

Krupp, Hans-Jürgen

Article

Arbeitszeitverkürzung: Wie unterschiedlich sind eigentlich die Positionen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Krupp, Hans-Jürgen (1988) : Arbeitszeitverkürzung: Wie unterschiedlich sind eigentlich die Positionen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 68, Iss. 4, pp. 183-187

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/136386>

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.

Hans-Jürgen Krupp

Arbeitszeitverkürzung: Wie unterschiedlich sind eigentlich die Positionen?

Die Äußerungen von Oskar Lafontaine zur Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und die Reaktionen einiger Gewerkschaftsführer darauf haben zu einer Diskussion geführt, die sich insbesondere durch ihre Medienwirksamkeit auszeichnet. Für den Ökonomen ist es demgegenüber relativ schwer zu begreifen, warum gerade zu diesem Zeitpunkt eine derartige Diskussion einen solchen Stellenwert erhält. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Positionen zeigt Professor Hans-Jürgen Krupp auf.

Die aktuellen wirtschaftlichen Probleme der Bundesrepublik Deutschland sind – wie immer man sie einschätzt – zunächst konjunktureller Art. Zyklisch befindet sich die Bundesrepublik Deutschland etwa seit dem vierten Quartal 1986 in einer Phase der Wachstumsabschwächung, die durch die Entwicklung an den Börsen und den Verfall des Dollarkurses verstärkt wurde. Solange es gelingt, den Dollarkurs in der jetzigen Größenordnung zu halten, solange die Geldpolitik bei ihrem jetzigen, eher expansiven Kurs bleibt und solange die Finanzpolitik – dies ist allerdings besonders unsicher – eine deutliche Erhöhung der Budgetdefizite der öffentlichen Haushalte hinnimmt, ist es durchaus vorstellbar, daß eine kumulative Abschwungbewegung vermieden wird. Wenn zur Zeit die Arbeitslosigkeit aber nicht abnimmt, sondern tendenziell wieder steigt, hat dies primär konjunkturelle und nicht strukturelle Gründe. Es hat aber keinen Sinn, auf den Teil der Arbeitslosigkeit, der konjunkturell verursacht ist, mit Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen, die eher langfristig wirken, zu reagieren. Im Gegenteil, es besteht die Gefahr, daß das Arbeitspotential, auf das mit der Arbeitszeitverkürzung verzichtet wurde, im Konjunkturaufschwung wieder benötigt wird.

Der aktuelle Anstieg der Arbeitslosigkeit ist also kein guter Anlaß, um eine erneute Diskussion über Arbeitszeitverkürzung in Gang zu setzen. Allerdings haben wir in der Bundesrepublik ein erhebliches Potential struktu-

reller Arbeitslosigkeit, bei dessen Verminderung Arbeitszeitverkürzung partiell hilfreich sein könnte. Insofern ist es unabhängig von der aktuellen Diskussion durchaus sinnvoll, noch einmal über das Für und Wider von Arbeitszeitverkürzung vor dem Hintergrund signifikanter Beschäftigungsprobleme nachzudenken.

Wenn man dies tut, muß man sich zunächst darüber klar sein, daß nicht klar ist, was unter Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich verstanden werden kann. Entscheidet sich ein einzelner Arbeitnehmer für eine persönliche Arbeitszeitverkürzung, hat er keinen Einfluß auf den Lohnsatz. Für ihn bedeutet Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, daß sein Stundenlohn gleich bleibt und sein Monatseinkommen im Ausmaß seiner Arbeitszeitverkürzung zurückgeht.

Gebot der Kostenneutralität

Diese auf der Ebene des Individuums ansetzende Interpretation bezieht sich aber nur auf einen Ausnahmefall und läßt sich nicht verallgemeinern. Normalerweise wird über Arbeitszeitverkürzung in Tarifaueinandersetzen entschieden, in denen es nicht nur um die Arbeitszeitverkürzung, sondern auch um die Nutzung des vorhandenen Verteilungsspielraums geht. Über Höhe und Verteilung dieses Spielraums gehen die Meinungen der Tarifparteien auseinander. In der Regel werden hierbei erwartete Inflationsrate und erwarteter Produktivitätszuwachs berücksichtigt. Der Streit geht zunächst darum, wie hoch dieser Spielraum ist. Danach wird darüber verhandelt, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einen Teil des auf sie entfallenden Anteils an die andere Seite abgeben, ob es also zu einer Verteilungsänderung

