

Wohlers, Eckhardt; Winkler, Diana

Article — Digitized Version

Eine Lösung des Beschäftigungsproblems?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Wohlers, Eckhardt; Winkler, Diana (1981) : Eine Lösung des Beschäftigungsproblems?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 61, Iss. 1, pp. 28-33

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135519>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Eine Lösung des Beschäftigungsproblems?

Eckhardt Wohlers, Diana Winkler, Hamburg*

Die hohe Arbeitslosigkeit, die trotz massiver wirtschaftspolitischer Ankurbelungsmaßnahmen in den letzten Jahren anhält, hat den Ruf nach speziellen beschäftigungspolitischen Maßnahmen laut werden lassen. Abhilfe erhofft man sich insbesondere von einer Verkürzung der Arbeitszeit. Ist eine Arbeitszeitverkürzung ein geeignetes Mittel zur Lösung des Beschäftigungsproblems?

Hinter der Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit steht die Annahme, daß das Wachstum, das zur Steigerung der Nachfrage nach Arbeitskräften notwendig ist, nicht zu erreichen sei und daß deshalb die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten auf mehr Köpfe verteilt werden müßten. Untermauert wird die Forderung mit zum Teil horrenden Zahlen über den Umfang des zu erwartenden Beschäftigungseffekts einer Arbeitszeitverkürzung. Zwar entspricht der Arbeitszeitausfall, der durch eine Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine Stunde entsteht, der tariflichen jährlichen Arbeitszeit von rd. 560 000 Beschäftigten. Eine solche rein rechnerische Identität besagt freilich noch nichts über den Umfang des tatsächlichen Beschäftigungseffekts. Er wird ganz erheblich geringer sein als der rein rechnerisch mögliche.

Der tatsächliche Beschäftigungseffekt hängt von einer Reihe von Faktoren ab, die mehr oder minder eng miteinander in Verbindung stehen. Dies sind etwa

- die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Kosteneffekte; sie werden im wesentlichen von der Art der Arbeitszeitverkürzung, den Vereinbarungen hinsichtlich eines Lohnausgleichs, den Änderungen im Faktoreinsatzverhältnis und nicht zuletzt von den seitens der Arbeitgeber ergriffenen Kompensationsmaßnahmen bestimmt;
- die Reaktionen der Unternehmen auf exogene Änderung der Arbeitszeit; sie beziehen sich auf die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktions-

einschränkungen, die Änderungen des Faktoreinsatzverhältnisses und die Kosteneffekte;

- die Möglichkeiten der Unternehmen zur kurzfristigen Erhöhung der Beschäftigtenzahl; dabei spielen sowohl technische Gegebenheiten in den Betrieben als auch die Verhältnisse am Arbeitsmarkt eine Rolle;
- die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf den Wirtschaftskreislauf; negative Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage könnten entsprechende Rückwirkungen auf die Beschäftigung nach sich ziehen.

Kostenfaktor Lohnausgleich

Für die Kostenwirkungen einer Arbeitszeitverkürzung spielen die hinsichtlich des Lohnausgleichs getroffenen Vereinbarungen eine wichtige Rolle. Lohnausgleich bedeutet, daß den Arbeitnehmern durch die Verkürzung der Arbeitszeit keine Einkommenseinbußen entstehen. Für den Arbeitgeber heißt das, daß die Lohn- und Gehaltssumme trotz der verringerten Arbeitszeit gleich bleibt. Die Lohnkosten je Stunde steigen etwa im Ausmaß der Arbeitszeitreduktion. In der Vergangenheit waren die Arbeitszeitverkürzungen stets mit einem Lohnausgleich verbunden.

Kontinuierliche Produktivitätssteigerungen erleichtern den Lohnausgleich. Es bedarf dazu dann „lediglich“ einer anderen Verteilung des Produktivitätszuwachses: Statt zur Erhöhung der Stundenlöhne – und damit auch der Wochen- bzw. Monatsverdienste – wird er zur Kürzung der Arbeitszeit verwandt. Die Ar-

Dr. Eckhardt Wohlers, 37, ist Forschungsgruppenleiter, Diana Winkler, Dipl.-Volkswirtin, ist Referentin in der Abteilung Konjunktur, Geld und öffentliche Finanzen des HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg.

