

Bogai, Dieter

Article — Digitized Version

Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Bogai, Dieter (1994) : Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 74, Iss. 9, pp. 457-462

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137163>

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.

Dieter Bogai

Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung

Die angesichts der bestehenden Arbeitsmarktprobleme erneut diskutierten Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen werden vielfach mit den Erfahrungen in den achtziger Jahren begründet. Welche Beschäftigungseffekte gingen von diesen Maßnahmen aus? Können generelle oder individuelle Arbeitszeitverkürzungen die Lage auf dem Arbeitsmarkt verbessern?

Zum besseren Verständnis der Beschäftigungswirkungen arbeitszeitpolitischer Strategien soll zunächst der Zusammenhang zwischen dem gesamtwirtschaftlichen Arbeitseinsatz – dem Arbeitsvolumen – und der gesamtwirtschaftlichen Produktion – dem Bruttoinlandsprodukt – erläutert werden, wie er sich in den letzten beiden Jahrzehnten dargestellt hat und wie er sich voraussichtlich entwickeln wird. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen ist das Produkt aus den im Jahresdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen und der Anzahl der Erwerbstätigen. Die Schlüsselgröße in der Entwicklung von Arbeitsvolumen und Bruttoinlandsprodukt ist die Produktivität einer Volkswirtschaft, die in längerfristiger Perspektive unter anderem vom technischen Fortschritt, von der Arbeitsorganisation und der Qualifikation der Erwerbstätigen abhängt. Grundsätzlich gilt: Je stärker das Produktivitätswachstum ausfällt, desto weniger Arbeitseinsatz ist für eine gegebene Produktionsmenge erforderlich und desto nachteiliger ist dies für sich genommen für die Beschäftigung.

Wirtschaftswachstum kann sich nur dann positiv auf die Beschäftigung auswirken, wenn die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts über dem Produktivitätsfortschritt liegt. Der Punkt, an dem beide Raten gleich groß sind, wird als Beschäftigungsschwelle bezeichnet.

In den siebziger Jahren betrug das durchschnittliche Wirtschaftswachstum in der Bundesrepublik Deutschland 2,7%, wobei die Produktivität um durchschnittlich 3,7% zunahm. In den achtziger Jahren verringerte sich das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im Mittel auf 2,1% bei einem durchschnittlichen Wachstum der Ar-

beitsproduktivität von 2,3%. Der Anstieg der Arbeitsproduktivität ging stärker zurück, als das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts abnahm. Im Ergebnis ist das Wirtschaftswachstum in den achtziger Jahren arbeitsintensiver geworden.

Der Zehnjahresvergleich zeigt somit, daß der durchschnittliche Anstieg des Bruttoinlandsproduktes in den siebziger und achtziger Jahren zu schwach war, um die Produktivitätsrate auszugleichen. Aufgrund dieser Konstellation ging das Arbeitsvolumen im Zeitraum von 1970 bis 1980 um durchschnittlich 0,9% und in den achtziger Jahren um durchschnittlich 0,2% zurück. Die Zahl der Erwerbstätigen konnte nur deshalb erhöht werden, weil gleichzeitig die durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen in den siebziger Jahren um 1,1% und in den achtziger Jahren um 0,7% abnahm (vgl. Schaubild).

Wie kam die Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeit zustande? Für den längerfristigen Rückgang der Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen sind als tarifliche Vorgaben die Verkürzung der Wochenarbeitszeiten und die Verlängerung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen¹. Während die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit im Jahre 1970 noch 41,5 Stunden betrug, waren es 1990 noch 38,5 Stunden. Daneben erhöhte sich der Jahresurlaub in diesem Zeitraum um rund die Hälfte von 21 auf 31 Tage. Von zunehmender Bedeutung auf die Jahresarbeitszeit war die Verschiebung der Beschäftigungsstruktur zugunsten der Teilzeitarbeit; der Teilzeiteffekt verringert inzwischen die Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen um 0,2 Prozentpunkte².

War das Produktivitätswachstum besonders in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre vergleichsweise ge-

Dr. Dieter Bogai, 38, ist Referatsleiter für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg. Er vertritt in diesem Beitrag seine persönliche Auffassung.

