Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 77 (1985)

Heft: 3

Artikel: Die Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitreduktion

Autor: Müller, Christoph

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355201

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitreduktion

*Christoph Müller**

Verkürzungen der Arbeitszeit hat es immer wieder gegeben, nicht nur der wöchentlichen, sondern auch der Lebensarbeitszeit. In den letzten dreissig Jahren gehörten sie selbst in der Schweiz mit zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, wenn auch in einem viel geringeren Mass als im industrialisierten Ausland. So betrug 1983 die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 43,4 Stunden gegenüber 47,7 Stunden 1953. Deutlicher sank im allgemeinen die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit und wegen der Verlängerung der Schulzeit und den Frühpensionierungen die Lebensarbeitszeit. Arbeitszeitreduktionen können daraus ohne besondere politische Auseinandersetzungen realisiert werden.
Umgekehrt ist die Forderung nach gesetzlich oder tariflich limitierter Arbeitszeit auch immer wieder Anlass zur Konfrontation zwischen Arbeitern und Unternehmern gewesen, nicht nur in der Gründungsphase der heutigen Arbeiterorganisationen, als die Durchsetzung des 8-Stunden-Tages gefordert wurde. Auch heute ist die Verkürzung der Arbeitszeit wieder umstritten. Am deutlichsten ist dies beim (versuchten) «Eintieg» in die 35-Stunden-Woche in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) geworden, haben doch die deutschen Unternehmerverbände diese Forderung unter dem Hinweis der Nichtfinanzierbarkeit in ihren Katalog tabuisierter Verhandlungsgegenstände aufgenommen. *Interessanterweise wurden gerade in solchen Phasen verstärkter politischer Auseinandersetzung und Konfrontation die grössten Reduktionsschritte realisiert.*
Dieser Übergang von einer «friedlichen» Durchsetzung im Rahmen der Sozialpartnerschaft hin zur Konfrontation ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass sich die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt, ja die heutige gesamtwirtschaftliche Lage, deutlich von den Verhältnissen der Wachstumsjahrzehnte in der Nachkriegszeit unterscheidet.

Die Konsequenz der Krise

Diese Differenz, die wesentliche Implikationen auf die Lage der arbeitenden und lohnabhängigen Bevölkerung hat, die den Erfolg und die Stärke gewerkschaftlicher Aktivitäten bestimmend beeinflusst und die auch in der Politik weitgehende Veränderungen bewirkt hat, ist oft als Krise bezeichnet worden, meist aber eher in einer Weise, welche die Probleme mehr verhüllt als ins Licht rückt.

* Lic. phil. Christoph Müller ist Assistent am Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich.

Für unsere Fragestellung ist entscheidend, dass sich durch die Krise das Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital und somit die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt in einem sehr konkreten Sinn neu stellen. Konnte man in der historisch einmaligen Wachstumsphase der Nachkriegsjahre davon ausgehen, dass eine Verbesserung oder die Aufrechterhaltung einzelwirtschaftlicher Unternehmensrentabilität Voraussetzung zur Durchsetzung von Lohnforderungen und Sozialleistungen ist (und somit der seit dem Friedensabkommen traditionellen gewerkschaftlichen Politik) und gleichzeitig Beschäftigung garantiert, so löst sich seit einiger Zeit diese partielle Interessenharmonie auf. Der gefeierten Erhöhung der Gewinnquote stehen sinkende Reallöhne, Arbeitslosigkeit und Stagnieren oder ein Abbau der sozialen Sicherungssysteme gegenüber[1]. Gute Unternehmensabschlüsse – und diese mehren sich vor allem bei Grossunternehmungen – sind gleichbedeutend mit Lohnkonzessionen, Rationalisierungsinvestitionen und Beschäftigungsabbau, sie sind nur in seltenen Fällen erzielt auf den wenigen expandierenden Märkten der neuen Technologien, deren Produktion aber so wenig beschäftigungswirksam ist. Die Interessen von Arbeitern und Unternehmern fallen heute mit einer Konsequenz und einer unerbittlichen Logik auseinander, wie sich das seit dem Friedensabkommen noch nie abgezeichnet hat.

Diese Verschärfung der Interessengegensätze geht zurück auf zwei langfristige Tendenzen, welche die wirtschaftlichen Verhältnisse auf dem Weltmarkt umwälzen.

Einerseits ermöglichen neue kapitalintensive und standardisierte Produktionstechnologien und billige Transportsysteme den multinationalen Unternehmungen die Ausnutzung des immensen Arbeitskräftepotentials der Dritten Welt zur Herstellung der industriellen Massengüter. Mit anderen Worten: Durch einen Prozess der weltweiten Reorganisation der industriellen Produktion werden die sogenannten Entwicklungs- oder Billiglohnländer Standorte einer weltmarktorientierten Produktion. Es ist ein umfassender Weltmarkt für Arbeitskraft im Entstehen begriffen, ein Prozess, der durch die «Lösung» der Schuldenkrise eher beschleunigt wird. In Phasen von stagnierenden oder nur langsam wachsenden Weltmärkten bedeutet dies den Ersatz qualifizierter und teurer Arbeit in den Industrieländern durch unqualifizierte und extrem billige Arbeit in der Dritten Welt.

