

der kapitalistischen Rationalisierung. Also: Unter den Bedingungen einer verschärften kapitalistischen Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit bei gleichzeitigem Lohnstopp, d. h. einer generellen Verschlechterung der Lage der Arbeiter, sind die Kapitalisten bereit, die Arbeitszeit zu vdkürzen.

Die hohe Arbeitsintensität, die Vorleistung, wie der DGB sagt, in den westdeutschen Industriebetrieben ist aber gerade der Ausgangspunkt für die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit; wenn sie mit einer weiteren Intensivierung des Arbeitsprozesses verbunden wird, führt das klarerweise zu keiner Verbesserung der Lage der Arbeiter. Wie wir schon eingangs betonten, ist die Einführung der 40-Stunden-Woche nur bei gleichbleibenden Arbeitsbedingungen sinnvoll, eine Verausgabung von Arbeitskraft in 40 Stunden, die einer jetzigen Verausgabung von 48 Stunden entspricht, kann die kapitalistische Ausbeutung nicht einschränken und bringt den westdeutschen Arbeitern keinen Vorteil.

Leider beziehen auch viele westdeutsche Gewerkschaftsfunktionäre in dieser Frage ein falsche Stellung, indem sie die kapitalistische Rationalisierung als ein Mittel betrachten, mit dem die Arbeitszeitverkürzung „möglich gemacht“ werden kann.

Die bisher in Westdeutschland vorgenommenen Arbeitszeitverkürzungen bestätigen einwandfrei, daß hier die Ausbeutung nicht gemildert wurde, weil die Arbeiter in diesen Betrieben das gleiche Arbeitspensum in kürzerer Zeit schaffen, also die Arbeitsintensität steigern müssen.

Beim Hüttenwerk Oberhausen¹⁾ wurde z. B. am 2. Januar 1953 in den beiden Martin-Stahlwerken die 40-Stunden Woche eingeführt, und zwar bei vollem Lohnausgleich. Von diesem Zeitpunkt an arbeiten die Werke auch sonnabends und sonntags (!), wobei die Stahlproduktion sogar um 3500 Tonnen monatlich gesteigert werden konnte. Die Arbeitszeitverkürzung wurde also durch eine Erhöhung der „Produktivität“ der Arbeit „ausgebügelt“, wodurch die Unternehmer noch einen zusätzlichen Profit durch die

monatliche Mehrproduktion aus ihren Arbeitern herauspreßten.

Noch ein anderes Beispiel soll zeigen, wie man den Forderungen der Arbeiter „entgegenkommen“ kann, ohne den Profit zu schmälern. „Carl Zeiss in Oberkochen gibt ein Muster individueller Lösung“, schreibt das „Handelsblatt“ vom 7. Oktober 1955. In diesem Werk wurde die 48-Stunden-Woche durch die 45-Stunden-Woche abgelöst. Über die „individuelle Lösung“ berichtet die Zeitung folgendes: „Die Gehälter und Zeitlöhne blieben die gleichen wie bei der 48-Stunden-Woche, aber die Zuschläge von 6,7 Prozent, die es (das Werk, R. S.) auf die früheren Vorgabezeiten der Akkordarbeiter gewährte, wurden innerhalb von 5 Monaten wieder abgebaut, nachdem sich die gleichzeitig eingeleiteten Rationalisierungsmaßnahmen auswirkten. Das Experiment gelang vollständig: Die Akkordarbeiter steigerten ihre Leistungen erheblich, ihre Durchschnittsverdienste hoben sich nicht nur um die 6,7 Prozent, sondern um 9,2 Prozent. Das aber bedeutet — da ja die Stücklöhne den Leistungen äquivalent sind —, daß die Produktion von Carl Zeiss in 45stündiger Arbeitszeit höher liegt als vorher in 48 Stunden.“

Aber nicht nur die Akkordarbeiter „steigerten ihre Leistungen erheblich“. Die Zeitung berichtet weiter: „Da die Akkordlöhner das Arbeitstempo des gesamten Betriebes bestimmen (die Prüfer müssen z. B. bei gesteigerter Produktion in 45 Stunden ebenso viel Geräte nachsehen wie vorher in 48), müssen auch die Zeitlöhner und Angestellten das gleiche Arbeitspensum bei nun verminderter Arbeitszeit leisten.“

Zusätzlich betrog die noble Firma ihre Arbeiter noch dadurch, daß sie den Haushaltstag für die weiblichen Beschäftigten nach der neuen Regelung einfach wegfallen ließ.

Diese Beispiele lassen sich noch vermehren. Erst kürzlich hatte die Berliner Herstellerfirma der Rotbart-Rasierklingen die Arbeitszeit für einen Teil der Belegschaft verkürzt, wobei man sich auf die Erfahrungen des amerikanischen Schwesterunternehmens stützte — also die Arbeitsintensität steigerte und dadurch sogar einen noch höheren Produktionsausstoß erreichte.

¹⁾ Siehe Konrad Schayer, Wege zur 40-Stunden-Woche, Gewerkschaft!. Monatshefte 2/55, S. 70