¹ Siehe zu den weiteren Einflußgrößen auf die effektive Jahresarbeitszeit: L. Reyher, H. Kohler: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen: Die empirische Basis der Arbeitszeit-Politik, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Arbeitszeit und flexible Altersgrenze, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Bd. 75, Nürnberg 1983, S. 29-53.

ring, mit der Folge eines im langfristigen Vergleich erstmalig ansteigenden Arbeitsvolumens, ist hingegen für die Zukunft wieder mit einem stärkeren Produktivitätswachstum zu rechnen. Die IAB/Prognos-Projektionen gehen von der Erwartung aus, daß die Umstellungs- und Anpassungsschwierigkeiten im Produktionsapparat, die durch neue Schlüsseltechnologien ausgelöst wurden, in den neunziger Jahren überwunden werden³. Danach wird mit einem Produktivitätsschub gerechnet, der durch schärferen internationalen Wettbewerb infolge der Globalisierung der Märkte verstärkt wird.

In dem Deutschland-Report Nr. 1 von Prognos⁴ wird für den Zeitraum von 1992 bis 2000 eine Zuwachsrate des Bruttoinlandsproduktes in Westdeutschland von rund 2% jährlich und eine Zunahme der Stundenproduktivität in

der gleichen Größenordnung prognostiziert, so daß das Arbeitsvolumen in etwa konstant bleibt. Bei dieser Konstellation kann sich ein Anstieg der Erwerbstätigenzahl nur durch eine Verringerung der Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen ergeben, die von Prognos lediglich mit 0,5% veranschlagt wird. Prognos begründet diese gegenüber dem langfristigen Trend geringere Abnahme mit der im internationalen Vergleich geringsten Jahresarbeitszeit in Deutschland. Inzwischen könnte jedoch die arbeitszeitpolitische Diskussion einen weiteren Rückgang ermöglichen.

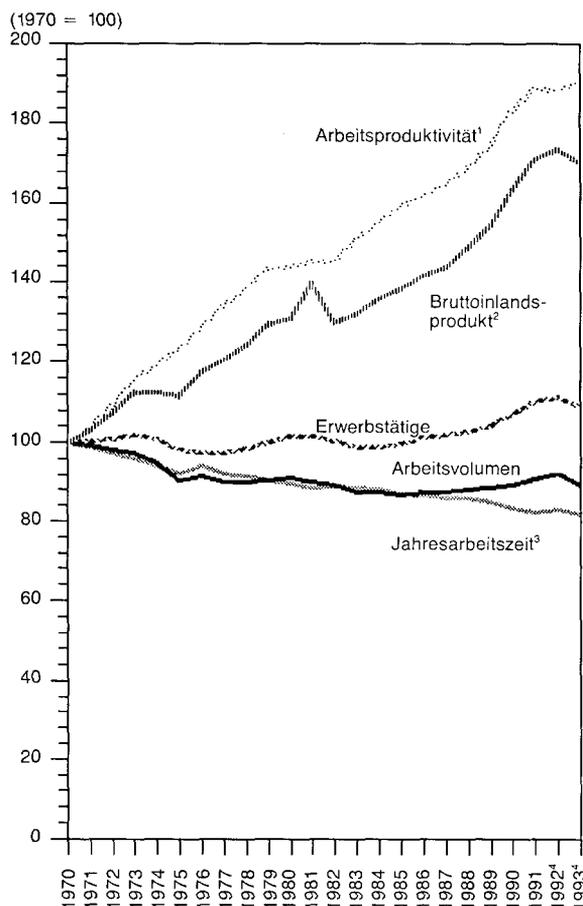
Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung

Ein kontroverses Diskussionsthema waren die Beschäftigungswirkungen der Mitte der achtziger Jahre tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeitverkürzungen. Aus ökonomischer Sicht sind zunächst die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeitskosten in den Blick zu nehmen. Grundsätzlich gilt: Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bedeutet ceteris paribus ohne Berücksichtigung etwaiger Produktivitätseffekte bei unverändertem Lohn eine Erhöhung der Stundenlöhne in der gleichen Größenordnung. Oder anders ausgedrückt: Die in mittelfristiger Perspektive durch den Produktivitätszuwachs vorgegebenen Verteilungsspielräume können entweder ganz für eine Arbeitszeitverkürzung oder für einen Lohnzuwachs bzw. Kombinationen davon verwendet werden, es sei denn, die Arbeitszeitverkürzung erhöht ihrerseits über induzierte Produktivitätseffekte den Verteilungsspielraum. Tarifabschlüsse, die in ihren Wirkungen auf die Arbeitskosten über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen, erhöhen die Lohnstückkosten und führen über kurz oder lang zu Rationalisierungsinvestitionen und adversen Reaktionen der Geldpolitik.

