

Peter Melvyn ist Mitarbeiter am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung; langjährige Tätigkeit im Internationalen Arbeitsamt (ILO – Genf) und als Konsulent internationaler Organisationen (UNO, OECD, Europarat). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktprobleme und Osteuropa.

PETER MELVYN

ANSÄTZE ZUR BEKÄMPFUNG VON ARBEITSLOSIGKEIT

INTERNATIONALE MODELLE

Eine jüngst veröffentlichte Studie der OECD¹⁾ bezeichnet Arbeitslosigkeit als „das wohl meistgefürchtete Phänomen unserer Zeit. Praktisch alle Teile der Gesellschaft sind davon betroffen. In den OECD-Mitgliedstaaten sind 35 Millionen Menschen ohne Arbeit. Möglicherweise haben weitere 15 Millionen entweder die Arbeitssuche aufgegeben oder widerwillig eine Teilzeitarbeit angenommen. /.../ Wirtschaftswachstum verringert zwar die Arbeitslosigkeit /.../ doch behindern strukturelle Einflußfaktoren die wirtschaftliche Erholung. Dies ist schwieriger einzudämmen und noch besorgniserregender.“ (Frei übersetzt aus dem Englischen.)

Soweit sich dies absehen läßt, dürfte der sich allmählich abzeichnende Wirtschaftsaufschwung in den westlichen Industrieländern auf die Beschäftigungslage leicht belebend wirken. Aber welche Aufschwünge und Wachstumsschübe auch erfolgen mögen, die hohe Arbeitslosenquote läßt sich damit allein kaum abbauen, da aller Wahrscheinlichkeit nach die über 20 Jahre anhaltende schwache und unregelmäßige Wachstumsperiode noch lange nicht beendet ist. Es hat sich vielmehr erwiesen, daß mit jeder Erholung der Sockel der Arbeitslosigkeit weiter gewachsen ist, da kein Aufschwung je stark genug war, die steigenden Arbeitslosenzahlen aufzuholen. In den Vereinigten Staaten etwa, wo die Rezession bereits 1992 endete, fiel die Arbeitslosenquote lediglich von 6,7 auf 6%. Ähnlich ist die Lage in Großbritannien. Daher wäre ein sehr erhebliches Wachstum vonnöten, um Arbeit in nennenswertem Umfang zu schaffen. Selbst 3% reichen nach der Aussage des Präsidenten der Europäischen Kommission, Jacques Delors, noch nicht aus, um die Arbeitslosigkeit auf ein erträgliches Maß zu reduzieren.²⁾ Er fordert eine wirksame Beschäftigungspolitik und ruft zur Solidarität mit den Millionen Arbeitslosen durch Verwendung von mindestens einem Prozent des Wachstums für die Schaffung von Arbeitsplätzen auf. Gleichzeitig scheut sich Delors nicht, die „Mauer der Gleichgültigkeit“ anzuprangern, mit der Regierungen die Idee eines „neuen Entwicklungsmodells“ aufgenommen haben, das den Akzent auf Umweltschutz, Lebensqualität, Solidarität setzt und dadurch Millionen Arbeitsplätze schaffen könnte.

„Mauer der
Gleichgültigkeit“

Die Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre lassen jedoch befürchten, daß Regierungen, Industrie, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die beginnende Erholung zum Vorwand nehmen, um einschneidende wie auch innovative Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren in mehreren Ländern Gegenstand intensiver Debatten waren, beiseitezuschieben und sich auf traditionelle, oft erfolglose Instrumentarien zu verlassen. Und dies in

einer Zeit, in der wachsende wirtschaftliche Interdependenz im Weltmaßstab durch freien Kapitalverkehr, zunehmenden Wettbewerbsdruck seitens aufsteigender Länder und durch rasanten technischen Fortschritt, der Verfahren und Arbeitsplätze verändert, auf eine grundsätzliche Umstrukturierung der Weltwirtschaft hinweist, deren Auswirkungen das Denken in herkömmlichen zyklischen Auf- und Abschwüngen banal erscheinen läßt.

