

Jank, Horst-Henning; Molitor, Christian

Article — Digitized Version

Strukturwandel und Arbeitszeitverkürzung in altindustriellen Problemregionen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Jank, Horst-Henning; Molitor, Christian (1994) : Strukturwandel und Arbeitszeitverkürzung in altindustriellen Problemregionen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 74, Iss. 9, pp. 463-468

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137164>

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.

Horst-Henning Jank, Christian Molitor

Strukturwandel und Arbeitszeitverkürzung in altindustriellen Problemregionen

Gegen sektorale und regionale Lohndifferenzierungen als Instrument eines beschleunigten Strukturwandels in altindustriellen Problemregionen werden vielfach Effizienzargumente vorgebracht. Sind diese Einwände tragfähig? Weshalb finden solche Lohndifferenzierungen nicht statt? Können Arbeitszeitverkürzungen in Problembranchen als Substitut für Lohndifferenzierungen angesehen werden?

Eines der hartnäckigsten Probleme, mit denen sich nicht nur die bundesdeutsche Wirtschaftspolitik in den letzten Jahrzehnten herumgeschlagen hat, ist die unzureichende Verarbeitung struktureller Anpassungsprobleme in altindustriellen Regionen, verbunden mit gravierenden Ungleichgewichten auf den regionalen Arbeitsmärkten. Inflexibilität bei den Löhnen gehört – neben Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt – zu den prominentesten Kandidaten für eine Erklärung dieses Phänomens. Ein inflexibles und relativ hohes Lohnniveau muß jedoch noch keine unüberwindbare Hürde für einen erfolgreichen Strukturwandel darstellen. In einer vor einiger Zeit veröffentlichten Studie weisen Hamm und Wienert darauf hin, daß es Konstellationen der Lohnstruktur gibt, die einen raschen Strukturwandel begünstigen¹. Sie zeigen dies am Beispiel der von der Textilindustrie geprägten, altindustriellen Region Lowell, Mass., USA. Dort galt:

$$l_{W,G} > l_{W,R} > l_{P,R} > l_{P,G}$$

mit

$l_{W,G}$: Lohn der wachstumsstarken Sektoren im Gesamt-
raum;

$l_{W,R}$: Lohn der wachstumsstarken Sektoren in der
Region;

$l_{P,R}$: Lohn der Problembranche (z.B. Textil) in der
Region;

$l_{P,G}$: Lohn der Problembranche (z.B. Textil) im Gesamt-
raum.

Trotz eines (möglicherweise) hohen regionalen Lohnniveaus sind die Voraussetzungen für eine positive Entwicklung hier gut: Für Unternehmen aus expandierenden Bereichen geht von den Löhnen her ein Anreiz zur Ansiedlung in der Problemregion aus. Gleichzeitig steht die Problembranche unter hohem Anpassungsdruck, da sie im Vergleich zur Konkurrenz hohe Löhne zahlt (von regionalen Unterschieden in der Arbeitsproduktivität sei an dieser Stelle abstrahiert). Last but not least: Arbeitnehmer, die noch in der Problembranche beschäftigt sind, haben einen materiellen Anreiz, in ihre Fortbildung oder Umqualifizierung zu investieren und die Branche, nicht jedoch die Region zu wechseln.

Diese günstigen Voraussetzungen sind z.B. in Montanregionen in aller Regel nicht gegeben. Die Lohnrelationen sehen vielmehr wie folgt aus:

$$l_{P,R} > l_{P,G} > l_{W,R} > l_{W,G}$$

Von der Lohnstruktur geht kein Impuls für Neuansiedlungen aus, das gilt insbesondere für Unternehmen aus zukunftssträchtigen Bereichen. Die Arbeitnehmer der Problembranche haben keinen Anreiz, aus dieser Branche zu wechseln. Relativ hohe Löhne in eigentlich wachstumssträchtigen Branchen behindern deren Expansionschancen in den Problemregionen. Die Beschäftigungschancen insbesondere junger Arbeitnehmer sind daher begrenzt. Dies kann den regionalen Strukturwandel hem-

Horst-Henning Jank, 33, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Finanzwissenschaften und am Europa-Institut; Christian Molitor, 29, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Wirtschafts- und Sozialpolitik der Universität des Saarlandes.