Andererseits findet durch die breite Anwendung und Entwicklung von Mikroelektronik und informationsverarbeitenden elektronischen Systemen eine Erneuerung der produktiven Basis der gesamten «entwickelten Welt» statt. Davon ist schon viel gesprochen worden. Diese Entwicklung wird wohl weiterhin Anlass zu Diskussionen geben. Dieser zweite Prozess wirkt prinzipiell in derselben Weise wie der erste: Teure Arbeit wird durch billige ersetzt, auch wenn hier zusätzlich neue Arbeitsplätze entstehen, die neue, hohe Qualifikationen erfordern. Wichtig sind hier vor allem die Mengenrelationen. Der Freisetzung vieler Arbeitsplätze in Industrie- und Dienstleistungssektor steht die Schaffung weniger Stellen

gegenüber. Gesamthaft kann dasselbe Produktionsniveau mit deutlich geringerer Belegschaft und Lohnsumme hergestellt werden, was sich in einer steigenden einzelwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität ausweist. Genau dieser Effekt wird bei der Einführung neuer Technologien in der Hoffnung auf eine Kostenentlastung von den Unternehmern auch angestrebt.

Beide Entwicklungen sind dafür verantwortlich, dass sich die Arbeitsmarktbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre deutlich verschieben und der Spielraum der Unternehmer sich massiv vergrössert. Dass dies keine kurzfristige Erscheinung ist, die durch einen konjunkturellen Aufschwung überlagert werden könnte, macht der langfristige Charakter dieser Prozesse deutlich. Das zeigt sich auch wieder am Beispiel der BRD. Dem gesamtwirtschaftlichen Aufschwung steht kein solcher auf dem Arbeitsmarkt gegenüber, im Gegenteil.

Statistisch weisen sich diese Prozesse der Umstrukturierung der internationalen Arbeitsteilung und des technischen Wandels in einer sinkenden Beschäftigung aus, in der Schweiz arbeiten trotz vielgerühmtem Aufschwung weniger Menschen als 1975 (2,5 Millionen gegen 2,7 Millionen), mit stagnierenden Reallöhnen, in einem Strukturwandel auf Branchenebene und veränderten Wettbewerbspositionen auf dem Weltmarkt[2]. Aber sie manifestieren sich auch in den Verhandlungen um die Gesamtarbeitsverträge, wenn von den Gewerkschaften die Erfahrung gemacht wird, dass die Unternehmer «geschlossene Front» machen.

Arbeitszeitreduktion als Gegenposition zu konservativer Wirtschaftspolitik

Was lässt sich unter solchen Bedingungen für die Verbesserung der Lage der Lohnabhängigen und Arbeitslosen tun? Oder gibt es überhaupt keinen Anlass zu besonderen Forderungen und Massnahmen, weil alle Probleme durch den «Sonderfall» Schweiz erledigt werden?

Sicherlich liegen in der Schweiz immer wieder besondere Umstände vor – so ging der ausserordentlich hohe Beschäftigungsabbau in den siebziger Jahren, sehr zur Beruhigung der Schweizer, vornehmlich zu Lasten der Fremdarbeiter und der Frauen. *Aber der Sonderfall Schweiz liegt nicht darin, dass die Schweiz von den internationalen Veränderungen nicht betroffen wäre, sondern nur darin, dass diese sich modifiziert und zeitlich verschoben durchsetzen. Auf die Schweiz als «Insel der Vollbeschäftigung» im Meer der internationalen Arbeitslosigkeit lässt sich nicht hoffen, oder nur wider besseres Wissen.*

Wie im Ausland wird einer Verkürzung der Arbeitszeit in den Bestrebungen um die Erhaltung der Arbeitsplätze eine neue besondere Bedeutung beigemessen. Die Forderung wird nicht mehr durch eine notwendige Verringerung der physischen und psychischen Arbeitsbelastung begründet, obschon auch diesem Aspekt nach wie vor eine starke Bedeutung zukommt, sondern als beschäftigungspolitische Massnahme. Damit ist die Arbeitszeitreduktion in der Wirtschaftspolitik Westeuropas nahezu

die einzige Gegenposition zur konservativen Angebotsökonomie, Deregulation und Investitionsförderung geworden und nimmt somit heute eine Stellung ein, wie sie noch vor wenigen Jahren staatliche Nachfrageimpulse und Beschäftigungsprogramme, das heisst der sogenannte «keynesianische» Staat inne hatte. Statt staatlich induziertes Wachstum soll nun eine Umverteilung von Arbeitsplätzen Beschäftigung sichern. Ist das möglich?

Die Antwort sei vorweggenommen: Grundsätzlich ist die Beschäftigungswirkung einer Verkürzung der Arbeitszeit, auch der wöchentlichen, positiv. Gleichzeitige Lohnerhöhungen im Sinne eines Einkommensausgleichs schmälern die Beschäftigungszunahme nicht.

Diese These trifft auf heftigen Widerstand und ist zunächst noch eine blosse Behauptung, bevor sie nicht begründet ist und die Gegenargumente widerlegt sind. Im folgenden wird es darum gehen.