*Grundsätzliche
Umstrukturierung
der Weltwirtschaft*

Im folgenden soll eine Reihe von Arbeitsmarkt-Maßnahmen, Modellen und Vorschlägen präsentiert werden, die in verschiedenen Ländern durchgeführt, erprobt oder debattiert wurden und die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Erwerbslosigkeit weitgehend zu verringern oder bestehende Arbeitsplätze wenigstens zu erhalten. Unter den zahlreichen Maßnahmen und Vorschlägen gibt es etliche, denen besonderes Interesse zukommt:

- Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Flexible Arbeitszeitmuster
- Arbeitszeitverkürzung

Schaffung neuer Arbeitsplätze: Trends und Möglichkeiten

Es ist zwar eine Binsenwahrheit, daß die einzige wirksame Maßnahme zum Abbau der Arbeitslosigkeit in der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und neuer Tätigkeiten besteht, doch sieht sich die Gesellschaft angesichts des tiefgreifenden Strukturwandels mit schwer realisierbaren Forderungen konfrontiert.

Die hohe Produktivitätssteigerung in Industrie und Landwirtschaft hat dazu geführt, daß das Stellenangebot in diesen Sektoren seit den siebziger Jahren einem ständigen Schrumpfungsprozeß ausgesetzt war, während im Dienstleistungssektor selbst in Rezessionsperioden neue Arbeitsplätze entstanden. Es sind daher hauptsächlich hier nennenswerte zusätzliche Arbeitsplätze zu erwarten, obwohl das Wachstumspotential im Dienstleistungssektor von Land zu Land verschieden ist. So beträgt der Anteil der privaten Dienste an der Beschäftigung (Staatsangestellte nicht einbezogen) in Deutschland ca. 43%, in Japan 56% und in den Vereinigten Staaten über 60%. Die Arbeit im Dienstleistungssektor teilt sich aber in zwei höchst unterschiedliche Klassen: einerseits in Angestelltenberufe, d.h. wissens- und qualifikationsintensive, relativ gutbezahlte Tätigkeiten, hauptsächlich in Privatunternehmen, und andererseits in eine beträchtliche Anzahl arbeitsintensiver Niedriglohnjobs. Die Ausweitung gerade dieser Arbeitsplätze mag auf Grund negativer sozialer Folgen und letzten Endes auf Grund der größeren Belastung der Sozialkassen nicht wünschenswert erscheinen. Gleichzeitig fehlt es weder an Initiativen für die Schaffung solcher Arbeitsplätze, um unqualifizierte Erwerbslose zu beschäftigen, noch an Angeboten für solche Stellen, z. B. im Bereich der persönlichen Dienste. In diesem Zusammenhang werden die Vereinigten Staaten häufig als Vorbild zitiert, da dort in den vergangenen zwei Jahrzehnten tatsächlich um fast 50% mehr Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. In anderen westlichen Industrieländern, z. B. in Deutschland, war dies nur zu 10% der Fall. Gleichzeitig liegen die Vereinigten Staaten in puncto Wachstum hochwertiger Arbeitsplätze mit anderen Industriestaaten auf gleicher Ebene. Es muß aber bedacht werden, daß in den Vereinigten Staaten in den letzten 15 Jahren 15% aller „guten“ traditionellen Jobs im Herstellungssektor verloren gingen, während die erwerbsfähige Bevölkerung um 25% zunahm. Von den 1993 geschaffenen 1,2 Millionen Stellen waren 730.000 (59%) oft schlecht-entlohnte Jobs, Teilzeitarbeit oder befristete Jobs ohne jegliche Sozialversicherung.³⁾ Dies hat zur Folge, daß zwar neue Arbeitsplätze entstehen, aber daß die Zahl selbst der Vollzeitbeschäftigten, die als Gelegenheitsarbeiter unterhalb der Armutsschwelle leben, seit 1979 um 50% gestiegen ist, während das Einkommen

*Dienstleistungs-
sektor*

*USA: Neue, aber
schlechtentlohnte
Jobs*

der Mehrheit der Führungskräfte in Unternehmen 150mal mehr als der Durchschnittslohn in ihren eigenen Firmen beträgt (1974 war dies „nur“ 35mal mehr!).⁴¹ Gleichzeitig ist der Durchschnittsverdienst eines Arbeiters seit 1987 um 10% zurückgegangen. Wie Journalisten des „Wall Street Journal“⁵¹ bemerkten, ist ein europäischer Arbeitsloser in mehrfacher Hinsicht in einer besseren Lage als ein amerikanischer ungelernter Arbeiter. Der Mangel an ordentlich entlohnerten Jobs sowie chronische Unterbeschäftigung sind amerikanischen Kriminologen zufolge eine der Hauptursachen von Verbrechen und der Verschlechterung des sozialen Klimas.⁶¹