Prof. Dr. Hans-Jürgen Krupp, 55, ist Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin und Ordinarius für Volkswirtschaftslehre an der Universität Frankfurt a. M.

kommt. Die zurückhaltende Lohnpolitik der letzten Jahre hat zum Beispiel dazu geführt, daß den Arbeitnehmern nur ein Teil des Verteilungsspielraums zukam, was zu einer deutlichen Verteilungsänderung führte. Für die folgenden Überlegungen gehen wir davon aus, daß es nicht zu einer Verteilungsänderung kommt. Konkret heißt dies, daß die Stundenlöhne im Ausmaß dieses Verteilungsspielraums steigen. Dies gilt unabhängig davon, ob es zu einer Arbeitszeitverkürzung kommt. Ohne Arbeitszeitverkürzung steigen die Monatseinkommen um denselben Prozentsatz wie die Stundenlöhne. Was im Falle einer Arbeitszeitverkürzung bei den Monatseinkommen herauskommt, hängt vom Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung ab.

In der Bundesrepublik Deutschland kann man 1988 mit einem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs von etwas mehr als 1,5% rechnen. Das Preisniveau des privaten Verbrauchs wird um etwa 1% zunehmen. Insgesamt dürfte daher der Verteilungsspielraum im Jahre 1988 zwischen 2½ und 3% anzusiedeln sein. In diesem Umfang können also die Stundenlöhne steigen, ohne daß das Gebot der Kostenneutralität verletzt wird. Bleibt die Arbeitszeit unverändert, steigen damit auch die Monatseinkommen um diesen Prozentsatz. Wird nun zusätzlich eine Arbeitszeitverkürzung vereinbart, werden die Monatseinkommen schwächer steigen. Will man sicherstellen, daß sich die Monatseinkommen nicht verändern, kann die Arbeitszeit in Höhe des Verteilungsspielraums verkürzt werden. Geht man von einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden aus, kann man die Arbeitszeit um etwas mehr als eine Stunde verkürzen, wenn man die Gebote der Einkommenssicherung und der Kostenneutralität nicht verletzen will.

Unterschiedliche Interpretationen

Man kann nun lange darüber streiten, ob man den so beschriebenen Fall als eine Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich bezeichnen soll. Die Stundenlöhne steigen um denselben Prozentsatz, der sich auch ohne Arbeitszeitverkürzung ergeben hätte. Deswegen kann man hier auch von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich sprechen. Man kann aber auch – und dies ist wohl die gewerkschaftliche Position – sagen, daß in diesem Falle die Erhöhung der Stundenlöhne nicht zur Erhöhung der Monatseinkommen, sondern zum Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Sicherung der Monatseinkommen verwendet wurde.

Es stellt sich also heraus, daß man den Begriff des Lohnausgleichs ganz unterschiedlich interpretieren

kann. Auch die Gewerkschaften haben nur bedingt dazu beigetragen, hier Klarheit zu schaffen. Dies ist historisch durchaus zu verstehen. Die Arbeitszeitdiskussionen, die der Er kämpfung der 40-Stunden-Woche vorausgingen, waren von einer Welt hoher Wachstumsraten, nahezu erreichter Vollbeschäftigung und einer anderen verteilungspolitischen Situation geprägt, als sie heute vorliegt. Unter vollem Lohnausgleich wurde hier ein zusätzlicher Lohnausgleich verstanden, der über den normalen Zuwachs der Stundenlöhne hinausgeht. Inzwischen ist die Situation verändert. Faktisch ist aus der Politik des „vollen Lohnausgleichs“ eine Politik geworden, die zumindest die Sicherung der Monatseinkommen anstrebt.

Betrachtet man das tatsächliche Handeln der Gewerkschaften in den letzten Jahren, stellt man fest, daß das, was die Gewerkschaften als „vollen Lohnausgleich“ durchgesetzt haben, mehr oder weniger dem entspricht, was man auch als Ergebnis einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich bei Verteilungsneutralität beschreiben kann. Die Politik des „vollen Lohnausgleichs“ war faktisch eine Politik der Sicherung der Monatseinkommen, wobei man einen Teil des Verteilungsspielraums auch für die Erhöhung der Monatseinkommen einsetzte. Viele Gewerkschaftler weisen mit Stolz auf die Einsichtsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften hin, die sich immer darüber klar waren, daß man das selbe Produkt nicht zweimal, nämlich für die normale Lohnerhöhung und den finanziellen Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung, verwenden könne. Selbstverständlich habe man im Ritual der Tarifverhandlungen mehr gefordert, man habe aber letztlich Tarifabschlüssen zugestimmt, die zwar dem Ziel der Einkommenssicherung gerecht wurden, die aber die Kompensation der Arbeitszeitverkürzung nur aus dem normalen Verteilungsspielraum gespeist haben.

