

Arbeitsplatz und Arbeitszeit: taugt Arbeitszeitkürzung gegen Stellenabbau?

Autor(en): **Scherrer, H.U.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Ingenieur und Architekt**

Band (Jahr): **103 (1985)**

Heft 44

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-75918>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Arbeitsplatz und Arbeitszeit

Taugt Arbeitszeitkürzung gegen Stellenabbau?

Nachfragebedingte, unumgängliche Strukturanpassungen sowie ständiger Rationalisierungsdruck machen in der freien Marktwirtschaft u. a. auch Stellenabbau unausweichlich, denn «Produktion auf Vorrat» ist nur bedingt und nur begrenzt möglich. Jeder verantwortungsbewusste Bürger verfolgt mit Sorge die Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung, um damit gewissermassen die vorhandene Arbeit auf mehr Hände zu verteilen, liegt nahe. Taugt dieses Mittel?

An Redimensionierungen, Betriebs-schliessungen und Entlassungen musste sich auch unser Land in den letzten Jahren gewöhnen. Dennoch sind Forderungen zur Erhaltung der Arbeitsplätze sehr verständlich. Die Not sowie die früher oder später eintretende Entwürdigung der Persönlichkeit des Arbeitslosen kann sich der nicht Betroffene wohl kaum in voller Tragweite ausmalen.

Selbst wenn in den Medien mitunter stolz verkündet wird, dass eine geplante Redimensionierung oder Rationalisierung ohne Entlassungen durchgeführt, also problemlos mit den normalen Abgängen aufgefangen werden könne, so darf man sich nicht darüber wegtäuschen lassen, dass damit zwar keine direkt sichtbare Härtefälle im Betrieb auftreten, dass aber der Stellenabbau die neuen Jahrgänge, welche in das Erwerbsleben eintreten, ebenso schwer trifft. Die Statistik der Entlassungen und Arbeitslosen umfasst also nur einen Teil des Problems.

Wesentliche Zusammenhänge

Die massgebende Gesamtzahl der Stellen hängt vor allem von *Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt* ab. Die zunehmende Arbeitslosigkeit beispielsweise in den EG-Ländern – so zeigen einschlägige Studien – geht nicht so sehr auf die Rationalisierung zurück, sondern viel mehr auf den Umstand, dass die absolut sogar stetig steigende Nachfrage nach Arbeitskräften dem aus rein demographischen Gründen zu-

nehmende Angebot ganz schlicht nicht zu folgen vermochte. Im Zeitraum der nächsten Dekaden, welche den vorliegenden Betrachtungen zugrunde liegen, wird sich aufgrund der weiteren demographischen Entwicklung, insbesondere auch in der Schweiz, das Angebot von Arbeitskräften tendenziell eher verringern. Ja, es ist nicht auszuschliessen, dass wenn die weitere Rationalisierung nicht Schritt hält, sogar erneut ein Mangel an Arbeitskräften in Betracht zu ziehen ist.

Eine sich stabilisierende Bevölkerungszahl ist auch aus anderen Gründen (Umwelt- und Ressourcenproblem, u. d. m.) nur zu begrüssen, also eine Einflussnahme auf der Angebotseite nicht einmal wünschenswert. Bleibt die Nachfrageseite.

Bei allem Verständnis für die oben erwähnten Schwierigkeiten der Betroffenen ist eine Rückgängigmachung von ökonomisch begründeten Entlassungen, bzw. eine – mit welchen Mitteln auch immer – erzwungene Erhaltung bestimmter Arbeitsplätze kein gangbarer Weg zur Nachfragesicherung. Dies würde einer Zementierung von Marktgrössen gleichkommen, was mit dem freien Kräftespiel der Marktwirtschaft, welche nur auf diese Weise einen optimalen Mitteleinsatz gewährleisten kann, unvereinbar ist.

Wenn also beispielsweise aufgrund von Stabilisierungseffekten die *Nachfrage nach (Neu-)Bauvolumen* zurück geht, gibt es letztlich keinen anderen Weg als jenen der strukturellen Anpassung, im Klartext also: Abbau oder aber Neuorientierung der entsprechenden Pro-

duktionsmittel. Das bedeutet meist Stellenabbau oder aber Anpassung an neue veränderte Stellenanforderungen.

Voraussetzungen zur Arbeitszeitverkürzung

Bereits in der Vergangenheit – man denke etwa an die Wochenstunden zu Beginn der Industrialisierung! – wurde die Arbeitszeit dank Produktivitätssteigerung erheblich verkürzt. Der Kern der Frage liegt vielmehr in der richtigen Folge von Ursache und Wirkung, ob also die Arbeitszeitverkürzung der Produktivitätssteigerung voraus geht oder umgekehrt. Wird unvermittelt durch Dekret eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Reallohn und ohne ausreichende Produktivitätssteigerung eingeführt (vgl. abgelehnten Volksinitiative 1976), so geht die Rechnung nicht auf.

Arbeitszeitverkürzung bei *gleichem Realeinkommen* ist volkswirtschaftlich nur dann möglich, wenn dieser eine *echte Produktivitätssteigerung vorausgeht*. Eine Arbeitszeitverkürzung mit korrelierendem Lohnabbau hingegen ist selbst bei gleichbleibender Produktivität durchaus möglich. Solche Wahlfreiheiten des Arbeitnehmers sollten ohnehin im Zeichen neuorientierter Arbeitsbewertung künftig vermehrt Platz greifen. In beiden Randfällen sowie allen Mischformen bleibt zusätzlich die Erhöhung der Produktionskosten zu berücksichtigen, weil die Arbeitsplatzgebundenen Fixkosten auf weniger Arbeitsstunden umgelegt werden müssen.

Die Zukunft wird uns den Lebensunterhalt vielleicht einmal mit einer 20-Stundenwoche ermöglichen. Andere Formen der «Nicht-Erwerbs-Tätigkeiten» und der Freizeit werden entwickelt werden müssen. Auch werden die Übergänge zwischen diesen Beschäftigungsformen eher verfließen. Diese neuen Formen, ausgelöst durch die Abkehr vom unbeschränkten Wachstum, erfordern entsprechende Anpassungsfähigkeit des Einzelnen an die sich nun vermehrt verändernden Marktbedingungen. Die Arbeit wird uns indessen nie ausgehen. Dafür hat schon die Vertreibung aus dem Paradies gesorgt.

H. U. Scherrer