Nach längeren Arbeitskämpfen wurde 1984 in der Metall- und Druckindustrie eine Verringerung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden ab dem 1. April 1985 vereinbart. Weitere stufenweise Verkürzungen brachten bis 1993 die 36-Stunden-Woche in diesen Wirtschaftszweigen. Im gewogenen Mittel aller Wirtschaftszweige hat sich die tarifliche Wochenarbeitszeit im Zeitraum von 1984 bis 1993 von 40 auf knapp 38 Stunden verringert.

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion standen die Beschäftigungseffekte der in der Metallindustrie verein-

Entwicklung wichtiger Kennziffern in Westdeutschland 1970 bis 1993



¹ Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigenstunde; ² Real, in Preisen von 1991; ³ Geleistete Arbeitsstunden je Erwerbstätigen; Entwicklung der Arbeitstage voll enthalten; ⁴ Vorläufig.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

² Vgl. Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt 1993 und 1994 in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), H. 4/1993, S. 445-466.

³ Siehe P. Hofer: Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung. Basisüberlegungen zur Studie „Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen“, in: MittAB, H. 1/1990, S. 1-21.

⁴ Siehe Prognos AG: Die demographische und ökonomische Entwicklung im Überblick, in: Deutschland-Report Nr. 1, Basel 1993.

barten Wochenarbeitszeitverkürzung im Vordergrund. Es wurde eine Palette von Berechnungen veröffentlicht, deren Ergebnisse erheblich voneinander abwichen⁵. Sie unterschieden sich hinsichtlich der Methode als repräsentative Befragungen, statistische Berechnungen und ökonomische Schätzungen. Strittig war vor allem, inwieweit die Arbeitszeitverkürzung in ihrer Beschäftigungswirkung durch Produktivitätseffekte kompensiert wird. Das – um Produktivitätseffekte verminderte – „freigewordene“ Arbeitsvolumen könnte dann für zusätzliche Einstellungen bzw. Mehrarbeit der bisherigen Beschäftigten verwendet werden.

Durch eine Befragung von 5000 Mitgliedsbetrieben ermittelte der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, daß die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden in der Metallindustrie per saldo 24 000 Neueinstellungen hervorgerufen hat, was einer Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitsverkürzung von 21% entspricht. Weitere 14% des reduzierten betrieblichen Arbeitsvolumens würden durch zusätzliche Überstunden aufgefangen⁶. Die Industriegewerkschaft Metall hat durch Befragung von Betriebsräten aus ebenfalls 5000 Betrieben eine wesentlich höhere Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitszeitverkürzung in Höhe von rund 70% veranschlagt. Demnach wären rund 100 000 Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie gesichert oder neu geschaffen worden⁷.

Nach einer Berechnung des IAB⁸ wurde das infolge der Arbeitszeitverkürzung errechnete Ausfallvolumen an Arbeitsstunden zur Hälfte beschäftigungswirksam. Demnach hätten die ab April 1985 in der Metall- und Druckindustrie wirksam gewordenen Verkürzungen der Wochenarbeitszeit einen „Netto-Beschäftigungseffekt“ von 80 000 gesicherten oder neu geschaffenen Arbeitsplätzen erbracht. Über die einzelnen Bereiche des verarbeitenden Gewerbes betrachtet, weisen die Schätzungen zur Beschäftigungswirksamkeit für die dort vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen eine erhebliche Schwankungsbreite auf, die von 20% bis 75% reicht.

Das IAB versucht, die längerfristigen Beschäftigungswirkungen durch alle Formen der Arbeitszeitverkürzung

auf gesamtwirtschaftlicher Ebene anhand folgender Modellrechnung zu berechnen: Würden die Erwerbstätigen 1992 genauso viele Stunden arbeiten wie 1982 (bei gleichem Bruttoinlandsprodukt und gleicher Produktivität), dann wären nur 27,4 Mill. Erwerbstätige erforderlich, d.h. rund 2 Mill. Erwerbstätige weniger. Das Ausmaß des durch Arbeitszeitverkürzung induzierten Produktivitätsfortschritts beliefe sich auf schätzungsweise 55%. Somit hätten die Arbeitszeitverkürzungen (inklusive Teilzeiteffekte) zwischen 1985 und 1992 etwa 1 Mill. Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten⁹.