* Der folgende Beitrag basiert auf einer Untersuchung der Autoren im Auftrage des Hessischen Ministers für Wirtschaft und Technik über „Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung. Empirische Analyse der Kosten- und Preiswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit.“

beitnehmer hätten „nur“ eine Zeitlang auf einen sonst möglichen Anstieg der Stundenlöhne zu verzichten. Ihr Einkommen würde zwar nicht weiter steigen, es würde aber auch nicht geschmälert. In diesem Falle würde man von einer produktivitätsabhängigen oder -orientierten Arbeitszeitverkürzung sprechen¹. Sie besagt freilich nicht, daß mit der Arbeitszeitverkürzung keine Kostenanstöße verbunden sind. Die Kostensteigerungen werden lediglich durch „Minderkosten“ an anderer Stelle kompensiert.

Die durch eine Arbeitszeitverkürzung entstehenden Kosten hängen auch von den Reaktionen der Arbeitgeber auf die exogene Änderung der Arbeitszeit ab. So müssen die Unternehmen zum einen Maßnahmen ergreifen, um den mit der Verkürzung der Arbeitszeit verbundenen Produktionseinschränkungen zu begegnen. Ein weiterer Anpassungsbedarf ergibt sich zum anderen aufgrund der Kosteneffekte und der Änderungen im Faktoreinsatzverhältnis.

Reaktionen auf den Arbeitszeitausfall

Die Unternehmen können auf die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktionseinschränkungen in unterschiedlicher Weise reagieren, und zwar

- mit einer Hinnahme der Produktionskürzung,
- mit Überstunden, Sonderschichten, Abbau von Kurzarbeit u. ä.,
- mit einer Steigerung der Produktivität,
- mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl.

Die Hinnahme der Produktionskürzung ist überwiegend eine befristete Übergangsmaßnahme; sie ist wohl allenfalls bei einer Verschlechterung der Absatzexpectationen zu vermuten. Da wegen der Zeitabhängigkeit eines Teils der Kosten die Stückkosten bei sinkender Produktion zumeist steigen werden, sind mit der Hinnahme einer Produktionskürzung in der Regel Gewinneinbußen verbunden.

Überstunden, Sonderschichten u. ä. sind ebenfalls in erster Linie Maßnahmen mit einem Übergangscharakter. Unternehmensbefragungen zeigen, daß viele Betriebe bei einer Arbeitszeitverkürzung erst einmal auf dieses Mittel zurückgreifen würden², sei es, um Engpässe zu überbrücken, oder sei es, um einfach

erst einmal die weitere Entwicklung abzuwarten. Überstunden werden schon aus Kostengründen nur eine zeitlich befristete Lösung sein; sie bedeuten faktisch nichts anderes als eine Wiederherstellung des früheren Arbeitsvolumens zu höheren Kosten.

Eine nennenswerte kurzfristige Steigerung der Produktivität ist in erster Linie in einer Phase unterausgelasteter Kapazitäten möglich. In einer solchen Phase muß eine Arbeitszeitverkürzung nicht unbedingt Produktionseinbußen mit sich bringen; das „unterausgelastete“ Arbeitsvolumen wird dem vorangegangenen Produktionsrückgang „angepaßt“. Eine derartige Erhöhung des Outputs je Beschäftigtenstunde stellt allerdings keine Produktivitätssteigerung im Sinne einer erhöhten Leistungsfähigkeit dar; es wird nur ein bereits vorhandenes Leistungsreservoir wieder besser ausgeschöpft. Die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktionshemmnisse werden nicht beseitigt. Sie werden lediglich erst später wirksam, wenn im nachfolgenden Aufschwung die Kapazitätsauslastung wieder steigt.

Bei gegebener Kapazitätsauslastung ist im Falle einer Arbeitszeitverkürzung eine Erhöhung der Produktivität kurzfristig nur über eine Steigerung der Arbeitsintensität möglich. Dies geschieht etwa durch das „Abschneiden“ leistungsschwächerer Stunden, durch Verminderung der Ausfallzeiten u. ä. Die Möglichkeiten dazu verringern sich aber mit abnehmender Arbeitszeit; heute dürften Intensitätssteigerungen nur in einem deutlich geringeren Umfang möglich sein als bei früheren Arbeitszeitverkürzungen.