Während es den Vereinigten Staaten mit diesem „neoliberalen“ Modell hoher Flexibilität am Arbeitsmarkt gelang, als Billiglohnland mit anderen Staaten erfolgreich zu konkurrieren und daher so manche Kreise in Europa mit mehr oder weniger Erfolg zur Nachahmung anzuregen, wird in anderen Ländern nach arbeitnehmerfreundlicheren Lösungen gesucht.

Persönliche Dienstleistungen

Es wird oft darauf hingewiesen, daß trotz steigender Arbeitslosigkeit ein unbefriedigter Bedarf in Bereichen personenbezogener und hauswirtschaftlicher sozialer Dienstleistungen besteht, wie beispielsweise in der Alten- und Behindertenhilfe und -pflege, Kinderbetreuung, Erziehungshilfe, Heim- und Haushaltshilfe, in der Freizeitgestaltung sowie in Umweltschutz und -qualitätsverbesserung. Die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in diesen Bereichen ist, abgesehen von den eindeutig positiven sozialen Auswirkungen, auch vom makroökonomischen Standpunkt durchaus günstig zu beurteilen, da diese Bereiche ja nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, keine Importe benötigen und ausreichende Nachfrage für sie vorhanden ist.

Weiters können die Kosten, zumindest die Grundlasten, bei persönlichen Dienstleistungen, außer bei sozial Bedürftigen, weitgehend durch Eigenvorsorge abgedeckt werden; es kommt daher nicht zu einer beträchtlichen Erhöhung der öffentlichen Ausgaben. Ferner bedeutet die Ausweitung dieser Dienstleistungen, wie sie bereits in skandinavischen Ländern vielfach bestehen, eine Verbesserung der Lebensqualität von Familien und des einzelnen, die sich auch „bezahlt macht“. Diese Jobs können, auch bei verhältnismäßig niedriger Entlohnung, durch Abgabefreiheit oder -verringerung attraktiv und „marktkonform“ gemacht werden. Dadurch erfährt ihr gewöhnlich niedriger gesellschaftlicher Stellenwert eine gewisse Aufwertung. Ferner würden, wenn steuerlich absetzbar gemacht, viele bisher illegale Ausüßer persönlicher Dienstleistungen ein normales Arbeitsverhältnis vorziehen.

Ungenütztes Beschäftigungspotential im Umweltbereich

Auch im Umweltbereich ist das Beschäftigungspotential nicht optimal ausgeschöpft. Dazu zählen Sanierungsarbeiten zur Beseitigung von Altlasten, Entwicklung und Benützung von Reinigungsanlagen, Überwachungs- und Instandhaltungstätigkeiten, Ausrüstungen, Bauarbeiten und Dienstleistungen in diesem Bereich. Doch ist die Zahl der Beschäftigten im Umweltbereich verhältnismäßig gering.

In Frankreich, zum Beispiel, waren 1988 lediglich 1,7% aller Arbeitsplätze umweltverbunden (dieser Prozentsatz erfährt jährlich eine leichte Steigerung). Dies liegt teilweise an einem noch ungenügenden Umweltbewußtsein der Gesellschaft, das erst seit kaum zehn Jahren eine wesentliche Rolle spielt, und teilweise – vielerorts in größerem Maße – an den Kosten. So versuchen große Unternehmen ihre Standorte in Länder der Dritten Welt zu verlagern, wo Umweltsetze am schwächsten sind. Dadurch werden Umweltverschmutzung und Arbeitsplätze exportiert, und die wirtschaftliche Lage sowie die Umwelt verschlechtern sich auf lokaler und globaler Ebene. Auch bleibt die Frage, ob Umweltpolitik Arbeitsplätze zerstört oder neue schafft, offen. Strenge Umweltpolitik kann Wirtschaft und Export behindern, denn oft müssen veraltete Betriebe geschlossen oder ganze Produktionssysteme umgestellt werden. Technologieintensive Produktionsmethoden oder Verwendungsverbot für bestimmte Produkte können die Be-