Unbestritten ist, dass bei einer «kostenniveauneutralen» Reduktion wegen der entsprechenden Verkürzung des Arbeitsangebotes mehr Menschen Beschäftigung und damit geregeltes Einkommen finden können. Das hat im Kern schon die berühmte und vielgeschmähte Milchmädchen-Rechnung behauptet – eine Art von Rechnung, wie sie durchaus auch von prominenter wissenschaftlicher Seite betrieben worden ist, bevor die Gewerkschaften damit argumentierten[3]. Gegen die positive Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitreduktion lässt sich nichts einwenden, zumindest nichts Begründetes; gewarnt wird dagegen vor damit verbundenen Kosten das heisst vor allem der Lohnforderungen. Sellvertretend für den «gesellschaftlich relevanten ökonomischen Sachverstand» argumentiert der deutsche «Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung»: «Der Sachverständigenrat hält in der gegebenen Situation Arbeitszeitreduktionen nur für vertretbar, wenn sie nicht zu einer Kostenerhöhung bei den Unternehmen führen. Worauf es ankommt ist vielmehr, die in den letzten Jahren durch die Lohnpolitik zustandegekommene Kostenentlastung fortzusetzen. Nur um das Ausmass sollte die Diskussion gehen. Dies heisst, dass nur solche Arbeitszeitverkürzungen vertretbar sind, bei denen die Kosten der Arbeitszeitverkürzung die Arbeitnehmer tragen . . .»[4]

Als nicht vertretbar wird eine Verteuerung des «Produktionsfaktors Arbeit» erachtet. Erstaunen vermag dieses Argument nicht, wenn es von Unternehmerseite her stammt, dort ist das Denken in einzelwirtschaftlichen Rentabilitätskategorien und eine Angst vor irgendwelchen Kosten gewissermassen «beheimatet», bedenklicher ist allerdings, dass viele Ökonomen ihnen dabei bedenkenlos folgen.

Es müssen also zwei Fragen deutlich voneinander getrennt werden: Die erste Frage ist diejenige nach den Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitreduktion und die zweite, wie allfällige Kosten wirken, die mit einer Reduktion verbunden sind oder damit verbunden werden.

Die Forderung nach einem Lohnausgleich entspricht einer «gewöhnlichen» Lohnforderung: Wenn bei verkürzter Arbeitszeit dasselbe Lohneinkommen erzielt werden soll, dann erhöhen sich die Lohnkosten pro Stunde, das heisst der Lohnsatz steigt, die Arbeit verteuert sich. Die Frage nach der Wirkung einer Lohnkostenerhöhung ist aber ein ebenso altes wie umstrittenes Thema. Erinnert sei hier nur an Keynes, der sich genau in dieser Frage während der Krise der dreissiger Jahre in Opposition setzte zur gesamten damals vorherrschenden Ökonomie; ein Unterfangen, zu dem Keynes wohl auch heute wieder genügend Anlass hätte.

Der «richtige» Lohn

In den letzten Jahren, ja Jahrzehnten, herrschte die Doktrin der «kostenniveauneutralen Lohnpolitik» vor: Reallohnsteigerungen, das heisst Zuwachsraten der Löhne über die durchschnittliche Preissteigerung hinaus, werden nur im Ausmass des Produktivitätsfortschrittes als beschäftigungsneutral eingestuft. Zur Diskussion stand deshalb nur die Verteilung der Zuwachsraten der Produktivität und nicht die Verteilung des gesamten Einkommens, so dass die Einkommensverteilung und -ungleichheit unangetastet blieben. Die meisten Gewerkschafter in den Industrieländern haben ihre Lohnforderungen auch in diesem «vom gesamtwirtschaftlichen Interesse» abgesteckten Rahmen gehalten, und wo die Lohnzuwächse höher waren als die Produktivitätssteigerung, da waren die effektiven Löhne auch stets höher als die tariflichen. Von noch grösserer Zurückhaltung waren die Lohnzuwächse in der Schweiz, selbst in der Wachstumsperiode Ende der sechziger Jahre und zu Beginn der siebziger Jahre, was nicht nur auf die zurückhaltende Politik der Gewerkschaften, sondern auch auf die Fremdarbeiterpolitik zurückzuführen ist[5]. Diese Theorie der kostenniveauneutralen Lohnpolitik wurde bis jetzt nicht bestritten, trotzdem scheint sie in den politischen Auseinandersetzungen vollkommen in Vergessenheit zu geraten, respektive «geraten zu werden», denn diese Vergessenheit schafft einigen Vorteile; nicht denjenigen, die aus dem Lohn ihre Lebenshaltung bestreiten müssen.
Heute gilt *jede* Lohnsteigerung als ungerechtfertigt, unangemessen und schädlich, selbst der Teuerungsausgleich – eine Forderung, deren Berechtigung schon in den zwanziger Jahren anerkannt worden ist – wird angegriffen, weil das Lohnniveau generell als zu hoch eingestuft wird. Deshalb werden die Gewerkschaften heute kritisiert, selbst wenn sie in ihrer vorsichtigen und defensiven Art die Lohnforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitreduktion innerhalb der Bandbreite einer kostenniveauneutralen Lohnpolitik formulieren – und selbst wenn die jüngsten Lohnsteigerungen hinter den Produktivitätszunahmen liegen. Die OECD weist für 1983 sinkende reale Arbeitskosten aus[6]. Hier bestätigt sich die These, dass sich im Vergleich zu den «goldenen» Wachstumsjahren nicht die Forderungen verändert haben, sondern die Bedingungen, unter denen sie gestellt werden.