Hemmnisse einer Beschäftigtenzahl-Erhöhung

Neueinstellungen, das eigentliche Ziel einer beschäftigungspolitisch motivierten Arbeitszeitverkürzung, wird ein Unternehmen erst vornehmen, wenn die Produktion auf dem bisherigen Stand gehalten werden soll, die Produktivität nicht weiter gesteigert werden kann und die zusätzlichen Arbeitskräfte auch längerfristig einen rentablen Einsatz versprechen. Auch eine solche Maßnahme verursacht Kosten: für die Anwerbung, Einstellung und Einarbeitung neuer Arbeitskräfte und für die Reaktivierung bestehender oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Oft wird allerdings eingewandt, daß die Unternehmen gar nicht in der Lage seien, ihre Beschäftigtenzahl kurzfristig nennenswert zu erhöhen. Begründet wird dies mit weitgehend limitationalen Produktionsverhältnissen, vor allem in der Industrie³. In ähnliche Richtung

¹ Vgl. Dieter Kunz, Wolfgang G. Müller: Produktivitätsorientierte Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitisches Instrument, in: MittAB, H. 4/1977, S. 498 f.

² Vgl. etwa Gernot Nerb: Verminderung des Arbeitskräfteangebots als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit, in: Ifo-Schnelldienst, H. 26/1977, S. 11.

³ Vgl. Bernd Hof: Arbeitszeitverkürzung – ein Mittel der Beschäftigungspolitik?, Köln 1979, S. 24 ff.

zielt der Hinweis auf eine Mindestbetriebsgröße (im Sinne einer Mindestzahl von Beschäftigten). So wird angeführt, daß die Anzahl der im Betrieb ausfallenden Arbeitsstunden wenigstens der wöchentlichen Arbeitszeit eines zusätzlichen Beschäftigten entsprechen müsse, sonst sei eine Neueinstellung für das Unternehmen nicht rentabel⁴.

Die aus der mangelnden Teilbarkeit der Produktionsfaktoren resultierenden restriktiven Einflüsse auf die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen dürften jedoch durch die relativ hohe Einsatzflexibilität der Beschäftigten – sie kommt etwa durch den Einsatz von „Springern“ zum Ausdruck – deutlich abgeschwächt werden⁵; eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung wirkt in die gleiche Richtung. Gegen eine kurzfristig inflexible Arbeitskräftenachfrage spricht im übrigen auch die doch relativ hohe Konjunkturreakibilität der Beschäftigung.

Kompensationsmöglichkeiten der Unternehmen

Der Übergangscharakter eines Teils der bisher angesprochenen Maßnahmen, die mit der Arbeitszeitver-

kürzung verbundenen Kosteneffekte und Änderungen im Faktoreinsatzverhältnis schaffen für die Unternehmen einen zusätzlichen Anpassungsbedarf. Kompensationsmaßnahmen sind sowohl auf der Absatzseite als auch im innerbetrieblichen Bereich denkbar. So werden die Unternehmen sicherlich versuchen, Kostensteigerungen, die nicht durch Produktivitätssteigerungen oder Kostensenkungen an anderer Stelle wettgemacht werden können, in den Preisen weiterzugeben. Dies kommt gesamtwirtschaftlich einer teilweisen „Rückgängigmachung“ des Lohnausgleichs via Reallohnsenkung gleich. Die Überwälzungsmöglichkeiten werden von den Wettbewerbsverhältnissen und der Geldpolitik bestimmt.

Ein Schwerpunkt der Kompensationsmaßnahmen wird im innerbetrieblichen Bereich liegen, schon weil eine Überwälzung lediglich den Kostendruck mildern

⁴ Vgl. etwa Alfred E. Ott: Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?, in: Gottfried Bombach, Bernhard Gahlen, Alfred E. Ott (Hrsg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen 1979, S. 389 f.

⁵ Vgl. Rolf Kasiske, Fred Manske: Arbeit, Technik und Betriebsgröße als Einfluß für die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen, in: MittAB, H. 3/1979, S. 341 ff.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

Karl Wolfgang Menck, Ahmad Naini, Angela Nottelmann

ELEMENTE EINER INTERNATIONALEN STRATEGIE FÜR DIE DRITTE ENTWICKLUNGSDEKADE

Die vorliegende Studie nennt vor dem Hintergrund der Ergebnisse der zweiten Entwicklungsdekade Ziele für die Entwicklungspolitik im wirtschaftlichen und sozialen Bereich. Daneben vermittelt die Veröffentlichung einen Überblick über das Instrumentarium, das notwendig ist, um diese Ziele zu verwirklichen. Ausführlich geht die Studie auf die Probleme und Möglichkeiten der Steigerung der öffentlichen Entwicklungshilfe sowie auf die Handels- und Rohstoffpolitik ein. Weiterhin werden Fragen der Verschuldung, der Förderung von Direktinvestitionen, der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Entwicklungsländern und der Wissenschafts- und Technologiekooperation behandelt. Abschließend untersuchen die Verfasser die mit diesen Maßnahmen verbundenen Rückwirkungen auf die Industrieländer.