Problematische Berechnungen

Bei derartigen Berechnungen ist kritisch anzumerken, daß sich die Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung nicht auf methodisch gesicherter Basis quantifizieren lassen¹⁰. Dies zeigen schon die erwähnten unterschiedlichen Schätzungen über die Beschäftigungswirksamkeit im Metallbereich. Zudem ist auf den Ex-post-Charakter der globalen Beschäftigungswirkungen durch die Veränderung der Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen hinzuweisen. Die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf das Bruttoinlandsprodukt, auf das Produktivitätswachstum und die Beschäftigung lassen sich nur schwer isoliert voneinander darstellen. Die Arbeitszeitverkürzung löste vor allem wegen der gleichzeitig vereinbarten stärkeren Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes Steigerungen der Arbeitsproduktivität aus, die auf der einen Seite zwar die Beschäftigungswirksamkeit schmälern, auf der anderen Seite aber die Arbeitskosten, deren Entwicklung entscheidend für die Beschäftigungsintensität des Wachstums ist, sinken lassen. Das Kennzeichen der mittelfristig vereinbarten Tarifabschlüsse ab 1985 waren eben gerade die relativ geringen Nominallohnsteigerungen¹¹. Damals wurde eine schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit vereinbart mit gleichzeitigen moderaten Anhebungen der Tariflöhne. In dieser Zeit sind die

⁵ Siehe den Überblick von H. Seifert: Beschäftigungswirkungen und Perspektiven der Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen, H. 3/1989.

⁶ Gesamtmetall nach H. Seifert, a.a.O.

⁷ IG-Metall nach H. Seifert, a.a.O.

⁸ Siehe L. Reyher, H. Kohler: Wochenarbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarktentlastung, IAB-Kurzbericht vom 17. 7. 1984, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 42.6.

⁹ Vgl. E. Spitznagel: Beschäftigungsförderung durch Veränderung der Arbeitszeitstruktur – eine wenig beachtete Option, IAB-Werkstattbericht, Nr. 11/1993.

¹⁰ Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Jahresgutachten 1985/86, Tz. 296) bemerkt zur Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie: „In welchem Maße die Verkürzung der Arbeitszeit und die damit verbundene Flexibilisierung mehr Einstellungen bewirkt hat und zu weniger Entlassungen geführt hat, läßt sich nicht zahlenmäßig belegen... Aber die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigung lassen sich nicht einmal in den unmittelbar betroffenen Wirtschaftszweigen von den Einflüssen trennen, die von Veränderungen der allgemeinen Konjunkturlage, in der sich Änderungen der Ausgabenneigung, der Finanzbedingungen und der außenwirtschaftlichen Bedingungen spiegeln, auf die Beschäftigung ausgehen. Daß die Einkommen wegen der Arbeitszeitverkürzung weniger als die Kosten stiegen, darf nicht außer Betracht bleiben, weil dies an anderer Stelle der Volkswirtschaft weniger Nachfrage bedeutet und für Staat wie Sozialversicherungen auch weniger Einnahmen. Reich rechnen sollte man sich in bezug auf die Beschäftigungswirkungen jedenfalls nicht.“

¹¹ Siehe hierzu auch jüngst: Deutsche Bundesbank: Zur Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste seit Mitte der achtziger Jahre, Monatsbericht August 1994, S. 29-45.

Lohnstückkosten nur wenig gestiegen. Nun lassen sich aber nicht mehr die Einflüsse der vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen von denen der moderaten Lohnabschlüsse trennen.

Ohnehin handelt es sich um einen mechanistischen Fehlschluß, wenn unterstellt wird, daß eine gegebene Menge Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung auf mehr Köpfe verteilt werden könnte. Vorrangig ist, daß bei zunehmendem internationalen Wettbewerb ein entsprechendes Arbeitsquantum im Inland durch die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren lohnend nachgefragt werden kann. Außerdem ist der relative Preis von Arbeit im internationalen Vergleich durch Lohnnebenkosten erheblich belastet. Ganz entscheidend für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ist eine Senkung der Produktionskosten, auch durch eine Verlängerung der Arbeitszeit¹² mit dem Ziel, das Produkt zu vermehren bzw. preiswerter zu machen und damit auch das „Volumen Arbeit“ zu vergrößern.