Die «starren» Löhne sind nicht starr

Die Logik derjenigen ökonomischen Theorie, die der «gesellschaftlich relevante Sachverstand» pflegt, läuft immer darauf hinaus, dass ein funktionierender Preismechanismus Angebot und Nachfrage zum Ausgleich bringt, so dass beim «richtigen» – nämlich gleichgewichtigen – Preis weder ein Überschussangebot, noch eine Überschussnachfrage herrscht. Dies sei immer erreichbar, falls der Preis frei schwankt. Vor dem Hintergrund einer solchen Logik, die eigentlich ausschliesslich zur Untersuchung von einzelnen Märkten entwickelt wurde, kann Arbeitslosigkeit nur entstehen, wenn die Löhne zu hoch sind. Konkurrenz und flexible Löhne ermöglichen jederzeit Gleichgewicht und Vollbeschäftigung, unabhängig davon, wie schnell die Bevölkerung wächst, ob technischer Fortschritt vorliegt oder nicht, oder ob das Wachstum gross oder klein ist. Deshalb neigen Ökonomen meist dazu, Arbeitslosigkeit (oder sinkende Beschäftigung) irgendwelchen Umständen zuzuschreiben, die ein Sinken des Lohnes verhindern. *Fast ausnahmslos wird dieser Umstand in den Gewerkschaften gefunden, ein «glücklicher» Fund, da er sich mit den politischen Opportunitäten deckt. Deshalb hört hier der Denkprozess meist friedlich auf.*

Dass die Lohnsätze nach unten starr sind und bei Arbeitslosigkeit nicht sinken, ist höchstens im wörtlichen Sinn richtig, aber genau in diesem Sinn ist die Feststellung irrelevant. Die entscheidende Grösse ist nicht die absolute Höhe der ausbezahlten Löhne in Franken, sondern allenfalls der Reallohnsatz, also der um die Inflation bereinigte Lohnansatz, und zwar nur im Verhältnis zu den Produktivitätssteigerungen und den Kapitalkosten. Hier zeigt sich, dass die Löhne, genauer die relativen Reallohnsätze, in Zeiten von Arbeitslosigkeit sehr wohl unter Druck geraten und sinken. Entgegen der «populären» Auffassung spielt der Preismechanismus auf dem Arbeitsmarkt, aber er führt nicht ins Gleichgewicht, also nicht zu Vollbeschäftigung, wie die klassische ideologisch sehr brauchbare These lautet[7].

Dieses Funktionieren des Lohnmechanismus ist nicht weiter erstaunlich: Weder die Arbeiter noch deren gewerkschaftliche Vertreter sind nämlich in der Lage, den Reallohn festzulegen. Verhandeln können sie nur über Nominallöhne und deren Zuwachsraten, der Reallohn bestimmt sich aber bekanntlich auch über die Preise auf den Gütermärkten, und auf die haben sie keinen Einfluss. So kann ein Nominallohnzuwachs durchaus über Preissteigerungen wieder aufgefangen werden, so dass sich die reale Kaufkraft des Lohneinkommens nicht vergrössert, das heisst selbst wenn Lohnzuwächse auf dem Arbeitsmarkt und in den Tarifverhandlungen durchgesetzt werden können, ist eine entsprechende Reallohnverbesserung fraglich.

Kürzlich hat die OECD in ihrem «Labor Report» diesen Mythos der starren Löhne wiederbelebt. Behauptet wurde, dass die steigende Beschäftigung in den USA auf sinkende Reallöhne zurückzuführen sei und dass die konstante und hohe Arbeitslosigkeit in Europa durch die fehlende Anpassung der Löhne an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung verursacht werde. «Leider» verhält es sich genau umgekehrt: Während in den USA die Nominallöhne konstant sind und nur die Reallöhne und die Beschäftigungsmenge variieren, schwanken in europäischen Ländern und in Japan die Nominal- und Reallöhne, und zwar um ein Mehrfaches als in den USA[8]. Trotz grösseren Lohnschwankungen ist in Europa die Arbeitslosigkeit grösser.
Von starren Löhnen kann keine Rede sein, die Arbeitslosigkeit ist auf andere Ursachen zurückzuführen; Vollbeschäftigung ist nicht durch «Lohnzurückhaltungen» erkaufbar, im Gegenteil, Lohnreduktion verschärfen die Krise noch, bewirken sie doch einen Nachfrageausfall nicht nur im Konsumgütersektor, sondern auch bei den Investitionsgütern, da die Unternehmen bei sinkenden Löhnen einen geringeren Kapitalstock benötigen[9].
Das Fazit der Überlegungen lautet demnach: Sind die Reallöhne flexibel, und das sind sie, und herrscht gleichzeitig Arbeitslosigkeit, dann kann die These, dass Arbeitslosigkeit die Folge zu hoher Löhne sei, nicht richtig sein. Es gibt somit keine fundierte ökonomische Theorie, die zeigen kann, dass ein Lohnausgleich negative Beschäftigungseffekte hat. Lohnzurückhaltung und Kostenentlastung werden mit einer Theorie begründet, die falsch ist; sie entbehrt somit einer gesamtwirtschaftlichen Rechtfertigung.

Internationale Wettbewerbsposition und Lohnniveau sind nicht dasselbe

Wenn über Kosten gesprochen wird, dann ist die erste Sorge der Schweizer die Erhaltung «ihrer» internationalen Konkurrenzfähigkeit: Es wird gesagt, dass eine Lohnerhöhung wegen des im internationalen Vergleich ohnehin schon hohen Lohnniveaus die Schweiz als industriellen Standort «unattraktiv» werden lassen würde. Tatsächlich enthält das Argument insofern einen richtigen Kern, als es Bereiche der industriellen Produktion gibt, in denen international mobiles Kapital sich den kostengünstigen Standort aussucht. Man muss aber nicht meinen, dass solche Industrien bisher in grossem Masse in der Schweiz operierten; diese sind vielmehr in den Billiglohnländern tätig. In diesen Produktionsbereichen ist die schweizerische Arbeitskraft zum voreherein nicht konkurrenzfähig, weil Lohnsenkungen bis auf ein wettbewerbsfähiges Niveau hinab schlicht und einfach undenkbar sind (Reduktion der Löhne auf etwa einen Zehntel oder weniger).
Wie reagieren aber die Exporte auf eine inländische Kostenerhöhung? Auch bei der Diskussion dieser Frage dominiert eine einzelwirtschaftli-