Viel spricht dafür, daß die Gewerkschaften nicht gut beraten waren, diese Politik als eine des „vollen Lohnausgleichs“ zu bezeichnen. Man könnte sich unnötige Diskussionen sparen, wenn auch die Gewerkschaften ihre Politik als das bezeichnen würden, was sie in Wirklichkeit ist, nämlich eine Politik der Einkommenssicherung.

Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung

Vor diesem Hintergrund ist ökonomisch nicht einzusehen, warum die Gewerkschaften eine so herbe Kritik an Lafontaine vortragen. Ihre Politik der Einkommenssicherung ist unter bestimmten Bedingungen durchaus mit einer Politik der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich vereinbar. Es kommt hierbei nur auf das Aus-

maß der Arbeitszeitverkürzung an. Daher darf man sich von dem gegenwärtigen „Schlachtenlärm“, der wohl eher durch die Tatsache laufender Tarifverhandlungen bestimmt ist, nicht täuschen lassen. Lafontaine und die Gewerkschaften gehen von demselben ökonomischen Grundtatbestand aus. Der Meinungsunterschied betrifft das Ausmaß der möglichen Arbeitszeitverkürzung. Die Gewerkschaften meinen – und hierbei kann man sie bei den unteren Einkommen nur unterstützen –, daß sie zumindest die Monateinkommen sichern müssen und daß insofern das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung begrenzt ist. Lafontaine hält dagegen auch Arbeitszeitverkürzungen für möglich, die zu einem Rückgang der monatlichen Einkommen führen. Allerdings macht er die Einschränkung, daß dies nur bei höheren Einkommenschichten möglich sei.

Nun kann man fordern, daß aufgrund der Besonderheiten der Situation – es sei nur an die Wechselkursentwicklung erinnert – der Produktivitätsfortschritt 1988 nicht den Arbeitnehmern zukommen sollte, das heißt, daß die Einkommensverteilung zugunsten der Unternehmer geändert werden sollte. Dies hat dann aber weder mit Arbeitszeitverkürzung noch mit Lohnausgleich zu tun.

Lafontaine ist vorgeworfen worden, er rede einer Lohnverzichtspolitik das Wort. Nun gibt es sicher einige Äußerungen, die man so interpretieren könnte, dies gilt aber nicht für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Wie eben schon dargelegt, bedeutet diese Forderung, daß die Stundenlöhne steigen und nicht sinken, daß die Kosten konstant bleiben. Dieses kann doch nicht heißen, daß Lohnverzicht geleistet wird oder gar, daß man sich von einer Senkung der Stundenlöhne einen zusätzlichen Beschäftigungseffekt verspricht. Eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in dem oben beschriebenen Sinn beinhaltet daher nicht die These, daß eine Lohnsenkung Beschäftigungseffekte habe.

Chancen vertraglicher Regelung

Die Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung hat auch erneut zu einer Diskussion um die möglichen Beschäftigungseffekte und die Chancen einer vertraglichen Regelung derselben geführt. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß diese Diskussion nicht auf die Arbeitszeitverkürzung beschränkt werden muß. Gerade die deutschen Gewerkschaften haben bei ihren Tarifabschlüssen in den letzten Jahren Beschäftigungsgesichtspunkte berücksichtigt. Sie haben, was zur Zeit häufig übersehen wird, auch unabhängig von der Arbeitszeitverkürzung hingenommen, daß die Arbeitneh-

mer nur einen Teil des auf sie entfallenden Produktivitätsfortschrittes erhielten, daß es also zu einer gravierenden Verteilungsänderung kam. In der Verbesserung der Unternehmensgewinne in der ersten Hälfte der achtziger Jahre zeigt sich deutlich auch diese Tarifpolitik. Auch hier hätte sich – genauso wie beim Problem der Arbeitszeitverkürzung – angeboten, danach zu fragen, inwieweit derartige Lohnzurückhaltung in zusätzliche Beschäftigung umgesetzt wird. Wenn man überhaupt von „Lohnverzicht“ reden will, ist er hier geleistet worden. Abgesehen von einigen – leider zu wenig beachteten – Ausnahmen hat es jedoch keine Vereinbarungen über hiermit verbundene Beschäftigungszuwächse gegeben.

