

Ein Recht auf Arbeit durch Einführung der 35-Std. Woche?

Von Dirk Meyer

Das Recht auf Arbeit steht im Kontrast zur Realität einer hohen Beschäftigungslosigkeit. Angesichts dieser Diskrepanz entsteht die Forderung nach Einführung der 35-Std. Woche. Der nachfolgende Beitrag untersucht, inwieweit eine generelle Arbeitszeitverkürzung die normativen Ansprüche des Rechts auf Arbeit erfüllen kann. In einer anschließenden Analyse werden ihre voraussichtlichen Wirkungen auf die Beschäftigung dargestellt, um sodann eine wirtschaftspolitische Alternative als Lösung aufzuzeigen.

1. Zur ökonomischen Interpretation eines Rechts auf Arbeit

Angesichts der Probleme auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere dem Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit, der Unterbeschäftigung Jugendlicher sowie unqualifizierter Arbeitnehmer, erlangt die Forderung nach einem Recht auf Arbeit an Aktualität. So stand der Mai-Aufruf des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1978 unter dem Motto „Recht auf Arbeit – Zukunft sichern – DGB“. Zugleich lagen dem damaligen DGB-Bundeskongreß eine Reihe von Anträgen zu diesem Komplex vor und auch die Sozialdemokratische Partei erobt das Recht auf Arbeit zu einem sozialen Grundrecht¹.

Das Recht auf Arbeit ist grundgesetzlich nicht verankert² und lässt sich allenfalls aus anderen Rechtsnormen ableiten:

- Art. 20 Abs. 1 GG: „sozialer Bundesstaat“.
- § 1 Abs. 1 SGB: Garantie, „den Erwerb des Lebensunterhalts durch eine frei gewählte Tätigkeit zu ermöglichen“.
- § 1 AFG: „einen hohen Beschäftigungsstand“ anstreben und „die Beschäftigungsstruktur ständig“ verbessern.

¹ Vgl. Spieker (1979), 156 f.

² Anders die Weimarer Verfassung, deren Art. 163 als Recht auf Arbeit interpretiert werden kann:

„Jeder Deutsche hat, unbeschadet seiner persönlichen Freiheit, die sittliche Pflicht, seine geistigen und körperlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit fordert.“

Jedem Deutschen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben. Soweit ihm angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, wird für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt. Das Nähere wird durch besondere Reichsgesetze bestimmt.“

- § 1 StWG: „hoher Beschäftigungsstand“.
- Die Landesverfassungen von Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und des Saarlandes postulieren ein Recht auf Arbeit.

Die Formulierungen zeigen, daß ein Recht auf Arbeit ohne nähere Ausführungen vage und interpretationsfähig bleibt³. Eine sinnvolle Abgrenzung muß deshalb das gesellschaftliche Wertesystem und den ökonomischen Ordnungsrahmen beachten, sollen Inkonsistenzen vermieden werden. Hierzu zählt zum einen die Arbeit als Wertprämissen, durch die die sozialen Strukturen einer Arbeitsgesellschaft stark vorgeprägt sind. Darüber hinaus ist die Marktwirtschaft als Ordnungssystem zu nennen, das die Funktionen von Anreiz, Koordination und Kontrolle in einer Wirtschaft übernimmt und damit die Knappheit mildern hilft. Besonders hervorzuheben sind einzelne Elemente wie die Privatautonomie, private Eigentumsrechte, die Dezentralität sowie das Wettbewerbsprinzip mit einer freien Preiskoordination.

Das Spektrum möglicher Abgrenzungen wird durch folgende Fragestellungen deutlich:⁴

- Was beinhaltet das Recht – den Anspruch auf einen Arbeitsplatz oder materielle Existenzsicherung?
- Wer gewährleistet dieses Recht – der Staat oder die Unternehmen?
- Mit welchem Instrumentarium läßt sich dieses Recht durchsetzen?
- Setzt ein Recht auf Arbeit gleichfalls eine Pflicht zur Arbeit voraus?
- Welche Spezifikationen zur Höhe des Lohnes, der Qualifikation, der Arbeitsmenge etc. werden vorgenommen?
- Welche Kriterien der Zumutbarkeit bestehen?

Eine materielle Grundsicherung in Form des Arbeitslosengeldes, der Sozialhilfe u.ä. gilt in einer Sozialen Marktwirtschaft als systemkonform. Im Widerspruch stehen hierzu direkte Zwangsmaßnahmen wie die Pflicht der Unternehmen, Arbeitsplätze für Arbeitslose bereitzustellen bzw. die Pflicht zur Arbeit. Ebenso übersteigen umfangreiche öffentliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die Aufgaben des Staates nach liberaler Anschauung. Zudem stellt eine Kontrahierungspflicht für Arbeit die Konsumentensouveränität und damit eine wesentliche Funktion des Wettbewerbs in Frage.

Ein Recht auf Arbeit im marktwirtschaftlichen Sinne kann deshalb keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz beinhalten. Vielmehr verkörpert eine liberale Interpretation das Recht des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft bei freier Wahl seiner Qualifikation, der gewünschten Arbeitsmenge sowie des

³ Nicht zuletzt hieraus erklärt sich die breite Zustimmung und Konsensfähigkeit dieses Begriffs. Implikationen, Probleme und Widersprüche lassen sich bei einer nur oberflächlichen Betrachtung verdecken.

⁴ Vgl. auch *Spieker* (1979), 158.

Lohnsatzes anzubieten, mit der Chance, von einem Unternehmen zu diesen Konditionen kontrahiert zu werden⁵. Diese Forderung käme einem Recht auf freien Marktzutritt gleich, d.h. einer Anwendung des Prinzips der Wettbewerbsfreiheit auch für den Arbeitsmarkt⁶.