¹ R. Hamm, H. Wienert: Strukturelle Anpassung altindustrieller Regionen im internationalen Vergleich, Berlin 1990. Die im folgenden verwendete Darstellung geht zurück auf: R. Hamm: Inflexibilitäten auf dem Arbeitsmarkt – Ein Hemmnis im Strukturwandel altindustrieller Regionen?, in: List-Forum, Bd. 17 (1991), Heft 1, S. 71-88.

men, da die Region im Falle der Abwanderung gerade die jungen, qualifizierten und aktiven Arbeitnehmer verliert.

Strategie der Lohndifferenzierung

Viele Ökonomen empfehlen als wirtschaftspolitische Strategie für solche Problemregionen und -sektoren eine Senkung bzw. eine unterdurchschnittliche Steigerung des regionalen oder sektoralen Lohnniveaus. Der Sinn dieser Strategie ist klar: Niedrigere Löhne erlauben kostenseitig ceteris paribus mehr Produktion und Beschäftigung, und die gewünschte Differenzierung soll die Lohnstrukturen in die den Strukturwandel begünstigende Richtung verändern. Zumeist verbindet sich mit dieser Empfehlung auch der Hinweis auf die Möglichkeit der Zahlung von Bleibelöhnen für die Arbeitnehmer, die glaubhaft mit Abwanderung drohen können. Die Tatsache, daß dies auf eine stärkere Differenzierung der qualifikatorischen Lohnstruktur hinausläuft, paßt ins Konzept: Ausweislich der sehr unterschiedlichen Arbeitslosenquoten der verschiedenen Qualifikationsgruppen, so die gängige Argumentation, sei diese Differenzierung sowieso angebracht.

Diese theoretisch marktgerechte Strategie wird praktisch kaum realisiert. Es gibt eine Reihe von empirischen Hinweisen darauf, daß weder das sektorale noch das (durchschnittliche) regionale Lohnniveau in den altindustriellen Regionen von den Anpassungsproblemen besonders stark beeinflußt wird.

Die Tatsache, daß die Durchführung einer Strategie der regionalen oder sektoralen Lohndifferenzierung – aus welchen Gründen auch immer – unmöglich zu sein scheint, wird von etlichen Autoren nicht bedauert². Denn, so lauten die Thesen: Durch eine solche Politik werde der Strukturwandel verlangsamt, weil nicht nur das Schrumpungsrisiko oder -tempo der niedergehenden Branchen (Regionen) sänke, sondern auch die Wachstumschancen expandierender Sektoren (Regionen), in denen die Löhne vergleichsweise stärker stiegen, geringer würden. Der in den Problembranchen und -regionen durch hohe Löhne erzeugte Druck zur Produktivitätserhöhung werde verringert. Eine differenziertere Lohnpolitik könne darüber hinaus zu einer Verlangsamung der technologischen Entwicklung führen. In der Summe seien Wachstumseinbußen die Folge, quasi der Preis, den man für höhere Beschäftigung zu entrichten hätte.

Nicht überzeugende Argumente

Diese Argumentation ist nicht überzeugend. Nicht zu bestreiten ist, daß aus verstärkter regionaler Lohndifferenzierung tendenziell eine Veränderung der regionalen

Relationen der Profitraten zugunsten der Problemregionen erfolgt. Im Hinblick auf die regionale Investitionstätigkeit ist wohl noch bedeutsamer, daß sich die Gewinnerwartungen verändern werden. Ceteris paribus werden in den struktur- und wachstumsschwachen Regionen mehr Investitionen lohnend, vor allem im industriellen Bereich. Ansiedlungsentscheidungen werden eher zugunsten dieser Regionen fallen. Eine Aussage darüber, inwieweit diese Beeinflussung des Strukturwandels zu langfristigen Wachstumseinbußen führt, erscheint uns ohne eine Abschätzung der Entwicklungspotentiale der jeweiligen Regionen unmöglich. Eine solche Abschätzung wird aber – zumindest explizit – nicht vorgenommen, sie ist praktisch wohl auch gar nicht durchführbar³. Im übrigen stellen wir fest, daß die im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe betriebene Regionalpolitik den Strukturwandel über ebenfalls kostenseitige Entlastungen der Unternehmen in der gleichen Richtung zu beeinflussen sucht. Auch diese Politik wäre daher, angesichts der üblicherweise vorgebrachten Begründungen kurioserweise, als wachstumspolitisch bedenklich einzustufen.