che Sicht und die Betonung einzelwirtschaftlicher Interessenstandpunkte. Und wir können auch hier beobachten, wie selbst Ökonomen diese Sicht übernehmen, die eigene Theorie vergessen und ausführlich Tabellen über die Kostenentwicklung im In- und Ausland studieren, ein hoffnungsloses Unterfangen, weil sich durch solche Vergleiche die Exportmöglichkeiten einer Volkswirtschaft nicht ablesen lassen.
Die Beziehungen im intenationalen Handel unterscheiden sich in einem wesentlichen Punkt von denjenigen innerhalb einer Volkswirtschaft, weil sie durch den Wechselkursmechanismus modifiziert werden. Steigen die Preise inländischer Güter, beispielsweise aufgrund einer Lohnkostenerhöhung, so kann diese Verteuerung durch ein entsprechendes Absinken des Wechselkurses kompensiert werden, so dass der Preis der Exportgüter in der ausländischen Währung gleichbleibt. Die entsprechende Erhöhung der Importgüterpreise kann bedeuten, dass die ursprüngliche Lohnerhöhung real wieder zunichte gemacht wird, aber auf die Beschäftigung hat das keinen Einfluss.
Eine Lohnerhöhung, begleitet von einer entsprechenden Kostenentwicklung, verschlechtert die Wettbewerbsposition einer Volkswirtschaft als Ganzes nicht, selbst dann nicht, wenn sie voll auf die (Export-)Preise abgewälzt wird, weil entsprechende gegenläufige Wechselkursbewegungen die Preissteigerungen auffangen können.
Nicht nur der Wechselkursmechanismus, sondern noch ein weiterer Grund spricht für kleine oder (bei der vorliegenden Grössenordnung der Forderungen) vernachlässigbare Auswirkungen auf das Exportvolumen. Nur ein Teil des schweizerischen Exports unterliegt überhaupt einer preislichen Konkurrenz. Der andere Teil wird durch den sogenannten «strukturstarken Sektor» bestritten, der sich durch hohe Weltmarktanteile und technische Sonderstellungen auszeichnet[10]. In diesem Bereich reagiert das Exportvolumen nur in aussergewöhnlichen und seltenen Fällen auf Preisänderungen, nämlich dann, wenn Kartelle und Marktabsprachen zusammenbrechen.
Für die zukünftige Entwicklung schweizerischer Exporte sind demnach andere Einflussfaktoren entscheidender als die inländische Lohnkostenentwicklung. Einerseits fragt sich, ob Unternehmungen, die in der Schweiz produzieren, ihre Weltmarktanteile halten oder vergrössern können. Dies hängt vor allem von der Innovationsfähigkeit ab, die eher als schlecht zu beurteilen ist. Nicht nur die hohe Forschungsintensität erweist sich für schweizerische Unternehmungen als Restriktion, sondern auch der hohe Kapitalbedarf, der für den Einstieg in neue «Spitzentechnologien» nötig ist und der das vorhandene finanzielle Potential weit übersteigen kann[11]. Selbst für eine in schweizerischen Massstäben grosse Unternehmung wie die BBC kann diese Restriktion wirksam werden. Anderseits verändern sich die Exportmöglichkeiten des strukturschwachen Sektors mit der Wechselkursentwicklung, die wiederum seit längerer Zeit von internationalen Kapitalbewegungen dominiert wird. Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Lohnerhöhungen sind deshalb

nicht aneinander gekoppelt; höhere Löhne schränken die Exportmöglichkeiten nicht auf alle Fälle ein[12]. Man kann auch hier nicht pauschal von negativen Beschäftigungswirkungen sprechen.

Technischer Fortschritt und induzierte Produktivitätssteigerung

Auch die Frage der Substitution der menschlichen Arbeit durch Maschinen lässt sich nicht in der gängigen Weise beantworten. Einer Verteuerung des Produktionsfaktors Arbeit folgen nicht mechanisch Entlassungen, weil nun mit Maschinen kostengünstiger produziert werden könnte; und umgekehrt werden bei Lohnsenkungen Maschinen nicht verschrottet, um der menschlichen Arbeitskraft wieder Platz zu machen. Bei Lohnerhöhungen müssen die höheren Löhne auch in der Kapitalgüterindustrie bezahlt werden, und dies verteuert die Maschinen, das heisst den «Produktionsfaktor» Kapital. Die Relation zwischen Arbeitskosten und Kapitalkosten verschiebt sich demnach nicht im Ausmass der Lohnerhöhung, und der «Anreiz», auf die Lohnerhöhung mit dem Einsatz neuer Maschinen zu reagieren, bleibt gering; ganz abgesehen davon, dass er ganz verschwindet, wenn die Lohnsteigerung durch eine entsprechende Preissteigerung aufgefangen wird[13]. Technischer Fortschritt ist immer arbeitssparend und erhöht die Arbeitsproduktivität; oft sogar bei sinkender Kapitalintensität (wie im Fall der epochemachenden Erfindungen der Eisenbahn und der Mikroelektronik behauptet wird). Es ist deshalb nicht einzusehen, wieso in einem Falle von Lohnreduktionen das einmal erzielte Niveau der Produktivität nicht erhalten bleiben soll, würde doch die Umstellung auf eine arbeitsintensivere Technologie das Wiederaufnehmen der alten Produktionsanlagen bedeuten, einer Technologie also, die in aller Regel unterlegen ist. Bei sinkenden Löhnen findet deshalb keine «Rücksubstitution» in arbeitsintensive Technologien statt. Die Substitution der Arbeit durch Kapital ist ein langfristiges Phänomen und erfolgt nach Massgabe des technischen Fortschritts und des Investitionsrhythmus. *Es ist das klassische Mittel der Unternehmungen, kostensenkende Neuerungen einzuführen; ein Handeln, zu dem sie durch den Konkurrenzdruck immer wieder gezwungen sind, und das ihnen immer wieder erlaubt, gegenüber der Konkurrenz kurz- und mittelfristige Wettbewerbsvorteile und höhere Kapitalerträge zu erreichen. Diese Vorteile suchen sie immer, wenn sich eine Möglichkeit dazu ergibt – es wird nicht abgewartet, bis der Lohn über ein «kritisches» Mass steigt. Abwarten kann sich keine Unternehmung leisten. Technische Neuerungen finden deshalb schnellen und unmittelbaren Eingang in den Produktionsprozess, selbst wenn die Arbeit billig ist. Kurzfristige Erhöhungen von Kosten, wie die Verteuerung der Arbeit, verändern die Geschwindigkeit dieses Prozesses nicht, der immer Arbeitsplätze freisetzt, finden nun Arbeitszeitreduktionen statt oder nicht.*