2. Die Forderung nach Einführung der 35-Std. Woche

Mit der Durchsetzung der 40-Std. Woche Mitte der 60er Jahre war ein wesentliches gewerkschaftliches Ziel erreicht und erst 10 Jahre später sollte die wöchentliche Arbeitszeit wieder zum Inhalt tariflicher Auseinandersetzungen werden. Zwar scheiterte ein erster Versuch der IG Metall zur Einführung der 35-Std. Woche im Winterstreik 1978/79 an einer starren Haltung der Arbeitgeber, doch wurde 1984 mit dem Leber-Kompromiß der Einstieg hierzu erreicht. Er sah die 38,5-Std. Woche bei gleichzeitiger Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit für einzelne Betriebsteile zwischen 37 und 40 Std. vor sowie eine Variation der individuellen Beschäftigungsduer bei einzuhaltendem Zweimonats-Durchschnitt. Hiermit verbunden war eine teilweise Verlagerung der Regelungskompetenz auf die Betriebsebene⁷. Seitdem dient dieser Abschluß als Referenz für andere Tarifverträge und bildet die Basis für weitere Tarifauseinandersetzungen zur 35-Std. Woche.

Als ökonomische Rahmenbedingungen stehen geringe Wachstumsraten der Güterproduktion bei gleichzeitig hohen Steigerungsraten der Arbeitsproduktivität. Die Feststellung dieser „Scherenbewegung“ dient den Befürwortern einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung angesichts der Arbeitsmarktprobleme als Legitimation⁸. Dieses Argument übersieht jedoch zum einen, daß der Anstieg der Arbeitsproduktivität aus dem Wegfall minderproduktiver Arbeitsplätze resultiert, deren Wertgrenzpunkt unter den zu zahlenden Löhnen liegt⁹. Zudem steuert nach neoklassischen Grundsätzen das Faktorpreisverhältnis das Faktoreinsatzverhältnis und die Richtung des faktorpreisinduzierten technischen Fortschritts. Aus hohen Lohn- und Lohnnebenkosten ergeben sich deshalb Anreize zur Substitution von Arbeit durch Kapital und zu arbeitssparenden Technologien, die tendenziell eine

⁵ Dies können z.B. tarifliche Lohnuntergrenzen bei strikter Tarifbindung (Günstigkeitsprinzip § 4 Abs. 3 TVG) und eine Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG) verhindern. Gleiches gilt auch für gesetzliche und tarifliche Beschränkungen der Arbeitszeit sowie für Rationalisierungsschutzabkommen, die sogar geeignete Arbeitnehmer vom Angebot ausschließen.

⁶ Vgl. *Soltwedel* (1984), 241. Siehe auch *Giersch* (1985) zur Offenheit von Märkten.

⁷ Zum Leber-Kompromiß siehe ausführlich bei *Kurz-Scherf* (1984), 516 ff. sowie *Roemheld* (1986).

⁸ So z.B. Hessens Minister für Wirtschaft und Technik a.D., *Steger* (1985), 228.

⁹ Vgl. *Giersch* (1983a), 12 f. Der ausgewiesene Anstieg der Arbeitsproduktivität hat neben dem technischen Fortschritt und einer Arbeitsintensivierung somit noch eine dritte, rein statische Komponente.

Freisetzung von Arbeitnehmern bewirken. Insofern steht die Arbeitslosigkeit nicht als unabänderliches Datum, sondern ist größtenteils das Ergebnis tariflicher Fehlsteuerung, die grundsätzlich korrigierbar ist.

Eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung lässt sich somit als Pendant einer Mindestlohnpolitik interpretieren, die das Arbeitsangebot einschränkt und offene Arbeitslosigkeit verhindert. An den Preisinterventionismus des bilateralen Arbeitsmarktmonopols mit Ausschluß der Außenseiterkonkurrenz durch Allgemeinverbindlichkeit und Günstigkeitsprinzip schließt sich folgerichtig ein Mengeninterventionismus an, der den Mangel an Arbeitsplätzen zu den gegebenen Lohnsätzen administrativ reguliert¹⁰. Statt offener Unterbeschäftigung institutionalisiert eine 35-Std. Woche verdeckte Arbeitslosigkeit. Die passive Strategie einer Umverteilung vorhandener Beschäftigungsmöglichkeiten – eine „solidarische Arbeitsmengenpolitik“¹¹ – widerspricht schon von ihrer Zielsetzung dem Recht auf Arbeit.

Der gewerkschaftliche Kampf ist jedoch selbst bei einer Einführung der 35-Std. Woche noch nicht beendet, denn die praktische Durchführung entscheidet über die beschäftigungspolitische Zweckerreichung. Das Ziel einer Umverteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten bleibt permanent gefährdet, wenn Kostensteigerungen und Nachfrageausfälle infolge der Arbeitszeitverkürzung einerseits sowie Maßnahmen zur Arbeitsintensivierung bzw. Produktivitätssteigerung andererseits den Bestand an Arbeitsplätzen verringern. Als Konsequenz und beschäftigungspolitische Absicherung werden folglich weitere regulierende Eingriffe gefordert¹².

Ein weiterer wichtiger Aspekt berührt die Fragestellung einer Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich. Sie ist praktisch schwer zu lösen, denn selbst ohne einen Ausgleich besteht eine Tendenz zur Lohnerhöhung, da sich die Knappheit des Faktors Arbeit aufgrund der Angebotsbeschränkung künstlich erhöht. Demgegenüber sinkt der Reallohn, sollten die Unternehmen Kostensteigerungen über die Preise abwälzen¹³.

3. Eine Wirkungsanalyse zur generellen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit

3.1. Privatautonomie und individuelle Freiheit

Die Vertragsfreiheit als Ausdruck der Privatautonomie ist ein konstituierendes Element einer liberalen Gesellschaft¹⁴. Entsprechendes gilt für die

¹⁰ Vgl. hierzu den grundlegenden Artikel zum Interventionismus von Mises (1926).

¹¹ Vgl. Soltwedel / Walter (1982), 16.

¹² Vgl. Schudlich (1983), 216f. sowie nähere Ausführungen in 3.4.

¹³ Siehe hierzu auch die gutachterliche Äußerung des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft (1983), 4.

Gewähr eines freien Marktzutritts in einer marktwirtschaftlichen Ordnung und einem i. d. S. verstandenen Recht auf Arbeit. Eine ungehinderte Aushandlung von Vertragskonditionen beinhaltet grundsätzlich auch eine privatautonome Absprache der individuellen Arbeitszeit. Sie findet allenfalls ihre Grenzen in einem Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers¹⁴.

Eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit besteht durch die Arbeitszeitordnung (AZO) und ihrer Ausführungsverordnung. Ihre wichtigsten Bestimmungen sind die Begrenzung der regelmäßigen täglichen/wöchentlichen Höchstdauer auf 8 bzw. 48 Std. (§ 3 AZO) und die Festlegung der maximalen täglichen Arbeitszeit auf 10 Std. (§ 4 AZO). Darüber hinausgehende Beschäftigungen sind vom Gewerbeaufsichtsamt zu genehmigen. Des Weiteren schreibt das Bundesurlaubsgesetz einen Mindesturlaub von 18 bezahlten Werktagen vor. Hinzu kommen spezielle Bestimmungen aus der Gewerbeordnung, dem Mutterschutzgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz, die überwiegend dem Gesundheitsschutz dienen.

Tarifvertragliche Abmachungen haben die Bedeutung der AZO weitgehend aufgehoben. So beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit grundsätzlich 40 bzw. 38,5 Std. Ein Großteil der Arbeitnehmer, insbesondere Männer, leistet jedoch Mehrarbeit. So arbeiten 18,1 % der Beschäftigten mehr als 42 Wochenstunden und 14,2 % mehr als 45 Std.¹⁶. Nimmt man die effektive Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung von Überstunden, Kurzarbeit, Jahresurlaub, Krankheit etc. als Maß, dann wäre mit durchschnittlich 33 Std. die 35-Std. Woche längst erreicht¹⁷. Als wesentliche Beschränkung individueller Vereinbarungen ergibt sich demnach die tarifliche Normierung, wobei derzeit zumindest nach oben hin durch Überstunden eine gewisse Flexibilität gegeben ist.

Kollektive Normierungen sind trotz mehrheitlicher Präferenzen für eine bestimmte Arbeitszeitregelung in einem marktwirtschaftlichen Referenzsystem generell abzulehnen, dennoch können Umfragen zeigen, welche Wünsche hinsichtlich der individuellen Arbeitszeiten bestehen. Eine Auswer-

¹⁴ Hayek (1969) bezeichnet die gesellschaftliche Struktur einer privatautonomen Koordination als „spontane Ordnung“, die er im Kontrast zur auf Befehlen beruhenden „Organisation“ sieht. Vgl. Hayek (1969), 110 ff.

¹⁵ Dieses Ziel entsprachen v. a. die Beschränkungen der Arbeitszeit zur Zeit der Industrialisierung. 1802 entstand in England das erste Kinderschutzgesetz, welches für Jugendliche die Nachtarbeit verbot und die tägliche Arbeitszeit auf 12 Std. begrenzte. 1833 brachte der Factory Act weitere Einschränkungen. In Preußen verbot erstmals das Fabrikregulativ von 1839 Kinderarbeit unter 9 Jahren und sah für Jugendliche eine Höchstbeschäftigungsdauer von 10 Std. abzüglich 1,5 Std. Pausen vor. Als Initiator galt v. a. das Militär, das sich über den gesundheitlichen Zustand der Rekruten sorgte. Vgl. Winterstein (1977), 301 f.; Marvel (1977), 379 ff.

¹⁶ Vgl. Lecher (1983), 266. Zu wesentlich höheren Werten bezogen auf männliche Arbeitnehmer kommt Landenberger (1983), 57.

¹⁷ Vgl. Meyer-Thoms (1984), 491 f.

tung verschiedener Erhebungen¹⁸ ergibt 40 - 80 % für eine Beibehaltung der 40-Std. Woche, 15 - 50 % stimmen für eine Arbeitszeitverkürzung und 5 - 10 % wünschen eine Verlängerung. Die breite Streuung der Ergebnisse resultiert u.a. aus den unterschiedlichen Fragestellungen. Die Berücksichtigung von Einkommensabschlägen bei Arbeitszeitverkürzungen führt z.B. zu geringeren Nennungen. Außerdem rangiert eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit hinter einer Herabsetzung der Altersgrenze. Demnach widerspricht die Einführung der 35-Std. Woche den geäußerten Präferenzen vieler Arbeitnehmer. Sie stellt einen Eingriff in die Freiheitsrechte dar und erzwingt eine suboptimale Allokation von Arbeit und Freizeit¹⁹. Eine Rationierung der vorhandenen Arbeitsplätze beseitigt nicht deren Mangel, sondern führt zur versteckten Arbeitslosigkeit bei allen Beschäftigten.

Dem Wunsch nach dezentraler Arbeitszeitgestaltung gemäß den Präferenzen beider Arbeitsmarktparteien werden von gewerkschaftlicher Seite vier Einsprüche entgegebracht:

- (a) Eine Individualisierung bzw. Flexibilisierung würde lediglich die Handlungsalternativen der Unternehmen erweitern. Der Arbeitnehmer als Glied eines arbeitsteiligen Produktionsprozesses wäre jedoch weiterhin dem Verlangen der Betriebsleitung unterworfen²⁰.
- (b) Der Normalarbeitszeitstandard erfüllt eine Garantiefunktion bzgl. eines angemessenen Lohnsatzes, sichert ein hinreichendes Einkommen und schützt vor Ausbeutung durch Ausdehnung des Arbeitstages bei sinkenden Lohnsätzen. Trotz offensichtlicher Präferenzen nach individuellen Regelungen macht die Existenz einer Rationalitätenfalle eine kollektive Absprache zum Wohl der Arbeitnehmer notwendig²¹.
- (c) Individuelle Arbeitszeitverträge sowie eine Flexibilisierung führen zu einer Arbeitsintensivierung, da sog. Leerzeiten wegfallen würden²².
- (d) Eine Dezentralisierung bewirkt eine Schwächung gewerkschaftlicher Macht durch den Verlust der Tarifkompetenz²³.