Auch die These, daß der Strukturwandel durch sektoral nivellierte Löhne beschleunigt wird, ist mit Vorsicht zu betrachten: Der forcierte Druck, den einheitlich hohe Löhne in den niedergehenden Industrien auslösen sollen, wird in der Praxis häufig nicht effektiv, weil erfahrungsgemäß dieser Druck z.B. in den Großbetrieben altindustrieller Regionen fast schon automatisch über massive staatliche Subventionierung neutralisiert wird. Daher führt die heute praktizierte Politik sektoral gering differenzierter Löhne auch nicht zum schnellen Strukturwandel. Im Gegenteil: Das Alte bleibt noch eine ganze Weile bestehen – ähnlich wie bei differenzierteren Löhnen. Anders als bei differenzierten Löhnen bestehen jedoch aus Sicht der Arbeitnehmer keinerlei (intersektorale) Wanderungsanreize.

Daß hohe Löhne einen Druck in Richtung Produktivitätssteigerung ausüben können, ist unbestritten. Es gibt genügend empirische Hinweise dafür, daß hohe Löhne mit hoher Produktivität einhergehen. Für dieses Phänomen ist aber in der Regel der Effekt verantwortlich zu machen, daß bei einer Einschränkung der Beschäftigung zuerst die am wenigsten produktiven Stellen abgebaut werden. Dadurch steigt natürlich die durchschnittliche Produktivität aller übrigen. Mit beschäftigungspolitisch

² Vgl. z.B. R. Hamm, a.a.O., S. 79ff.

³ Entscheidend dürfte sein, daß in einer Situation mit unausgelasteten Ressourcen kein „Null-Summen-Spiel“ vorliegt. Nur unter Vollbeschäftigungsannahmen (in der Nähe markträumender Löhne) wäre der Verweis auf eine Verdrängung zukunftsträglicher Investitionen durch andere Investitionen, die durch Lohnzurückhaltung „künstlich“ rentierlich gemacht werden, ein plausibles Argument.

hilfreichen Produktivitätsverbesserungen hat das jedoch nichts zu tun.

Schließlich: Die These, daß sektoral oder regional differenziertere Löhne das Tempo des technischen Fortschritts bremsen, erscheint uns zumindest überzogen. Unternehmerische Innovationsaktivitäten, die Investitionen in die Produktion von neuem technischen Wissen, werden in der Realität sowohl von der Aussicht auf Pioniergewinne als auch durch kostenseitigen Druck ausgelöst. Das Argument, daß bei stärkerer Differenzierung der sektoralen (regionalen) Löhne Pioniergewinne in wachstumsstarken Sektoren (Regionen) rascher als heute an die Arbeitskräfte verteilt würden und daß dies negative Anreizeffekte zeitigen könnte, zeigt daher nur eine Seite der Medaille. Die Antizipation eines zukünftig überdurchschnittlich steigenden Lohnniveaus könnte in einer wachstumsstarken Branche (Region) auch als Zwang zu stärkeren Innovationsanstrengungen wirksam werden. In den Problembranchen bzw. -regionen würde dagegen bei differenzierterer Lohnpolitik die Realisation von Pioniergewinnen für ein einzelnes Unternehmen erleichtert, während der kostenseitige Zwang zur Innovation dort abnähme.

