

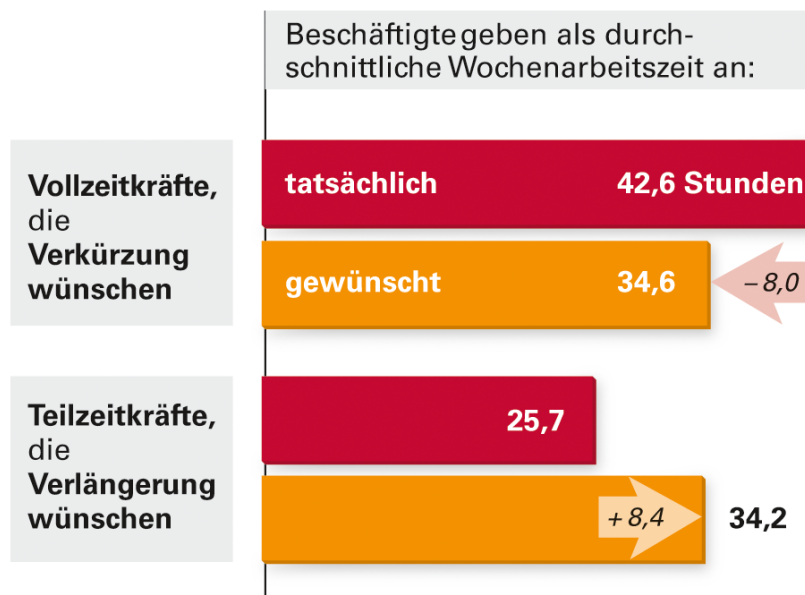
Wolfgang Scherf

30-Stunden-Woche schafft keine Arbeitsplätze

Justus-Liebig-Universität Gießen

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Arbeitszeit: Um 35 Stunden in der Woche für viele ideal



Repräsentative Angaben abhängig Beschäftigter ohne Hocheinkommensstichprobe, gewichtet und hochgerechnet; Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a. | ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

Wolfgang Scherf

30-Stunden-Woche schafft keine Arbeitsplätze

Mitte Februar 2013 haben ca. 200 Politiker und Wissenschaftler in einem offenen Brief die 30-Stunden-Woche als einzig wirksames Instrument im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit propagiert: „30-Stunden-Woche fordern! Ohne Arbeitszeitverkürzung nie wieder Vollbeschäftigung!“. Die Parole erinnert an die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche, die 1984 zum größten Metallstreik in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland führte. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht können Arbeitszeitverkürzungen die in sie gesetzten Erwartungen jedoch nicht erfüllen.

Aufgrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit kam bereits in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts eine Diskussion über Arbeitszeitverkürzungen als Instrument der Beschäftigungspolitik auf. Die Gewerkschaften wollten mit der 35-Stunden-Woche die scheinbar knapp gewordene Arbeit besser verteilen. Die Arbeitgeberverbände lehnten dies mit dem Hinweis auf die Kostenbelastung ab. Die Debatte war und ist durch einseitige und unzulängliche Argumentationsmuster gekennzeichnet, die den gesamtwirtschaftlichen Handlungsspielräumen zu wenig Beachtung schenken.

Historisch gesehen sind Arbeitszeitverkürzungen nichts Ungewöhnliches. Die wöchentliche Arbeitszeit ist von über 70 auf unter 40 Stunden gesunken. Gleichzeitig ging die Jahresarbeitszeit durch Urlaub und die Lebensarbeitszeit durch längere Ausbildung sowie früheren Renteneintritt zurück. Dennoch sind die Realeinkommen stark gewachsen; eine Entwicklung, die nur durch den anhaltenden Produktivitätsfortschritt möglich war. Solange die Produktivität weiter steigt, ist nicht einzusehen, dass der Prozess der Arbeitszeitverkürzung zum Stillstand kommt. Ob er den Schlüssel zu mehr Beschäftigung liefert, steht jedoch auf einem anderen Blatt.

Arten der Arbeitszeitverkürzung

Den Ausgangspunkt aller Vorschläge, die Arbeitszeit aus beschäftigungspolitischen Gründen zu reduzieren, bildet die Vorstellung, man könne damit das Arbeitsvolumen auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilen. Die Strategie einer gerechten Verteilung der Arbeit ist defensiver Natur. Sie geht davon aus, dass es nicht gelingt, die vorhandene Arbeitslosigkeit über ein höheres Wachstum der Produktion abzubauen. Die weiteren Überlegungen konzentrieren sich auf die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekte einer allgemeinen Verkürzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Die Grundaussagen lassen sich jedoch auf andere Formen der Arbeitszeitverkürzung übertragen.