Produktionssteigerungen sind aber noch auf anderem Weg erreichbar. Sie sind nicht eine rein technologische Frage, sondern es gibt gewissermassen eine soziale Komponente der Produktion. Diese ergibt sich daraus, dass der «Produktionsfaktor» Mensch mittels Sanktionen, Kontroll- und Anreizsystemen dazu angehalten werden muss, eine möglichst grosse Arbeitsleistung zu erbringen, etwas, an dem er kein unmittelbares Interesse hat, und dem er sich immer wieder latent oder aktiv zur Wehr setzt, indem Leistung «zurückgehalten» oder gar verweigert wird[14].
Die Höhe der Arbeitsintensität reagiert deshalb auf Verschiebungen im sozialen Bereich der Unternehmung; sie wird mitbestimmt aus dem Kräfteverhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmungsleitung. In der Verschiebung dieses Kräfteverhältnisses zugunsten der Unternehmungsleitungen und somit in der Intensivierung der Arbeit findet der sogenannte «induzierte Produktivitätsfortschritt» seine betriebliche Realität. Er ist somit ganz wesentlich von der Fähigkeit und Bereitschaft der Belegschaft abhängig, sich einer Arbeitsintensivierung zu widersetzen.

In der Schweiz dürften diese kaum ausgeprägt sein, so dass die Unternehmer mit dem Versuch, ein Tauschgeschäft anzubieten: Arbeitszeitreduktion gegen Arbeitsintensivierung, Erfolg haben könnten. Im Ausmass einer gelungenen Arbeitsintensivierung baut sich die Beschäftigungszunahme durch die Arbeitszeitreduktion wieder ab. Der positive Beschäftigungseffekt tritt daher nicht automatisch ein, sondern muss durch die Belegschaften erzwungen werden.
Alternativ zur pauschalen Arbeitszeitreduktion wird von den Unternehmungen zunehmend eine Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit angeboten. Alle Flexibilisierungsstrategien, bei denen nicht der Erwerbstätige vollkommen frei seine Arbeits- und Präsenzzeit festlegen kann, sind darauf abgezielt, durch eine optimalere Anpassung der Arbeitszeiten an Kapazitätsschwankungen, und an die Erfordernisse des betrieblichen Produktionsablaufs, die Produktivität möglichst zu steigern und somit die Kosten zu reduzieren. Sie sind dazu ein sehr effizientes Mittel, haben sie doch auch so erwünschte Nebenwirkungen wie die Verminderung der Absenzzeiten und so weiter. In der Kombination von Intensivierung der Arbeit mit gleichzeitiger Flexibilisierung der Arbeitszeit ist das Potential zur Steigerung der Arbeitsleitung sehr hoch, so dass Beschäftigungseffekte tatsächlich nahezu verschwinden könnten[15]. Soweit die Wirkung, die allein von der Verkürzung ausgeht, deren vorgeschlagene Grössenordnung in Anbetracht des zeitlichen Spielraums als bescheiden einzustufen ist.

Wie «empirisch» sind empirische Studien

Es sind unterschiedliche Methoden angewandt worden, um die Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitreduktion empirisch festzustellen. Je nach Methode werden verschiedene Effekte mitberücksichtigt. Beliebt sind