Gegen die Strategie, mit generellen Arbeitszeitverkürzungen einen bedeutenden Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit zu erzielen, sprechen vor allem die Einkommensverluste einer dauerhaft kürzer arbeitenden Arbeitnehmerschaft, die den eingesparten Transferleistungen bei der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen gegengerechnet werden müssen, und die Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen. Eine Senkung der tariflichen Wochenarbeitszeit um drei Stunden bis zum Jahre 2000, wie sie jüngst von verschiedenen Seiten vorgeschlagen wurde, würde bereits mehr als die Hälfte des in den nächsten Jahren durch den Produktivitätsfortschritt vorgegebenen Verteilungsspielraums beanspruchen. Die bereits jetzt ohne Arbeitszeitverkürzung absehbare, allenfalls moderate Anhebung der realen Nettolöhne in Westdeutschland würde durch eine derartige Arbeitszeitverkürzung zu einem Einkommensrückgang führen, der über eine verringerte gesamtwirtschaftliche Nachfrage eine Abflachung des Wachstumspfad bewirkt¹³. Dies hätte wiederum negative Rückwirkungen auf die künftige Arbeitsnachfrage. Zum anderen wäre zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die „Arbeitsumverteilung“ auf mehr Schultern bei den Personengruppen am notwendigsten, deren Verdienste unterhalb des Durchschnittseinkommens liegen.

¹² Vgl. Sachverständigenrat: Jahresgutachten 1993/94, Tz. 380.

¹³ Ebenda, Tz. 379.

¹⁴ Siehe V. Meinhardt, F. Stille, R. Zwiener: Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich – Zum Stellenwert des VW-Modells, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 73. Jg. (1993), H. 12, S. 639-644; und J. Peters, H. Schwitzer, K. Volkert, W. Widuckel-Mathias: Nicht kapitulieren – trotz Krise und Rezession – Der Weg zur Sicherung der Beschäftigung bei Volkswagen, in: WSI-Mitteilungen, H. 3/1994, S. 165-171.

Angesichts der gesamtwirtschaftlichen Einkommensnachteile und negativer Verteilungswirkungen können kollektive Arbeitszeitverkürzungen nur als bedingt wirksames beschäftigungspolitisches Instrument angesehen werden. Statt dessen sollte ein arbeitszeitpolitischer Beitrag eher im Rahmen individueller bzw. betriebspezifischer Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung gesucht werden.

Das Beispiel VW

Die von Anfang 1994 bis Ende 1995 geltende Arbeitszeitvereinbarung bei der Volkswagen AG zielte darauf ab, einen in diesem Zeitraum vorgesehenen Personalabbau von bundesweit 30 000 Beschäftigte zu verhindern, indem eine proportionale Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten vereinbart wurde¹⁴. Für den Zeitraum sind somit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Hintergrund dieser Vereinbarung waren Auftragseinbrüche durch die Rezession im Inland, aufgrund weltweiter Überkapazitäten in der Automobilproduktion sinkende Absatzerwartungen und ein von VW bis 1998 angestrebtes Produktivitätswachstum von über 50%.

Alle VW-Beschäftigten arbeiten nach der Vereinbarung 28,8 Stunden in der Woche, d.h., die Arbeitszeit wurde um 20% reduziert, und im Gegenzug wurde das Jahreseinkommen um 10% gekürzt. Durch die Umlegung einmaliger Zahlungen (eingerechnet wurden bereits beschlossene Tarifierhöhungen, Urlaubsgeld und weitere lohn- oder arbeitszeitrelevante Bestandteile) blieb das monatliche Einkommen in etwa konstant.