Anmaßung von Wissen

Im übrigen lassen sich weitere Argumente dafür finden, daß hohe Löhne den technischen Fortschritt gerade in Problembranchen eher hemmen. Geht man davon aus, daß innovatorische Aktivitäten und damit verbundene Investitionen in der Regel hochgradig risikobehaftet sind, so ist bei unvollkommenen Kapitalmärkten die Finanzierung dieser Aktivitäten nur mit einem beträchtlichen Eigenkapitalanteil möglich. Ferner darf man wohl unterstellen, daß das Ansammeln (oder auch das Akquirieren) von Eigenkapital durch eine Lohnpolitik, die auf sektorale oder regionale Besonderheiten keine Rücksicht nimmt, eher behindert wird. Die Finanzierung innovatorischer Investitionen wird daher erschwert. Dies könnte z.B. die Einführung neuer Produkte – als offensive Anpassungsstrategie gerade für „alte“ Industrien häufig gefordert – erschweren.

Es wäre wohl eine Anmaßung von Wissen, wollte man aus all diesen Effekten ein eindeutiges Urteil über die Auswirkungen einer differenzierteren Lohnpolitik auf die Innovations- und Wachstumsdynamik einer Volkswirtschaft ziehen. Fassen wir also zusammen: Die First-best-Antwort auf die schwierigen Anpassungsprobleme vieler

altindustrieller Regionen ist eine differenzierende Lohnpolitik. Aber: Diese Politik ist offensichtlich nicht umsetzbar. Was ihr entgegensteht, ist weniger die Güte der theoretischen Argumente, sondern der vermeintlich wohl begründete Anspruch der Betroffenen auf Schutz vor Unbilden des Marktes und die Durchsetzbarkeit dieses Anspruchs im politischen Prozeß. Solange die Option offensteht, regionale Probleme mit der Wettbewerbsfähigkeit auf die Allgemeinheit abzuwälzen, ist die Bereitschaft zu schmerzlichen Anstrengungen zur Schadensbegrenzung in den Regionen nicht sehr ausgeprägt.

In dieser Situation sind Strategien gefragt, die Anreize zum Strukturwandel bieten, die aber um der politischen Durchsetzbarkeit willen eine gewisse Kompensation der Betroffenen beinhalten. Wir wollen hier eine solche Idee am Beispiel des Steinkohlenbergbaus demonstrieren und es dem Leser überlassen, sich nach weiteren Anwendungsfällen umzusehen.

Das Beispiel Steinkohle

Daß zum einen die Bereitschaft zur Alimentierung wettbewerbsunfähiger Branchen im Schwinden begriffen ist, zeigt sich in der aktuellen Auseinandersetzung um die künftige Steinkohlesubventionierung. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht gegenüber dem Kohlekonzept 2005, das seinerseits auf einer dubiosen „Optimierungsrechnung“ der Bergbauunternehmen⁴ beruhte, eine spürbare Reduktion der Subventionen vor. Die Aufbringung schon dieser Mittel ist mit rapide steigenden Kosten verbunden, und zwar nicht nur wirtschaftlichen, sondern auch politischen. Das manifestiert sich in der wachsenden Widerpenstigkeit der westlichen revierfernen Bundesländer. Und wenn wie vorgesehen auch den ostdeutschen Stromverbrauchern die Zahlung einer „Sicherheitsprämie“ für den westdeutschen Steinkohlenbergbau abverlangt werden soll – was ja der inhärenten Logik des Versicherungsarguments entspräche –, ist eine Wiederbelebung von Grundsatzdebatten, und nicht nur energiepolitischen, zu erwarten. Die Erhebung des Kohlepfennigs in Ostdeutschland (wenn auch zu einem ermäßigten Satz) wird dort jedenfalls nicht einhellig als Beitrag zur Vereinheitlichung der Lebensverhältnisse begrüßt werden.

Zum anderen hängt die erwähnte Bereitschaft zur lohnpolitischen Schadensbegrenzung auch davon ab, auf welchem Wege sie eingefordert wird. Wir glauben, daß es dafür noch andere Mittel gibt als die relative Senkung der Stundenlöhne oder Massenentlassungen in den Problembranchen. Eine Schaffung von Wanderungsanreizen und eine Begrenzung des Bedarfs an Subventionen läßt sich auch bewerkstelligen, indem man staatlicher-

⁴ Vgl. zu diesem Konzept O. Sievert u.a.: Zur Standortqualität des Saarlandes, St. Ingbert 1991, S. 160ff. Aktuell dazu D. Schmitt: Energiepolitik nach dem Scheitern der Konsensgespräche, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 74. Jg. (1994), Heft 1, S. 12ff.

seits auf eine dauerhafte Rückführung der Arbeitszeit – ohne Lohnausgleich – drängt. Druck in dieser Richtung läßt sich ausüben, indem man die weitere Gewährung von Subventionen an eben diese Bedingung knüpft.