Dem Einwand eines ungleichen Freiheitsgewinns (a) läßt sich entgegenhalten, daß eine normierte Arbeitszeit die Präferenzen keiner Partei angemessen berücksichtigen kann und die Vermutung einer einseitigen Interessendurchsetzung bei Dezentralisierung den Preismechanismus außer acht läßt. Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage bei einzelnen Typen von

¹⁸ Vgl. *Landenberger* (1983), 13 ff.

¹⁹ Wie später gezeigt wird, kann als Gegenargument nicht auf das Bestehen einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit verwiesen werden.

²⁰ Vgl. *Rohwer* (1982), 196.

²¹ Vgl. *Wiesenthal / Offe / Hinrichs / Engfer* (1983), 588 ff; *Rohwer* (1982), 196 f.

²² Vgl. *Rohwer* (1982), 197.

²³ Vgl. *Wiesenthal / Offe / Hinrichs / Engfer* (1983), 588 f.

Arbeitszeitverträgen, die sich hinsichtlich chronometrischer und chronologischer Spezifikationen unterscheiden, können durch Zu- bzw. Abschläge von einem Referenzlohn beseitigt werden²⁴. Sie können als Äquivalent für die Anpassungsbereitschaft der jeweiligen Partei gesehen werden.

Dem Argument einer Garantiefunktion (b) kann nur eingeschränkt zugesimmt werden. Die Normalarbeitszeit – so auch der bereits dargestellte ökonomische Hintergrund zur 35-Std. Woche – begrenzt das individuelle Arbeitsangebot und dient der Mengenbeschränkung. Dies ermöglicht die Durchsetzung wettbewerblich überhöhter Löhne und garantiert den Inhabern von Arbeitsplätzen eine ökonomisch sinnlose Rente. Es wäre jedoch nicht gerechtfertigt, mit dieser Funktion einen Kollektivgutcharakter der Arbeitszeitnorm zu verbinden, denn sie geht zu Lasten der Arbeitslosen. Der Hinweis auf einen Verdrängungswettbewerb bei Freigabe der Arbeitszeit kann ebenfalls nicht gelten, denn er basiert auf einer anomalen Reaktion des Arbeitsangebots. Teilarbeitsmärkte, zwischen denen eine regionale und sektorale Mobilität besteht, Ersparnisse, die zum Ausgleich finanzieller Engpässe genutzt werden sowie eine Sozialhilfe, die das Existenzminimum sichert, widersprechen diesem Argument und erhöhen die Elastizität des Arbeitsangebotes²⁵.

Die Verbindung einer dezentralen, flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit einer Intensivierung der Arbeit (c) ist wahrscheinlich und m. E. zumindest implizit auch von den Arbeitnehmern erwünscht, denn sie gestattet höhere Lohnsätze bzw. kürzere Arbeitszeiten. Ebenso ist ein Abbau der Tarifsetzungsmacht des bilateralen Arbeitsmarktmonopols²⁶ zu vermuten (d), der sowohl die Arbeitszeit als auch die Lohnkomponente betrifft. Zugleich wird dieser erweiterte Handlungsspielraum präferenzgerechter auf Betriebs- oder Individualebene ausgefüllt.

3.2. Einschränkung von Handlungsrechten

Der mit der Einführung der 35-Std. Woche verbundene Verstoß gegen die Privatautonomie und individuelle Präferenzen ist die Kehrseite einer Einschränkung von Handlungsrechten. Entsprechend seiner Ausbildung verfügt der Arbeitnehmer über ein Fähigkeitspotential, aus dem er je nach Art und Einsatz seines Humankapitals unterschiedlich hohe Einkommen erzielen kann. Eine gesetzliche oder tarifliche Reglementierung der individuellen Arbeitszeit schränkt den Beschäftigten in der Nutzung seiner Bildungsinve-

²⁴ Ähnliches lässt sich bereits bei Zuschlägen für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie einer relativ hohen Entlohnung für Aushilfsarbeiten beobachten.

²⁵ Vgl. hierzu auch *Soltwedel* (1984), 27 ff.; *Machlup* (1952), 349 ff.

²⁶ Dies gilt für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, denn beide Organisationen betreiben im Interesse ihrer Mitglieder eine Konditionennormierung, um den Wettbewerb auf einem wichtigen Faktormarkt weitgehend auszuschließen.

stitution ein und behindert seine Ertragsmöglichkeiten. Dies entwertet sein Arbeitsvermögen, versteht man es als die Summe zukünftiger abdiskontierter Einkommen. Zugleich sinken die Bildungsanreize insbesondere dann, wenn das Wissen bzw. die Fähigkeiten infolge technologischer Neuerungen schnell veralten, d.h. eine vorzeitige Abschreibung des Humankapitals stattfindet. Zur Rentabilitätssicherung wäre eine möglichst intensive Nutzung dieser Fähigkeiten notwendig²⁷. Ein Weg zu weiterem Einkommen führt in die Schattenökonomie. Ein gegenläufiger Effekt ergibt sich jedoch aus den zusätzlichen Renteneinkommen aufgrund der künstlichen Verknappung des Arbeitsangebots.

Ging die bisherige Betrachtung von Arbeitnehmern aus, die über die vorgegebene Arbeitsdauer eine Beschäftigung wünschen, so ist auch die umgekehrte Situation vorstellbar. Eine normierte Arbeitszeitregelung wirkt in diesem Fall als wohlfahrtsmindernder Zwang zur Mehrarbeit.

In ähnlicher Weise wirkt sich eine Arbeitszeitverkürzung auf die unternehmerischen Handlungsrechte aus, v.a. wenn sie mit einer Überstundenbeschränkung oder ähnlichen Restriktionen verbunden wird. Suboptimale Kapitalnutzungen erhöhen die Kapitalstückkosten und mindern bei Ausschluß von Preisüberwälzungen die Rendite. Dies betrifft besonders kapitalintensive Produktionen, deren Anlagen technisch schnell veralten. Ausweichstrategien wie Überstunden, die Einführung einer weiteren Schicht sowie Leiharbeitnehmer können nur als zweitbeste Lösung angesehen werden, denn auch hier fallen zusätzliche Kosten an.