Dies hat auch seinen Grund. In der Regel ist es in einer Marktwirtschaft wie der unseren sehr schwierig, solche Vereinbarungen so zu treffen, daß sie durchgesetzt werden können. Dies ist nur möglich, wenn Werktarifverträge existieren oder wenn es sich um kleine überschaubare Branchen mit einer gewissen Grundsolidarität auch auf der Arbeitgeberseite handelt. Außerdem besteht diese Möglichkeit im öffentlichen Dienst. Die Diskussion über die Schwierigkeiten in der privaten Wirtschaft darf nicht dazu führen, daß man davon ablenkt, daß derartige im öffentlichen Sektor realisierbar ist.

Mögliche Beschäftigungseffekte

Auch wenn der Beschäftigungseffekt sich bei privaten Unternehmen nicht vertraglich regeln läßt, bedeutet das nicht, daß er unbeeinflussbar sei. Auch wenn wir es im privaten Sektor mit vielen tausend Unternehmen zu tun haben, deren Beschäftigungssituation von zahlreichen Faktoren, zum Beispiel von der Entwicklung auf den Absatzmärkten, von der Entwicklung der Rohstoffpreise und der Lohnkosten abhängt, werden einige Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsentwicklung durchaus durch die Tarifabschlüsse beeinflusst. Der Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung hängt von den Bedingungen ab, unter denen die Arbeitszeitverkürzung stattfindet.

Ist ein Tarifabschluß, einschließlich Arbeitszeitverkürzung, kostenneutral, bedeutet dies, daß das Arbeitsvolumen sich nicht wesentlich ändert, aber auf mehr Köpfe verteilt werden kann. Sind die entsprechenden Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar, kann die Zahl der Beschäftigten steigen. Kommt es dagegen zum Beispiel zu Kostenerhöhungen, muß man damit rechnen, daß das Arbeitsvolumen abnimmt und der eigentlich mögliche Beschäftigungseffekt geringer ausfällt. Allerdings gibt es auch andere Faktoren, die die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen vermindern

können. So können mit einer Arbeitszeitverkürzung zusätzliche Produktivitätssteigerungen verbunden sein, die den Beschäftigungseffekt mindern. Es kann – eigentlich allerdings nur kurzfristig – dazu kommen, daß in bestimmten Bereichen Arbeitskräfte fehlen, die benötigt werden, um auch nach Arbeitszeitverkürzung das bisherige Arbeitsvolumen sicherzustellen.

Gelingt es nicht, im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung das Arbeitsvolumen konstant zu halten, sind gesamtwirtschaftlich Einkommen und Nachfrage niedriger, als es sonst der Fall wäre. Hierdurch werden die Absatzmöglichkeiten der Unternehmen vermindert. Dies kann zu einem weiteren Rückgang des Arbeitsvolumens führen. Gerade diese Nachfragerisiken muß man in einer Situation konjunktureller Schwäche ernst nehmen. Insofern ist die Politik der Einkommenssicherung der Gewerkschaften auf der sicheren Seite.

Diese nur skizzenhafte Beschreibung einiger theoretischen Zusammenhänge – für eine differenziertere Betrachtung sei auf das Jahrgutachten 1983/84 des Sachverständigenrats¹ verwiesen – bedarf der Ergänzung durch eine Einschätzung der aktuellen Situation. Wenn kurzfristig über weitere Arbeitszeitverkürzungen nachgedacht wird, ist zunächst auf die erheblichen Nachfragerisiken zu verweisen, die in der konjunkturellen Entwicklung liegen. In Zeiten rückläufiger Nachfrage, in denen die Unternehmen zunächst eine Tendenz haben, eine gewisse Hortung von Arbeitskräften zu betreiben, ist die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitszeitverkürzungen in Neueinstellungen umgesetzt werden, geringer, als das unter normalen Bedingungen der Fall ist.