Immerhin sieht das derzeit diskutierte „Artikelgesetz“ erstmals vor, daß eine Obergrenze für die Gewährung von Subventionen für den Steinkohlenbergbau eingeführt wird⁵. Fürs erste sind 7 Mrd. DM jährlich vorgesehen. Schon davon geht für die Bergbauunternehmen ein bislang ungewohnter Druck in Richtung Kostensenkung aus. Der fällige Beschäftigungsabbau wird aber aller Voraussicht nach wie gewohnt vor allem im Wege der Frühpensionierung, der vorzeitigen Ausmusterung von Humankapital, bewerkstelligt werden. Zum einen sind die damit verbundenen finanziellen Belastungen erheblich. Zum

anderen werden auf diesem Weg vor allem die jüngeren Arbeitnehmer, die anderwärts sinnvoller einzusetzen wären, in den Bergbauunternehmen zurückgehalten.

Argumente dafür

Unser Vorschlag zielt zunächst einmal darauf ab, den Bedarf an öffentlichen Zuschüssen, die Belastung des Steuerzahlers, in Grenzen zu halten. Auch wenn dieser

⁵ Die Gefahr, daß die von uns erhofften positiven Effekte der Arbeitszeitverkürzung über einen merklichen Lohnausgleich konterkariert werden, ist von daher gering einzuschätzen. Auch die IG Bergbau hat jüngst zu erkennen gegeben, daß sie im beschäftigungspolitischen Interesse zu einem weitgehenden Verzicht auf einen Lohnausgleich bereit ist. Vgl. „IG Bergbau will 4-Tage-Woche bei Lohnabzug“, Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 27. 10. 1993.

Bernhard Herz

Währungspolitische Asymmetrie im Europäischen Währungssystem

Nach der Währungskrise vom August '93 wurde das Europäische Währungssystem (EWS) de facto ausgesetzt. Damit ist auch der weitere Weg in Richtung einer Europäischen Währungsunion in Frage gestellt. Der Verfasser untersucht unter Berücksichtigung theoretischer, empirischer und wirtschaftspolitischer Aspekte die Struktur und Wirkungsweise des EWS. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, inwieweit sich das EWS zu einem asymmetrischen Wechselkurssystem mit der Deutschen Bundesbank als faktische europäischer Notenbank entwickelt hat und was die Ursachen für diesen Prozeß sind; etwa die Regeln des EWS-Vertragswerks oder die eigenständigen Entscheidungen vieler europäischer Notenbanken, ihre Währung an die D-Mark zu binden. Die Monographie wendet sich an alle, die sich für Fragen der Geld- und Währungspolitik sowie der Europäischen Integration interessieren. Es wird eine neue Sicht der Rolle des EWS für die Währungspolitiken der Mitgliedstaaten und damit für den weiteren Integrationsprozeß in Europa entwickelt.

1994, 209 S., geb., 58,- DM, 452,50 öS, 58,- sFr, ISBN 3-7890-3313-8
(Integration Europas und Ordnung der Weltwirtschaft, Bd. 3)



NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT
Postfach 610 • 76484 Baden-Baden



Zuschußbedarf, der hohen Kapitalintensität wegen, nicht proportional zur Arbeitszeit sinken wird, sollte man den Einspareffekt angesichts der in Frage stehenden Subventionssummen nicht gering schätzen.

Doch die Entlastung des Fiskus, so dringend sie auch sein mag, soll an dieser Stelle nicht im Vordergrund stehen. Wichtiger noch sind die mit einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung verbundenen Anreize zum Strukturwandel: Eine Beschränkung der Verdienstmöglichkeiten, unabhängig davon, ob sie über eine Verringerung der Stundensätze oder eine Verkürzung der Arbeitszeit herbeigeführt wird, sollte in vielen Fällen Anlaß sein, über einen Wechsel der Branche nachzudenken. Das gilt gerade für jüngere Arbeitnehmer, deren Ansprüche an das Lebensniveau von den hohen Einkommenserwartungen geprägt sind und deren Beschäftigungschancen anderwärts dank im allgemeinen hervorragender Ausbildung nicht schlecht sind.

