

Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne

Research Report

Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit

IAB-Forschungsbericht, No. 2004,5

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne (2004) : Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit, IAB-Forschungsbericht, No. 2004,5, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/21541>

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.

Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten?

**Ein Beitrag zu der Diskussion um
eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit**

Eugen Spitznagel, Susanne Wanger

Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten?

Ein Beitrag zu der Diskussion um
eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit

Eugen Spitznagel, Susanne Wanger

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Abstract

Die Diskussion um Maßnahmen für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit ist nach wie vor geprägt von unterschiedlichen Vorschlägen. Insbesondere der Tarifpolitik wird allgemein ein hoher Rang im Rahmen einer Gesamtstrategie für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit zugeschrieben. Neben der Lohnpolitik, die regelmäßig auf der Tagesordnung der Tarifpartner steht, gerät wieder die Arbeitszeitpolitik in den Focus.

Anders als in der Vergangenheit, die in erster Linie von Verkürzungen der Wochenarbeitszeiten geprägt war, stehen nun Arbeitszeitverlängerungen im Blickpunkt. So werden zunehmend Stimmen laut, die sich von längeren Regelarbeitszeiten positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte versprechen. Letztlich geht es dabei um die Senkung der Arbeitskosten, denn es soll ohne Lohnausgleich länger gearbeitet werden. Sind solche Überlegungen ökonomisch vernünftig? Welche Konsequenzen wären für den Arbeitsmarkt zu erwarten? Wie flexibel ist die Arbeitszeit? Wie steht Deutschland im internationalen Vergleich da?¹

¹ Dieser Beitrag ist die ausführliche Fassung des Kurzberichtes Nr. 10 vom 28.07.2004: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? (<http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1004.pdf>)

1 Einleitung

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland stagnierte in den vergangenen drei Jahren und die Beschäftigung ging bis zuletzt kräftig zurück. Zwar deutet vieles zwischenzeitlich darauf hin, dass die wirtschaftliche Schwächephase überwunden ist und man für Deutschland 2004 mit einer allmählichen Belebung der Konjunktur rechnen kann. Zusammen mit weiteren Fortschritten bei den Arbeitsmarktreformen sollte deshalb in der zweiten Jahreshälfte die Beschäftigungsschwelle überschritten werden. Aber die Zahl der Arbeitslosen wird sich 2004 kaum ändern und im nächsten Jahr nur wenig zurückgehen, auch bei relativ günstiger Wirtschaftsentwicklung und kräftigem Beschäftigungsanstieg. Es besteht also nach wie vor hoher wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Handlungsbedarf. Die Arbeitszeitpolitik kann im Rahmen einer Strategie für mehr Beschäftigung eine größere Rolle spielen.

So ist vor einigen Monaten in Deutschland wieder die Debatte um eine pauschale Verlängerung der Regelarbeitszeiten und ihre Arbeitsmarktwirkungen aufgelebt. Sie war schon in der Vergangenheit mehrfach geführt worden, ausgelöst durch vielfältige Ursachen: Tatsächlich oder vermeintlich längere tarifliche Arbeitszeiten bzw. weniger (bezahlte) Feiertage in Ländern mit besserer Arbeitsmarktp Performanz als Deutschland; hohe Arbeitskosten der Betriebe und die Belastung der Budgets öffentlicher Arbeitgeber mit Personalausgaben; Kalendereffekte, die in manchen Jahren zu einer außergewöhnlich großen Zahl an Arbeitstagen führen und zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts beitragen können. Angesichts der nun dreijährigen Stagnation der Wirtschaftsentwicklung, drastischer Beschäftigungsrückgänge und anhaltend hoher Arbeitslosenzahlen wurden erneut Stimmen laut, die sich von einer Verlängerung der Regelarbeitszeit positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte für die deutsche Wirtschaft versprechen.

Ausgehend von der Entwicklung der Arbeitszeit in der Vergangenheit, werden im Folgenden mögliche Wirkungsmechanismen und Effekte einer Arbeitszeitverlängerung erörtert sowie Ergebnisse aus einer aktuellen IAB-Betriebsbefragung zu diesem Thema vorgestellt. Hier geht es insbesondere um Präferenzen und Reaktionen von Betrieben sowie um mögliche kurzfristige Beschäftigungseffekte. Dann wird dargelegt, wie die Arbeits-

zeitflexibilisierung in Deutschland vorangeschritten ist und in welchem internationalen Kontext die Arbeitszeit in Deutschland steht. Schließlich wird die vorgeschlagene Arbeitszeitverlängerung unter beschäftigungspolitischen Aspekten bewertet.

2 Entwicklung der tariflichen und effektiven Arbeitszeit

In Deutschland gilt im Durchschnitt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,8 Stunden (im Jahr 2003), wobei es deutliche Abweichungen in den Regionen und Wirtschaftszweigen gibt. In Westdeutschland beträgt sie 37,5 Stunden, 4 Stunden weniger als 1970 (vgl. Tabelle 1). Sie ist zwar kontinuierlich, aber mit unterschiedlicher Intensität zurückgegangen: Von 1970 bis 1984 vollzog sich allmählich der Übergang zur 40-Stunden-Woche; ab 1984 erfolgte der Einstieg in Arbeitszeittarife darunter. Die Entwicklung endete vorläufig Mitte der 90er-Jahre. Seitdem hat sich die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nur geringfügig geändert. Der Rückgang der tariflichen Arbeitszeit ist also nach kontinuierlicher Verkürzung zum Stillstand gekommen.

Tabelle 1

Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland						
	Westdeutschland				Ostdeutschland	
	1970	1980	1991	2003	1991	2003
Tarifliche / betriebsübliche Wochenarbeitszeit - in Stunden						
Vollzeit	41,5	40,2	38,3	37,5	40,9	39,1
Teilzeit	20,5	18,5	15,1	13,8	21,8	16,6
Effektive Jahresarbeitszeit - in Stunden						
Voll- und Teilzeit	1.878,7	1.668,5	1.467,0	1.341,1	1.497,6	1.467,5
Vollzeit	1.938,5	1.767,5	1.641,4	1.636,0	1.533,7	1.691,1
Teilzeit	989,1	825,3	668,2	636,3	931,9	747,5
Teilzeitquote (ohne Erziehungsurlaub und Altersteilzeit)						
Teilzeitquote	6,3%	10,5%	17,2%	28,2%	5,8%	22,5%

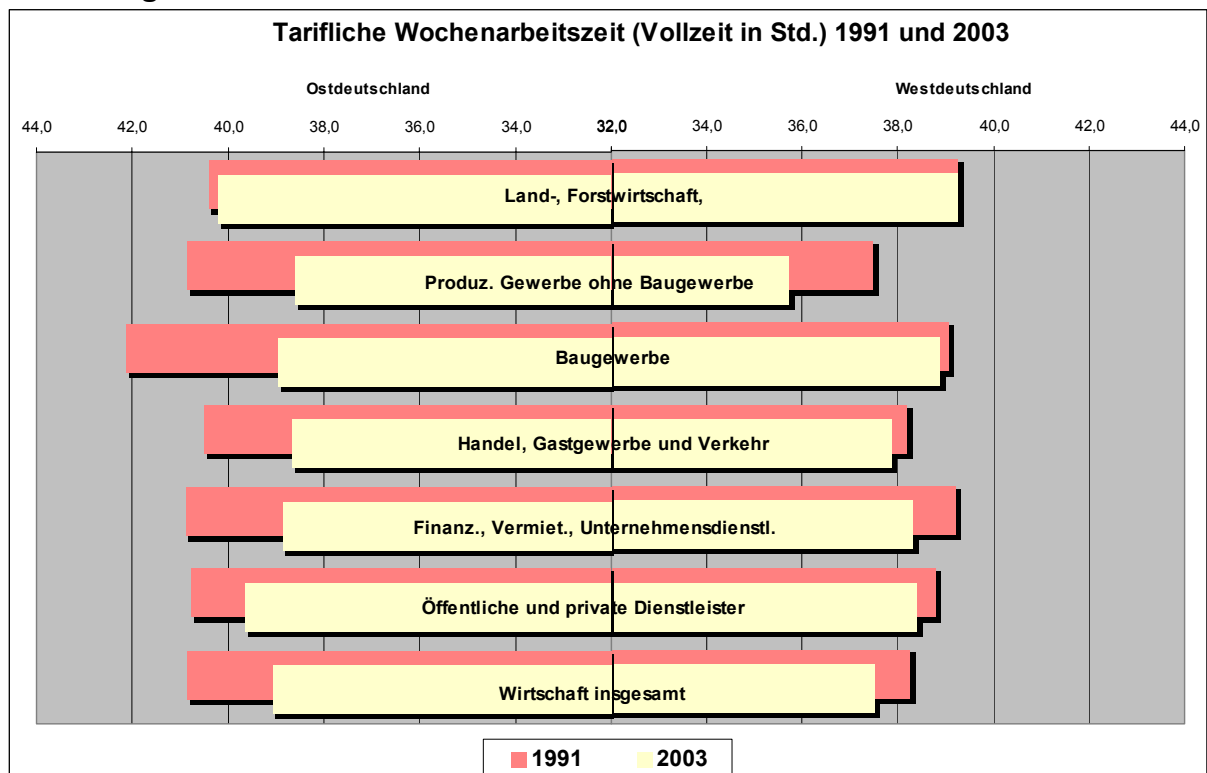
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

In Ostdeutschland wurde die tarifliche Arbeitszeit 1991 bis 2003 von 40,9 auf 39,1 Stunden verkürzt. Aufgrund vereinigungsbedingter Anpassungsvorgänge fanden hier die stärksten Verkürzungen bis Mitte der 90er-Jahre statt. Fortan hat sich aber auch hier die tarifliche Arbeitszeit kaum mehr

geändert. Zwischen den tariflichen Arbeitszeiten in Ost- und Westdeutschland besteht demzufolge ein beträchtliches Gefälle von durchschnittlich 1,6 Stunden.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen variiert die Arbeitszeit deutlich: in den alten Bundesländern von 35,7 Stunden im Produzierenden Gewerbe bis zu 39,3 Stunden in der Landwirtschaft. In den neuen Bundesländern ist diese Spanne geringer. In der Landwirtschaft arbeiten die Vollzeit-Beschäftigten hier mit 40,2 Stunden rund 1,6 Stunden länger als im Verarbeitenden Gewerbe (38,6 Stunden) (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat in Westdeutschland in den 70er-Jahren und Anfang der 80er-Jahre stark zugenommen (1970: 20 Tage; 1985: 28,3 Tage). Seit Mitte der 90er-Jahre beträgt er im Schnitt unverändert 29,8 Tage. In Ostdeutschland erreichte der tarifliche Regelurlaub nach den Anpassungen an westdeutsche Verhältnisse schon zu Beginn der 90er-Jahre mit durchschnittlich 29,3 Tagen knapp das westdeutsche Niveau. Bezieht man möglichen Zusatzurlaub für bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen mit ein, betrug die gesamte Urlaubsdauer

2003 in Westdeutschland durchschnittlich 31,3 Tage und 30,7 Tage in Ostdeutschland.