schenswert, von der Arbeitnehmerseite gefordert, aber für die Arbeitgeber auf Grund höherer Kostenbelastung als unannehmbar gilt. Ob durch Kompromißfindung ein Durchbruch erzielt werden kann, sei vorläufig noch dahingestellt. Arbeitsmarktexperten und -forscher wie auch einzelne Politiker in Frankreich und Deutschland sind in dieser Frage ebenfalls geteilter Meinung. Für die einen kann nur durch einschneidende Verkürzungen der Arbeitszeit in Richtung 30- bis 33-Stundenwoche die Arbeitslosigkeit wesentlich verringert werden. Andere sträuben sich gegen gesetzlich geregelte globale Arbeitszeitverkürzungen und geben finanziellen Anreizen für Unternehmen, die Arbeitszeitverkürzung mit Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte kombinieren, den Vorzug, wie überhaupt Regelungen auf Betriebs- und Branchenebene.¹⁴⁾

Beispiel: Frankreich

Arbeitszeitverkürzung stand in Frankreich lange nicht zur Debatte, vielleicht aus dem Grund, weil die 1982 dekretierte 39-Stundenwoche – bei vollem Lohnausgleich – nur einige zehntausend zusätzliche Arbeitsplätze brachte. Sie scheiterte an nicht genutzten Möglichkeiten in einer Zeit des Wachstums und am Widerstand des Arbeitgeberverbandes (CNPFF). Der Druck von drei Millionen Arbeitslosen – inoffiziell liegt die Zahl bedeutend höher – hat jedoch Überlegungen in diese Richtung neu aufleben lassen, wobei steigende Arbeitsplatzverluste unter mittleren und höheren Angestellten schon aus politischen Gründen wohl auch den Anstoß dazu gaben. Pierre Larrourou, Mitarbeiter der Unternehmensberatung Anderson Consulting, stellte Ende 1993 ein heftig debattiertes Modell vor.¹⁵⁾ Er ging davon aus, daß eine weitere geringe Arbeitszeitverkürzung, wie die Erfahrung zeigt, keine Wirkung hätte und eine 35-Stundenwoche bestenfalls bestehende Arbeitsplätze erhalten würde, ohne die Arbeitslosenquote zu senken. Zahlreiche Unternehmen in Frankreich haben bereits die 37- bzw. 35-Stundenwoche eingeführt, um keine Entlassungen vornehmen zu müssen. Er schlägt daher vor, die gesetzliche Wochenarbeitszeit bis 1996 von 39 auf 33 Stunden, verteilt auf vier Tage, zu reduzieren; dadurch könnten über zwei Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Finanzierung ist nach Larrourou für jeden von Vorteil: für den Arbeitnehmer auf Grund eines höheren Stundenlohns, für den Arbeitgeber durch gesenkte Lohnkosten und für den Staat durch ein geringeres Sozialbudget. Die Arbeitnehmer verlieren zwar einen Teil des Einkommens, je nach Höhe zwischen 3 und 5%, jedoch sinkt die gesetzliche Arbeitszeit um 15%; d.h. die Belegschaft arbeitet nicht mehr fünf, sondern vier Tage (8 1/4 Stunden pro Tag). Der fünfte Tag steht zur persönlichen Verfügung.

Die Fünf-Tage-Woche bleibt, da die Arbeitgeber eine 10%ige Personalaufstockung vornehmen müssen; sie zahlen jedoch um 5% weniger Lohn. Der Staat erläßt den Unternehmen für Neueinstellungen die Arbeitslosenversicherungsbeiträge von fast 9%, was die Lohnkosten um 4% reduziert. Zwar verliert der Staat 127 Milliarden Francs an jährlichen Beitragszahlungen, erspart sich jedoch andererseits erhebliche Zahlungen für die Arbeitslosenunterstützung.¹⁶⁾

In der öffentlichen Debatte fand dieser Vorschlag zwar weitgehende Zustimmung, doch bei gründlicher Analyse schien das Modell vielen, auch manchen Gewerkschaften, die für Arbeitszeitverkürzung eintreten, zu mechanistisch. Gibt es für die neugeschaffenen Stellen in den Betrieben genügend qualifizierte Arbeitskräfte? Können es sich Kleinunternehmen leisten, neues Personal auszubilden? Fördert eine Vier-Tage-Woche nicht noch mehr die ohnehin schon stark verbreitete Schwarzarbeit? Läßt sich dieses Modell auf leitende Angestellte anwenden? Erlaubt es eine Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten, eine Frage, die das Modell nicht anspricht?