Großoktav, 499 Seiten, 1980, brosch. DM 44,—

ISBN 3-87895-197-3

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

kann. Solche Maßnahmen können sowohl den Personal- als auch den Sachkapitalbereich betreffen; sie zielen letztlich alle auf eine Steigerung der Produktivität. Die weitaus größten Produktivitätsfortschritte sind dabei über effizienzsteigernde Sachinvestitionen zu erzielen; eine Arbeitszeitverkürzung gilt wegen ihrer Output- und Kostenwirkungen geradezu als „Rationalisierungsspeitsche“. Bei den Investitionen kann es sich um „außerplanmäßige“, d. h. zusätzliche Anschaffungen oder um die vorzeitige Realisierung bereits geplanter Investitionen handeln. Durch Rationalisierungsinvestitionen kann die mangelnde Teilbarkeit der Produktionsfaktoren aufgehoben werden⁶.

Den Unternehmen stehen somit bei einer Verkürzung der Arbeitszeit eine Reihe von Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Erhöhung der Belegschaft ist nur eine von mehreren und vermutlich noch nicht einmal die dominierende; schon deshalb erscheint das Ausmaß des Beschäftigungseffekts als höchst unsicher. Zusätzliche Hemmnisse können sich aus den Bedingungen am Arbeitsmarkt ergeben.

Strukturelle Arbeitsmarktungleichgewichte

Der Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung kann etwa durch strukturelle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt beeinträchtigt werden. Ein solches Ungleichgewicht liegt z. B. vor, wenn Anforderungen der Arbeitgeber an die Arbeitskräfte nicht mit den Fähigkeiten der Arbeitslosen übereinstimmen und diese Diskrepanzen trotz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht überwunden werden können⁷. Eine durch die Arbeitszeitverkürzung ausgelöste Arbeitskräfte-nachfrage würde dann, selbst wenn die Unternehmen zu Neueinstellungen bereit wären, kurzfristig nur zu einem relativ geringen Anstieg der Beschäftigtenzahl führen. Besteht zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung bereits ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften, so würde dieser nur noch verstärkt.

Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik hat auch strukturelle Ursachen. Derzeit verfügen zum Beispiel knapp die Hälfte der Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung; bei den Frauen liegt dieser Anteil sogar noch höher. Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit tritt bei älteren Arbeitnehmern, Ausländern, Behinderten und Schwerbehinderten, Jugendlichen und Teilzeitbeschäftigung suchenden Frauen auf. Die regional differierenden Arbeitslosenquoten deuten zudem auf eine eingeschränkte Mobilität der Arbeitnehmer hin. Befragungen lassen allerdings den Schluß zu, daß die Mobilität mit

⁶ Vgl. Dieter Kunz, Wolfgang G. Müller, a. a. O., S. 503.

der Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt, weil dann etwa die Anforderungen an den gewünschten Arbeitsplatz sinken und die Bereitschaft zum örtlichen und beruflichen Wechsel wächst⁸.

Die Unterschiede zwischen dem gewünschten und dem vorhandenen Qualifikationsniveau beruhen wohl nicht zuletzt darauf, daß die Unternehmen ihre Anforderungen im Vergleich zur früheren Vollbeschäftigungsphase merklich erhöht haben. Darüber hinaus haben sie offenbar bereits seit einiger Zeit den Angebotsüberhang am Arbeitsmarkt dazu genutzt, einen Teil ihrer Belegschaft „auszutauschen“. Dies hat zu einem „Ausgießen“ vor allem der schlechter qualifizierten Arbeitskräfte geführt und das Ungleichgewicht verschärft. Nur wenn die Unternehmen bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation bereit wären, ihre Anforderungen zu senken, würde der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften bei einer Arbeitszeitverkürzung kurzfristig nicht zu Produktionsengpässen führen.