Die VW-Vereinbarung weist zunächst den Vorteil auf, daß der Beschäftigungseffekt – die Sicherung der Arbeitsplätze – im Unterschied zu den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in der Vergangenheit direkt erzielt wurde. Gegenüber der zur Disposition stehenden Alternative von Massenentlassungen war die Lösung einerseits aus betriebswirtschaftlichem Kalkül von Vorteil, da Sozialplanleistungen in Milliardenhöhe eingespart wurden. Zudem wären in großem Umfang Investitionen in das betriebliche Humankapital der Beschäftigten verlorengegangen. Auch volkswirtschaftlich gesehen ist die Vereinbarung positiv zu bewerten, da die gesamtfiskalischen Kosten niedriger liegen und eine Entwertung des Humankapitals durch drohende Langzeitarbeitslosigkeit, die durch die Belastung des regionalen Arbeitsmarktes sehr wahrscheinlich entstanden wäre, vermieden wird.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ist sinnvoll, wenn sich das Unternehmen einer vorübergehenden Nachfrageschwäche gegenübersehen; sie ist kein Instrument zur Verringerung der Arbeitslosigkeit. Für die Frage der Übertragbarkeit dieses Modells auf andere Wirtschaftsbran-

chen ist auf die überdurchschnittlich hohen Tariflöhne in der Automobilbranche und speziell bei VW hinzuweisen. In vielen anderen Unternehmen erscheint es insbesondere für Angehörige unterer Lohngruppen weniger möglich, wesentliche Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich vorzunehmen. Auch besteht bei VW die Besonderheit eines Haustarifvertrages, wodurch sich Änderungsmaßnahmen leichter umsetzen lassen.

Während gegenüber der globalen Verkürzung der Arbeitszeit in ihrer beschäftigungspolitischen Wirkung Skepsis angebracht ist, stellt sich aber die Frage, ob von individuellen Formen ein größerer arbeitsmarktpolitischer Vorteil zu erwarten ist. Ein von dem Arbeitszeitberater Hoff¹⁵ erarbeitetes Modell eines „Kurz Sabbaticals“ (Kurzurlaub) sieht vor, daß Mitarbeiter nach zwei Jahren Beschäftigungsdauer ein Vierteljahr zur persönlichen Verfügung erhalten. Das vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt wird aus Sozialversicherungsgründen während des „Kurz Sabbaticals“ weitergezahlt. Es reduziert sich aber entsprechend dem Ausmaß der Jahresarbeitszeitverkürzung um ein Neuntel auf knapp 90% des Ausgangsniveaus. Entsprechend bleiben die Stundenlohnsätze konstant. Der Beschäftigungseffekt besteht darin, daß über einem Zeitraum von jeweils drei Monaten eine Vertretung erforderlich ist. Im Idealfall teilen sich jeweils neun Beschäftigte mit gleicher Arbeitszeitdauer acht Arbeitsplätze. Rechnerisch ergäbe sich somit über einen längeren Zeitraum ein Beschäftigungseffekt von 9%.

Der besondere beschäftigungswirksame Vorteil dieses Modells ist, daß der Beschäftigungseffekt nicht durch Produktivitätssteigerungen geschmälert werden kann. Allerdings erscheint dieser Vorschlag in der betrieblichen Umsetzung auf die Bereiche beschränkt, in denen homogene Tätigkeiten von einer größeren Gruppe von Arbeitskräften ausgeübt werden können. In allen anderen Fällen wären organisatorischer Aufwand und Einarbeitungskosten für zusätzliche Arbeitskräfte zu berücksichtigen. Von daher erscheint der ohne Zusatzkosten erzielbare Beschäftigungseffekt erheblich geringer als der rechnerische.

Teilzeitarbeit als Lösung?

In der Ausweitung der Teilzeitarbeit wird vor allem am Beispiel der Niederlande ein erhebliches beschäftigungspolitisches Potential gesehen. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen alle Erwerbstätigen, die in ihren jeweiligen Branchen weniger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit arbeiten. Die Grenze der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von mehr als 15 Stunden. Darunter liegen die geringfügig Beschäftigten, ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten liegt bei rund 20%¹⁶. In West-

deutschland wurde die Teilzeitarbeit seit den sechziger Jahren trendmäßig ausgeweitet. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich zwischen 1960 bis 1992 etwa versiebenfacht. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung hat sich im gleichen Zeitraum von 2,6% auf 16% (4,7 Mill.) erhöht¹⁷. Die Teilzeitquote liegt in den alten Bundesländern im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend Frauen, ihre Teilzeitquote ist mit 36,5% im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch, die der Männer ist mit 2,2% eher marginal.

Welche Einflüsse haben die Teilzeitbeschäftigung begünstigt? Ein internationaler Vergleich von Hof¹⁸ zeigt, daß Teilzeitbeschäftigung mit der Ausweitung des Dienstleistungssektors und einer steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen positiv korreliert. Teilzeitbeschäftigung ist in Westdeutschland bisher die Domäne gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen¹⁹. Dies zeigt sich auch an der Konzentration auf die primären Dienstleistungstätigkeiten.