Die *effektive* Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird zwar hauptsächlich durch die tariflichen Komponenten, aber auch durch weitere Faktoren bestimmt. Neben den verkürzenden Einflüssen (Krankenstand, Kurzarbeit, Schlechtwetter und Arbeitskampf) sowie verlängernden Faktoren (Überstunden und Nebenerwerbstätigkeit), gibt es Faktoren, die die Jahresarbeitszeit nach oben und nach unten beeinflussen können (Kalendereffekte und Arbeitszeitkontensalden). Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der durchschnittlich effektiv geleisteten und der tariflichen (urlaubsbereinigten) Jahresarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten sowie die durchschnittlich geleistete Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer im Zeitverlauf.²

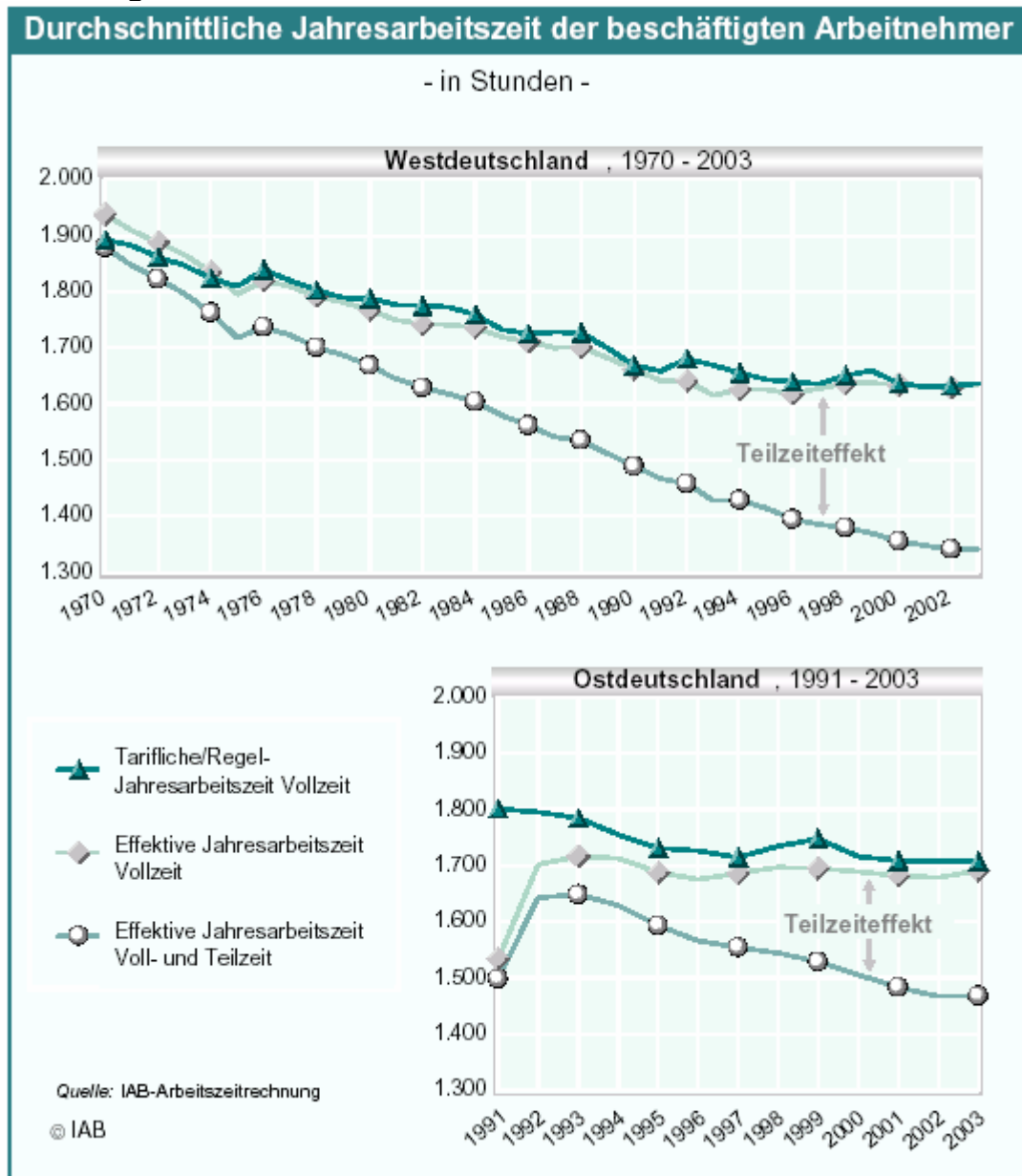
Demnach bestimmten tarifliche Arbeitszeitverkürzungen in Westdeutschland die Entwicklung der Jahresarbeitszeit der Vollzeit-Beschäftigten vor allem in den 70er- und 80er-Jahren. Seit den 90er-Jahren haben sie nurmehr einen geringen Einfluss. Eine Betrachtung der Jahresarbeitszeit *aller* Beschäftigten (durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten) zeigt den zunehmenden Einfluss der Teilzeitbeschäftigung. Der anhaltende Trend zu Teilzeitbeschäftigungen, und hier der wachsende Anteil von geringfügig Beschäftigten mit sehr niedrigen Arbeitsstunden, verringerte die durchschnittliche Arbeitszeit im Schnitt deutlich. Während die effektive Jahresarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten von 1991 bis 2003 nur um 0,3 Prozent auf 1.636 Stunden abgenommen hat, verringerte sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit *aller* Arbeitnehmer um 8,6 Prozent auf 1.341 Stunden jährlich (vgl. Tabelle 1).

In Ostdeutschland zeigt sich ein ähnliches Entwicklungsbild. Nach zügigen Anpassungen der tariflichen Arbeitszeit und vorübergehend hohen Arbeitsausfällen durch Kurzarbeit gleich nach der Wiedervereinigung, veränderte sich die tarifliche und effektive Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten seit Mitte der 90er-Jahre kaum mehr. Die durchschnittliche Jahres-

² Für ausführliche Erläuterungen zu der IAB-Arbeitszeitrechnung und ihrer Entwicklung wird auf folgende Publikationen verwiesen: Bach, H.-U.; Koch, S. (2002): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: G. Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250 / Wanger, S. (2003): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland. BeitrAB 273.

arbeitszeit aller Arbeitnehmer nahm allerdings auch hier durch den Teilzeiteffekt weiter ab. 2003 lag die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten im Osten bei 1.691 Stunden, die der Vollzeit- und Teilzeitkräfte bei durchschnittlich 1.468 Stunden jährlich (Tabelle 1).

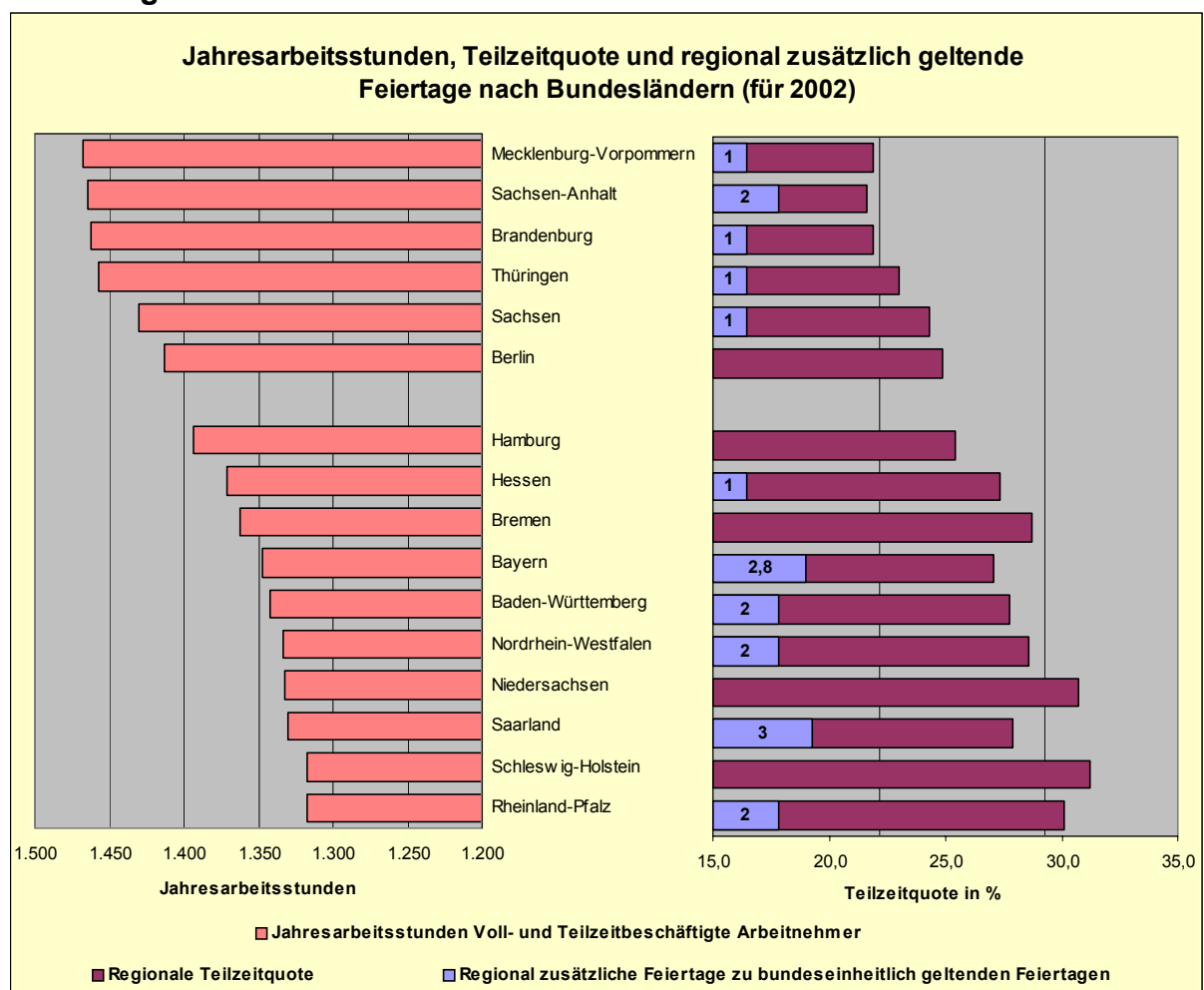
Abbildung 2



Die Jahresarbeitsstunden der Arbeitnehmer in den Bundesländern wurden von dem Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung der Länder auf Basis des Konzepts der IAB-Arbeitszeitrechnung für die Jahre 1998 bis 2002 ermittelt (AK ETR 2003). Die durchschnittlich geleistete Jahresarbeitszeit im Jahr 2002 – aktuellere Ergebnisse liegen noch nicht vor – variiert zwischen den Bundesländern deutlich: Die Spanne reicht von 1.317 Stunden in

Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz bis zu 1.468 Stunden in Mecklenburg-Vorpommern. Neben den tariflichen Vorgaben werden die unterschiedlichen Jahresarbeitszeiten maßgeblich bestimmt von der Teilzeitquote sowie von einer regional unterschiedlichen Zahl von Feiertagen. Zwar sind auch die sonstigen Komponenten der Jahresarbeitszeit regional spezifisch ausgeprägt, dies fällt aber nicht so stark ins Gewicht. Abbildung 3 veranschaulicht die regionalen Unterschiede und zeigt die Abhängigkeit der Jahresarbeitszeit insbesondere von der Höhe der Teilzeitquote und der Zahl regionaler Feiertage.

Abbildung 3

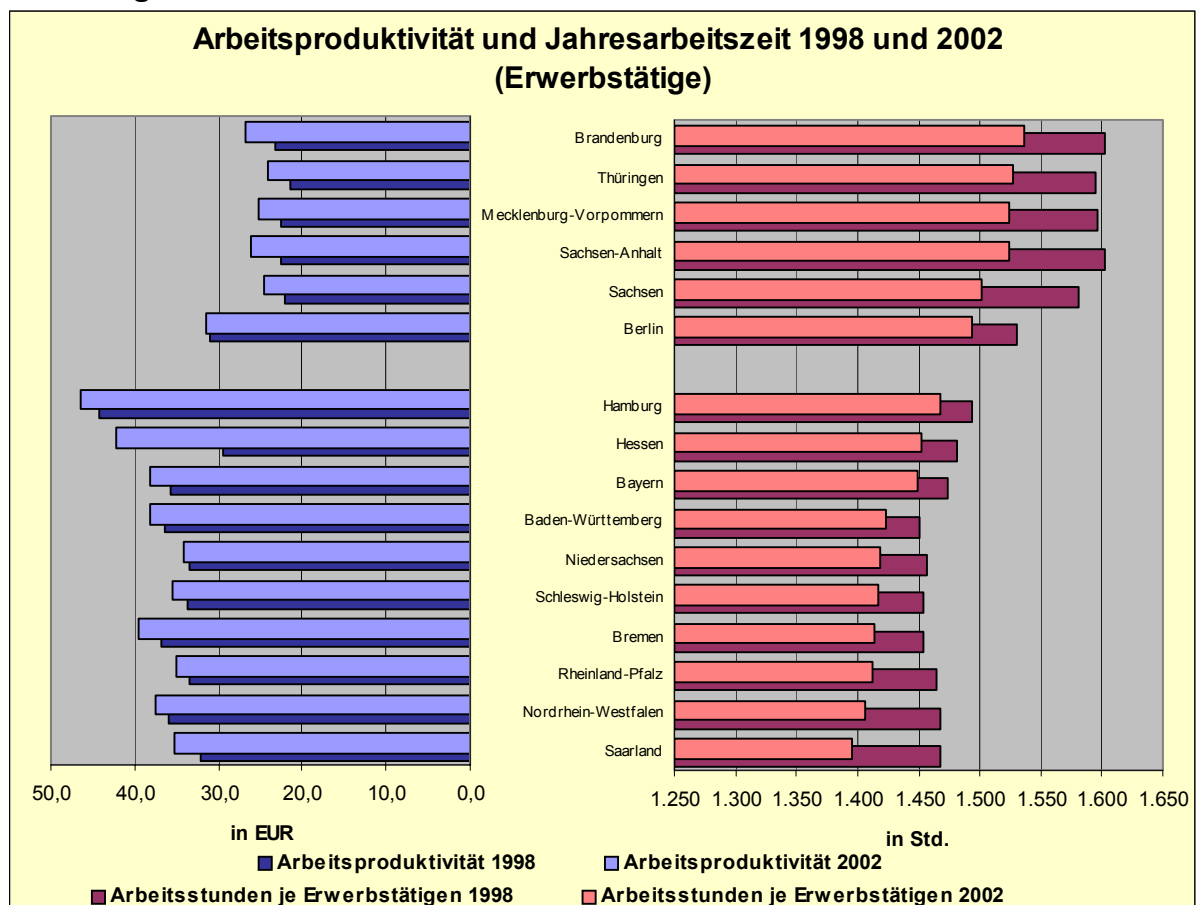


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung der Länder sowie eigene Berechnungen

Zwischen regionaler Jahresarbeitszeit und Stundenproduktivität besteht zwar kein klarer Zusammenhang (vgl. Abbildung 4). Dennoch ist unübersehbar, dass in Ostdeutschland lange Arbeitszeiten mit niedriger Produktivität einhergehen. In Westdeutschland verhält es sich umgekehrt. An den relativen Positionen der einzelnen Bundesländer hat sich zwischen 1998

und 2002 nur wenig geändert. (Da in das Bruttoinlandsprodukt auch die Leistungen der Selbständigen und Mithelfenden eingehen, wurden für den Vergleich die Jahresarbeitszeiten der Erwerbstätigen zu Grunde gelegt. Dies hat – im Vergleich zu den Daten für die beschäftigten Arbeitnehmer – zwar gewissen Einfluss auf die relative Position der Bundesländer, die Ost-West-Profile ändern sich jedoch nicht.) Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Produktivität von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt wird, insbesondere von der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur, der Ausstattung mit Human- und Sachkapital sowie Infrastruktur und von der technischen Entwicklung. Deshalb bedarf es einer multivariaten Analyse der Bestimmungsfaktoren der regionalen Produktivitätsunterschiede, um den möglichen Einfluss der Arbeitszeit herauszuschälen.