Einfache Beispielrechnungen zu den Beschäftigungseffekten einer Arbeitszeitverkürzung kommen häufig zu hohen Arbeitsmarktentlastungen. Die rechnerischen Effekte treten allerdings praktisch nie ein, da sie weder die Arten noch die Rückwirkungen von Arbeitszeitverkürzungen berücksichtigen. Allgemein gilt für die Zahl der Beschäftigten (B) bei gegebenem Bedarf an Arbeitsstunden (A) und gegebener durchschnittlicher Arbeitszeit (W): $B = A/W = (Y/W) : (Y/A)$

Die Beschäftigung nimmt *ceteris paribus* zu, wenn das reale Sozialprodukt (Y) steigt und wenn die durchschnittliche Arbeitszeit sinkt. Hingegen nimmt die Beschäftigung *ceteris paribus* ab, wenn die Arbeitsstundenproduktivität (Y/A) wächst. Dies ist der Freisetzungseffekt des Produktivitätsfortschritts, der darauf hinausläuft, dass mit der gleichen Beschäftigtenzahl eine größere Produktionsmenge oder mit einer geringeren Beschäftigtenzahl die gleiche Produktionsmenge hergestellt werden kann.

Die Gleichung für die Beschäftigtenzahl zeigt, dass die Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen nur vor dem Hintergrund der Produktivitätsentwicklung zutreffend abzuschätzen sind. Bei gegebener Höhe des realen Sozialprodukts, das den Arbeitsstundenbedarf insgesamt limitiert, führen Arbeitszeitverkürzungen nur dann zu einer höheren Beschäftigung, wenn sie den Produktivitätsfortschritt übersteigen (Erhöhung von Y/A). Arbeitszeitverkürzungen im Umfang des Produktivitätsfortschritts lassen das Beschäftigungsniveau dagegen unberührt. Infolgedessen muss grundsätzlich differenziert werden zwischen (1) Arbeitszeitverkürzungen, die sich im Rahmen des Produktivitätsfortschritts bewegen und (2) Arbeitszeitverkürzungen, die über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen.

Spielraum durch Produktivitätsfortschritt

Gesamtwirtschaftlich begrenzt der Produktivitätsfortschritt den Spielraum für Reallohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen. Bei konstanter durchschnittlicher Arbeitszeit sind Lohnerhöhungen im Umfang des Produktivitätsfortschritts weitgehend preis- und beschäftigungsneutral. Die Arbeitskosten pro Stück bleiben stabil und die Nachfrage expandiert mit den Produktionsmöglichkeiten. Lohnerhöhungen, die den Produktivitätsfortschritt ausschöpfen, stabilisieren die Beschäftigung, weil der Freisetzungseffekt des Produktivitätsfortschritts durch Mehrproduktion kompensiert wird.

Der Produktivitätsfortschritt lässt sich auch durch Arbeitszeitverkürzungen ausschöpfen. In diesem Fall produziert man so viele Güter wie bisher und kompensiert den Freisetzungseffekt durch eine geringere Arbeitszeit. Eine Steigerung des Realeinkommens ist dann jedoch nicht mehr möglich, denn man kann den Produktivitätsfortschritt nicht zweimal verteilen. Nominallohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen sind also alternative Möglichkeiten der Nutzung des Produktivitätsfortschritts. Daraus ergeben sich zwei wichtige Schlussfolgerungen für die Arbeitszeitpolitik:

1. Arbeitszeitverkürzungen im Umfang des Produktivitätsfortschritts sind ein geeignetes Mittel, die Freisetzungseffekte der Rationalisierung auszugleichen. Sie stabilisieren das Beschäftigungsniveau, verhindern also mehr Arbeitslosigkeit, tragen aber nicht zum Abbau bereits vorhandener Arbeitslosigkeit bei.
2. In dem Maße, in dem der Produktivitätsfortschritt durch Arbeitszeitverkürzungen ausgenutzt wird, müssen stabilitätskonforme Nominallohnerhöhungen hinter dem Produktivitätsfortschritt zurückbleiben. Dieser Tatbestand ist entscheidend, wenn es um die Frage des Lohnausgleichs geht.

Der Lohnausgleich spielt in der Diskussion über Arbeitszeitverkürzungen eine zentrale Rolle. Gewerkschaften fordern häufig Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich; Arbeitgeberverbände lehnen dies mit dem Hinweis auf die Kosteneffekte ab. Ein Teil der Differenzen dürfte darauf beruhen, dass der Begriff „Lohnausgleich“ unterschiedlich interpretiert wird.