sowohl einfache Verfahren, wie die modifizierte Umverteilungsformel, als auch die aufwendigen und wenig übersichtlichen ökonometrischen Modelle, die entweder einen Teilaspekt oder die gesamtwirtschaftliche Entwicklung untersuchen.
Grundsätzlich lassen sich immer begründete Einwände gegen alle Arten der empirischen Messung anführen, ein Umstand, von dem in diesem Fall ausnahmsweise reger Gebrauch gemacht wird; wohl deshalb, weil die bisherigen Resultate eher für Verkürzungen sprachen. Sonst herrscht meist darüber vornehmes Schweigen: Während die einfachen Methoden zu wenig Wirkungszusammenhänge berücksichtigen, kommt bei den ökonometrischen Modellen sowieso nur heraus, was man hineingesteckt hat. Aber nicht nur die Methoden bieten Anlass zu Kritik, auch die Zahlen sind oft wenig aussagekräftig oder unzuverlässig. Deshalb ist die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die empirischen Arbeiten die qualitative Analyse nicht ersetzen, ist doch dadurch anstelle von Zahlen, die sowieso verworfen werden müssen, doch wenigstens die Richtung der Wirkungszusammenhänge angebbar.
Zur Situation der Schweiz liegen keine Untersuchungen vor, und die Übertragung der ausländischen Resultate ist immer fragwürdig. Deshalb sei nur folgendes erwähnt: Den sogenannt rein rechnerischen Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung, die nicht mit zusätzlichen Lohnkosten verbunden sein soll, gibt die Umverteilungsformel (oder Milchmädchen-Rechnung) an. Einer Verkürzung von 43,4 auf 40 Stunden, wie in der Schweiz vorgeschlagen, also um acht Prozent, entspricht eine Zunahme der Arbeitsplätze in derselben Grössenordnung, das heisst von 2,5 Millionen auf 2,7 Millionen, was dem Beschäftigungsstand von 1975 entspräche.
Gegen diese Rechnung wurde eingewandt, dass die Reduktion einen induzierten Produktivitätszuwachs zur Folge habe, der zu subtrahieren sei. Dieses sei die Folge einerseits der geringeren zeitlichen Arbeitsbelastung der Beschäftigten, die deshalb pro Zeiteinheit mehr leisten könnten, wie andererseits von Rationalisierungsmassnahmen. Die Angaben über die Grösse dieses Produktionsfortschrittes schwanken allerdings ausserordentlich, was die Willkürlichkeit der Angaben verdeutlicht. Der Sachverständigenrat, der in der BRD diesen Punkt ins Gespräch gebracht hatte, sprach ursprünglich davon, dass 80 Prozent des rechnerischen Effektes verlorengehe. Heute hat er sich auf moderate 30 Prozent festgelegt, eine Zahl, die einem Umfrageergebnis des Müncher Ifo-Institutes entspricht. Unternehmer wurden dabei gefragt, wie sie auf eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich reagieren würden. Wir haben unsererseits aber keinen Grund zur Annahme, dass die Wünsche der Unternehmer sich auch gerade durchführen liessen. Andere Institute nennen auch stets andere Zahlen. Über das Ausmass dieser Grösse lässt sich deshalb so gut streiten, weil es keine Möglichkeit gibt, zu qualifizierten empirischen Aussagen zu kommen, und weil gleichzeitig viele Gründe für einen hohen oder tiefen Wert angeführt werden können [16].

Die Wirkung der Lohnerhöhungen sind am besten in ökonomischen Modellen schätzbar, die Gleichungssysteme enthalten, welche die gesamtwirtschaftlichen Mechanismen abbilden sollen. Je nach der modellierten «Mechanik» reagieren die Modelle unterschiedlich: Die Beschäftigungseffekte einer Lohnerhöhung können positiv sein wie auch negativ, je nachdem, ob die Arbeitsnachfrage stärker auf die Lohnerhöhung reagiert als die Nachfrage. In den meisten Studien wird von einer kurzfristigen Nichtsubstitution der teurer gewordenen Arbeit ausgegangen, so dass kurzfristig durch die Nachfragezunahme aus den gestiegenen Lohneinkommen eine Zunahme der Beschäftigung erfolgt, die dann nach und nach durch Rationalisierungsinvestitionen abgebaut wird. Modelle, die keinen positiven Effekt prognostizieren, machen dies meist, weil die Rückkoppelung von gestiegenen Löhnen zur Konsumnachfrage fehlt oder gering ist, oder weil die Substitutionswirkung schnell eintritt. Eine interessante Version empirischer Arbeiten stellt die Potentialrechnung dar, die versucht, branchenspezifische Reaktionen zu erfassen. Geschätzt werden aufgrund der vergangenen Entwicklung die Produktionselastizitäten von Beschäftigung und Arbeitsstunden pro Beschäftigten. Auch hier stellen sich positive Effekte ein.

Überraschend sind aber die Differenzen zwischen den Wirtschaftssektoren. Der Beschäftigungseffekt ist dann um so höher, je weniger die Technologie, die Anreizsysteme und Tätigkeitsanforderungen auf kurze oder mittlere Sicht betriebsorganisatorische Umstellungen erlauben [17]. *Dies ist um so weniger möglich, je näher die Tätigkeiten der unmittelbaren Produktion sind. Die von der generellen Verkürzung ausgehende Beschäftigungswirkung in der rechnerischen Grössenordnung von 200 000 Arbeitsplätzen verteilt sich demnach sehr unterschiedlich über die Branchen. Wenn die deutschen Werte nur ungefähr zutreffen, dann wird in den Dienstleistungs- und Verwaltungsabteilungen am stärksten versucht werden, mit organisatorischen und betrieblichen Umstellungen den Mehrbedarf an Arbeitskräften tief zu halten.*

Damit wird die Wirkung auch nach Berufsgruppen unterschiedlich sein, auf einigen Teilmärkten kann es zu Verknappungen des Angebotes kommen, vor allem bei hohen und «modernen» Qualifikationsanforderungen. In diesen Bereichen werden die Versuche zur Arbeitsintensivierung wenn immer möglich, besonders hoch sein, und eine Zunahme der Überstundenarbeit ist zu erwarten. Auf anderen Märkten und in anderen Berufen wird sich kaum eine Auswirkung feststellen lassen. Dies gilt auch für die unqualifizierte oder wenig qualifizierte Frauenarbeit in Produktion und Verwaltung. Eine allfällige Nachfragesteigerung ist über das flexible Angebot leicht zu befriedigen.