Abbildung 4



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung und Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung der Länder

Aus diesen Befunden ist zu schließen: Die Tarifkomponente bestimmt zwar nach wie vor im Wesentlichen das *Niveau* der Jahresarbeitszeit, sie hat aber deren *Entwicklung* nur bis Mitte der 90er-Jahre maßgeblich beeinflusst. Seitdem werden die Veränderungen fast nur von zunehmender Teil-

zeitarbeit bestimmt, insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Diese Beschäftigungsformen gelten weithin als Indikatoren für Arbeitsmarktflexibilität und als förderlich für Wachstum und Arbeitsmarktp Performanz. Für die Wachstumsschwäche und die Verschärfung der Beschäftigungskrise in den vergangenen drei Jahren kann die tarifliche Arbeitszeit deshalb nicht ursächlich gewesen sein. Dennoch wird der Arbeitszeitpolitik im Rahmen einer Strategie für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit besondere Bedeutung beigemessen.

3 Wirkungen einer Arbeitszeitverlängerung

War die Vergangenheit in erster Linie von Verkürzungen der Wochenarbeitszeiten geprägt, so steht seit einigen Monaten das Thema Arbeitszeitverlängerung im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Die politische Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen leidet u. E. jedoch unter Defiziten. Denn es werden vielfältige Aspekte nicht berücksichtigt:

- Häufig wird sie aus einzelwirtschaftlicher, partialanalytischer Perspektive geführt. Gesamtwirtschaftliche Aspekte werden dabei oft vernachlässigt.
- Die Nachfrageseite, d. h. die konjunkturelle Situation, der Auslastungsgrad des Produktionspotenzials sowie die kurz- und mittelfristigen Perspektiven der Wirtschaftsentwicklung werden teils ausgeblendet.
- Die voraussichtlichen Wirkungen einer Arbeitszeitverlängerung ohne, oder mit nur teilweisem Lohnausgleich auf die Produktionskosten *und* auf die Güternachfrage werden häufig nicht gleichermaßen ins Bild genommen.
- Auch dynamische Aspekte, insbesondere die Zeitprofile von Kosten- und Nachfrageeffekten auf kurze und längere Sicht werden zu wenig einbezogen.
- Die Interdependenzen zwischen den einzelnen Komponenten der Jahresarbeitszeit sowie generell das Ausmaß der Arbeitszeitflexibilität „im System“ und ihre Entwicklung werden nicht hinreichend gewürdigt.
- Schließlich finden die oft unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Wirtschaftszweigen, Betrieben und Beschäftigtengruppen zu wenig Beachtung.

Die vorliegenden Befunde theoretischer und empirischer Forschung zu den Wirkungen von Arbeitszeitveränderungen auf die Beschäftigungsentwicklung sind kontrovers bzw. nicht eindeutig, wie eine ausführliche Literaturdiskussion zeigt (vgl. Koch 2001a). Denn die Zusammenhänge sind vielfältig, in kurz- und längerfristiger Perspektive teils gegenläufig und schwer in theoretischen Modellen darzustellen. Simulationsstudien mit ökonometrischen Modellen haben ergeben, dass *Arbeitszeitverkürzungen* mit und ohne Lohnausgleich die Beschäftigungsentwicklung fördern können, allerdings mit mehr oder weniger großen negativen Nebenwirkungen, insbesondere auf Preise und Wachstum (vgl. Barth/Zika 1996 sowie Langmantel 1994). Nach anderen Untersuchungen werden die positiven Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf Basis von Simulationsmodellen überschätzt (Feil/Schröder 2002). Eine differenzierte Betrachtung kurz- und langfristiger Effekte löst jedoch den scheinbaren Widerspruch auf: Anfänglich kräftige positive Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen werden – je nach Höhe des Lohnausgleichs – auf längere Sicht durch negative, insbesondere Arbeitskosteneffekte, mehr oder weniger abgeschwächt (vgl. Barth/Zika 1996 und Kapteyn/Kalwij/Asghar 2004).

Analog zu einer Arbeitszeitverkürzung wäre bei *Arbeitszeitverlängerungen* mit spiegelbildlichen Wirkungen zu rechnen. Eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich würde mit dem aktuellen Beschäftigtenbestand zwar rechnerisch ein größeres Arbeitsvolumen in Stunden und eine entsprechend größere Produktion ermöglichen. Allerdings dürften die zusätzlichen Stunden nur unterproportional in eine Outputerhöhung und eine Senkung der Lohnstückkosten umgesetzt werden. Denn es fehlt im Moment vor allem an der notwendigen Güternachfrage. Dieses Defizit beschränkt im Wesentlichen die betrieblichen Aktivitäten. Außerdem nimmt die Produktivität der Beschäftigten im Schnitt mit zunehmender Stundenzahl ab. Hinzu kommen mögliche Motivationsverluste (vgl. Bosch/Promberger 2004). Des Weiteren wäre mit Kompensationen durch andere Arbeitszeitkomponenten zu rechnen: z. B. Rückgang der Überstunden, Abbau von Arbeitszeitkontensalden, Zunahme der Kurzarbeit, weniger geringfügige Nebentätigkeiten. Solche Substitutionsvorgänge könnten teils das Arbeitseinkommen mindern. Eine Arbeitszeitverlängerung würde den Einstellungsdruck, der von einer konjunkturellen Belebung ausgehen würde, abschwächen. Zwar

könnte sie die Arbeitsplätze der aktuell Beschäftigten (insider) sichern, allerdings wohl teilweise zu Lasten von Arbeitsuchenden (outsider). Zudem könnten Betriebe, die „unemployment on the job“ (z. B. in Form von Kurzarbeit) aufweisen, Arbeitszeitverlängerungen mit Entlassungen beantworten, insbesondere in Zeiten niedriger Kapazitätsauslastung – wie derzeit. Geringerer Einstellungsbedarf und größerer Entlassungsdruck würden die Beschäftigungsentwicklung bremsen und zugleich die Konsumnachfrage schwächen, zumindest kurzfristig. Denn weniger Beschäftigung heißt weniger Arbeitseinkommen, das durch Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung nur teilweise ausgeglichen würde.

Soweit kein Lohnausgleich stattfindet, würde eine Arbeitszeitverlängerung die *betroffenen* Betriebe von Arbeitskosten entlasten und ihre Wettbewerbsposition zunächst verbessern, weil sie ihre Produkte zu niedrigeren Preisen anbieten können. Einzelbetriebliche Wachstums- und Beschäftigungseffekte wären dann zwar möglich, aber sie könnten zu Lasten von Konkurrenten gehen, die keine Kostensenkung erfahren. Eine durchgängige Arbeitszeitverlängerung bei *allen* Betrieben nach uniformem Muster würde die Wettbewerbssituation im Inland im Ganzen jedoch nicht ändern. Dennoch könnte sie Vorteile - in Form von Preissenkungen und infolge dessen einer erhöhten Nachfrage - gegenüber ausländischen Konkurrenten auf Inlands- und Auslandsmärkten und gesamtwirtschaftliche Wachstums- und Beschäftigungseffekte bringen. Der internationale Wettbewerb dürfte diese Kostenvorteile aber auf vielfältige Weise allmählich ausgleichen. Dies gilt analog für mögliche längerfristige Wirkungen aus dem Standortvorteil „längere Arbeitszeit“ mit Blick auf den möglichen „Export“ bzw. „Import“ von Arbeitsplätzen infolge grenzüberschreitender Investitionstätigkeit.

Prinzipiell könnte eine Arbeitszeitverlängerung ohne (vollständigen) Lohnausgleich über veränderte relative Preise der Produktionsfaktoren zwar die Beschäftigungsintensität des Wachstums erhöhen. Damit einhergehende Substitutionsvorgänge bzw. Strukturveränderungen brauchen jedoch erfahrungsgemäß Zeit, so dass mit spürbaren Effekten hier erst langfristig zu rechnen wäre.

Allerdings ist nicht auszuschließen, dass sich auf Grund von Arbeitszeitverlängerungen die Lohnverhandlungen künftig verschärfen. Denn die Gewerkschaften könnten versuchen den aufgegebenen Lohnausgleich für die

Arbeitszeitverlängerung durch höhere allgemeine Lohnforderungen wieder hereinzuholen. Eine generell moderate Lohnpolitik wäre möglicherweise der bessere Weg zur Entlastung der Arbeitskosten als Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich. Zudem könnten über geringere Sozialbeiträge die Lohnnebenkosten gesenkt werden und so zu einer Verbesserung der Arbeitskostensituation beitragen. Allerdings kann Deutschland sich wohl am ehesten mit innovativen Produkten und exzellentem Humankapital - also offensiv - im internationalen Wettbewerb behaupten. Der Fokus auf eine generelle Arbeitszeitverlängerung ist u. E. jedenfalls zu eng.

Es gibt gute Gründe in der Analyse möglicher Wirkungen einer Arbeitszeitverlängerung den gewerblichen und den öffentlichen Bereich gesondert zu betrachten. Denn die Wirkungskanäle in beiden Wirtschaftsbereichen sind unterschiedlich. So sind öffentliche Leistungen weniger marktbestimmt als das gewerbliche Angebot. Im öffentlichen Dienst könnte durch verlängerte Arbeitszeiten zum einen das Leistungsangebot autonom gesteigert werden, oder - bei unveränderten Leistungen - Personal abgebaut werden, was zu Einsparungen in den jeweiligen Budgets führen würde. Dagegen hängt die Produktion im gewerblichen Bereich insbesondere von der Nachfrage am Markt und von den Kosten ab. Hier bestimmt vor allem die Auftrags- und Auslastungssituation, ob und in welchem Maße es bei einer Arbeitszeitverlängerung zu Personalveränderungen kommt.

In Teilen des öffentlichen Dienstes wurden bereits in den letzten Jahren die Arbeitszeiten verlängert. Mittlerweile arbeiten Beamte in allen Ländern zwischen 40 und 42 Stunden pro Woche. Ab Oktober soll die Arbeitszeit auch für die Bundesbeamten von 38,5 auf 40 Stunden heraufgesetzt werden. Aber nicht nur die Beamten, auch die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst sollen länger arbeiten. Der Tarifvertrag wurde im März von den westdeutschen Ländern gekündigt. Vereinzelt gilt in den Bundesländern für neu eingestellte und beförderte Beschäftigte bereits eine tarifliche Wochenarbeitszeit zwischen 40 und 42 Stunden.

Wenn die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen bei den Personalkosten in den volkswirtschaftlichen Kreislauf zurückgäben, z. B. in Gestalt von mehr öffentlichen Investitionen, könnte die Arbeitszeitverlängerung mehr oder weniger arbeitsmarktneutral wirken. Denn es würden zusätzliche Aufträge

vergeben, z. B. an das ohnehin Not leidende Baugewerbe, mit direkten und indirekten Produktions- und Beschäftigungseffekten.

Würden die Einsparungen zur Konsolidierung der Budgets genutzt, könnte dies über eine geringere Netto-Kredit-Aufnahme den Kapitalmarkt entlasten und infolge von Zinseffekten die Investitionstätigkeit generell verbessern. Während die Wirkungen im ersten Fall relativ sicher und schnell eintreten dürften, ist im zweiten Fall mit einem geringeren Wirkungsgrad und mit time-lags zu rechnen. Denn der Kapitalmarkt reagiert eher träge und die private Investitionstätigkeit hängt in erster Linie von der volkswirtschaftlichen Nachfrage und weniger von den Zinsen ab, zumindest momentan.