Andererseits wird darauf hingewiesen, daß ja auch durch freigewordene Zeit

neue Nachfrage entsteht, wodurch neue arbeitsintensive Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor (Freizeitgestaltung, Bildung und Weiterbildung) geschaffen werden könnten.

Trotz der Vision von Millionen neuer Arbeitsplätze überwogen letzten Endes die Zweifel an der globalen Durchführbarkeit des Modells, schon allein auf Grund der Ungewißheit, ob es die Masse der Arbeitnehmer wirklich anstrebt, ohne es im Kleinen erprobt zu sehen. Außerdem stießen die Verwirklichungspläne bei den Arbeitgebern eindeutig auf Ablehnung. Auch manche Gewerkschafter – in Frankreich gibt es mehrere Gewerkschaftsgruppen – erklärten, die herkömmlichen Wege wie Urlaubsverlängerung, Vorruhestandsmaßnahmen usw. vorzuziehen. Dennoch fand das Modell genügend Interesse und Zustimmung, um vom Senat, der zweiten französischen Kammer, gebilligt zu werden. Vom Parlament wurde es allerdings abgelehnt. Auch die Europäische Kommission stand der Einführung einer kürzeren Arbeitswoche als Lösung für Massenarbeitslosigkeit ablehnend gegenüber: „Es wäre ein Eingeständnis, daß unsere Beschäftigungspolitik versagt hat.“¹⁷⁾ Der Akzent liegt in Frankreich weiterhin, auch in manchen anderen Ländern, auf den traditionellen, wenig innovativen Beschäftigungsmaßnahmen und Marktstrategien.

Beispiel: Deutschland

In Deutschland hat die tarifliche Jahresarbeitszeit in den letzten 30 Jahren um rund ein Fünftel abgenommen. Die Wochenarbeitszeit liegt gegenwärtig bei 38,5 Stunden (in den neuen Bundesländern noch bei 40), während für die Arbeitnehmer der Metall- und Druckindustrie ab 1995 die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Stunden verkürzt werden soll. Eine völlig neue Entwicklung bahnte sich Ende 1993 durch die Einführung der Vier-Tage-Woche, verbunden mit Lohnkürzungen, im Volkswagen-Konzern an. Die in den sechs Werken des Konzerns beschäftigten 102.000 Arbeitnehmer arbeiten vier Tage bzw. 28,8 Stunden pro Woche. Ihr Lohnverzicht beträgt dadurch rund 10%. Dieses sogenannte Wolfsburger Modell schafft zwar keine neuen Arbeitsplätze – dies war auch nicht vorgesehen –, trägt aber dazu bei, rund 30.000 geplante Entlassungen zu verhindern. Dadurch senkt VW seine Personalkosten um 1,8 Milliarden DM, was ungefähr einer Einsparung proportional zur Arbeitszeitverkürzung um 20% entspricht. Dank eines ausgeklügelten Modells bleibt das Monatseinkommen der Beschäftigten trotz Lohnkürzung unverändert. Zwar sinken die Monatslöhne formal um 20%, doch wird zugleich die um ein Jahr vorgezogene, obenerwähnte 35-Stunden-Woche angerechnet; das dreizehnte Monatsgehalt sowie zwei Drittel des Urlaubsgeldes werden auf die Monatslöhne umgelegt. Das Jahreseinkommen sinkt zwar, aber durch diese Umschichtungen und diverse andere Berechnungen bleibt das Monatseinkommen gleich. Trotzdem erspart sich der Konzern erhebliche Lohnnebenkosten.¹⁸⁾

Wolfsburger Modell

Das Wolfsburger Modell ist ein Beispiel dafür, wie unter dem Druck drohender Arbeitslosigkeit in einem Großbetrieb innovative Lösungen gefunden werden können. Daß sich beide Kollektivvertragspartner, die die Arbeitszeitverkürzung aus unterschiedlichen Gründen ablehnten, einigen konnten, gibt Hoffnung auf die Schaffung weiterer Spielräume für Flexibilisierung und neue Konzepte und Wege in der Tarifpolitik.