Inwieweit die voraussehbare Entwicklung von Erwerbspersonenpotential und Erwerbsquote die strukturellen Probleme am Arbeitsmarkt mildert, bleibt abzuwarten. In der Bundesrepublik wird das Erwerbspersonenpotential aufgrund der veränderten Altersstruktur bis Mitte dieses Jahrzehnts um ca. eine Million ansteigen und anschließend zunächst auf dem erreichten Niveau bleiben. Zusammen mit einer vorerst noch leicht zunehmenden Erwerbsquote resultiert daraus in den nächsten Jahren ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot und damit aber auch ein zusätzlicher Arbeitsplatzbedarf; erst gegen Ende der 80er Jahre wird sich dies wieder umkehren. Diese Entwicklung ist zum einen demographisch bedingt, da geburtenstarke Jahrgänge in das Erwerbsleben eintreten. Zum anderen spiegelt sie eine Veränderung im „Arbeitsangebotsverhalten“ wider, weil sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen verstärkt.

Gesamtwirtschaftliche Nachfragewirkungen

Der Umfang des Beschäftigungseffekts einer Arbeitszeitverkürzung wird schließlich auch davon abhängen, ob es im Gefolge der Arbeitszeitverkürzung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu Nachfrageeinbußen kommt; sie könnten die Unternehmen zur Zurückhaltung bei Neueinstellungen veranlassen. Auszu-

⁷ Vgl. Ulrich Cramer, Wolfgang Klauer, Dieter Mertens, Lutz Reyher, Eugen Spitznagel: Zum Problem der „Strukturellen Arbeitslosigkeit“, in: MittAB, H. 1/1976, S. 71.

⁸ Vgl. Infratest Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Werner Sörgel: Motivationen von Arbeitssuchenden, Hemmnisse für die Einstellung von Arbeitslosen, Effektivität von Vermittlung und Beratung, Fortbildungs- und Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten, Juli 1978.

schließen ist ein solcher Effekt zwar nicht, es spricht aber vieles gegen ihn. So dürfte es beim privaten Verbrauch selbst im Falle einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zumindest kurzfristig kaum zu nennenswerten Einschränkungen kommen. Denn die privaten Haushalte werden versuchen, ihren erreichten Lebensstandard aufrechtzuerhalten (Ratchet-Effekt). Bei einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich besteht kein Anlaß zur Verbrauchseinschränkung. Vielmehr könnte die verlängerte Freizeit sogar einen verstärkten Konsum von Freizeitgütern – möglicherweise auf Kosten der Ersparnis – hervorrufen.

Die Investitionen könnten zwar, soweit die mit einer Arbeitszeitverkürzung verbundenen Kostensteigerungen den Gewinn schmälern, negativ beeinflußt werden. Dem stehen aber der durch den Arbeitszeitabbau ausgelöste Rationalisierungsdruck, eine zumindest kurzfristig unverändert hohe Konsumnachfrage und möglicherweise auch Nachfrageimpulse seitens des Staates gegenüber. Per saldo ist deshalb wohl kaum eine nennenswerte Schwächung der Investitionstätigkeit zu erwarten, es sei denn, die Arbeitszeitverkür-

zung fiele in eine Phase an sich schon verschlechterter Absatzerwartungen.

Die Befürchtung einer Nachfragedämpfung im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung wird denn auch meist damit begründet, daß durch die Umverteilung eines gegebenen Arbeitsvolumens auf mehr Personen die Arbeitslosenunterstützung als Kaufkrafelement wegfalle⁹. Dieses Argument hat jedoch nur dann Gültigkeit, wenn die eingesparte Arbeitslosenunterstützung vom Staat zur Verringerung der Neuverschuldung bzw. zur Finanzierung bereits geplanter Ausgaben verwendet wird. Wird sie jedoch über eine Senkung der Steuerabgaben an die privaten Haushalte oder Unternehmen weitergegeben und dort nachfragewirksam oder vom Staat selbst für zusätzliche Käufe von Gütern und Diensten genutzt, so verliert das Argument einer verminderten Kaufkraft aufgrund von wegfallenden Arbeitslosenunterstützungszahlungen an Bedeutung. Geht man von einer Wiederverausgabung der einge-

⁹ Vgl. etwa Ewald Walterskirchen: Arbeitszeitverkürzung als Mittel der Beschäftigungspolitik?, in: Wirtschaftspolitische Blätter, H. 4/1979, S. 28.

