkeit hinaus – zusätzlich auf: Auswirkungen auf die Investitionsgüternachfrage und damit auf die Struktur der Güterverwendung insgesamt, auf Altersstruktur und Modernität des Produktionsapparats, auf die Effizienz in der Verwertung von Produktionsgütern, auf die Schonung von Ressourcen und Umwelt usw.

Ein anderer Einwand liegt nahe, sticht aber doch nicht. Wie schon angedeutet, setzt eine Steigerung der durchschnittlichen Nutzungsdauer der Produktionsanlagen eine ausreichende Güternachfrage, also die Möglichkeit der Vollauslastung voraus. Diese Bedingung ist im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt momentan nicht erfüllt. Aber in den einzelnen Teilen dieser Volkswirtschaft, in den einzelnen Wirtschafts- und Industriezweigen sieht das Bild differenzierter aus. Auch gegenwärtig gibt es eine beträchtliche Anzahl von Sektoren mit hohem Auslastungsgrad und kräftig steigender Produktion und Beschäftigung. Das gilt noch mehr *innerhalb* der Wirtschaftszweige, selbst bei jenen, die im Durchschnitt unterausgelastet sind und sogar schrumpfen. So hat die hier vorgestellte Erhebung ergeben, daß in der Verarbeitenden Industrie rund 60% aller Betriebe ihre technischen Kapazitäten 1984 nach betriebsüblichen Kriterien voll genutzt haben. Im selben Jahr stieg die Beschäftigtenzahl in fast der Hälfte aller Betriebe dieses Bereichs, und zwar durchschnittlich um

So beschreiten ja auch jetzt schon zahlreiche Betriebe die Wege zu einer stärkeren Entkoppelung von Betriebszeit und Arbeitszeit. Dabei scheinen die Barrieren vor allem dort überwindbar, wo sich – durch den Anstoß der Tarifverträge im Metall- und Druckbereich – die Notwendigkeit ergeben hat, neue Lösungen zu finden: Learning-by-doing ist offenbar auch bei organisatorischen Umstellungen ein wichtiges Erfolgsrezept. Gesamtwirtschaftliche Durchschnitte verstellen also allzuleicht den Blick auf die sehr unterschiedliche Situation in den Einzelbereichen. Die oben angeschnittenen Fragen stellen sich weithin schon heute, um so mehr stellen sie sich, wenn auch die gesamtwirtschaftliche Auslastung (hoffentlich) wieder einmal höher liegt.

Wir haben vor, im weiteren Verlauf dieses Projekts in einer

Reihe von Fallstudien besonders hervorstechenden und möglicherweise zukunftsweisenden Arbeits- und Betriebszeit-Regelungen in Industriebetrieben nachzugehen. Die Ergebnisse dieser Einzeluntersuchungen sollen im Nachgang zu der umfassenden Veröffentlichung dieser Erhebungsergebnisse in der Reihe der „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ im Laufe dieses Jahres veröffentlicht werden.

Insgesamt soll hiermit ein Schritt in Richtung auf eine intensivere Arbeitsplatzforschung getan werden, der am Ende vielleicht auch Hinweise dazu erbringt, wie der gesamte Komplex von Arbeitszeiten, Betriebszeiten und Arbeitsplätzen künftig von der amtlichen Statistik erfaßt werden könnte.