Dies kann man auch am Beispiel des durch die Arbeitszeitverkürzung induzierten Produktivitätszuwachses zeigen. Dabei ist zunächst festzustellen, daß die Produktivitätsfortschritte, die der Arbeitszeitverkürzung zugeordnet werden können, bei der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie deutlich niedriger ausgefallen sind², als sie bei der Diskussion der Arbeitszeitverkürzung zunächst eingeschätzt³ wurden. Dies heißt andererseits, daß die Beschäftigungseffekte höher waren als seinerzeit vermutet. Man darf nicht übersehen, daß dies teilweise mit der konjunkturellen Situa-

tion erklärt werden kann. Die Diskussion fand unter dem Eindruck einer konjunkturellen Abwärtsbewegung statt. Die Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen begannen in einer Periode konjunktureller Aufwärtsbewegung zu wirken. Die oben beschriebene Hortungspolitik führt rechnerisch zu einer Senkung des Produktivitätszuwachses. Bei einer Arbeitszeitverkürzung wären daher momentan höhere Produktivitätseffekte zu erwarten, als sie in den letzten Jahren beobachtet wurden. Allerdings darf man dieses Argument nicht überbewerten. Insgesamt ist wohl doch der Schluß erlaubt, daß die Produktivitätseffekte seinerzeit eher überschätzt wurden.

Schwer einzuordnen sind die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes. Insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit vieler Menschen hat zu einer Dequalifikation auf breiter Front geführt, so daß kurzfristig keineswegs sicher ist, daß Arbeitskräfte als Ausgleich für Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Flexible Regelungen, die auf Knappheitssituationen auf dem Arbeitsmarkt Rücksicht nehmen, sind daher nach wie vor notwendig.

Besonderheit des öffentlichen Sektors

Ganz anders ist die Situation im öffentlichen Sektor. Und man geht wohl nicht fehl in der Annahme, daß ein erheblicher Teil der Lafontaineschen Überlegungen durch seine Erfahrungen im öffentlichen Sektor geprägt ist. Hier hängt die Beschäftigung nicht von der Entwicklung auf Absatzmärkten ab. Der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Arbeitszeitentwicklung und Beschäftigung ist sehr viel direkter. Hier würde es durchaus Sinn machen, in einem Tarifabschluß, der Arbeitszeitverkürzung mit Lohnzurückhaltung verbindet, eine entsprechende Beschäftigungszunahme zu vereinbaren. Im Rahmen von Tarifverhandlungen müßte es doch möglich sein, zunächst eine Vereinbarung über den Anstieg der Personalkosten insgesamt zu schließen. Gerade wenn man das Ziel einer stetigen Ausgabenentwicklung der öffentlichen Hände für wesentlich hält, spricht viel dafür, mit einem mittelfristig vereinbarten Anstieg der gesamten Personalkosten in den öffentlichen Haushalten zu rechnen. Soweit es um die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst geht, können die Gewerkschaften genausogut über die Zuwachsrate der auf diese Gruppe entfallenden Personalausgaben wie über die Zunahme der individuellen Einkommen verhandeln.

Ist eine Vereinbarung über den Zuwachs der Personalausgaben getroffen, ist es möglich, diesen auf Arbeitszeitverkürzung, Einkommenszuwachs und Beschäftigungszunahme aufzuteilen. Dabei ist auch vorstellbar, daß Vereinbarungen getroffen werden, die zu ei-

¹ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Ein Schritt voran. Jahrgutachten 1983/84. Stuttgart, Mainz 1983, S. 206-216.

² Vgl. Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie. Bearbeiter: Frank Stille und Rudolf Zwiener, in: DIW-Wochenbericht 20/1987.

³ Vgl. z. B.: Was bringt der Einstieg in die 35-Stunden-Woche? Zu den ökonomischen Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Bearbeiter: Frank Stille und Rudolf Zwiener, in: DIW-Wochenbericht 37/1983.

nem höheren Lohnsatz führen, wenn der Gesetzgeber, bei dem letztlich die Haushaltshoheit liegt, nicht den vereinbarten Beschäftigungszuwachs realisiert. Auf jeden Fall besteht hier ein erheblicher Gestaltungsspielraum.

Dabei stellt sich in bestimmten Einkommensbereichen nicht nur die Frage nach einer Arbeitszeitverkürzung. Gerade im Bereich von Hochschulabsolventen haben sich die Verhältnisse wesentlich geändert. Die Bildungsexpansion, an deren Beginn nur 7 % eines Altersjahrgangs eine Hochschule besuchten, konnte nur dadurch realisiert werden, daß man mit Hilfe von Einkommensanreizen mehr Menschen in den öffentlichen Dienst holte. Inzwischen ist dieser Prozeß abgeschlossen. Mehr als 20 % eines Altersjahrgangs besuchen eine Hochschule. Die Einkommensrelationen sind aber unverändert geblieben. Im Ergebnis haben wir in vielen Bereichen gleichzeitig arbeitslose Hochschulabsolventen und erheblichen Bedarf. Ein langsames Ansteigen der Einkommen von Hochschulabsolventen, das von einer Arbeitszeitverkürzung begleitet sein könnte, würde zusammen mit einem Ausbau mittlerer Positionen für diese Personengruppe Abhilfe schaffen. In diesem Bereich sind auch die Einkommen ausreichend hoch, um anstelle von Einkommenszuwächsen zusätzliche Beschäftigung zu vereinbaren. Im übrigen könnte hier die Möglichkeit einer freiwilligen Vereinbarung kürzerer Arbeitszeiten zusätzlich helfen, da in erheblichem Ausmaß Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten vorhanden sind.