Eine Arbeitszeitverkürzung im Umfang des Produktivitätsfortschritts lässt keinen Spielraum für Lohnerhöhungen bezogen auf die Wochen- oder Monatslöhne. Die Stundenlöhne können und müssen allerdings im Umfang des Produktivitätsfortschritts steigen, damit die Wochen- bzw. Monatslöhne trotz Arbeitszeitverkürzung gleich bleiben und den Absatz des konstanten Gütervolumens nachfrageseitig weiter ermöglichen. Gemessen an den bisherigen Nominal- und Reallöhnen ist eine Arbeitszeitverkürzung im Umfang des Produktivitätsfortschritts also mit einem vollen Lohnausgleich verbunden. Gemessen an den sonst realisierbaren Lohnzuwächsen findet dagegen kein Lohnausgleich statt.

Ein Lohnausgleich im erweiterten Sinne ist allerdings grundsätzlich nicht möglich. Würde man neben der Arbeitszeitverkürzung noch eine Nominallohnerhöhung vereinbaren, so käme es zu einem Anstieg der Lohnstückkosten. Der Stundenlohn würde stärker wachsen als die Arbeitsproduktivität. Das Ergebnis wäre bestenfalls kosteninduzierte Inflation, die bei restriktiver Reaktion der Zentralbank leicht in Stagflation, also in Inflation plus Arbeitslosigkeit umschlagen kann. Dann wäre das Gegenteil der beabsichtigten Wirkungen einer Arbeitszeitverkürzung erreicht. Da selbst im günstigsten Fall kein realer Lohnausgleich erfolgt, sollte man auf derartige Forderungen im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzungen verzichten.

Mehr Beschäftigung nur bei Lohnverzicht

Arbeitszeitverkürzungen im Umfang des Produktivitätsfortschritts laufen auf die Alternative „mehr Lohn oder mehr Freizeit“ hinaus. Beschäftigungspolitisch ist wenig zu gewinnen, denn egal wie diese Frage beantwortet wird, die vorhandene Arbeitslosigkeit bleibt davon weitgehend unberührt. Daher ist zu fragen, ob Arbeitszeitverkürzungen über den Produktivitätsfortschritt hinaus neue Arbeitsplätze schaffen können.

Bei konstanter Produktion und kürzerer Arbeitszeit resultiert gemäß der obigen Gleichung ein Beschäftigtenzuwachs. Allerdings bleibt die Summe der Realeinkommen gleich. Da die bislang Arbeitslosen Löhne erhalten, wenn sie beschäftigt werden, muss zwangsläufig das Realeinkommen der übrigen Arbeitskräfte sinken. Immerhin haben die neu Beschäftigten auch zuvor aufgrund der Sozialleistungen einen Teil des Konsumgütervolumens absorbiert. Daher muss das Einkommen der bisher Beschäftigten nur um die Differenz zwischen Arbeitseinkommen und Unterstützungsleistungen sinken. Ein Lohnausgleich ist jedoch keinesfalls möglich.

Aus diesen Überlegungen folgt zum einen, dass Arbeitszeitverkürzungen über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen müssen, wenn sie mehr Arbeitsplätze erzeugen sollen. Zum anderen erfordert die „gerechtere“ Verteilung der Arbeitszeit einen entsprechenden Reallohnverzicht der bislang Beschäftigten. Selbst wenn die beiden notwendigen Voraussetzungen erfüllt wären, bliebe der positive Beschäftigungseffekt ungewiss.

