

Meinhardt, Volker; Stille, Frank; Zwiener, Rudolf

**Article — Digitized Version**

## Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich: Zum Stellenwert des VW-Modells

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Meinhardt, Volker; Stille, Frank; Zwiener, Rudolf (1993) : Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich: Zum Stellenwert des VW-Modells, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 73, Iss. 12, pp. 639-644

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137073>

**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.*

Volker Meinhardt, Frank Stille, Rudolf Zwiener\*

## Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich Zum Stellenwert des VW-Modells

*Mit dem Beschluß von VW über die Einführung der 4-Tage-Woche anstelle von Massenentlassungen ist vor dem Hintergrund der aktuellen Daten zur Arbeitslosigkeit die Diskussion um den Stellenwert von arbeitszeitpolitischen Maßnahmen neu entbrannt. Kann eine Arbeitszeitverkürzung einen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern bzw. einen Beitrag zu ihrem Abbau leisten?*

**W**ährend die Arbeitgeberverbände für eine Verlängerung der Arbeitszeiten plädieren und auch von politischer Seite zur Abwehr von weiteren Arbeitszeitverkürzungen vor dem „Freizeitpark Deutschland“ gewarnt wird, verkürzt mit VW eines der größten deutschen Industrieunternehmen massiv die Arbeitszeit, um damit Massenentlassungen zu verhindern. Die Beschäftigten nehmen dabei deutliche Einkommensrückgänge hin. Damit ist ein „gordischer Knoten“ zerschlagen worden und Bewegung in die Arbeitszeitpolitik gekommen. Im folgenden sollen arbeitszeitverkürzende Maßnahmen auf den Prüfstand gestellt werden, und zwar einmal unter dem Aspekt der Verhinderung eines weiteren Anstiegs von Arbeitslosigkeit (VW-Modell) und zum andern unter dem Aspekt eines mittelfristigen Beitrags zur Verringerung der viel zu hohen Arbeitslosenzahlen.

### Das VW-Modell

Rezessionsbedingt und aufgrund von Managementfehlern sah VW keinen anderen Ausweg, als die Belegschaft um 30% auf rund 70 000 zu reduzieren. Damit sollten Personalkosten in entsprechender Höhe eingespart werden. Zur Überraschung der Öffentlichkeit hatte die Geschäftsführung von VW dann vorgeschlagen, daß als wichtigster Schritt die Arbeitszeit aller Mitarbeiter um 20% reduziert wird. Praktisch ist dies der Übergang von der 5- auf die 4-Tage-Woche. Dieser erste Schritt soll durch andere Maßnahmen ergänzt werden, die die restlichen 10% der Reduzierung des Arbeitszeitinputs bei VW erbringen sollen. Dazu gehört einmal die Einführung eines dreimonatigen Zusatzurlaubs für jüngere, alleinstehende Mitarbeiter, wobei dieses „Blockmodell“ mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden werden soll. Zum anderen ist ein gleitender Zugang der von VW Ausgebilde-

ten sowie ein gleitender Abgang von älteren Mitarbeitern („Staffettenprogramm“) geplant. Im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen steht der große erste Schritt.

Betriebsbedingte Kündigungen wären nicht sozialverträglich und ohne größere Konflikte durchführbar gewesen; das Unternehmen hätte überdies in diesem Fall Sozialplankosten in erheblichem Umfang tragen müssen. Das VW-Modell hat außerdem den Vorteil, daß das Humankapital erhalten bleibt. Neben den Kündigungskosten entfallen möglicherweise auch spätere Einstellungs- und Einarbeitungskosten. Denn die Befristung der Vereinbarungen läßt eine „Reversibilität“ prinzipiell zu.

Auch gegen den Einsatz von Kurzarbeit nach dem Arbeitsförderungsgesetz, das vor allem ein Instrument zur Überbrückung vorübergehender Schwierigkeiten ist, dürften betriebswirtschaftliche Überlegungen gesprochen haben. VW hätte aufgrund der Regelungen des Haustarifvertrages eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf mehr als 90% zu tragen gehabt. Hinzu kommt, daß ab 1994 VW – und nicht mehr wie früher die Bundesanstalt für Arbeit – die Beiträge der Kurzarbeitenden zur Rentenversicherung hätte anteilig übernehmen müssen. Beides zusammen wäre erheblich teurer gewesen als die jetzige Lösung.