Diese theoretischen Erwägungen sprechen dafür, dass in der momentanen wirtschaftlichen Situation in Deutschland, generelle Arbeitszeitverlängerungen am Arbeitsmarkt nicht weiterhelfen, zumindest auf kurze Sicht. Dennoch sollten insbesondere mit Blick auf den demographisch bedingten langfristigen Rückgang des Arbeitskräfteangebots auch Arbeitszeitverlängerungen im Auge behalten werden. Sie sind eine von mehreren Optionen, drohendem Arbeitskräftemangel zu begegnen.

4 Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zum Thema Arbeitszeitverlängerung

Um die Einschätzung der Betriebe selbst zu erkunden, wurden in einer IAB-Repräsentativerhebung vom Herbst 2003³ Betriebe und Verwaltungen nach ihrer Bewertung und nach voraussichtlichen Reaktionen auf eine 5 %ige Arbeitszeitverlängerung in unterschiedlicher Form gefragt. Um dem Kostenaspekt Rechnung zu tragen, wurde hier unterschieden zwischen der Möglichkeit einer Arbeitszeitverlängerung mit und ohne Lohnausgleich. Denn eine Verlängerung mit entsprechender Anpassung der Verdienste an die neue Arbeitszeit wäre etwa kostenneutral, während eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich die Arbeits- und Lohnstückkosten senken würde. Die folgende Darstellung konzentriert sich in erster

³ Im Rahmen der Repräsentativerhebung des IAB über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot wurden im Herbst des Jahres 2003 auch Fragen zum Thema „Arbeitszeitverlängerung“ gestellt. Die Befragung wurde von Economix Research&Consulting, München durchgeführt. Insgesamt haben sich rund 4.000 Betriebe zum Thema Arbeitszeitverlängerung geäußert. Diese repräsentieren 67 Prozent aller Beschäftigten.

Linie auf die Variante ohne Lohnausgleich, von der die aktuelle Diskussion im Wesentlichen geprägt ist.

31 Prozent der Betriebe im Westen (mit 45 % der Beschäftigten) und 23 Prozent im Osten (mit 28 % der Beschäftigten) beurteilen eine Arbeitszeitverlängerung *ohne* Lohnausgleich als grundsätzlich positiv (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Beurteilung einer Arbeitszeitverlängerung						
	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland	
	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept
Bewertung der Vorschläge zur Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit						
Ohne Lohnausgleich (Anteile in %)						
Positiv	31	45	23	28	29	42
Indifferent	11	12	9	12	11	12
Negativ	12	13	13	16	13	14
Weiß nicht / Keine Angabe	46	30	55	44	48	33
<i>Saldo (positiv ./.</i> negativ)	19	32	10	12	16	28
Mit Lohnausgleich (Anteile in %)						
Positiv	13	13	9	10	13	12
Indifferent	14	22	11	14	14	20
Negativ	21	32	20	27	20	31
Weiß nicht / Keine Angabe	52	34	60	50	53	37
<i>Saldo (positiv ./.</i> negativ)	-8	-19	-11	-17	-7	-19
Bevorzugte Form der Arbeitszeitverlängerung (nur Betriebe mit Angaben zur Bewertung von Vorschlägen)						
Ohne Lohnausgleich (Anteile in %)						
Längere Wochenarbeitszeit	29	43	23	27	28	41
Kürzeren Jahresurlaub	21	15	25	24	22	16
Kombination aus beidem	32	32	34	32	32	32
Keine Angabe	18	10	18	17	18	11
Mit Lohnausgleich (Anteile in %)						
Längere Wochenarbeitszeit	26	32	20	22	25	30
Kürzeren Jahresurlaub	17	15	20	19	17	15
Kombination aus beidem	37	33	32	30	36	33
Keine Angabe	21	21	28	29	22	22
Erwartete Beschäftigungswirkungen einer Arbeitszeitverlängerung (2 Std. pro Woche) (nur Betriebe mit Angaben zur Bewertung von Vorschlägen)						
Ohne Lohnausgleich						
Mehr Personal	3	5	4	5	3	5
Etwa gleich viel Personal	76	75	73	67	75	74
Weniger Personal	6	12	5	14	6	12
Keine Angabe	15	8	17	15	15	9
<i>Saldo (positiv ./.</i> negativ)	-3	-7	-1	-9	-3	-7
Mit Lohnausgleich						
Mehr Personal	0	0	1	1	0	0
Etwa gleich viel Personal	58	49	49	42	57	48
Weniger Personal	27	40	31	40	27	40
Keine Angabe	15	10	20	17	16	11
<i>Saldo (positiv ./.</i> negativ)	-27	-40	-30	-39	-27	-40
Bewertung der Vorschläge zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit						
Positiv	11	8	4	3	9	7
Indifferent	20	23	15	18	19	22
Negativ	48	57	62	66	51	58
Keine Angabe	21	13	19	14	21	13
<i>Saldo (positiv ./.</i> negativ)	-37	-49	-58	-63	-42	-51

Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2003

In überdurchschnittlichem Maße befürworten Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes solche Vorschläge. Ein Grund hierfür dürften die niedrigen Wochenarbeitszeiten in diesem Sektor sein. Als Vorteile einer solchen Arbeitszeitverlängerung werden vor allem geringere Personalkosten und die mögliche Steigerung der Erträge bzw. der Qualität des Angebots angeführt (vgl. Abbildung 5). Auch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherung des Standorts werden häufig als Gründe genannt. Andererseits rechnen viele Betriebe auch mit geringer Akzeptanz bei den Mitarbeitern, verbunden mit Motivationsproblemen und sinkender Stundenproduktivität (vgl. Abbildung 6). Vor allem kleinere Betriebe sehen die steigende Belastung der Arbeitnehmer sowie die faktische Lohnsenkung häufig als Nachteil. Für große Unternehmen spielen solche Gesichtspunkte dagegen eine geringere Rolle. In Ostdeutschland befürchten mehr Unternehmen als im Westen negative Auswirkungen auf die Konsumnachfrage durch den faktischen Lohnverzicht.

Abbildung 5



Abbildung 6



Bemerkenswert ist, dass rd. 70 Prozent der Betriebe mit fast 60 Prozent aller Beschäftigten einer Arbeitszeitverlängerung unentschieden oder sogar negativ gegenüberstehen. In Ostdeutschland ist dies stärker ausgeprägt als in Westdeutschland (vgl. Tabelle 2).

Eine Verlängerung der Arbeitszeit *mit* Lohnausgleich beurteilen erheblich weniger, aber immerhin noch 13 Prozent in West- und 9 Prozent in Ostdeutschland als positiv; 20 Prozent der befragten Unternehmen beurteilen diese Vorschläge negativ (Tabelle 2). Als Vorteile werden mögliche Kapazitätserweiterungen, der Abbau von bezahlten Überstunden, sowie der flexible Einsatz der Mitarbeiter angesehen. Kleine Unternehmen versprechen sich insbesondere Steigerungen bei der Produktivität und der Qualität ihrer Produkte. Die unverändert hohen Lohnkosten für die Unternehmen werden dagegen als Nachteil gesehen.

Auf die Frage nach der bevorzugten *Form einer Arbeitszeitverlängerung* ohne Lohnausgleich nannten 28 Prozent der Unternehmen (mit 41 % der Beschäftigten) längere Wochenarbeitszeiten. Die beiden Anteilswerte zeigen, dass dieser Wunsch insbesondere bei den Großbetrieben stark ausgeprägt ist. Dagegen würden 22 % der Unternehmen (mit 16 % aller Beschäftigten) eine Arbeitszeitverlängerung lieber durch eine Verkürzung des tariflichen Jahresurlaubs verwirklichen. Diese Form wird vor allem von kleineren Betrieben favorisiert. Ein Drittel der Betriebe würde eine Kombination von längeren Wochenarbeitszeiten mit kürzerem Jahresurlaub bevorzugen. Die Betriebe in Westdeutschland wünschen häufiger längere Wochenarbeitszeiten. Dagegen wird in Ostdeutschland - wohl aufgrund ohnehin längerer Wochenarbeitszeiten - öfter als im Westen eine Verkürzung des Jahresurlaubs favorisiert. Die Antwortmuster bei den Optionen Arbeitszeitverlängerung *mit bzw. ohne* Lohnausgleich unterscheiden sich hier nur geringfügig.

Für die unmittelbaren Auswirkungen einer Arbeitszeitverlängerung auf dem Arbeitsmarkt sind die erwarteten Beschäftigungseffekte von besonderer Bedeutung. Nach der IAB-Befragung würden drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um 5 Prozent (rd. 2 Wochenstunden) *ohne* Lohnausgleich etwa gleich viel Personal beschäftigen wie sonst. Positive Beschäftigungseffekte erwarten nur 3 Prozent der Unternehmen (mit 5 % der Beschäftigten). Dagegen rechnen 6 Prozent der Betriebe (mit 12 % aller Beschäftigten) mit weniger Personal. Der Saldo zwischen erwarteten Zu- und Abnahmen ist also negativ (-3 bzw. -7 Prozentpunkte); die Betriebe kämen also überwiegend mit weniger Personal aus. Vor allem Großbetriebe würden auf eine Arbeitszeitverlängerung mit weniger Beschäftigung reagieren. Entstehende Personalüberhänge können hier wohl am ehesten durch Zusammenlegung von Arbeitsplätzen bzw. Funktionen abgebaut werden. Die Quantitäten, die hinter diesen Angaben stehen, sind jedoch nicht genau abzuschätzen. Sie wurden den befragten Betrieben realistischerweise nicht abverlangt. Generell ist zu betonen, dass aus der Summe einzelbetrieblicher Angaben nicht ohne weiteres auf gesamtwirtschaftliche Wirkungen geschlossen werden kann. So würde der Versuch eines Betriebs, das größere Stundenpotential in mehr Umsatz und Produktion umzusetzen, zu Reaktionen von Konkurrenzbetrieben führen, die den

Erfolg seiner Bemühungen in Frage stellen. Der Saldo ist deshalb nur ein grober Indikator für mögliche Beschäftigungseffekte.⁴

Bei einer Arbeitszeitverlängerung *mit* Lohnausgleich würden dagegen 27 Prozent der Unternehmen mit 40 Prozent der Beschäftigten Personal reduzieren. 57 Prozent der Betriebe mit 48 Prozent der Beschäftigten würden ihre Mitarbeiterzahl nicht ändern und gleich viel Personal beschäftigen. Beschäftigungszunahmen wären nicht zu verzeichnen. Der Saldo potenzieller Beschäftigungsveränderungen ist also stark negativ (-27 bzw. -40 Prozentpunkte). D. h. die Unternehmen würden das – möglicherweise sogar geringere - Arbeitsvolumen im Schnitt auf weniger Beschäftigte verteilen. Nur in geringem Maße – je nach betrieblicher Situation - könnte eine Arbeitszeitverlängerung mit Lohnausgleich bestehende Beschäftigungsverhältnisse sichern.

Die Angaben der Betriebe zu potenziellen Beschäftigungswirkungen sind in Ost und West ähnlich. Tendenziell ist aber eine generelle Arbeitszeitverlängerung vor allem für Betriebe in den neuen Bundesländern von geringerem Interesse. Das dürfte auch daran liegen, dass hier die wöchentlichen Regelarbeitszeiten ohnehin länger sind als im Westen.

Folgende sektorale Differenzierung ist besonders bemerkenswert: Während im Verarbeitenden Gewerbe 4 Prozent der Unternehmen mit 8 Prozent der Beschäftigten bei einer Verlängerung der Arbeitszeit *ohne* Lohnausgleich mit weniger Personal rechnen, erwarten dies beim Staat 13 Prozent mit 33 Prozent der Beschäftigten. Bei einer Arbeitszeitverlängerung *mit* Lohnausgleich rechnet im Verarbeitenden Gewerbe knapp jeder fünfte Betrieb (mit 34 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche) mit weniger

⁴ In der aktuellen Diskussion werden die Beschäftigungseffekte einer Arbeitszeitverlängerung von verschiedenen Studien ganz unterschiedlich eingeschätzt. So erwartet das Institut der deutschen Wirtschaft von einer einstündigen Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich für alle Beschäftigten einen positiven Beschäftigungseffekt von kurzfristig 60.000 neuen Stellen (iwd 2003). Modellrechnungen der Hypo Vereinsbank ergeben auf lange Sicht positive Arbeitmarkteffekte bei einer einstündigen Arbeitszeitverlängerung. Bis 2010 könnten nach dieser Studie fast 300.000 neue Stellen entstehen. Kurzfristig könne es jedoch zu Entlassungen kommen (Rees 2004). Auch das WSI sieht die Gefahr zusätzlichen Beschäftigungsabbaus, weil die größeren Produktionspotenziale nicht automatisch auf eine entsprechend größere Güternachfrage treffen (Seifert 2003). Allerdings differieren Berechnungsmodelle und -methoden sowie der Zeithorizont dieser Studien erheblich. Die Ergebnisse können deshalb an dieser Stelle nicht ausführlich diskutiert und kritisch gewürdigt werden.