3.3. Wirkungen auf Kosten, Produktivität und Rentabilität

Die folgenden Überlegungen gehen von der Prämisse einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich aus. Da nicht alle Lohnkosten proportional zur Arbeitszeitreduktion sinken, kommt es zu einem Anstieg der Arbeitskosten pro Zeiteinheit. Suchkosten, Kosten der betrieblichen Ausbildung und Einarbeitung sowie Planungs- und Personalverwaltungskosten sind Fixkosten²⁸. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze, für vermögenswirksame Leistungen und die betrieblichen Sozialeinrichtungen wie Kantinen, Werkwohnungen u.ä.²⁹. Wird ein Mehrschichtbetrieb eingeführt,

²⁷ Als Beispiel können Ärzte genannt werden, deren Aus- und Fortbildung hohe Opportunitätskosten verursachen und aufgrund des medizinischen Fortschritts sehr schnell veralten. Sie arbeiten sehr intensiv, um dann möglicherweise bereits in mittleren Jahren ihren Beruf aufzugeben.

²⁸ Vgl. *Oi* (1962).

²⁹ Vgl. *Molitor* (1979), 171; Gutachtliche Äußerung des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft (1983), 4f. Eine gegensätzliche Meinung vertreten *Seifert / Welzmüller* (1983), 232f.

so verteuren Schichtzulagen und bezahlte Freischichten den Faktor Arbeit. Dies betrifft auch Mehrarbeit und damit verbundene Überstundenzuschläge.

Wie schon angedeutet, kommt es aufgrund der Arbeitszeitverkürzung zu einer geringeren Auslastung des Kapitals bzw. bei gleichem Arbeitsvolumen müssen neue Arbeitsplätze eingerichtet werden. Die Anlagen werden extensiver genutzt und die Kapitalstückkosten steigen, ohne daß hiermit ein Rationalisierungseffekt verknüpft ist³⁰. Eine gegensätzliche Entwicklung ergibt sich bei einer Entkopplung der individuellen Arbeitszeit von der Betriebszeit. Die Einführung eines Zwei- oder Dreischichtbetriebes nutzt den vorhandenen Kapitalstock intensiver und schafft Arbeitsplätze ohne weiteren Kapitaleinsatz. Das zeigt, daß eine Kombination von Arbeitszeitverkürzung mit einer Änderung der Arbeitszeitstruktur die durchschnittlichen Kapitalkosten durchaus senken kann³¹. Dabei sollten jedoch nicht die erhöhten Flexibilitätsanforderungen sowie Belastungen der Belegschaften übersehen werden. Diese dürften sich in einer erschweren Durchsetzbarkeit im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung widerspiegeln³².

Zur Kompensation erhöhter Kostenbelastungen wird auf Produktivitätseffekte verwiesen. Werden Leerzeiten vermieden, ergibt sich eine Leistungsintensivierung³³. Bei einer weiterhin starren Arbeitszeitnorm ist sie jedoch unwahrscheinlich und erst in Verbindung mit einer Flexibilisierung zu erwarten. Zudem hängt die Möglichkeit einer Arbeitszeitverdichtung von den Anpassungsschritten zur 35-Std. Woche ab, denn bei einem kurzfristigen Übergang werden die Produktivitätseffekte als sehr gering erachtet³⁴. Auch dürfte der Effekt durch den Wegfall leistungsminderer Arbeitsstunden mit zunehmender Verkürzung schwächer werden³⁵. Die geänderten Kostenrelationen machen eine Substitution von Arbeit durch Kapital rentabel und bewirken einen Anstieg der Arbeitsproduktivität. Neben diesen statischen Betrachtungen bei gegebener Technologie bestehen darüber hinaus Anreize zu arbeitssparendem technischen Fortschritt.

Aus den bisherigen Überlegungen wird folgendes Dilemma deutlich: Sind Produktivitätssteigerungen nicht möglich oder durch zusätzliche Absicherungen behindert, schlägt der Kosteneffekt durch. Bei steigenden Preisen

³⁰ Vgl. ebenda.

³¹ Vgl. hierzu die Vorschläge von *Albach* (1983); *Schusser* (1986), 303 ff.

³² Beispielhaft sei hier auf die Einführung der Conti-Schicht für die Herstellung von Mikro-Chips bei Siemens verwiesen. Vgl. auch 3.4.

³³ Die Leistungsintensivierung kann als Beseitigung von X-Ineffizienz i.S. Leibenstein gesehen werden. Vgl. *Leibenstein* (1966).

³⁴ Um einen möglichst großen Beschäftigungseffekt zu erzielen, wird von den Gewerkschaften deshalb eine möglichst übergangslose Einführung der 35-Std. Woche gefordert. Vgl. *Küchle* (1984), 647; *Schudlich* (1983), 215.

³⁵ Vgl. *Seifert* / *Welzmüller* (1983), 219; *Wohlers* / *Winkler* (1981), 29.

geht die Güternachfrage zurück und Arbeitsplätze werden unrentabel. Wird der Kostenanstieg durch Produktivitätseffekte annähernd kompensiert, entstehen ebenfalls keine zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten, denn die Gütermenge lässt sich mit geringerem Arbeitseinsatz bereitstellen. Die 35-Std. Woche erscheint von daher ungeeignet, ein Recht auf Arbeit zu verwirklichen, denn sie übersieht die Allokationsfunktion des Preismechanismus zur Lösung der Probleme.

3.4. Anpassungsreaktionen der Unternehmen und Folgeinterventionismus

Die Anpassungsreaktionen der Unternehmen lassen sich in drei Typen unterscheiden:³⁶

- (a) Input-orientierte Anpassung
 - Überstunden
 - Sonderschichten
 - arbeitsorganisatorische Maßnahmen
 - Neueinstellungen / vermiedene Entlassungen
- (b) Produktivitäts-orientierte Anpassung
 - Substitution von Arbeit durch Kapital
 - Arbeitsintensivierung
 - arbeitssparender technischer Fortschritt
- (c) Output-orientierte Anpassung
 - Fremdvergabe von Aufträgen
 - Einschränkung bzw. Einstellung der Produktion.