Der daraus resultierende Angebotsdruck auf den regionalen Arbeitsmärkten sollte, im Verein mit den gedämpften Einkommensansprüchen, die betreffende Region auch für solche ansiedlungswilligen Betriebe attraktiver machen, die nicht zu den raren Unternehmen der Hochlohnbranchen zählen.

Die in der Branche Verbleibenden werden durch Freizeit kompensiert: Das mag in gewissen Fällen sogar ein Vorteil sein; nämlich bei den Beschäftigten, für die – technisch gesprochen – das Grenzleid der Arbeit schon bisher den Stundenlohn überwog, die aber wegen der kollektiv vereinbarten Mindestarbeitszeit nicht ihr persönliches Optimum wählen konnten. Bei den anderen wird der Minderverdienst durch mehr Freizeit kompensiert, wenn auch nur zum Teil. Dagegen spricht aber nichts: Wer sich auf die Solidarhaftung aller beruft, soll auch einen zumutbaren Selbstbehalt tragen. Ansonsten könnte ein Präzedenzfall fatale Folgen für das Verhalten der Akteure in anderen Branchen haben. Risiken dieser Art („moral hazard“) müssen vermieden werden.

Hilfreich bei der Durchsetzung dieses Vorschlags wäre sicherlich, daß der Begriff „Arbeitszeitverkürzung“ in der Öffentlichkeit einen guten Klang hat, auch wenn der Ökonom das so pauschal nicht nachvollziehen kann. Aus

⁶ Vgl. dazu C. Lawrence, R. Z. Lawrence: Manufacturing Wage Dispersion: An End Game Interpretation, Brookings Papers on Economic Activity, 1 (1985), S. 47-106.

⁷ Dieser produktionstechnische Einwand ist eines der Argumente, das in der beschäftigungspolitischen Diskussion auch gegen allgemeine Arbeitszeitverkürzung („mit Lohnausgleich“) ins Feld geführt wird: Der arbeitsplatzschaffende Effekt würde zum Teil durch eine Kapitalintensivierung zunichte gemacht. Zu den Gründen, warum dieser Einwand nur bei sektoraler, nicht jedoch bei gesamtwirtschaftlicher Arbeitszeitverkürzung erhoben werden kann vgl. Fußnote 9.

Sicht des Wirtschaftspolitikers jedenfalls mag es noch der attraktivste Weg sein, eine als notwendig erkannte Lohndifferenzierung zu bewerkstelligen.

Die Einwände

Die meisten staatlichen Eingriffe am Arbeitsmarkt genießen ordnungspolitisch nicht den besten Ruf, und das aus guten Gründen. Auch unser Vorschlag, die Gewährung weiterer Hilfen an die Verkürzung der Arbeitszeit zu knüpfen, stellt einen Eingriff in die Autonomie der Tarifparteien dar, wenngleich, wie wir meinen, einen vertretbaren. Denn am Verhandlungstisch sitzt der Staat so wieso, direkt vertreten als Anteilseigner oder auch bloß im Geiste, als letztinstanzlicher Schuldner der vereinbarten Lohnsummen, wie bei der Ruhrkohle. Und wenn der Begriff der Tarifautonomie so weitgehend interpretiert wird, daß die Allgemeinheit marktwidriges Verhalten der Partner nolens volens zu akkommodieren hat, ist er so wieso nicht schützenswert. Das gilt gerade in niedergehenden Industrien, wo die Anreize übermächtig sind, die Quasi-Renten aus dem eingesetzten Sachkapital in Form von Löhnen auszuschütten⁶.