Personal als sonst, im öffentlichen Dienst sogar jeder vierte (mit 48 Prozent aller Beschäftigten dort) (vgl. Tabelle 3).

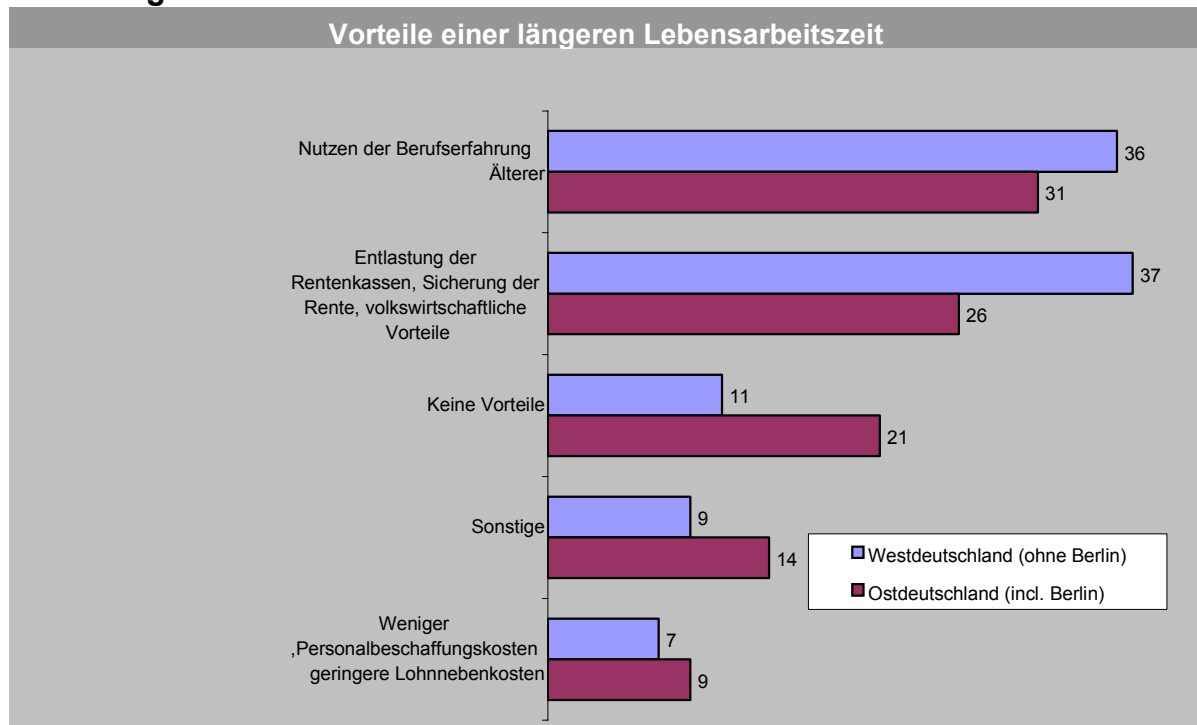
Tabelle 3

Beurteilung einer Arbeitszeitverlängerung						
	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland	
	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept
Erwartete Beschäftigungswirkungen einer Arbeitszeitverlängerung (2 Std. pro Woche) - nur Verarbeitendes Gewerbe (nur Betriebe mit Angaben zur Bewertung von Vorschlägen)						
Ohne Lohnausgleich						
Mehr Personal	4	5	4	5	4	5
Etwa gleich viel Personal	76	81	75	73	76	80
Weniger Personal	3	8	4	8	4	8
Keine Angabe	16	6	17	15	16	7
<i>Saldo (positiv ./.. negativ)</i>	1	-3	0	-3	0	-3
Mit Lohnausgleich						
Mehr Personal	1	1	0	0	1	1
Etwa gleich viel Personal	55	55	51	47	55	55
Weniger Personal	21	34	25	34	22	34
Keine Angabe	22	10	24	19	23	10
<i>Saldo (positiv ./.. negativ)</i>	-20	-33	-25	-34	-21	-33
Erwartete Beschäftigungswirkungen einer Arbeitszeitverlängerung (2 Std. pro Woche) - nur Staat (nur Betriebe mit Angaben zur Bewertung von Vorschlägen)						
Ohne Lohnausgleich						
Mehr Personal	2	4	1	0	2	3
Etwa gleich viel Personal	75	46	58	58	72	48
Weniger Personal	12	33	18	33	13	33
Keine Angabe	10	18	23	9	13	16
<i>Saldo (positiv ./.. negativ)</i>	-10	-29	-17	-33	-11	-30
Mit Lohnausgleich						
Mehr Personal	0	0	0	0	0	0
Etwa gleich viel Personal	61	31	57	55	60	35
Weniger Personal	28	50	22	36	26	48
Keine Angabe	12	18	20	9	13	17
<i>Saldo (positiv ./.. negativ)</i>	-28	-50	-22	-36	-26	-48

Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2003

Die Betriebe wurden außerdem gefragt, wie sie Vorschläge zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Beschäftigten, beispielsweise über eine Erhöhung des Ruhestandsalters, beurteilen. Jeder zweite Betrieb in Westdeutschland bewertet dies als negativ; in Ostdeutschland waren es sogar 62 Prozent. Als wichtigste Nachteile nannten die Betriebe den höheren Krankenstand, geringere Flexibilität ihrer Personalpolitik sowie – mit Blick auf die gesamte Wirtschaft – höhere Arbeitslosenzahlen. Die befragten Unternehmen in Ostdeutschland äußerten letzteres besonders häufig. Nur 9 Prozent der Firmen bewerten solche Vorschläge positiv. Sie sehen den Nutzen einer längeren Lebensarbeitszeit vor allem in der Berufserfahrung der älteren Arbeitnehmer sowie in volkswirtschaftlichen Vorteilen, wie der Entlastung der Rentenkassen (vgl. Tabelle 2 und Abbildungen 7 und 8). Es besteht also größtenteils Skepsis gegenüber einer längeren Lebensarbeitszeit.

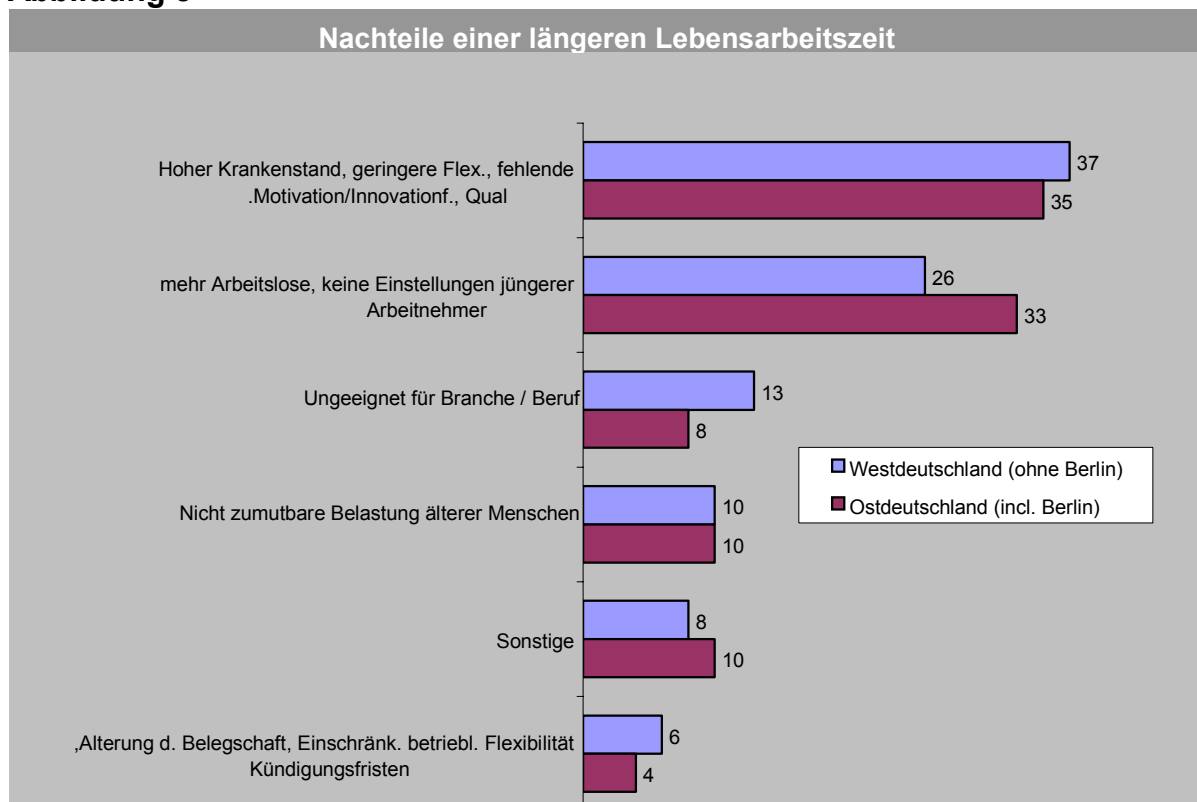
Abbildung 7



Angaben nach Beschäftigtenkonzept gewichtet (Summe der Angaben = 100 %)

Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2003

Abbildung 8



Angaben nach Beschäftigtenkonzept gewichtet (Summe der Angaben = 100 %)

Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2003

Die Ergebnisse zeigen u. a., dass etwa die Hälfte der befragten Betriebe mit gut zwei Dritteln aller Beschäftigten dem Thema Arbeitszeitverlängerung aufgeschlossen ist. Häufiger als im Durchschnitt bekundeten also die großen Betriebe ihre Präferenzen und Einschätzungen. Kleinere Betriebe haben sich dagegen öfter nicht geäußert. Diese Zurückhaltung ist schwer zu deuten. Möglicherweise ist sie ein Indiz dafür, dass die Unternehmen dem Thema Arbeitszeitverlängerung größtenteils unentschieden gegenüberstehen bzw. mit der Debatte nur wenig anfangen können. Eventuell sehen sie die Hauptursachen der Beschäftigungsprobleme auf anderen Feldern, oder diese Unternehmen praktizieren bereits in überdurchschnittlichem Maße flexible Arbeitszeitregelungen, die ohnehin je nach Bedarf und kostengünstig Verlängerungen ermöglichen.

5 Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitszeit

Für eine Bewertung des Faktors „Arbeitszeit“ ist neben der Länge der Arbeitszeit auch die Betrachtung ihrer Flexibilität unverzichtbar. In den 80er-Jahren stand mit den Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen insbesondere die Länge der Arbeitszeit im Vordergrund der Diskussion. Zwar hat schon der Tarifabschluss im Metallbereich (im Jahr 1984) mit der 38,5-Stunden-Woche Schwankungsbreiten in zeitlicher Hinsicht und für bestimmte Beschäftigtengruppen gebracht. Dennoch waren die Arbeitszeitstandards im Ganzen noch relativ fest gefügt und überschaubar. Sie wurden aber in der Folgezeit ausdifferenziert, und flexible Arbeitszeitmuster fanden in den 90er-Jahren zunehmend Verbreitung. Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelstags (vgl. DIHT 2000) hatten nur 15 Prozent der Unternehmen bis 1993 mit der Einführung flexibler Arbeitszeiten begonnen. Im Jahr 2000 praktizierten dann bereits knapp zwei Drittel der Unternehmen verschiedene Formen davon. Weit verbreitet ist die Option, die Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Ausgleichszeitraums über Arbeitszeitkonten flexibel auf Tage, Wochen oder Monate (meist zwölf Monate) zu verteilen. Laut einer Studie des ISO-Institut arbeiteten im Jahr 2003 bereits 42 Prozent der westdeutschen und 38 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto. Arbeitszeitkonten werden demnach „vornehmlich eingesetzt, um den Freizeitausgleich für Überstunden zu verwalten und eine variable Arbeitszeitverteilung zu regulieren“ (Bauer et al. 2004). Auch mittels Öffnungsklauseln

können die Betriebe zunehmend vom Tarifvertrag abweichen und bedarfsorientiert bewegliche Arbeitszeiten vereinbaren.