Bezüglich der Input-orientierten Anpassung vermeiden die Unternehmen Neueinstellungen, da hiermit künftige Inflextibilitäten durch Kündigungsschutz etc. verbunden sind. Daneben bestehen z. T. Qualifikationsengpässe, so daß zusätzliche Arbeitskräfte nachfrage nicht befriedigt werden kann³⁷. Schwierigkeiten haben v. a. auch kleine und mittlere Betriebe, die aufgrund der Ganzzahligkeit keine neuen Arbeitsplätze schaffen können bzw. wo die Zusammenlegung von Funktionen zu Spezialisierungsnachteilen führt. Eine Ausnahme bilden arbeitsorganisatorische Umstellungen wie die Entkopplung der Arbeitszeit von der Betriebszeit durch Mehrschichtsysteme. Bei entsprechender Nachfrageentwicklung kompensieren Kosteneinsparungen einer intensiveren Kapitalnutzung eventuelle Nachteile, die aus Neueinstellungen resultieren³⁸.

Eine kostengünstigere Alternative bieten Überstunden, die eine hohe Flexibilität gestatten. Dies verstärkt den Trend einer „Arbeitszeitdrift“³⁹, d.h..

³⁶ Vgl. hierzu Wohlers / Winkler (1981), 29; Bosch (1983), 237.

³⁷ Vgl. Klipstein (1983), 237; Soltwedel / Walter (1982), 22.

³⁸ Vgl. Bosch (1983), 246.

die Verbindlichkeit der tariflichen Arbeitszeit nimmt weiter ab. Empirische Untersuchungen belegen z.T. aber auch einen Abbau des bestehenden hohen Niveaus an Überstunden, der in Kombination mit einer Arbeitszeitreduktion zu Neueinstellungen führen kann⁴⁰. Gewerkschaftliche Bestrebungen versuchen, die Möglichkeiten zur Mehrarbeit zu beschränken. Neben einer Preisdifferenzierung durch Überstundenzuschläge beinhalten die absichernden Regulierungen eine Begrenzung der monatlichen Überstunden, die Festlegung von Höchstarbeitszeiten und einen Freizeitausgleich⁴¹. Die betriebliche Flexibilität wird behindert und Arbeitnehmern werden Zusatzverdienste genommen. Das Recht auf Arbeit wird somit nur bei weiteren Eingriffen möglich, die die Freiheitsrechte einzelner einschränken.

Produktivitäts-orientierte Anpassungen umfassen bei steigenden Arbeitskosten und Facharbeitermangel die Substitution von Arbeit durch Kapital, eine Arbeitsintensivierung durch Wegfall unproduktiver Zeitabschnitte sowie arbeitssparende Rationalisierungen. Um vermeintliche Beschäftigungseffekte zu unterstützen, verfolgt die gewerkschaftliche Strategie eine Beschränkung produktivitätssteigernder, arbeitssparender Technologien mittels Rationalisierungsschutzabkommen. Auch ermöglicht die Mitbestimmung zu Fragen der Arbeitszeitstrukturen sowie vorübergehender Abweichung hiervon (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG) einen Einfluß des Betriebsrates auf neue Technologien⁴². Die Einführung der 35-Std. Woche wird somit von einer Kontrolle des Arbeitsmarktes und Maßnahmen der Leistungsbegrenzung begleitet⁴³. Die Interventionsspirale eines derart gestalteten Rechts auf Arbeit widerspricht einem liberalen Verständnis und steht im Gegensatz zu den Prinzipien einer marktwirtschaftlichen Ordnung.

Als letzte Alternative bleibt die Fremdvergabe von Aufträgen und die Einschränkung bzw. Einstellung gewisser Produktionen. Zumindest im zweiten Fall resultiert ein geringeres Sozialprodukt und weitere Arbeitsplätze werden u.U. vernichtet. Seitens der Arbeitnehmer besteht je nach Freizeitpräferenz die Tendenz zur Schattenarbeit. Spätestens hier konträr zu individuellen Widerständen einer Arbeitszeitverkürzung die angestrebten Ziele und verstärken das schon aus anderen Gründen bestehende Phänomen der Parallelwirtschaft⁴⁴.

³⁹ Vgl. *Gerlach* (1980), 20.

⁴⁰ So z.B. *Bosch* (1983), 246.

⁴¹ Vgl. *Gerlach* (1980), 21ff.

⁴² Vgl. *Frerichs / Ulber* (1983), 253f.

⁴³ Ähnliches geschah bei der Einführung des Achtstundentages als sogar der Leistungsnachhol für eine kurze Zeit abgeschafft wurde. Vgl. *Schudlich* (1983), 210f. u. 216f.

⁴⁴ Vgl. die Analyse zur Abwanderung in die Schattenarbeit bei Arbeitszeitverkürzung von *Riebel* (1984).

4. Fazit: Arbeitszeitverkürzung als Nullsummenspiel?

Die Vorstellung einer Arbeitszeitverkürzung als eine reine Umverteilung bestehender Arbeitsplätze auf mehr Beschäftigte wird von der Analyse in Frage gestellt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelt sich nicht im Umfang zur Arbeitszeitreduktion oder ist gar rückläufig. Z.T. bestehen Beschäftigungs- oder Produktivitätsreserven, erhöhte Arbeitskosten machen den Faktor Arbeit weniger attraktiv und Schwelleneffekte bzw. ein Mangel an bestimmten Qualifikationen verhindern Neueinstellungen. Eine Überwälzung auf die Produktpreise mindert die offizielle Güternachfrage und fördert die Wettbewerbsfähigkeit einer Sekundärökonomie. Das Angebot an Schattenarbeit steigt, da die Arbeitszeitverkürzung bei entsprechenden Einkommenspräferenzen zu Nebentätigkeiten anregt. Als Folge resultiert eine ineffiziente Arbeitsteilung und die staatliche Autorität nimmt Schaden.