Beschäftigungs- und Kostenwirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit¹ unter alternativen Reaktionsannahmen

(Veränderung in %)

	Beschäftigungseffekt	Kosteneffekt											
		Ausschließlich stundenabhängige Lohnkosten						Unter Berücksichtigung von personenbezogenen Lohnkostenanteilen, Einstellungs- und Einarbeitungskosten sowie Kapitalkosten					
		Lohnkosten je Stunde ²		Lohnstückkosten ³		Stückkosten insgesamt ⁴		Lohnkosten je Stunde ²		Lohnstückkosten ³		Stückkosten insgesamt ⁴	
1000 Personen	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	ohne Lohnausgleich	mit Lohnausgleich	
Voller Ausgleich des mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktionsausfalls													
- allein durch Neueinstellungen	562	-	2,1	-	2,1	-	1,7	0,2	2,2	0,2	2,2	0,8	2,3
- zu je einem Drittel durch Überstunden, Neueinstellungen und Produktivitätssteigerungen ⁵	187	0,2	2,2	-0,5	1,6	-0,4	1,3	0,3	2,3	-0,4	1,6	-0,1	1,5
- je zur Hälfte durch Neueinstellungen und Produktivitätssteigerungen	281	-	2,1	-1,0	1,0	-0,8	0,9	0,2	2,1	-0,8	1,1	-0,4	1,2
- je zur Hälfte durch Überstunden und Produktivitätssteigerungen ⁵	-	0,3	2,3	-0,8	1,3	-0,6	1,1	0,4	2,3	-0,6	1,3	-0,5	1,1
Halber Ausgleich des mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktionsausfalls													
- zu je einem Drittel durch Überstunden, Neueinstellungen und Produktivitätssteigerungen ⁵	94	0,1	2,2	-0,3	1,8	-0,0	1,7	0,2	2,2	-0,1	1,8	0,2	1,8
- je zur Hälfte durch Überstunden und Produktivitätssteigerungen ⁵	-	0,1	2,2	-0,4	1,7	-0,1	1,6	0,2	2,2	-0,3	1,7	-0,0	1,6

¹ Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine Stunde.

² Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit zu Arbeitsvolumen in Stunden.

³ Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je Einheit des Bruttoinlandsprodukts in Preisen von 1970.

⁴ Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit, Abschreibungen und Zinsen je Einheit des Bruttoinlandsprodukts in Preisen von 1970.

⁵ Überstundenzuschlag von 25% pro Stunde.

Quelle: Eigene Berechnungen unter Verwendung von Angaben des Statistischen Bundesamtes und Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

sparten Arbeitslosenunterstützung aus, so dürfte dies im Zusammenwirken mit den schon genannten Effekten beim privaten Verbrauch und bei den Investitionen zumindest kurzfristig einen merklichen Nachfragerückgang im Anschluß an eine Arbeitszeitverkürzung verhindern und so den Unternehmen einen Anreiz zur Wiederherstellung des vorherigen Produktionsniveaus bieten. Die dabei ausgelösten Beschäftigungs- und Einkommenseffekte werden diesen Prozeß stützen.

Modellrechnungen zum Beschäftigungseffekt

Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß das Ausmaß des Beschäftigungseffekts höchst unsicher ist. Wie stark Produktivitätssteigerungen und die Reaktionen der Unternehmen auf die Arbeitszeitverkürzung den Beschäftigungseffekt beeinflussen, zeigen die folgenden Modellrechnungen, die die Beschäftigungs- und Kosteneffekte einer Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine Stunde bei alternativen Annahmen über die Reaktion der Arbeitgeber zu umreißen versuchen. Für das Ausmaß der Kompensation der Produktionseinschränkungen, die mit der Arbeitszeitverkürzung verbunden sind, wurden zwei Möglichkeiten angenommen und mit vier Reaktionsvarianten über die Kompensationsart kombiniert. Das Ergebnis wird in der Tabelle wiedergegeben.