Zum einen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verlängern oder Arbeitszeitkorridore einzurichten. Zum anderen kann eine befristete Absenkung der Arbeitszeit vereinbart werden um die Beschäftigung zu sichern und um Entlassungen zu vermeiden. Der „Prototyp“ einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung war das 1994 bei Volkswagen eingeführte Modell der Vier-Tage-Woche (Koch 2001b). Inzwischen gibt es aber in fast allen Branchen tarifliche Öffnungsklauseln bzw. betriebliche Bündnisse um die Arbeitszeit anzupassen (Beispiele aus größeren Tarifbereichen bzw. Unternehmen siehe Kasten).

Beispiele für Öffnungsklauseln bezüglich des Regelungskomplex „Arbeitszeit“ aus den (nach Beschäftigtenzahlen) großen Tarifbereichen bzw. Unternehmen:	
Arbeitszeitverlängerung und Arbeitszeitkorridore	Befristete Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung
<ul style="list-style-type: none"> • Chemische Industrie, Bundesgebiet West (560.000 Beschäftigte) <p>Die Betriebspartner können die tarifliche Wochenarbeitszeit (37,5 Stunden) innerhalb eines Arbeitszeitkorridors von $\pm 2\frac{1}{2}$ Stunden auf Dauer verändern (mit entsprechender Anpassung der Bezahlung an die vereinbarte Arbeitszeit), ohne dass die Regelarbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden muss.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metall- und Elektroindustrie, Bundesgebiet West und Ost (3.247.400 Beschäftigte) <p>Es besteht die Möglichkeit die Wochenarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung in Westdeutschland von 35 auf bis zu 30 (Niedersachsen, Bayern 29) bzw. in Ostdeutschland von 38 auf bis zu 33 Stunden (Sachsen-Anhalt 32) mit entsprechenden Einkommensabsenkungen zu verringern.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Metall- und Elektroindustrie, Bundesgebiet West und Ost (3.247.400 Beschäftigte) <p>Je nach Tarifgebiet besteht die Möglichkeit die Wochenarbeitszeit von 35 (West) bzw. 38 (Ost) auf bis zu 40 Stunden auf Dauer mit entsprechendem Lohnausgleich zu verlängern. Diese Regelung ist begrenzt auf max. 18 bzw. 13 Prozent der Beschäftigten des Betriebs; unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Ausweitung auf bis zu 50 Prozent möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlicher Dienst Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet Ost (564.600 Beschäftigte) <p>Durch bezirkliche oder örtliche Tarifverträge kann die Wochenarbeitszeit von 40 auf bis zu 32 Stunden, in dringenden Ausnahmefällen auf bis zu 30 Stunden (bei Teillohnausgleich) verkürzt werden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Einzelhandel, Bundesgebiet Ost und einige regionale Bereiche West (539.000 Beschäftigte) <p>Die Wochenarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 40 Stunden bei entsprechender (zuschlagsfreier) Einkommens-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bankgewerbe, Bundesgebiet West und Ost (454.000 Beschäftigte) <p>Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden kann auf bis zu 31 Stunden abgesenkt werden. Ab 2004 erfolgt ein Lohnausgleich in Höhe von 20 Prozent für die gekürzte</p>

anpassung verlängert werden.	Zeit.
<p>Beim Automobilzulieferer Continental in Hannover müssen künftig 750 Beschäftigte in der Reifenproduktion 38,5 statt 37,5 Stunden in der Woche arbeiten. Der rechnerische Mehrverdienst für eine Stunde fließt in die Pensionskasse des Betriebs.</p>	<p>Der Automobilhersteller Opel führte im November 2003 im Rüsselsheimer Stammwerk das so genannte Modell 30 plus ein. Von der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30-Stunden sind 5.500 Mitarbeiter in der Fertigung betroffen, ein teilweiser Lohnausgleich wird gezahlt. Die betroffenen Arbeiter erhalten ihren Lohn auf der Berechnungsgrundlage von 32,6 Stunden.</p>
<p>Die Rahmenvereinbarung zur Standortsicherung ermöglicht Siemens, unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu verlängern oder Zahlungen (wie das Weihnachtsgeld) zu kürzen. Die Arbeitszeit für über 4.000 Beschäftigte in den von einer teilweisen Stellenverlagerung nach Ungarn bedrohten Werke in Kamp-Lintfort und Bocholt wird auf 40 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich verlängert, dafür gab Siemens eine zweijährige Beschäftigungsgarantie für die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. Der Ergänzungstarifvertrag gilt ab dem 1. Juli 2004 für zwei Jahre.</p>	<p>Telekom verkürzt ab 2005 die Arbeitszeit für die rund 120.000 Beschäftigten im Festnetzbereich von 38 auf 34 Wochenstunden (-10,5%). Dafür werden die Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent gekürzt. Ein "Lohnausgleich" erfolgt für 35,5 Wochenstunden. Die Laufzeit endet am 31.03.06.</p>
<p>Die Vereinbarung des DaimlerChrysler-Konzerns mit Gesamtbetriebsrat und IG Metall sieht u. a. in den deutschen Werken von DaimlerChrysler (160.000 Beschäftigte) bis 2012 keine betriebsbedingten Kündigungen vor. Diese Beschäftigungssicherung gilt allerdings nur für die Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Weiterhin kann in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Planung die Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden bei entsprechender Entgeltanpassung (in beiderseitigem Einverständnis) gewählt werden. Auch für den Dienstleistungsbereich wurde ein Ergänzungstarifvertrag geschlossen, um Auslagerungen und Fremdvergaben zu verhindern. Die Arbeitszeit der bestehenden Belegschaft wird in Stufen auf 39 Stunden erhöht (bis 01.07.07); für neu Eingestellte gilt ab sofort die 39-Stunden-Woche. Ab dem 54. Lebensjahr fällt die Arbeitszeit für alle Beschäftigten des Dienstleistungsbereichs in</p>	

Stufen auf 34,5 Stunden – bei vollem Lohnausgleich.	
---	--

Quelle: WSI-Tarifarchiv und eigene Recherchen

Nach der Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 des WSI haben 35 Prozent der gewerblichen Betriebe und 22 Prozent der Dienststellen im öffentlichen Bereich tarifliche Öffnungsklauseln genutzt, insbesondere variable Arbeitszeiten, befristete Verlängerungen und Verkürzungen. Eine nähere Betrachtung von betrieblichen Bündnissen zeigt, dass insbesondere Regelungen zu befristeten Arbeitszeitverkürzungen - in erster Linie wohl konjunkturbedingt - stark zugenommen haben (1999: 5 %; 2003: 19 %). Dagegen blieb der Anteil vereinbarter Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung etwa gleich (1999: 12 %; 2003: 13 %). In der betrieblichen Realität existieren also heute vielfach Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung nebeneinander.

Ein beträchtliches Flexibilitätspotenzial bilden die Mehrarbeitsstunden. Außer den bezahlten wird in vielen Unternehmen unbezahlte Mehrarbeit geleistet. Auch innerhalb flexibler Arbeitszeit-Arrangements, z. B. durch Kapung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bei festgelegten Obergrenzen an bestimmten Stichtagen oder durch nicht erfasste Arbeitszeit ab einer bestimmten Tageszeit, entsteht unbezahlte Mehrarbeit. Allerdings leisten Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto im Durchschnitt eine Stunde weniger unbezahlte Überstunden pro Woche als Beschäftigte ohne Arbeitszeitkonto (vgl. Bauer et al. 2004). Das Gesamtvolumen unbezahlter Mehrarbeit ist aber nur sehr schwer zu beziffern. Laut Arbeitnehmerbefragungen des ISO-Instituts bewegt sich die unbezahlte Mehrarbeit in einer ähnlichen Größenordnung wie die bezahlten Überstunden (im Jahr 2003 durchschnittlich knapp eine Stunde pro Woche). Zusätzliches Arbeitsvolumen steht den Unternehmen auch zur Verfügung, weil Arbeitnehmer ihren Urlaubsanspruch teilweise verfallen lassen. Eine Studie des DIW (Saborowski et al. 2004) kommt zu dem Ergebnis, dass 1999 insgesamt 30 Prozent der abhängig Beschäftigten ihren Jahresurlaub nicht ausgeschöpft haben. Auf alle Befragten umgerechnet, wurden vom durchschnittlich tariflichen Urlaubsanspruch (28 Tage) nur 26 in Anspruch genommen. Dies könnte allerdings auch an Verschiebungen wegen der damals noch besseren Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gelegen haben. D. h., der Urlaub könnte in den wirtschaftlich schwächeren Folgejahren genommen worden

sein. Zunehmend Verbreitung findet außerdem die so genannte Vertrauensarbeitszeit. Solche Modelle sind durch eine eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter und eine starke Aufgaben- bzw. Ergebnisorientierung gekennzeichnet. Laut der einer ISO-Studie gelten bereits für 8 Prozent aller Beschäftigten solche Regelungen (vgl. Bauer et al. 2004).

Die in der Praxis zu beobachtende Lockerung stabiler Arbeitszeitregimes macht es immer schwieriger, durchschnittliche Wochenarbeitszeiten periodengerecht zu erfassen. Dies gilt insbesondere für die jeweils auf Branchen-, Betriebs- und Beschäftigtenebene geltende – von der tarifvertraglichen Regelarbeitszeit abweichende – Arbeitszeit. Zwischen der tatsächlichen Situation im Unternehmen und der tariflich vereinbarten Regelarbeitszeit ergeben sich zunehmend Abweichungen nach oben und unten⁵.

Dies alles zeigt, dass sich einst starre Arbeitszeitstandards zunehmend in Auflösung befinden. Durch individuelle und an betriebliche Belange angepasste Arbeitszeitlösungen können viele Unternehmen mittlerweile die Arbeitszeit vielfältig gestalten und entsprechend der Auftragslage nach oben und unten variieren. Solche „maßgeschneiderten“ Lösungen bedeuten aber auch, dass die Aushandlung der Arbeitszeit verstärkt dezentralisiert auf der betrieblichen Ebene stattfindet. Zwar verfügt der Betriebsrat dann über einen größeren Handlungsspielraum, gleichzeitig steigen aber auch seine Verantwortung sowie die Komplexität seiner Aufgaben. Zu bedenken ist auch, dass die betrieblichen Interessen an einer weitgehenden Arbeitszeitflexibilität von den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer abweichen. Deshalb sollten die Arbeitszeitregelungen nicht nur betriebswirtschaftlichen Erfordernissen entgegenkommen. So bevorzugt nach einer Studie des WZB (vgl. Eberling et al. 2004) die Mehrheit der Beschäftigten geregelte Arbeitszeiten mit stabilen Arbeits- und Lebensrhythmen. Das ISO-Institut hat in seiner aktuellen Arbeitszeit-Studie (Bauer et al. 2004) außerdem untersucht, ob die *täglichen* Anfangs- und Endzeiten von den

⁵ In die IAB-Arbeitszeitrechnung gehen deshalb hilfswiese rechnerische Durchschnittsergebnisse der aus den Tarifverträgen ablesbaren „Standard“ Wochenarbeitszeit ein. Nach Daten des IAB-Betriebspanels 2002 gelten die Tarifverträge für rund 84 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland. Diese sind bei Unternehmen beschäftigt, die tarifgebunden sind bzw. sich an einschlägigen Tarifverträgen orientieren.

Beschäftigten selbst oder betrieblich gesteuert werden. 50 Prozent der Beschäftigten hat Arbeitszeitregelungen, die eine variable Arbeitszeitverteilung ermöglicht. Die Ergebnisse zeigen, dass eine selbst gesteuerte variable Arbeitszeitverteilung fast doppelt so häufig (32 %) genutzt wird wie eine betrieblich gesteuerte (18 %). Dabei steigt mit dem betrieblichen Status der Beschäftigten der Anteil der selbst gestalteten Arbeitszeitverteilung. Betrieblich gesteuerte Arbeitszeitverteilung ist dagegen bei Beschäftigten mit niedrigem betrieblichen Status überdurchschnittlich häufig. Die *wöchentlichen* Arbeitszeiten schwanken dagegen bei 41 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Als wesentlicher Grund werden zu 89 Prozent betriebliche Erfordernisse genannt. Diese Schwankungen sind größtenteils unregelmäßig. Für die Beschäftigten bringt diese Flexibilität weniger Planungssicherheit für die berufliche und außerberufliche Zeitverwendung.

So schränkt eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit tendenziell das den Beschäftigten zur Verfügung stehende Zeitbudget für Familie und Haushaltsorganisation ein. Eine höhere zeitliche Belastung im Beruf könnte, insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit weiter erschweren. Ist eine individuelle Verkürzung der Arbeitszeit oder eine Inanspruchnahme „externer“ Betreuungsmöglichkeiten aufgrund finanzieller oder sonstiger Gründe nicht möglich, können negative Auswirkungen (erhöhte Fehlzeiten, Einschränkungen bei Weiterbildung oder Ehrenamt etc.) die Folge sein. Denn Arbeitszeitregelungen, die gegen die Wünsche der Beschäftigten durchgesetzt werden, können Ausweichreaktionen nach sich ziehen und die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen. Eine moderne Arbeitsorganisation sollte deshalb sowohl betriebswirtschaftliche Aspekte wie individuelle Arbeitszeitpräferenzen ins Kalkül einbeziehen.