Schon ernster zu nehmen sind Argumente aus der produktionstheoretischen Ecke, die in etwa wie folgt lauten könnten: Limitiert man für ein rational wirtschaftendes Unternehmen den möglichen Arbeitseinsatz unterhalb des aktuellen (oder des geplanten) Niveaus, so muß man – bei gegebenem Kapitaleinsatz und substitutionaler Produktionsfunktion – in Kauf nehmen, daß die betreffende Firma aus einem erreichten Produktionsoptimum herausgestoßen wird. Träfen die gemachten Annahmen sämtlich zu, müßten wir in der Tat damit rechnen, daß die Erhöhung der durchschnittlichen Förderkosten den Einspareffekt zum Teil aufzehrt⁷. Man darf aber getrost bezweifeln, daß dieser Lehrbuchfall auf die Bergbauunternehmen anwendbar ist: Eine weitere Erhöhung der Kapitalintensität ist schon wegen des im Bergbau erreichten Rekordniveaus und der geologischen Bedingungen hierzulande schwer vorstellbar. Eine Limitierung des eingesetzten Arbeitsvolumens wird zum Verzicht auf den Abbau wenig ertragreicher Lagerstätten führen müssen, mit entsprechend dämpfender Wirkung für die durchschnittlichen Förderkosten⁸.

Abschließend darf der Hinweis auf die Gelegenheiten zu Nebentätigkeiten, auch zur Schwarzarbeit, nicht feh-

⁸ Man mag einwenden, daß die hier empfohlene Strategie in Mischkonzernen – und dies sind die Bergbauunternehmen seit langem – auf Schwierigkeiten stößt: Zukunftsträchtigen Unternehmensbereichen sollten keine Arbeitszeitverkürzungen aufgezwungen werden. Ungleiche Arbeitsbedingungen innerhalb des gleichen Konzerns seien aber andererseits schwer durchzusetzen. Das mag stimmen, spricht für sich genommen aber lediglich dafür, die ordnungspolitisch ohnehin gebotene Entflechtung der Konzerne voranzutreiben.

len, die sich den Bergarbeitern bei weiter verkürzter Arbeitszeit bieten. Der Anreiz, sich für einen Branchenwechsel zu entscheiden, wird dadurch vielleicht gemindert. Aber man sollte dabei bedenken, daß es bei diesen Ausweichtätigkeiten, in welcher Form auch immer, wenigstens um echte Wertschöpfung geht, was man von der Steinkohlenförderung, richtig gerechnet, nicht mehr behaupten kann.

Kurzum: Wir halten die Einwände gegen eine branchenspezifische Arbeitszeitverkürzung für nicht allzu gewichtig. Die Vorteile erscheinen uns dagegen beträchtlich zu sein. Der Tarifvertrag der Ruhrkohle AG, der Arbeitszeitverkürzungen beinhaltet, findet daher unseren Beifall. Um aber Mißverständnissen vorzubeugen: Einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung soll hier nicht das Wort geredet werden.

Arbeitszeitverkürzung kein Allheilmittel

Die anfängliche Euphorie, mit der die Einführung der „4-Tage-Woche“ bei VW begrüßt worden ist, dürfte inzwischen einer gesunden Skepsis gewichen sein. Der Gedanke, auf diesem Weg konjunkturbedingte Absatzschwierigkeiten und damit Beschäftigungsschocks für eine Zeitlang aufzufangen, besitzt ja tatsächlich einen gewissen Charme. Der einzelne Arbeitnehmer mag in der Tat Einkommensausfälle hinnehmen, wenn er damit dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes entgeht. Man sollte das sogar für den typischen Fall halten. Genau von dieser Idee lassen sich viele Ökonomen leiten, die sich für eine gewinnabhängige Entlohnung stark machen. Der Vorschlag macht auch Sinn, weil im Regelfall mit Arbeitslosigkeit eine Entwertung von Humankapital einhergeht. Direkt, weil viele, in einer Branche allmählich erworbene Fähigkeiten anderswo weniger wert sind (spezifisches Humankapital); indirekt, weil mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit eine Erosion auch der allgemeinen persönlichen Leistungsfähigkeit einsetzt.