Nach den bisher vorliegenden Informationen bewirkt die VW-Lösung, daß das Unternehmen 1994 knapp 16% gegenüber den sonst anfallenden laufenden Personalkosten einspart. Eingerechnet wurden bereits beschlossene Tarifierhöhungen, vorgesehene Arbeitszeitverkürzungen und Kürzungen beim Urlaubsgeld und der Wegfall eines bisher gezahlten 14. Gehalts. Durch Umlegung einmaliger Zahlungen konnte das monatliche Einkommen der Arbeitnehmer etwa gehalten werden. Damit werden auch negative Rückwirkungen auf Lohnersatzleistungen vermieden.

Eine überschlägige Berechnung zeigt, daß aufgrund des Progressionseffektes der Einkommensteuer das

---

*Elke Holst, Dipl.-Volkswirtin, Dr. Ellen Kirner, Dr. Volker Meinhardt, 49, Dr. Frank Stille, 52, und Dr. Rudolf Zwiener, 39, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin.*

---

\* Zur Autorengemeinschaft gehören auch Elke Holst und Ellen Kirner.

zukünftige Nettoeinkommen der VW-Beschäftigten durchschnittlich nicht um knapp 16%, wie das Bruttoeinkommen, sondern „nur“ um gut 12% zurückgeht. Bei Arbeitslosigkeit wäre es freilich um über 40% gesunken. Mit der Kürzung der Jahreseinkommen haben die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze für die nächsten zwei Jahre gesichert. Gleichzeitig unterbleibt – durch die Vermeidung von Massenentlassungen – bei der Bundesanstalt für Arbeit ein deutlicher Anstieg bei den Ausgaben für Arbeitslosengeld.

Die Modellrechnungen der Tabelle verdeutlichen die Zusammenhänge. Zur Berechnung von Steuer und Arbeitslosengeld wird dabei von einem Ehepaar mit einem Kind und einem Verdiener ausgegangen. In Variante 1 werden 20% eines Unternehmens mit 100 000 Beschäftigten entlassen. In Variante 2 reduzieren alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit um 20% bei entsprechender Kürzung des Einkommens. In Variante 1 ist das verfügbare Einkommen der 80 000 Weiterbeschäftigten und der 20 000 Entlassenen insgesamt höher als in Variante 2, weil bei Verwirklichung des VW-Modells kein Arbeitslosengeld gezahlt werden muß. Dementsprechend ergibt sich bei Variante 2 bei der Bundesanstalt für Arbeit eine Einsparung von rund 740 Mill. DM. Dem stehen Mindereinnahmen bei Steuern und Sozialabgaben gegenüber. In der Variante 2 werden die finanziellen Folgen der Unterbeschäftigung vor allem von den Beschäftigten des betrof-

fenen Unternehmens getragen. Die Belastung der öffentlichen Haushalte ist insgesamt gemäß der Modellrechnung um 367 Mill. DM niedriger als in Variante 1.

### Zur Übertragbarkeit des VW-Modells

In erster Linie könnte diese Lösung von anderen größeren Unternehmen kopiert werden, die ebenfalls vor dem Problem von Massenentlassungen stehen. Dies betrifft vor allem Unternehmen oder Branchen, die schon seit langem unter dem Druck des Strukturwandels schrumpfen müssen (Bergbau, Stahl), aber unter Umständen auch solche, für die die Bewältigung der Folgen der Rezession mehr als ein kurzfristiges Problem darstellt. Für eine Übertragbarkeit sind die konkreten Bedingungen entscheidend.

Dazu gehört das Einkommensniveau der Beschäftigten; eine ähnlich „günstige“ Situation wie bei VW dürfte nur noch im Bergbau zu finden sein. In anderen Branchen dürfte die Nachahmung des VW-Modells bereits an der Hürde der Einkommenseinbußen scheitern. Zu den konkreten Bedingungen gehört aber auch, daß bei VW die Besonderheit eines Haustarifvertrages besteht. In Unternehmen ohne Haustarifvertrag müßte derzeit noch der viel kompliziertere Weg betriebsbedingter Änderungskündigungen unter Beachtung der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes beschritten werden<sup>1</sup>.

Unter dem Aspekt des regionalen und sektoralen Strukturwandels ist die Übernahme des VW-Modells im Vergleich zur Kurzarbeit vorzuziehen, da Mobilitätsan-

<sup>1</sup> Vgl. Jobst-Hubertus Bauer: Rechtliche Bedingungen einer Arbeitszeitverkürzung, in: Handelsblatt vom 10. November 1993/Nr. 218, S. 9.