Welches beschäftigungspolitische Potential kann man einer Ausweitung der Teilzeitarbeit zumessen? Nach Befragungen existiert ein erhebliches Nachfragepotential vollbeschäftigter Arbeitnehmer nach Teilzeitstellen²⁰. Den daraus abgeleiteten Berechnungen von Beschäftigungseffekten liegt die Annahme zugrunde, daß das Arbeitsvolumen, das sich aus der Differenz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit der Beschäftigten ergibt, zur Neuverteilung auf Arbeitsuchende zur Verfügung steht. Rein rechnerisch wären Beschäftigungszahlen in Höhe von 2 Mill. und mehr denkbar. Dabei wird aber vorausgesetzt, daß das „eingesparte“ Arbeitsvolumen sich vollständig in neue Arbeitsplätze umsetzen ließe und damit „matching-Probleme“ in qualifikatorischer, tätigkeitsbezogener und regionaler Hinsicht keine Rolle spielen würden.

¹⁵ Vgl. A. Hoff: Möglichkeiten zur Arbeitsumverteilung auf der betrieblichen Ebene, Gutachten im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin, Nr. 9/93.

¹⁶ Die Berechnung des IAB beruht auf der Selbsteinstufung der Arbeitnehmer nach dem Mikrozensus; siehe H. Kohler, E. Spitznagel: Teilzeitarbeit, in: Personal, H. 2/1993, S. 88-91. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 1990 gut 1 Mill. Personen geringfügig beschäftigt gewesen. Schwarze schätzt dagegen auf Basis des sozioökonomischen Panels die Zahl der geringfügig Beschäftigten für das Jahr 1990 auf 2,3 Mill.; vgl. J. Schwarze: Geringfügige Beschäftigung in der Erwerbsstatistik. Anmerkungen zur Änderung des Leitfadenskonzeptes im Mikrozensus und Ergebnisse des Sozioökonomischen Panels für 1990, in: MittAB, H. 4/1992, S. 535-543.

¹⁷ Vgl. E. Spitznagel, H. Kohler: Kann Arbeitszeitverlängerung zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme beitragen?, IAB-Werkstattbericht Nr. 14/1993.

¹⁸ Siehe B. Hof: Von der Voll- zur Teilzeit, internationale Erfahrungen und Perspektiven, in: iw-Trends, H. 1/1994, S. 31-51.

¹⁹ Vgl. H. Kohler, E. Spitznagel, a.a.O.

²⁰ Siehe den Überblick bei B. Hof, a.a.O.

Zudem muß angemerkt werden, daß fast 90% der möglichen Zusatzbeschäftigung aus den Teilzeitwünschen der Frauen resultiert, während bei den Männern der Teilzeitwunsch bisher noch schwach ausgeprägt ist. Eine Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin über Arbeitszeitpräferenzen und faktische Arbeitszeiten ergab, daß 1990 nur jeder zehnte Mann eine wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden wünschte, und nur 2% wollten weniger als 19 Stunden arbeiten²¹. Darüber hinaus sind die Arbeitszeitpräferenzen verzerrt, da sie in der Regel nicht im Zusammenhang mit den Einkommenskonsequenzen erfragt wurden.

Beschäftigungswunder Niederlande?

Als teilzeitpolitisches Musterland gelten die Niederlande. Die Niederlande wiesen in den achtziger Jahren ein im EU-Vergleich schwaches Produktionswachstum auf. Ab 1985 gab es einen extremen Anstieg der Beschäftigung, sie wurde bis 1991 um etwa ein Viertel gesteigert. Von dem Beschäftigungsanstieg in Höhe von 1,3 Mill. ging allein 1 Mill. auf das Konto zusätzlicher Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich. Diese kamen besonders teilzeitbeschäftigten Frauen zugute²².

Bei einer Übertragung der niederländischen Teilzeitquote auf den westdeutschen Arbeitsmarkt wären 2,5 Mill. Vollzeitarbeitsplätze zu „opfern“, damit 5,2 Mill. Teilzeitarbeitsplätze neu geschaffen werden können. Die Beschäftigung stiege per saldo um 2,7 Mill.²³ Aufgrund einer teilweisen Mobilisierung der stillen Reserve könnte die Arbeitslosigkeit rein rechnerisch um knapp 2 Mill. abnehmen.