1. Ein Übergangproblem ergibt sich bereits daraus, dass die gesamtwirtschaftliche Nachfrage durch Arbeitszeitverkürzungen über den Produktivitätsfortschritt hinaus zunächst sinkt, wenn die bislang Beschäftigten ihre Arbeitszeit reduzieren und dafür auf Lohn verzichten. Erst wenn tatsächlich Neueinstellungen erfolgen, nehmen Einkommen und Nachfrage wieder zu. Der temporäre Rückgang der Nachfrage kann die Produktion beeinträchtigen. Daher sollten Arbeitszeitverkürzungen schrittweise und in den einzelnen Branchen zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt werden.
2. Arbeitszeitverkürzungen haben zudem Rückwirkungen auf die Produktivität. Die Anpassung an kürzere Arbeitszeiten verursacht Mehrkosten durch die Umstellung der Produktion sowie die Anwerbung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter (mit hinreichender Qualifikation). Möglicherweise muss auch der Kapitalstock vergrößert werden. Derartige Umstellungskosten bedeuten eine Verminderung des für Arbeitszeitverkürzungen verfügbaren Produktivitätsspielraums. Umgekehrt können flexible und kürzere Arbeitszeiten verbunden mit längeren Maschinenlaufzeiten die Stundenproduktivität erhöhen und damit den Verteilungsspielraum vergrößern.
3. Das Hauptproblem einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung über den Produktivitätsfortschritt hinaus liegt in dem zu erwartenden Anstieg der Stückkosten. Man kann nicht davon ausgehen, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmer zugunsten der eventuell neu Beschäftigten Lohnzugeständnisse machen. Arbeitszeitverkürzungen mit (vermeintlichem) Lohnausgleich sind genauso problematisch wie zu starke Nominalloohnerhöhungen. Kosteninduzierte Inflation erzwingt den freiwillig nicht geleisteten Lohnverzicht und provoziert eine Stabilisierungskrise, in der Arbeitsplätze vernichtet statt neu geschaffen werden.

Die Voraussetzungen für eine beschäftigungswirksame generelle Arbeitszeitverkürzung dürften kaum zu verwirklichen sein. Eher kann man eine Bereitschaft zum Einkommensverzicht bei verringerter Arbeitszeit erwarten, wenn individuell flexible Arbeitszeiten auf freiwilliger Basis angeboten werden, die den Präferenzen der Arbeitnehmer entgegenkommen. Der Lohnverzicht bei geringerer Arbeitszeit wird in diesem Fall zu einer persönlichen Entscheidung, die besser zu vermitteln und umzusetzen sein dürfte. Eine Entlastung des Arbeitsmarktes ergäbe sich insbesondere dann, wenn viele Erwerbstätige einen bislang unbefriedigten Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben.

Arbeitszeitpolitik ohne Durchschlagskraft

Die geringen Erfolgsaussichten einer Strategie der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung gehen auf ihren Defensivcharakter zurück. Letztlich soll der Arbeitsmangel nur besser verteilt werden. Eine wachstumsorientierte Stabilitätspolitik ist demgegenüber darauf gerichtet, die Produktion und damit die Beschäftigung zu steigern. Aus dem höheren Sozialprodukt können zusätzliche Arbeitskräfte Einkommen beziehen, ohne dass anderen ein Opfer auferlegt werden muss. Hinsichtlich der politischen Akzeptanz hat diese beschäftigungspolitische Alternative klare Vorteile.

Insgesamt sollte man von Arbeitszeitverkürzungen keine allzu großen Beschäftigungswirkungen erwarten. Sie sind im Rahmen des Produktivitätsfortschritts nicht schädlich, wenn sie als Alternative zu sonst möglichen Lohnerhöhungen verstanden werden. Arbeitszeitverkürzungen über den Produktivitätsfortschritt hinaus können theoretisch sogar mehr Arbeitsplätze schaffen. Sie lassen sich aber praktisch kaum kostenneutral umsetzen und wirken daher im Zweifelsfall eher negativ auf die Beschäftigung. Demgegenüber bietet eine freiwillige Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich immerhin die Chance auf eine gewisse Entlastung des Arbeitsmarktes.

Literatur

- Bontrup, H.-J., Masserat, M. (Hrsg.): Arbeitszeitverkürzung jetzt! 30-Stunden-Woche fordern!, Bergkamen 2013. <https://t1p.de/n94w>
- Brenke, K.: Arbeitszeitverkürzung: Sind wir schon in einer klassenlosen Gesellschaft?, DIW-Wochenbericht 9/2013, S. 16. <https://t1p.de/n4ul>
- Dreger, C., Kolb, J.: Keine Beschäftigungseffekte durch Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit, Wirtschaft im Wandel 12/1998, S. 13-18. <https://t1p.de/u5c5>
- Flassbeck, H.: „Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich“ – Warum werden immer dieselben Fehler gemacht?, www.flassbeck-economics.de 2013. <https://t1p.de/ixgs>
- Koch, S.: Arbeitszeit und Beschäftigung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang, MittAB 1/2001, S. 28-44. <https://t1p.de/51xw>
- Oberhauser, A., Joß, S., Scherf, W.: Abbau der Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzung?, in: Volkswirtschaftslehre. B/VWA108 Konjunkturelle Entwicklung und Beschäftigungspolitik, Stuttgart 2000. <https://t1p.de/4hyo>