Auf diese Art und Weise könnte auch der Beschäftigungsrückstand in den öffentlichen Humandiensten langsam abgebaut werden. Schließlich ist es nicht einzusehen, daß in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil der Erwerbstätigen im Bereich Gesundheit, Bildung, Weiterbildung und Soziales an allen Erwerbstätigen deutlich geringer als in den meisten anderen Industrieländern ist. Es wäre durchaus möglich, dieses grundlegende Strukturproblem unserer Wirtschaft im Zusammenhang mit der Diskussion über Löhne, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst anzugehen.

Ungenügende Maßnahmen

Es ist bedauerlich, daß die Tarifparteien bei dem gerade erfolgten Abschluß im öffentlichen Dienst die hier liegenden Probleme nicht aktiv angegangen sind. Von der Kostenseite dürfte dieser Abschluß im Rahmen des vorhandenen Verteilungsspielraums, aber auch im Rahmen der wahrscheinlichen Zuwächse der öffentlichen Haushalte liegen. Insofern wäre es wahrscheinlich haushaltspolitisch möglich, die vereinbarte Arbeitszeit-

verkürzung ganz oder teilweise in zusätzliche Beschäftigung umzusetzen. Vereinbarungen sind hierüber nicht getroffen worden, die Vertreter der Arbeitgeber haben schon jetzt erklärt, daß es im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung nicht zu zusätzlicher Beschäftigung kommen würde. Damit besteht die Gefahr, daß die vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen zu Reduzierungen des öffentlichen Angebots führen, was in einigen Bereichen des öffentlichen Sektors erhebliche Probleme bereiten wird. In diesem Falle wird die Beschäftigungssituation nicht erleichtert, die Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Diensten jedoch verschlechtert.

Man kann sich an dieser Stelle fragen, was denn an solchen Überlegungen neu sei. Seit längerer Zeit sind diese Probleme unseres öffentlichen Dienstes bekannt, seit längerer Zeit werden Lösungen der hier skizzierten Art diskutiert. Die bisher eingeleiteten Maßnahmen sind jedoch völlig ungenügend. So sind von der Absenkung der Eingangsstufe für bestimmte Besoldungsgruppen so gut wie keine Beschäftigungseffekte ausgegangen. Schließlich kalkuliert jeder Finanzminister die lebenslange Belastung, die von einer zusätzlichen Einstellung ausgeht. Vorübergehende Absenkungen der Eingangsstufe ändern diese jedoch kaum. Es ist auch nicht überraschend, daß Besitzstände verteidigt werden.

Vor diesem Hintergrund hat die aktuelle Diskussion auch ein Gutes. Sie weist darauf hin, daß es in unserer Gesellschaft nach wie vor das Problem hoher Arbeitslosigkeit gibt, zu dessen Lösung an vielen Stellen, so auch im öffentlichen Bereich, Beiträge geleistet werden können.

Und letztlich ist die Bereitschaft, hier mitzuwirken, größer, als man üblicherweise denkt. Dazu kommt, daß es nach wie vor eine ganze Anzahl von Wünschen nach Verkürzung der Arbeitszeit gibt, bei denen flexiblere Regeln hilfreich sein könnten.

Letztlich muß man sich aber darüber im klaren sein, daß die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten zu kurz greift. Es gibt kein gegebenes Arbeitsvolumen, das auf eine unterschiedliche Zahl von Köpfen zu verteilen wäre. Arbeitszeitverkürzung als Instrument der Beschäftigungspolitik greift immer zu kurz. Arbeitszeitverkürzung ist eine sinnvolle Maßnahme, wenn Menschen nicht nur mehr Einkommen, sondern auch mehr Freizeit haben wollen. Sie kann auf Dauer Fehler der Wirtschaftspolitik nicht ausgleichen. Dies hat die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt. Eine die Wachstumspotentiale der Volkswirtschaft ausschöpfende Geld- und Finanzpolitik bleibt auch in Zukunft unverzichtbar.