6 Arbeitszeiten im europäischen Vergleich

Eine international vergleichende Bewertung des Standortfaktors „Arbeitszeit“ muss Länge, Struktur und Flexibilität der Arbeitszeit sowie die Gesamtentwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt einbeziehen, wenn sie nicht oberflächlich sein will. So können Vergleiche von tariflichen bzw. Regelarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten ein schiefes Bild ergeben, weil sie o. g. Flexibilitäten nicht oder nur unzureichend berücksichtigen. Über-

dies liegen solche Informationen teils nur für ausgewählte Wirtschaftsbe-
reiche und Jahre vor. Auch zur Erfassung der Teilzeitbeschäftigten und ih-
rer Arbeitszeiten stehen unterschiedliche Konzepte nebeneinander. Gene-
rell gibt es jedoch nur wenig voll vergleichbare Informationen über die Dif-
ferenzierungs- und Flexibilisierungsmöglichkeiten sowie deren Ausschöp-
fung in den einzelnen Ländern.

Bei den normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeiten der Vollzeit-
Beschäftigten liegt Deutschland (nach Daten der Europäischen Arbeitskräf-
testichprobe 2002) mit durchschnittlich 39,9 Stunden im EU-Mittel (40,0
Stunden) (vgl. Abbildung 9). Bezieht man die 10 beigetretenen Länder ein,
die deutlich höhere Wochenarbeitszeiten haben, liegt Deutschland mit ei-
ner durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der Vollzeit-Arbeitnehmer von
39,9 Stunden knapp unter dem erweiterten EU-25-Durchschnitt (40,2
Stunden). Die EU-Arbeitskräfteerhebung der normalerweise pro Woche
geleisteten Arbeitsstunden enthält in unbestimmtem Umfang auch bezahl-
te und unbezahlte Überstunden. Die ermittelten Wochenarbeitszeiten sind
deshalb etwas höher als die tariflichen Arbeitszeiten. Die Teilzeitbeschäf-
tigten in Deutschland haben mit 17,7 Stunden die kürzesten Arbeitszeiten
in der Europäischen Union. Dies hängt u. a. mit dem hierzulande hohen
Anteil der geringfügig Beschäftigten zusammen. Deutschland belegt bei
dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung - zusammen mit Dänemark und
Schweden - den dritten Platz innerhalb der Europäischen Union (Teilzeit-
quote 21 %). „Spitzenreiter“ ist nach wie vor die Niederlande mit einer
Teilzeitquote von 44 Prozent, mit Abstand gefolgt von Großbritannien
- hier arbeiten 25 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit.

Die Spanne der bezahlten Urlaubstage reicht in Europa von 33 Tagen in
Schweden bis zu 20 Tagen in Irland. Den Beschäftigten in Deutschland
stehen mit knapp 30 Tagen vergleichsweise viele bezahlte Urlaubstage zu.
Der durchschnittliche jährliche Anspruch in der EU-15 betrug 2003 rd. 26
Tage. Bei den bezahlten Feiertagen liegt Deutschland mit 10,5 Feiertagen
dagegen leicht unter dem EU-15-Schnitt von 10,8 Tagen (European Foun-
dation 2003) (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 9

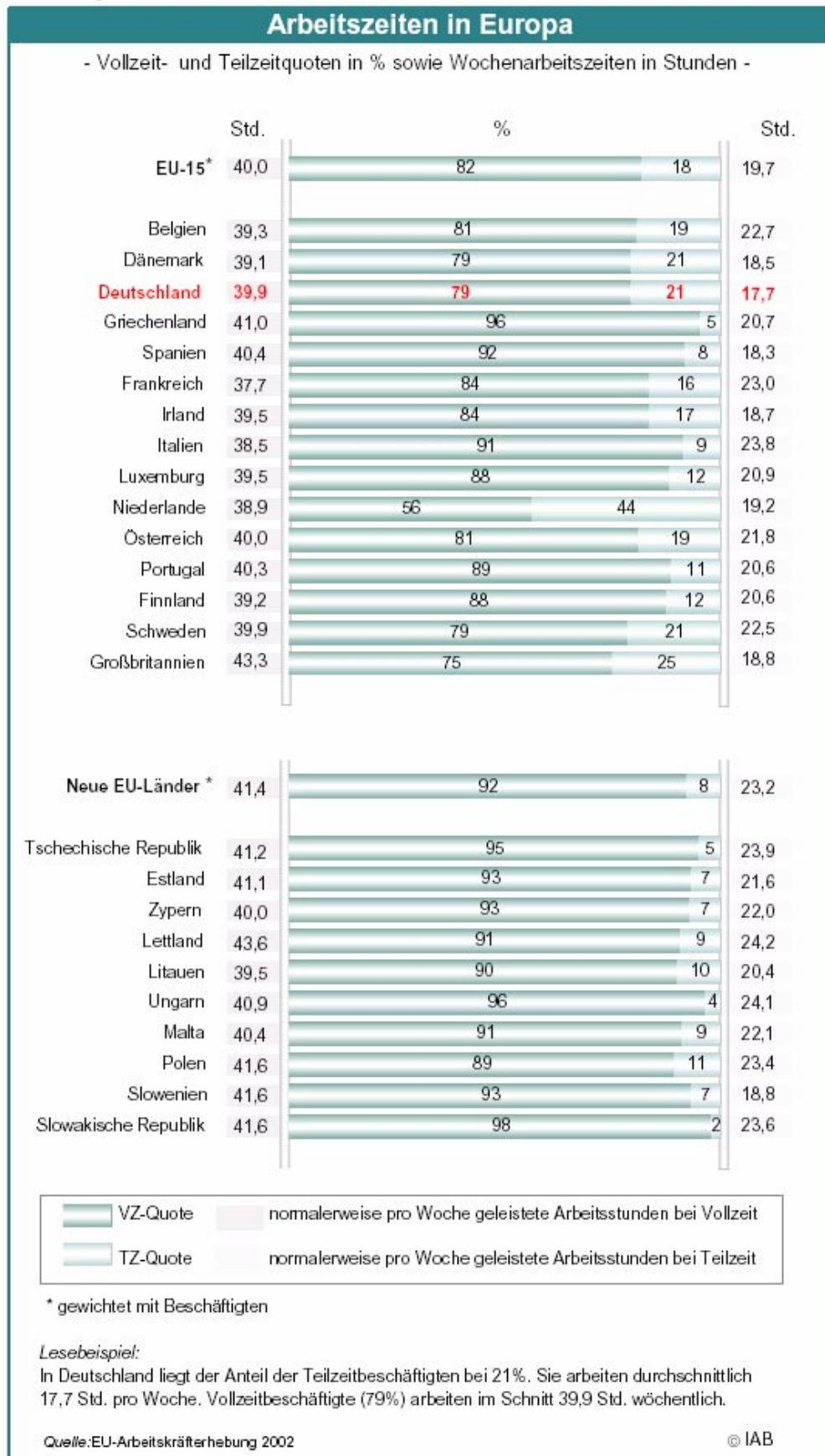
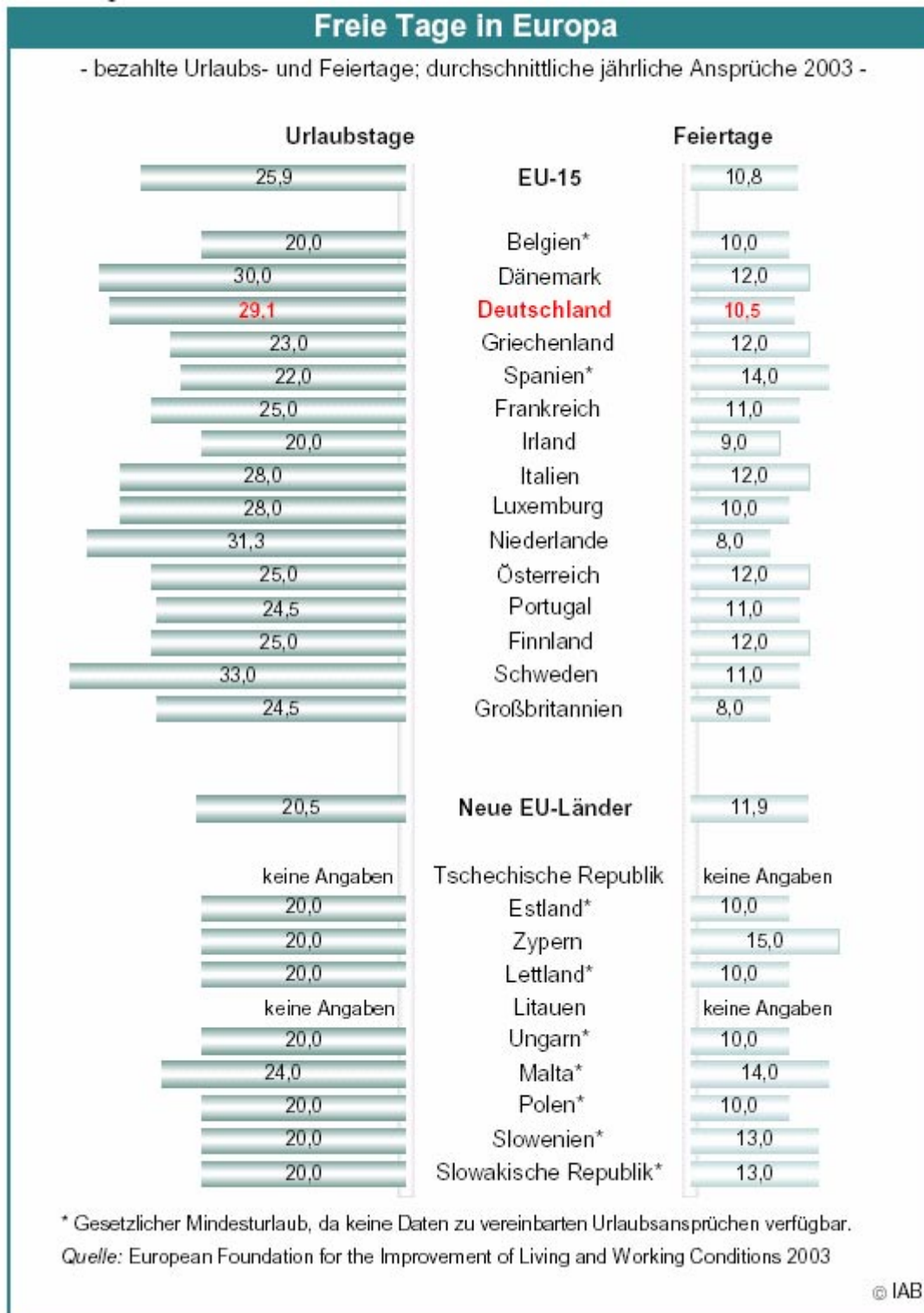


Abbildung 10



Häufig werden Ländervergleiche von Jahresarbeitszeiten auf Basis der OECD-Statistik (OECD 2004) vorgenommen. Diese weist in ihren Tabellen zu den Jahresarbeitszeiten aber ausdrücklich darauf hin, dass die Daten nicht ohne weiteres für internationale Arbeitszeitvergleiche geeignet sind, da die methodischen Grundlagen zur Berechnung der Jahresarbeitszeit auf sehr unterschiedlichen Konzepten basieren. So beruhen die Angaben für einzelne Länder nur auf Daten für ausgewählte Wirtschaftsbereiche, Unternehmensgrößen oder enthalten bestimmte Arbeitszeitkomponenten (z. B. Überstunden) nicht. Die OECD-Statistik der Jahresarbeitszeiten dient vielmehr dem Zweck, Trends bei der Entwicklung von Produktivität, Beschäftigung und Arbeitszeit im Zeitverlauf aufzuzeigen. Aus diesem Grund wird hier die durchschnittliche Jahresarbeitszeit für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte insgesamt ausgewiesen (vgl. hierzu auch Schief 2004). Die Teilzeitbeschäftigten werden in der OECD-Statistik mittels einer Stunden-*grenze* definiert. Alle Erwerbstätigen, die weniger als 30 Stunden pro Woche (in ihrer Haupttätigkeit) arbeiten, zählen als teilzeitbeschäftigt. Die EU-Arbeitskräfteerhebung ordnet dagegen die Befragten anhand einer „Selbsteinschätzung“ den Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigten zu. Die länderspezifischen Teilzeitquoten differieren daher in ihrer Höhe je nach Quelle und Konzept. Um gemeinsame Standards für Arbeitszeit-Statistiken bemüht sich die Paris Group. Dieses Netzwerk – bestehend aus Vertretern von OECD, INSEE, ILO, EUROSTAT und nationalen Statistischen Ämtern beschäftigte sich erstmals 1997 mit diesen Fragen. Arbeitszeitstatistiken waren das Generalthema der Konferenz im Jahr 2003 (Paris Group 2003). Unter dem Titel „Measuring Working time“ werden die Beratungen in der Konferenz 2004 fortgesetzt.