### Direkte Budgeteffekte einer Umverteilung des Arbeitsvolumens in Höhe von 20% und 100 000 Beschäftigten

	Variante 1 5-Tage-Woche 20% arbeitslos	Variante 2 4-Tage-Woche für alle	Abweichungen Variante 2 zu 1
in Mill. DM pro Jahr			
<b>Private Haushalte</b>			
Bruttolohn- und -gehaltssumme	5 178	5 178	0
Nettolohn- und -gehaltssumme <sup>1</sup>	3 524	3 659	+ 135
Verfügbares Einkommen <sup>2</sup>	4 026	3 659	- 367
<b>Staatskonto</b>			
Lohn- und Einkommensteuer	642	507	- 135
Rentenversicherungsträger			
Beiträge für die Beschäftigten	994	994	-
Beiträge für Arbeitslose	96	-	- 96
Krankenversicherungsträger			
Beiträge für die Beschäftigten	694	694	-
Beiträge für Arbeitslose	143	-	- 143
Bundesanstalt für Arbeit			
Beiträge für die Beschäftigten	337	337	-
Arbeitslosengeld	741	-	+ 741

Variante 1: 20% der Beschäftigten werden Arbeitslosengeldbezieher. Variante 2: Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten ohne Lohnausgleich.

<sup>1</sup> Bruttolohn abzüglich Lohn-/Einkommensteuer und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung. <sup>2</sup> Nettolohn zuzüglich der Arbeitslosengeldzahlungen.

Quelle: Eigene Berechnungen.

reize erhöht werden. Dies gilt auch im Vergleich zu Entlassungen, da diese Anreize für alle Beschäftigten zunehmen.

Folgen viele Unternehmen dem VW-Modell und betrifft ein solches Vorgehen viele Beschäftigte, so blieben deren Einkommenseinbußen nicht ohne negative Rückwirkung auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage. Angesichts der derzeitigen konjunkturellen Situation wäre die damit verbundene Aushebelung der automatischen Stabilisatoren über die Arbeitslosenversicherung kontraproduktiv.

Wie gezeigt, hätte neben den Unternehmen vor allem die Arbeitslosenversicherung erhebliche finanzielle Vorteile. Von daher müßten auch die Bundesanstalt für Arbeit und der Bund – aufgrund seiner Pflicht, Defizite der Bundesanstalt auszugleichen – daran interessiert sein, daß in vergleichbaren Situationen, in denen Massenentlassungen anstehen, die Beteiligten dem VW-Modell folgen. So gesehen ist die Forderung plausibel, daß der Bund bzw. die Bundesanstalt für Arbeit eine Nachahmung des VW-Modells unterstützt. Die finanziellen Belastungen für die öffentlichen Haushalte aufgrund von monetären Anreizen dürften wesentlich geringer sein als die Finanzierung von Arbeitslosigkeit. Allerdings hat der Bund mit dem letzten „Sparpaket“ zu erkennen gegeben, daß er selbst in der Rezession die automatischen Stabilisatoren – Lohnersatzleistungen, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe – in ihrer Höhe beschneiden will<sup>2</sup>.

Ziel sollte sein, monetäre Anreize sowohl für Unternehmen wie für Arbeitnehmer zu konzipieren, die befristet und degressiv auszugestalten sind. Dabei käme es vor allem darauf an, ein drastisches Absinken der Nettoeinkommen der betroffenen Arbeitnehmer bei starken Arbeitszeitverkürzungen abzuschwächen<sup>3</sup>.

So könnte die Bundesanstalt für Arbeit das Absinken der verfügbaren Einkommen durch eine vorübergehende und degressiv gestaffelte Ermäßigung oder Aussetzung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für die Betroffenen bremsen. Dies wäre dann auch ein Ausgleich für die geringeren Leistungen der Arbeitslosenversicherung im Falle von Arbeitszeitverkürzungen. Für die Unternehmen würde die mit der temporären Aussetzung der Bei-

träge verbundene Reduzierung der Lohnnebenkosten die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Beides zusammen könnte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Anreiz sein, diesen Weg einer Sicherung von Beschäftigung zu gehen. Die ansonsten auftretenden Einkommens- und Nachfrageausfälle ließen sich damit deutlich verringern.

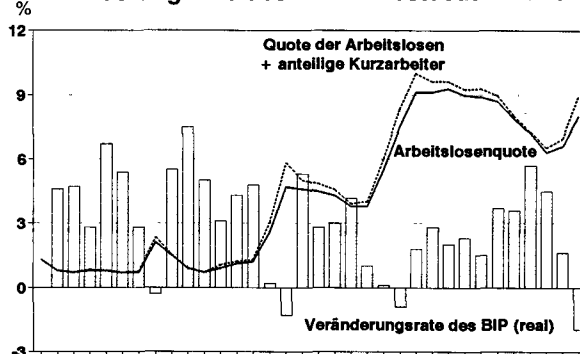
## Arbeitszeitverkürzung weiter auf der Tagesordnung

Arbeitszeitverkürzungen sind nicht geeignet, Wachstum und gesamtwirtschaftliches Arbeitsvolumen, d.h. die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden in der Volkswirtschaft, zu erhöhen. In dieser Hinsicht sind vor allem die „klassischen“ Bereiche der Wirtschaftspolitik (Geld-, Finanz- und Lohnpolitik) gefordert. In der Vergangenheit hat die praktizierte „klassische“ Wirtschaftspolitik einen Anstieg der Arbeitslosenquote über die einzelnen Konjunkturzyklen hinweg nicht verhindern können (vgl. Schaubild 1).