Der Fall einer vollständigen Kompensation der mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Produktionseinschränkungen durch Neueinstellungen dürfte dabei etwa das Verhalten in einer konjunkturellen Aufschwungsphase wiedergeben. Ein Ausgleich der Produktionseinschränkung nur zur Hälfte durch Neueinstellungen wäre etwa in einer Abschwungsphase zu erwarten. Reaktionsvarianten mit zusätzlichen Überstunden sind wohl eher für die kurze Frist anzunehmen. Dabei ist aber offen, ob die Überstunden schließlich durch Neueinstellungen oder durch Produktivitätssteigerungen ersetzt werden.

Die ausgewählten Reaktionsvarianten machen deutlich, in welchem Maße die Beschäftigungseffekte von den Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung, letztlich aber auch von der konjunkturellen Lage abhängen. Das in den Modellrechnungen angenommene Ausmaß der Produktivitätssteigerung mag dabei überraschen. Bedenkt man jedoch, daß darin auch auslastungsbedingte und durch Rationalisierungsinvestitionen erzielte Produktivitätsfortschritte enthalten sind – es wurde der Einfachheit halber unterstellt, daß die

outputsteigernden Wirkungen von Rationalisierungsinvestitionen bereits im Jahr der Arbeitszeitverkürzung anfallen –, so erscheinen sie als nicht unwahrscheinlich.

Kosteneffekte von Arbeitszeitverkürzungen

Die Tabelle zeigt ferner die Kosteneffekte, die mit der Arbeitszeitverkürzung und den darauf folgenden Reaktionen verbunden sind. Sie werden an der Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Stückkosten – und diese wiederum am Anteil der „Wertschöpfungskosten“ am realen Bruttoinlandsprodukt – gemessen. Bei der ersten Kostenvariante wird ein bei der Zumesung der Kosten einer Arbeitszeitverkürzung häufig angewendetes Verfahren benutzt: Die Lohnkosten werden allein als beschäftigungsabhängig angesehen, und nur ihre – überwiegend auf den Lohnausgleich zurückzuführende – Veränderung wird der Arbeitszeitverkürzung angelastet; daneben fallen nur noch Überstundenkosten an. Die zweite Kostenvariante berücksichtigt darüber hinaus noch die Personenabhängigkeit eines Teils der Lohnnebenkosten, die allerdings nur bei Lösungen ohne vollen Lohnausgleich „stückkostenwirksam“ wird. Sie enthält ferner Einstellungs- und Einarbeitungskosten, für die ein halber Bruttomonatsverdienst je Neueinstellung angesetzt wurde. Und sie umfaßt schließlich auch die laufenden Kosten aus der Schaffung neuer Arbeitsplätze, die mit rd. 10 000 DM pro Jahr und Arbeitsplatz zu Buche stehen¹⁰. Die beiden letzten Kostenkomponenten weisen allerdings einen hohen Unsicherheitsgrad auf.

Die aufgeführten Kostenveränderungen bleiben auch nach der Ausschöpfung der innerbetrieblichen Rationalisierungsmöglichkeiten bestehen; für sie würde ein Überwälzungsbedarf vorliegen. Sie machen deutlich, daß – jedenfalls unter den hier zugrunde liegenden Annahmen – die beschäftigungspolitisch wünschenswerte Alternative einer möglichst großen Zahl von Neueinstellungen unter Kostenaspekten die teuerste ist. Sie zeigen aber auch, daß bei induzierten Produktivitätsfortschritten „kostenniveauneutrale“ Lösungen auch ohne einen Verzicht auf Lohnausgleich möglich wären. Induzierte Produktivitätsfortschritte schmälern zwar den Beschäftigungseffekt, erweitern aber den Verteilungsspielraum. Damit könnte eine rein beschäftigungspolitisch orientierte Arbeitszeitverkürzung nicht nur in Konflikt mit der Stabilitätspolitik geraten, sie könnte auch die Gewerkschaften in ein Dilemma bringen. Aus verteilungspolitischen Erwägungen müßten diese auf möglichst hohe induzierte Produktivitätsfortschritte hoffen; dies würde aber dem angestrebten Beschäftigungsziel widersprechen.

¹⁰ Die Kosten je Arbeitsplatz wurden an der – aus der Anlagevermögensrechnung abzuleitenden – durchschnittlichen Kapitalausstattung je Arbeitsplatz gemessen. Sie lag im Jahre 1979 bei rd. 110 000 DM. Die laufenden Kosten von 10 000 DM pro Jahr setzen sich aus Abschreibungen und Zinsen zusammen.