Interessanterweise kam es kürzlich in Österreich, wo zunächst seitens beider Kollektivvertragspartner heftige Kritik an dem als „Kurzarbeit“ bezeichneten Volkswagen-Modell geübt wurde, in einem Siemens-Werk zu einer Einigung über eine Verkürzung der Arbeitszeit von 38,5 auf 35 Stunden, ohne Lohnausgleich, doch mit Garantie für die Erhaltung der Arbeitsplätze auf drei Jahre. Wie berichtet wird, soll die Vereinbarung auch als Modell für andere Unternehmen gelten, in denen über neue Arbeitszeitmodelle verhandelt wird.¹⁹⁾

WENIGER GELD – MEHR BESCHÄFTIGTE**Kurzarbeit im Siemens-Werk**

Geschäftsführung und Betriebsrat des Siemens-Werks Fohnsdorf haben eine Betriebsvereinbarung über die Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden bei gleichzeitiger Lohnkürzung abgeschlossen. Als Gegenleistung gibt das Unternehmen eine Beschäftigungsgarantie ab. Die Vereinbarung wird gewerkschaftsintern als Modell für andere Unternehmen, insbesondere die Voest-Stahl, gewertet, wo ebenfalls über neue Arbeitszeitmodelle verhandelt wird.

Grundsätzlich bleibt die von ÖGB-Präsident Fritz Verzetnitsch getragene Forderung der Arbeitnehmervertreter aufrecht, daß die angestrebte 35-Stunden-Woche nur mit vollem Lohnausgleich, also ohne Einbußen für den einzelnen Mitarbeiter eingeführt werden muß. Dies lehnt die Arbeitgeberseite wegen der dadurch entstehenden Kostenerhöhung prinzipiell ab. /.../ Auf betrieblicher Ebene lösen sich die starren Fronten unter dem Druck von Verlusten und drohendem Arbeitskräfteabbau allerdings auf. Im März (1994; Anm.d.Red.) wurde die Arbeitszeit in der Porzellanmanufaktur Augarten von 38,5 auf 36,5 Stunden bei gleichzeitiger Lohnkürzung verringert. Ab 1. Oktober gilt eine noch weitergehende Regelung bei Siemens Fohnsdorf.

Die Vereinbarung reduziert die Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 35 Stunden, wobei gleichzeitig eine Flexibilisierung mit einem Rahmen von 32 bis 40 Wochenstunden mit einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen eingeführt wurde. Die kürzere Arbeitszeit schlägt voll auf den Lohn durch. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden allerdings auf der Basis von 38,5 Stunden berechnet, ebenso die Abfertigung. In Fohnsdorf selbst sind nur etwa 80 Arbeitnehmer betroffen. Trotzdem wird die Vereinbarung wegen der Bedeutung des Konzerns als Leitlinie für andere Betriebe gewertet.

Dazu kommt, daß Siemens zwar nicht die Lohnkürzung, wohl aber die Flexibilisierung der Arbeitszeit auf andere Werkstätten und die Montagebetriebe ausdehnen will.

Aus: Der Standard, 28. September 1994, S. 15.

Zusammenfassung

Die hohe Arbeitslosenquote, die sich ohne den erforderlichen politischen Willen und ohne neue Sichtweise in der Beschäftigungspolitik trotz des gegenwärtigen Konjunkturaufschwungs europaweit nicht wesentlich vermindern kann, ist eine der großen Herausforderungen dieser Jahre.

Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gibt es kein Patentrezept. Hohe Lohnkosten, der traditionelle Sündenbock, können nicht einseitig dafür verantwortlich gemacht werden. Außer mangelnder Gesamtnachfrage spielen noch andere Gründe wie bürokratische Arbeitsorganisation, starre und verkrustete Arbeitszeit- und Hierarchiemuster eine wichtige Rolle. Arbeitsplätze werden vor allem von Unternehmen geschaffen. Die Rolle des Staates ist es daher hauptsächlich, durch die Wirtschafts- und Finanzpolitik günstige Rahmenbedingungen für arbeitsplatzfördernde Investitionen, besonders in kleinen und mittleren Unternehmen, zu schaffen. Staatlichen Beschäftigungsprogrammen gehen, wie die Erfahrung in verschiedenen Ländern zeigt, trotz mancher Erfolge langfristig der Atem bzw. die Mittel aus. Vorzug sollte staatlicherseits beruflicher Qualifizierung gegeben werden. Ausbaumöglichkeiten zusätzlicher Beschäftigungs- und Tätigkeitsbereiche bieten der Dienstleistungssektor sowie Wachstumsbereiche wie Umweltschutz, Energie, Freizeit usw. Wie die jüngsten Erfahrungen veranschaulichen, sind die Möglichkeiten, Arbeitszeitverkürzungen zu implementieren, insbesondere auf betrieblicher Ebene, noch lange nicht erschöpft. Wenn durch Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze erhalten werden, so möchte man annehmen, daß als weiterer Schritt auch neue geschaffen werden könnten, obwohl diese Logik umstritten ist.

Flexible Arbeitszeitgestaltung und der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität werden vielerorts debattiert, gefragt und gefordert, aber die Hemmnisse auf dem Weg zu ihrer Durchführung sind bei weitem noch nicht ausgeräumt; Legalisierung von Gleitzeiten, saisonbedingte Mehrarbeit, neue Schichtsysteme, im besonderen Nacht- und Wochenendarbeit, sind unumgänglich, wenn eine bessere Auslastung kostspieliger Maschinen gewährleistet sein soll. In diesem Bereich herrscht noch Uneinigkeit zwischen den Tarifparteien. Sollte man jedoch weitere Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen wollen, würden Zugeständnisse auf beiden Seiten kaum verzichtbar sein.

- 1) The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, Paris 1994.
- 2) Le Monde, 17. September 1994, S. 21.
- 3) Siehe Europäische Kommission: Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung, Weißbuch, Brüssel-Luxemburg 1994.
- 4) Les emplois américains bien flexibles ..., Le Monde diplomatique, Juni 1994, S. 6.
- 5) Editorial Exploding U.S. CEO Pay Could Backfire, Business Week, 25. April 1994.
- 6) Les emplois américains bien flexibles ..., Le Monde diplomatique, Juni 1994.
- 7) Bhalla, Agid S.: Employment and the Protection of Environment, in: The World of Work, Nr. 7, März 1994 (International Labour Office, Genf).
- 8) Europäische Kommission, Weißbuch, a.a.O., S. 159. Dies müßte aber europaweit durchgesetzt werden; aus ihren Erträgen, statt aus den Lohnnebenkosten, könnte der Sozialstaat mitfinanziert werden.
- 9) Euzeby, Alain: Chères charges sociales!, Le Monde, 1. Februar 1994, S. VII.
- 10) Scharpf, Fritz U.: Nicht Arbeitslosigkeit, sondern Beschäftigung fördern (unveröffentlicht).
- 11) Sundström, Marianne: Teilzeit – Chance oder Sackgasse?, in: Petterson, Gisela (Hg.): Zeit-Puzzle: Modell Schweden, Hamburg 1990.
- 12) OECD: Women and Structural Change, Paris 1994, S. 97.
- 13) A.a.O., S. 96.
- 14) Zu dieser Debatte s.u.a.: Larroustou, Pierre: Ça ne peut plus durer, Paris, Seuil, 1994, Rigaudiat, Jacques: Réduire le temps de travail, Paris, Syros, 1993, Boisard, Pierre: Partage du travail: les pièges d'une idée simple, in Esprit, Paris, Nr. 8-9, August/September 1994, Lafontaine, Oskar (Hg.): Das Lied vom Teilen, Hamburg 1989.
- 15) A.a.O.
- 16) Siegele, Ludwig: Alle sollen gewinnen, in: Die Zeit, 12. November 1993.
Cohen, Roger: Europe weighs four-day week, in: The Guardian, 24. November 1993.
- 17) The Guardian, 4. Dezember 1993.
- 18) Daniels, Arne: Mit Intelligenz gegen Tabus, in: Die Zeit, Hamburg, 3. Dezember 1993, S. 21.
- 19) Der Standard, 28. September 1994, S. 15.