Die Schranken einer traditionellen Gewerkschaftspolitik

Die Frage stellt sich noch, ob allfällige Lohnerhöhungen sich auch im realen Lohnniveau halten können. Grundsätzlich ermöglicht die Zunahme der Nachfrage eine Überwälzung der Kostensteigerung auf die Preise,

vor allem dann, wenn die Grenze der Kapazitätsauslastung erreicht wird. Findet aber eine Reallohnsteigerung statt, weil die Preise zu wenig ansteigen, dann drückt sich das in einer steigenden gesamtwirtschaftlichen Lohnquote aus, das heisst eine Einkommensverteilung zugunsten der Löhne findet statt. In diesem Fall sind sowohl die Beschäftigungsvorstellungen wie die Lohnforderungen realisierbar, aber nur auf kurze Sicht. Diese Situation kann nicht aufrechterhalten bleiben, weil ein geringeres Gewinneinkommen gleichbedeutend ist mit einer Verlangsamung des Akkumulationsrhythmus. Über längere Zeit kann deshalb die Beschäftigungszunahme und die Lohnsteigerung wieder abgebaut werden.

Hier manifestieren sich die Schwierigkeiten, die herrschen, wenn in einem marktwirtschaftlichen System mit einer entsprechenden Verteilung der Arbeit und der Einkommen über Konkurrenzmechanismen eine Politik zur Verbesserung der Lage der Lohnabhängigen verfolgt werden soll. In beiden Fällen, bei konstantem Reallohn oder bei nur vorübergehend gestiegenem Reallohn, zeigt sich, dass längerfristig eine Umverteilung zugunsten des menschlichen «Produktionsfaktors» nicht möglich ist. Hier zeigt sich, was die «reinigende Funktion» der Krise genannt wird.

Einige Studien

- E. Wohlers/D. Winkler; Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung. Empirische Analyse der Kosten- und Preiswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit. HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung–Hamburg, 1981
- F. Fotiadis; Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen, 1981
- Europäische Gemeinschaft; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Kurzfristige Konjunkturtendenzen und -aussichten, Arbeitsumverteilung, März 1980, Nr. 5
- R. Lewin; Niveau und Struktur der Arbeitslosigkeit in der Schweiz 1973 bis 1983. In: Quartalsheft der schweizerischen Nationalbank, Nr. 5/1983
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Was bringt der Einstieg in die 35-Stunden-Woche. DIW-Wochenbericht 31/1983
- Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung; Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit. München 1983
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung. Verkürzung der Wochenarbeitszeit – ein Weg zur Verringerung der Arbeitslosigkeit? Konjunkturbrief 4, 1983

Anmerkungen

1 Siehe SVR (Sachverständigenrat in der BRD), Jahresgutachten 1983/84

2 OECD Economic Surveys, Switzerland, 1984/85 p. 33 ff.

3 Alfred E. Ott: Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit? In: Bombach/Gallen/Ott: Neuere Entwicklung in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen 1979.

4 SVR, Jahresgutachten 1983/84

5 Manifest wird dies in der aussergewöhnlichen Lage der schweizerischen Phillipskurve: Im Gegensatz zu allen anderen Ländern waren Beschäftigungszunahmen ohne entsprechende Preissteigerungen möglich. Die Produktivitätsgewinne wurden nicht durch Lohnzuwachs kompensiert. Vgl. H. Schelbert: Inflation in einer offenen Volkswirtschaft. In: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik 1976.

6 OECD Economic Surveys, Switzerland 1984/85, p. 12, Diagramm

7 Vgl. W. Vogt: Warum gibt es Massenarbeitslosigkeit? In: Leviathan 3/83.

8 Vgl. Robert J. Gordon: Why U. S. Wage and Employment Behavior differs from that in Britain and Japan. In: Economic Journal, 92 (March 1982) 13–44.

9 Dies war die entscheidende Schlussfolgerung aus Keynes: Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes? Darmstadt 1936. Vgl. W. Vogt a. a. O.

10 Vgl. WIF-Vier-Sektoren-Modell der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, Arbeitspapiere Nr. 3, Juni 1983 der KOF.

11 Vgl. OECD Economic Surveys, Switzerland, 1984/85

12 Vgl. das belgische «Exportwunder». Drèze, H./Modigliani, F.: The Trade-Off Between Real Wages and Employment in an Open Economy. In: European Economic Review 15 (1981) p. 1–40.

13 Zur Kritik der neoklassischen Substitutionstheorie vgl. u. a. Lester C. Thurow; gefährliche Strömungen, Frankfurt 1984 (s. 148)

14 Das Brechen dieses Widerstandes war und ist das Hauptziel der «wissenschaftlichen» Betriebsführung und ihres Begründers, F. Taylor.
Vgl. R. Edwards; Herrschaft im modernen Produktionsprozess; Frankfurt/New York 1982.

15 Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist diejenige Strategie, die den «induzierten» Produktivitätsfortschritt maximiert. Sie wird durch die Erweiterung der individuellen Differenzen unter der Belegschaft und somit der Förderung individueller Perspektiven und Verhaltens auch in der Lage sein, das Widerstandspotential gegen die Arbeitsintensivierungen zu verkleinern.

16 Diese «empirische» Grösse wird politisch festgelegt.

17 Vgl. Michael Bolle: Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Ökonomische Analyse und empirische Evidenz. In: Kutsch/Vilmar (Hrsg.); Arbeitszeitverkürzung – Ein Weg zur Vollbeschäftigung? Opladen 1983