Der Eingriff in die Privatautonomie und der Verstoß gegen individuelle Präferenzen bei starren Arbeitszeitnormen verursacht Wohlfahrtsverluste. Die Beschränkung von Handlungsrechten mindert die Anreize für Investitionen in Sach- und Humankapital. Anpassungsreaktionen der Unternehmen werden sehr teuer bzw. durch einen fortgesetzten Interventionismus behindert. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit verschlechtert sich, solange andere Länder nicht auch die 35-Std. Woche einführen und Wachstumspotential bleibt ungenutzt. Problematisch hinsichtlich der künftigen demographischen Entwicklung ist v.a. auch die wahrscheinliche Irreversibilität dieser Maßnahme.

In einem Land, dessen wichtigste Produktivkraft das Humankapital seiner Arbeitnehmer darstellt, wirkt eine zwangsweise Stilllegung dieser Ressource kontraproduktiv. Die Einführung der 35-Std. Woche als beschäftigungspolitische Maßnahme ist ein Negativsummenspiel und kann die gesteckten Ziele nicht erfüllen. Gemäß den Kriterien für den Einsatz wirtschaftspolitischer Instrumente ist dieses Mittel weder geeignet, erforderlich, noch angemessen ein Recht auf Arbeit und eine Lösung der Beschäftigungsprobleme zu verwirklichen.

5. Das Recht auf Arbeit durch Garantie eines freien Marktzutritts

Der derzeitige Mangel an Arbeitsplätzen geht einher mit hohen Mindestlöhnen einschließlich der Lohnnebenkosten sowie einer nivellierenden Lohnstruktur, bei der den Differenzen des Wertgrenzproduktes der Arbeit keine entsprechenden Lohnunterschiede gegenüberstehen⁴⁵. Akzeptiert man

⁴⁵ Vgl. Breithaupt / Soltwedel (1980), 64 ff.; Soltwedel (1984), 79 ff. u. Tab. 2, 274; Gundlach (1986), 76 ff. Als Indiz kann auf besonders hohe Raten der Arbeitslosigkeit

diese Ansätze als hauptsächliche Ursachen der Arbeitslosigkeit, kann eine adäquate Therapie nur eine weitgehende Deregulierung und die Öffnung des Arbeitsmarktes beinhalten.

Hierzu zählen die Durchbrechung des Arbeitsmonopols mittels Tariföffnungsklauseln und die Aufhebung des Günstigkeitsprinzips. Ein Verbot der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und die Zulassung von Außenseiterkonkurrenz würden zu mehr Lohnwettbewerb und knappheitsentsprechenden Faktorpreisrelationen führen⁴⁶. Als notwendige Voraussetzung hätte der Staat für Rahmenbedingungen zu sorgen, die die Verantwortung für das Beschäftigungsniveau den Tarifpartnern und die Stabilität des Geldwertes der Bundesbank eindeutig zuweisen. Eine Vollbeschäftigungsgarantie, d.h. die staatliche Pflicht, das Recht auf Arbeit zu garantieren, wäre vermieden und die Arbeitsmarktparteien hätten die Folgen ihrer Politik zu tragen⁴⁷. Des Weiteren ist der gesetzliche Arbeitsschutz wie z.B. Kündigungsschutz, Sozialplanpflicht usw. daraufhin zu untersuchen, inwieweit er als Mengeninterventionismus einer Absicherung marktwidriger Löhne dient. Ggf. könnte hier dispositives Recht gelten.

Im Ergebnis werden die Renten der Inhaber von Arbeitsplätzen beseitigt, die Chancen von Unqualifizierten und bisher arbeitslosen Arbeitnehmern verbessert und die Wettbewerbsfähigkeit des Faktors Arbeit insgesamt angehoben. Das Recht auf Arbeit realisiert sich in der spontanen Ordnung⁴⁸ des Marktes und macht beschäftigungspolitisch motivierte Arbeitszeitverkürzungen überflüssig. Die wachsende Dynamik der Umwelteinflüsse, immer kürzer werdende Innovationszyklen und der internationale Wettbewerb deuten eher auf flexiblere Arbeitszeitstrukturen hin, die auch dem Wandel der persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer entgegenkommen können. Der Leber-Kompromiß zeigt hierzu erste Ansätze, wobei die Dezentralität der Festlegung von Arbeitszeiten durch einen Ausbau der Regelungskompetenz auf Betriebsebene weiter entwickelt werden sollte. Eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung zukünftiger Arbeitszeitreduktionen ist vor diesem Hintergrund jedoch abzulehnen. Für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit ist eine Garantie des freien Marktzutritts völlig ausreichend.

bei ungelernten Kräften sowie in strukturschwachen Regionen verwiesen werden. Vgl. Gundlach (1986), 75 f.

⁴⁶ Vgl. Soltwedel (1983), 331 ff.; Rösner (1984), 601 ff.; Kriebel (1984), 60 ff. Die zwangsweise Normierung von Wettbewerbsparametern durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (§ 5 TVG) kann als staatlich sanktionsierter Behinderungsmißbrauch gedeutet werden.

⁴⁷ Vgl. Giersch (1983b), 22 f.; Steuer (1978), 308 ff.

⁴⁸ Vgl. Hayek (1969), 110 ff.

Zusammenfassung

Die Einführung der 35-Std. Woche ist das Pendant einer Mindestlohnpolitik, die eine wesentliche Ursache der Beschäftigungsproblematik darstellt. Dabei verstößt eine generelle Arbeitszeitverkürzung gegen die Privatautonomie und individuelle Präferenzen. Die Rationierung von Arbeit schränkt die Ertragsmöglichkeiten des Sach- und Humankapitals ein und erhöht die Arbeits- und Kapitalkosten. Leistungsbegrenzungen sowie Überstundenbeschränkungen behindern die erforderliche Anpassung der Unternehmen. Der Einsatz des Faktors Arbeit wird weniger rentabel und Neueinstellungen unterbleiben. Die 35-Std. Woche steht somit im Gegensatz zum Recht auf Arbeit. Dieses ließe sich problemgerechter durch eine konsequente Deregulierung und der Garantie eines freien Marktzutritts realisieren.