Verkürzungen der Arbeitszeit können effektivere Formen der Arbeitsorganisation initiieren. So gibt es in Ländern mit tief verankerten Überstundenkulturen oft Restriktionen, die Arbeitszeitorganisation zu verändern und traditionelle Organisationsformen dominieren (Bosch 1998). Innovative Arbeitszeitmodelle können aber einen Wettbewerbs- und Standortvorteil bilden, wenn sie die Produktivität erhöhen. Im europäischen Vergleich tragen die betrieblichen Arbeitszeit-Arrangements in Deutschland überdurchschnittlich zum Flexibilitätpotenzial bei. So haben nach einer Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 1999 85 Prozent der deutschen Industrieunternehmen die Option, die Betriebszeiten unterjährig den be-

trieblichen Anforderungen anzupassen (EU-15: 80 %). 84 Prozent dieser Unternehmen berichten, dass sie dies bei Bedarf auch durch variierende Arbeitszeiten nutzen (EU-15: 70 %). Nach Untersuchungsergebnissen des IAT wirken kurze Arbeitszeiten im Ländervergleich als „Produktivitätsspeitsche“, während lange Arbeitszeiten zu unproduktiver Zeitverwendung führen können (Lehndorff 2003).

7 Fazit

Neben der Lohnpolitik, die regelmäßig auf der Tagesordnung der Tarifpartner steht, gerät in diesen Tagen wieder die Arbeitszeitpolitik in den Focus. Anders als in der Vergangenheit, die in erster Linie von Verkürzungen der Wochenarbeitszeiten geprägt war, stehen nun Arbeitszeitverlängerungen im Blickpunkt. So werden zunehmend Stimmen laut, die sich von längeren Regelarbeitszeiten positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte versprechen.

Die effektive Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird zwar hauptsächlich durch die tariflichen Komponenten, aber auch durch weitere Faktoren bestimmt. Neben den verkürzenden Komponenten (wie Krankenstand, Kurzarbeit, Schlechtwetter und Arbeitskampf) sowie verlängernden Faktoren (wie Überstunden, Nebenerwerbstätigkeit), gibt es Faktoren, die die Arbeitszeit nach oben *und* nach unten beeinflussen können (wie Kalendereffekte und Arbeitszeitkontensalden).

Die Tarifkomponente bestimmt zwar im Wesentlichen das *Niveau* der Jahresarbeitszeit, sie hat aber deren *Entwicklung* nur bis Mitte der 90er-Jahre maßgeblich beeinflusst. Seitdem werden Veränderungen der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit vorwiegend von zunehmender Teilzeitarbeit bestimmt, insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Für die Wachstumsschwäche und die Verschärfung der Arbeitsmarktkrise in den vergangenen drei Jahren kann die tarifliche Arbeitszeit deshalb nicht ursächlich sein. Vielmehr haben Beschäftigungsformen – wie Teilzeitarbeit, insbesondere geringfügige Beschäftigung – an Boden gewonnen. Sie gelten weithin als Indikator für zunehmende Arbeitszeitflexibilität und dem Wachstum und der Arbeitsmarktperformanz als förderlich.

Im europäischen Vergleich ist Deutschland keineswegs der „Freizeitweltmeister“ wie in den Medien oft behauptet wird. Deutschland liegt mit *einer*

durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der Vollzeit-Arbeitnehmer von 39,9 Stunden im Jahr 2002 im EU-Mittel (40,0 Stunden) und verfügt im Vergleich zu anderen Ländern über ein überdurchschnittlich großes Flexibilitätspotenzial. Zwar besteht hierzulande der Anspruch auf mehr Urlaubstage, aber es gibt weniger bezahlte Feiertage.

Die vorliegenden Befunde der Forschung über Wirkungen von Arbeitszeitveränderungen auf die Beschäftigungsentwicklung sind zwar nicht eindeutig bzw. kontrovers. Theoretische Erwägungen und empirische Fakten sprechen aber dafür, dass in der momentanen wirtschaftlichen Situation in Deutschland und auf kurze Sicht generelle Arbeitszeitverlängerungen am Arbeitsmarkt nicht weiterhelfen. In einer IAB-Repräsentativerhebung vom Herbst 2003 wurden Betriebe und Verwaltungen gefragt, wie sie eine 5 %ige Arbeitszeitverlängerung (um rd. 2 Wochenstunden) bewerten und wie sie darauf reagieren würden. Demnach würden drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um 5 % (rd. 2 Wochenstunden) *ohne* Lohnausgleich etwa gleich viel Personal beschäftigen als sonst. 6 Prozent der Betriebe mit 12 Prozent aller Beschäftigten rechnen mit weniger Personal. Positive Beschäftigungseffekte (durch mehr Einstellungen) erwarten nur 3 Prozent der Unternehmen mit 5 Prozent der Beschäftigten. Demnach wäre der Saldo zwischen erwarteten Zu- und Abnahmen der Beschäftigung negativ (-3 bzw. -7 Prozentpunkte). Allerdings kann aus der Summe einzelbetrieblicher Angaben nicht ohne weiteres auf gesamtwirtschaftliche Wirkungen geschlossen werden.

Vorschläge zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit bewertet jeder zweite Betrieb in Westdeutschland als negativ; in Ostdeutschland waren es sogar 62 Prozent. Als wichtigste Nachteile nannten die Betriebe den höheren Krankenstand, geringere Flexibilität ihrer Personalpolitik sowie – mit Blick auf die gesamte Wirtschaft – höhere Arbeitslosenzahlen.

Die politische Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen leidet unter Defiziten: Oft wird sie aus einzelwirtschaftlicher Perspektive geführt. Gesamtwirtschaftliche Aspekte werden dabei weitgehend vernachlässigt. So wird die Nachfrageseite teils ausgeblendet. Die voraussichtlichen Wirkungen auf die Produktionskosten *und* auf die Güternachfrage werden häufig nicht gleichermaßen ins Bild genommen. Dynamische Aspekte sowie generell das Ausmaß von Arbeitszeitflexibilität „im System“ werden nicht hinrei-

chend gewürdigt. Vor allem müsste zwischen kurz- und langfristigen sowie einzel- und gesamtwirtschaftlichen Effekten unterschieden werden. Die Interdependenzen zwischen den einzelnen Komponenten der Jahresarbeitszeit sowie generell das Ausmaß von Arbeitszeitflexibilität „im System“ werden nicht hinreichend gewürdigt. Schließlich finden die oft unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Wirtschaftszweigen und bei einzelnen Beschäftigtengruppen zu wenig Beachtung.

Für eine Bewertung des Faktors „Arbeitszeit“ ist neben der Länge der Arbeitszeit auch die Betrachtung ihrer Flexibilität unverzichtbar. Bei der Diskussion um Arbeitszeitverlängerung ist insbesondere auch zu berücksichtigen, dass beträchtliche Spielräume bestehen, die Arbeitszeit flexibel und bedarfsorientiert nach oben und unten anzupassen. Zum einen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verlängern oder Arbeitszeitkorridore einzurichten. Zum anderen kann mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung und der Vermeidung von Entlassungen eine befristete Absenkung der Arbeitszeit vereinbart werden. Neben der bezahlten Arbeitszeit werden auch zusätzliche Stunden in Form von unbezahlter (mehr oder weniger freiwilliger) Mehrarbeit geleistet. Dies alles zeigt, dass sich einstige starre Arbeitszeitstandards zunehmend in Auflösung befinden. Viele Unternehmen können durch individuelle und an betriebliche Belange angepasste Arbeitszeitlösungen mittlerweile die Arbeitszeit vielfältig gestalten und entsprechend der Auftragslage nach oben und unten variieren. Eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit würde den spezifischen Gegebenheiten in den Unternehmen nicht gerecht. Es sollten auf Branchen-, Betriebs- bzw. Beschäftigtenebene maßgeschneiderte Lösungen gesucht werden, die zu den jeweiligen Erfordernissen der Unternehmen passen und auch die Präferenzen der Beschäftigten einbeziehen.

Dies alles zeigt, dass in der momentanen wirtschaftlichen Situation generelle Arbeitszeitverlängerungen am Arbeitsmarkt nicht weiterhelfen, zumindest auf kurze Sicht. Mit Blick auf den demographisch bedingten langfristigen Rückgang des Arbeitskräfteangebots sollten Arbeitszeitverlängerungen jedoch im Auge behalten werden. Sie sind eine von mehreren Optionen, drohendem Arbeitskräftemangel zu begegnen.

Literatur

- AK ETR (2003): Arbeitsvolumen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1998 bis 2002. Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder. Statistische Ämter des Bundes und der Länder Reihe 1, Band 2. (http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tab19.asp).
- Bach, H.-U.; Koch, S. (2002): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: G. Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250.
- Barth, A.; Zika, G. (1996): Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSIFO. In: MittAB 2/1996.
- Bauer, F.; Groß, H.; Lehmann, K.; Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln 2004.
- Bispinck, R. (2004): Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 55, In: Informationen zur Tarifpolitik, WSI-Tarifarchiv.
- Bosch, A.; Promberger, M. (2004): Arbeitszeitverlängerung. Modernisierung im Rückwärtsgang?! In: Trinxzek, R.; Arthus, I. (2004): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. München/Mering.
- Bosch, G. (1998): Das Ende der Arbeitszeitverkürzungen? In: WSI-Mitteilungen Nr. 6/1998.
- DIHT (2000): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage und erste Folgerungen. Berlin 2000. (www.dihk.de/inhalt/download/UmfrageAZ.doc)
- Eberling, M.; Hielscher, V.; Hildebrandt, E.; Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 53
- European Commission (2000): Performance of the European Union labour market – Joint Harmonised EU Programme of Business and Consumer Surveys - Results of an ad hoc labour market survey covering employers and employees. In: European Economy - Reports and Studies No 4.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): Working time developments 2003 (www.eiro.eurofound.eu.ing/print/2004/3/update/tn0403104u.html).
- Feil, M.; Schröder, C. (2002): Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland, Köln. Deutscher Institut-Verlag.
- Franco, A.; Blöndal, L. (2003): Arbeitskräfteerhebung – Wichtige Ergebnisse 2002 Beitretende Länder. In: Statistik kurz gefasst Nr. 16.

- Franco, A.; Jouhette, S. (2003): Arbeitskräfteerhebung – Wichtige Ergebnisse 2002 EU und EFTA. In: Statistik kurz gefasst Nr. 15.
- iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2003): Die Arbeitszeitverlängerung: Wieder in die Hände spucken. In: iwd Nr. 25 vom 19. Juni 2003.
- Kapteyn, A.; Kalwij, A.; Asghar, Z. (2004): The myth of worksharing. In: Labour Economics Nr. 11/2004.
- Koch, S. (2001a): Arbeitszeit und Beschäftigung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang. In: MittAB Nr.1/2001.
- Koch, S. (2001b): Flexible Arbeitszeiten fördern Beschäftigung. In: IAB-Kurzbericht Nr. 17.
- Langmantel, E. (1994): Flexible Arbeitszeiten oder Lohnzurückhaltung * Wege aus der Arbeitslosigkeit? In: Ifo-Schnelldienst Heft 16-17.
- Lehndorff, S. (2003): Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland. In: IAT-Report 2003-07.
- Massa-Wirth, H.; Seifert, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5/2004.
- OECD (2004): OECD Employment Outlook 2004 – Statistical Annex.
- Paris Group (2003): 2003 meeting London - Working time measurement. Papers.
(http://www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/2003_meeting_papers.htm)
- Rees, A. (2004): Longer Working time: does it pay off? In. Economic Research der HVB Group vom 30. Juni 2004.
- Saborowski, C.; Schupp, J.; Wagner, G. (2004): Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. In: DIW Wochenbericht Nr. 15/2004.
- Schief, S. (2004): Jahresarbeitszeiten als Standortindikator? Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. In: IAT-Report Nr. 3/2004.
- Seifert, H. (2003): Zeitenwende – Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung? In: WSI-Mitteilungen Nr. 11/2003.
- Spitznagel, E.; Wanger, S. (2004): Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? In: IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Wanger, S. (2003): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1970-1990. In: BeitrAB 274.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen:

- | | | | |
|---|--|---|--------|
| 1 | Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann | Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung | 9/2004 |
| 2 | Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse | IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende | 9/2004 |
| 3 | Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse | IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung | 9/2004 |
| 4 | Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse | IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung | 9/2004 |

Impressum

IAB *Forschungsbericht*
Nr. 5 / 2004

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2004/fb0504.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Eugen Spitznagel, Tel. 0911/179-3118,
oder e-Mail: eugen.spitznagel@iab.de