Kann die Niederlande als Maßstab für die arbeitszeitpolitischen Zielvorstellungen in Deutschland gelten? Um einen ähnlichen Stellenwert der Teilzeitarbeit zu erzielen, wäre der Dienstleistungssektor erheblich auszuweiten. Sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt in den Niederlanden mit 70% um 12 Prozentpunkte höher als in Deutschland. Besonders im Hinblick auf die USA wird allerdings vor den einkommens- und sozialrechtlichen Folgen für die Beschäftigten gewarnt. Unter den Teilzeitbeschäftigten in den Niederlanden sind 35%, die weniger als zehn Stunden pro Woche arbeiten und nur einen eingeschränkten arbeitsrechtlichen Schutz genießen²⁴. Dieses hat nicht selten Mehrfach-Erwerbstätigkeitsverhält-

nisse bzw. den parallelen Bezug von staatlichen Transferleistungen zur Folge.

Um die beschäftigungspolitisch wünschbare Ausweitung der Teilzeitarbeit zu erzielen, ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen erforderlich. Ganz wesentlich ist, daß die Teilzeitarbeitsplätze für höher qualifizierte Arbeitskräfte eingerichtet, auf weitere Wirtschaftszweige ausgedehnt und vor allem Männer einbezogen werden. Männer stehen aber bisher der Teilzeitarbeit noch sehr zurückhaltend gegenüber. Dies beruht unter anderem darauf, daß sich diese immer noch negativ auf die beruflichen Aufstiegschancen auswirkt. Teilzeitbeschäftigungen dienen bisher häufig dazu, daß Frauen etwas „hinzuverdienen“. Zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Rollenteilung und zur Familienförderung könnte beitragen, daß beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Hier gilt es, längerfristige Bewußtseinsprozesse anzustoßen und traditionelle Erwerbsformen im gesellschaftlichen Kontext zu verändern. Darüber hinaus könnte Teilzeitarbeit den Berufseinstieg erleichtern²⁵ und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit unterstützen²⁶.

Schlußfolgerungen

In der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion erscheinen die Beschäftigungswirkungen einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit überzeichnet. Vor allem längerfristig ist eine Abflachung des Wachstumspfadens zu befürchten. Die angesichts der konjunkturellen Situation bei VW vereinbarte vorübergehende Wochenarbeitszeitverkürzung erscheint aufgrund von Sonderbedingungen nicht auf die Gesamtwirtschaft übertragbar. In der mittelfristigen Perspektive gilt es, durch gemeinsame Anstrengungen aller am Wirtschaftsprozess beteiligten Akteure das Volumen an Arbeit zu vergrößern. Dies ist als Königsweg durch neue Produkte und Produktionsverfahren, die sich auf den Weltmärkten behaupten, zu erzielen. Aber es sind auch Ansatzpunkte zu prüfen, die Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitskräften zu erhöhen.

Eine Verminderung der Beschäftigungsprobleme könnte erst auf längere Sicht von Seiten der Arbeitszeitpolitik durch Ausweitung der Teilzeitarbeit erzielt werden. Hier sind allerdings erst noch eine Reihe von Hürden zu überwinden, um die Teilzeitarbeit in weitere Bereiche der Arbeitswelt einzuführen.

²¹ Vgl. K. Schulze-Buschhoff: Arbeitszeitpräferenzen – Basisdaten für eine bedürfnisorientierte Arbeitszeitpolitik, WZB-Discussion paper 1994.

²² Siehe H. Werner: Beschäftigungsboom in den Niederlanden – ein Phänomen wird entschlüsselt, IAB-Kurzbericht Nr. 9, 24. 6. 1994.

²³ Siehe B. Hof, a.a.O.

²⁴ Vgl. H. Werner, a.a.O.

²⁵ Siehe D. Bogai: Arbeitsmarktperspektiven von Hochschulabsolventen in den neuen Bundesländern, erscheint demnächst in: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg: 7. Brandenburger Symposium zur Hochschul- und Forschungsplanung.

²⁶ Vgl. D. Bogai, D. Hess, H. Schröder, M. Smid: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen, in: MittAB, H. 2/1994.