Summary

The introduction of the 35-hour week corresponds to a minimum wage policy, which is the main cause of unemployment. A general reduction of hours worked per week, therefore, violates economic freedom and individual preferences. The rationing of work not only restricts the earning power of human and fixed capital, but also leads to increased costs. Limitations of productivity and overtime obstruct the required adaptability of firms. Labour becomes less profitable and recruitment programs are ceased. The 35-hour week stands in direct contrast to the right to work; consequently, the right to work can be better realized through consistent deregulation and free market entry.

Literatur

Albach, H. (1983), Beschäftigung und Arbeitsflexibilisierung. Diskussionsarbeit Nr. 76. Bonn.

Bosch, G. (1983), Arbeitszeit und Rationalisierung. WSI-Mitteilungen 36, 235 - 248.

Breithaupt, K. / Soltwedel, R. (1980), Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasektoralen Lohnstruktur. Die Weltwirtschaft 31, 60 - 78.

Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.) (1983), Vermindert Arbeitszeitverkürzung die Arbeitslosigkeit? Bonn.

Frerichs, J. / Ulber, J. (1983), Tarifliche und betriebliche Handlungsmöglichkeiten für Arbeitszeitverkürzungen. WSI-Mitteilungen 36, 248 - 256.

Gerlach, G. (1980), Begrenzung der Mehrarbeit durch Tarifvertrag. WSI-Mitteilungen 33, 18 - 25.

Giersch, H. (1983a), Arbeit, Lohn und Produktivität. Weltwirtschaftliches Archiv 69, 1 - 18.

— (1983b), Beschäftigung, Stabilität, Wachstum – wer trägt die Verantwortung?, in: H. Giersch (Hrsg.), *Wie es zu schaffen ist*. Stuttgart, 21 - 33.

— (1985), Das neue Zeitalter der Unternehmer. FAZ, Frankfurt/M., 30. 3. 1985, 15.

Gundlach, E. (1986), Gibt es genügend Lohndifferenzierung in der Bundesrepublik Deutschland? Die Weltwirtschaft 37, 74 - 88.

Hayek, F. A. v. (1969), Grundsätze einer liberalen Wirtschaftsordnung, in: Freiburger Studien. Tübingen, 108 - 125.

Klipstein, M. v. (1983), Wie reagiert die Wirtschaft wirklich? Wirtschaftsdienst 63, 231 - 238.

Kriebel, V. (1984), Zentralisation und Dezentralisation im Tarifsystem. Berlin.

Küchle, H. (1984), Kapitalrentabilität, Weltmarktkonkurrenz und Arbeitszeitverkürzung. WSI-Mitteilungen 37, 645 - 656.

Kurz-Scherf, I. (1984), Tarifliche Arbeitszeit in Bewegung. WSI-Mitteilungen 37, 513 - 526.

Landenberger, M. (1983), Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse. IIM / LMP 83 - 17. Wissenschaftszentrum Berlin.

Lecher, W. (1983), Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik im internationalen Überblick. WSI-Mitteilungen 36, 256 - 272.

Leibenstein, H. (1966), Allocative Efficiency vs. "x-Efficiency". American Economic Review 56, 392 - 415.

Machlup, F. (1952), The Political Economy of Monopoly. London-Wakefield.

Marvel, H. P. (1977), Factory Regulation: A Reinterpretation of Early English Experience. The Journal of Law and Economics 20, 379 - 402.

Meyer-Thoms, G. (1984), Vom Sinn und Unsinn der 35-Stunden-Woche. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 104, 489 - 513.

Mises, L. v. (1926), Interventionismus. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 56, 610 - 653.

Molitor, B. (1979), Recht auf Arbeit. Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 24, 159 - 176.

Oi, W. Y. (1962), Labor as a Quasi-Fixed Factor. Journal of Political Economy 70, 538 - 555.

Riebel, V. (1984), Arbeitszeitverkürzung und Schwarzarbeit. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 104, 515 - 538.

Roemheld, B. (1986), Flexibilisierung der Arbeitszeit. WiSt 15, 95 - 97.

Rösner, H. J. (1984), Mehr Arbeitsmarkteffizienz durch Tarifflexibilisierung? Wirtschaftsdienst 64, 601 - 608.

Rohwer, G. (1982), Tarifliche Normalarbeitszeit und effektive Arbeitszeitverteilung. WSI-Mitteilungen 35, 190 - 197.

Schudlich, E. (1983), Weniger Arbeit für mehr Beschäftigte. WSI-Mitteilungen 36, 209 - 217.

Schusser, W. H. (1986), Die betriebswirtschaftliche Beurteilung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Metallindustrie. Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 38, 302 - 316.

Seifert, K. / Welzmüller, K. (1983), Arbeitszeitverkürzung und Verteilung. WSI-Mitteilungen 36, 217 - 235.

Soltwedel, R. (1983), Reform der Arbeitslosenversicherung und Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik, in: H. Giersch (Hrsg.), Wie es zu schaffen ist. Stuttgart, 326 - 348.

— (1984), Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt – Eine Kritik. Dissertation. Kiel.

Soltwedel, R. / Walter, N. (1982), Arbeitszeitverkürzung – Lösung für die wirtschaftlichen Probleme der 80er Jahre? Kieler Arbeitspapiere, Nr. 141. Kiel.

Spieker, W. (1979), Recht auf Arbeit – Forderungen und Chancen aus gewerkschaftlicher Sicht. WSI-Mitteilungen 32, 156 – 165.

Steger, V. (1985), Technologischer Schub und Arbeitszeitverkürzung. Die neue Gesellschaft 32, 227 – 230.

Steuer, W. (1978), Die Grenzen der Tarifautonomie, in: B. B. Gemper (Hrsg.), Stabilität im Wandel. Berlin, 303 – 314.

Wiesenthal, H. / Offe, C. u. a. (1983), Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. WSI-Mitteilungen 36, 585 – 595.

Winterstein, H. (1977), Art., Arbeitsschutz, I: Arbeitsschutzpolitik, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, Bd. 1, Göttingen, 300 – 305.

Wohlers, E. / Winkler, D. (1981), Eine Lösung des Beschäftigungsproblems? Wirtschaftsdienst 61, 28 – 33.