Daß trotzdem bei dem Urteil über die beschäftigungspolitischen Wirkungen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung das Element der Skepsis überwiegt, hat viele

⁹ Dieser Abzugsposten ist im übrigen theoretisch zu trennen von der häufig befürchteten zusätzlichen Beschäftigungsreduktion, die sich aus der induzierten Kapitalintensivierung der Produktion („Substitution von Arbeit durch Kapital“) ergeben soll. Wer dies für die Gesamtwirtschaft befürchtet, übersieht, daß letztendlich die Kapitalkosten zum Großteil aus dem Entgelt für die Arbeit bestehen, die zur Herstellung der Kapitalgüter nötig ist. Die Kapitalkosten erhöhen sich daher bei einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in etwa proportional zu den Stundenlöhnen. Anlaß zur Kapitalintensivierung gibt also eine solche Maßnahme nicht. Daß sich die Menge an rentablen Produktionsmöglichkeiten verringert, ist Reflex der Lohnerhöhung, nicht der Veränderung der „Lohn-Zins-Relation“. Vgl. O. Sievert: Lohnpolitik, Faktorsubstitution und Beschäftigung, in: M. Streit (Hrsg.): Wirtschaftspolitik zwischen ökonomischer und politischer Rationalität, Wiesbaden 1988.

Gründe. Zunächst ist zu konstatieren, daß mit einer Verkürzung der Arbeitszeit in der tarifpolitischen Praxis für gewöhnlich eine Erhöhung der Stundenlöhne einhergeht. Auch erhöhte Grenzproduktivitäten bei kürzerer Arbeitszeit wiegen diesen Effekt in der Regel nicht auf. Schon dadurch verringert sich aus betrieblicher Sicht die Menge an Beschäftigung, die gerade noch aufrechtzuerhalten ist. Schon das ist ein – nicht unbedingt kleiner – Abzugsposten⁹.

Vollends ins Gegenteil ausschlagen kann die vermeintlich heilsame Wirkung der Arbeitszeitverkürzung dann, wenn auf diesem Weg Beschäftigungsprobleme bestimmter Gruppen, zuvorderst der Anbieter einfacher Arbeit, bekämpft werden sollen und deren Angebot komplementär zu qualifizierten Arbeitskräften nachgefragt wird. Wenn als Reflex der (künstlichen) Verknappung qualifizierter Arbeit die Nachfrage nach einfacher Arbeit abnimmt, hat man beschäftigungspolitisch mit Zitronen gehandelt.

Hinderlich bei der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit – und damit bei dem Versuch der langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze – ist die Strategie der Arbeitszeitverkürzung, wenn sie das Tempo der technischen Entwicklung in den deutschen Unternehmen bremst. Um es anschaulich zu machen: Keinem Unternehmen wäre dadurch geholfen, daß die Entwicklungsabteilung freitags spazierengeht. All diese Befürchtungen gelten in einem besonderen Maße für kleine und mittlere Unternehmen, in denen die organisatorischen Möglichkeiten, negative Konsequenzen dieser Art aufzufangen, stark begrenzt sind.

Schließlich: Für denjenigen, der nicht Arbeit für knapp hält, sondern die Güter, die mit Arbeit produziert werden, der also nicht von der Vorstellung ausgeht, es gebe eine begrenzte Menge an Arbeit, die gerecht unter den Arbeitsanbietern aufzuteilen wäre, für den ist die Arbeitszeitverkürzung von vornherein eine beschäftigungspolitische Gratwanderung. Denn er wird zu Recht auf die Möglichkeit verweisen, daß bei einer Verkürzung der Arbeitszeit auf lange Sicht die gesamtwirtschaftliche Produktion und mithin das gesamtwirtschaftliche Einkommen sinken. Die Menschen geben – freiwillig oder unfreiwillig – Einkommen zugunsten von mehr Freizeit auf. Es werden also auch weniger Güter nachgefragt und – davon abgeleitet – weniger Arbeitskräfte. Die Wahrscheinlichkeit, daß der Versuch, eine begrenzte Menge an Arbeit gerecht zu verteilen, diese Menge noch weiter reduziert, ist groß. Kurzum: Man mag zum Schluß kommen, daß allgemeine Arbeitszeitverkürzungen beschäftigungspolitisch eine Chance darstellen. Die Risiken, die sich mit der Wahrnehmung dieser Chance verbinden, erscheinen uns allemal zu hoch.