In Gesamtdeutschland ist 1994 im Jahresdurchschnitt mit rund vier Millionen Arbeitslosen zu rechnen; dabei ist dies nur die Zahl der registrierten Arbeitslosen. Das tatsächliche Ausmaß der Unterbeschäftigung ist noch viel höher. Auch bei Unterstellung günstiger Wirtschaftsperspektiven – d.h. von durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten, die für Gesamtdeutschland gegenüber 1994 bei 3,5% liegen – ist bis zum Jahr 2000 nur mit einer Verringerung der registrierten Arbeitslosigkeit auf rund drei Millionen Personen zu rechnen. Unter ungünstigeren Bedingungen – d.h. bei Wachstumsraten von 2,2% – kann aber die Arbeitslosigkeit gegenüber 1994 sogar noch deutlich zunehmen<sup>4</sup>.

Angesichts dieser Ausgangslage ist unabweisbar, daß zu den genannten Politikbereichen auch auf mittlere Sicht Arbeitszeitverkürzungen – vor allem als beschäftigungspolitisches Instrument – noch an Gewicht gewinnen müssen.

**Schaubild 1**  
**Bereinigte Arbeitslosenquote<sup>1</sup> und**  
**Veränderungsrate des BIP in Westdeutschland**



<sup>1</sup> Quote der Arbeitslosen + 1/3 der Kurzarbeiter (1993 geschätzt).

<sup>2</sup> Vgl. z.B. Dieter Teichmann, Dieter Vesper: Öffentliche Haushalte; 1993/94; Kurswechsel löst Finanzierungsprobleme nicht, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 35/1993.

<sup>3</sup> Der derzeit in Frankreich diskutierte Weg sieht auch steuerliche Anreize für die Unternehmen bei Wiederbesetzung der Arbeitsplätze nach Arbeitszeitverkürzungen vor.

<sup>4</sup> Vgl. Bernd Görzig, Martin Goring, Erika Schulz: Quantitative Szenarien zur Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2000. Gutachten im Auftrag der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung, Manuskript, Berlin, November 1993.

Bei Arbeitszeitverkürzungen verzichtet der einzelne Beschäftigte auf sonst mögliche Realeinkommenssteigerungen. Arbeitszeitverkürzungen können beschäftigungspolitisch jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn sie weder die gesamtwirtschaftliche Nachfrage reduzieren noch die Kostenbelastung der Unternehmen erhöhen. Arbeitszeitverkürzungen sind letztlich nichts anderes als eine Verknappung des Angebots von Arbeitsvolumen. Dadurch werden in der Regel zusätzliche Produktivitätseffekte ausgelöst, die den unmittelbaren (rechnerischen) Beschäftigungseffekt schmälern. Dies erweitert auf der anderen Seite den Spielraum für Lohnvereinbarungen, die mittelfristig die Realeinkommen auch bei Arbeitszeitverkürzungen sichern helfen.

Die Forderung einer Realeinkommenssicherung läßt sich nur erfüllen, wenn sich der Schritt einer Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des Produktivitätsfortschritts hält<sup>5</sup>. Insofern läßt sich das VW-Modell nicht unmittelbar auf die gesamte Volkswirtschaft übertragen. Die damit verbundenen Probleme der Reallohnsenkung, aber auch der Umsetzung für kleinere Unternehmen dürften zu groß sein.

Statt dessen sollte auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die Strategie einer verstärkten schrittweisen Verkürzung der tariflichen Jahresarbeitszeit verfolgt und um Elemente betrieblich vereinbarter Arbeitszeitverkürzungen ergänzt werden. Die 4-Tage-Woche ist nur eine unter einer großen Vielfalt von Varianten bereits praktizierter Jahres-Teilzeitarbeit<sup>6</sup> und nicht das Idealmodell für alle Unternehmen. Täglich kürzere Arbeitszeit, längerer Urlaub, Sabbaticals u.a. können betrieblichen und persönlichen Interessen vielfach gerechter werden als das bisherige, häufig noch zu starre Arbeitszeitregime.

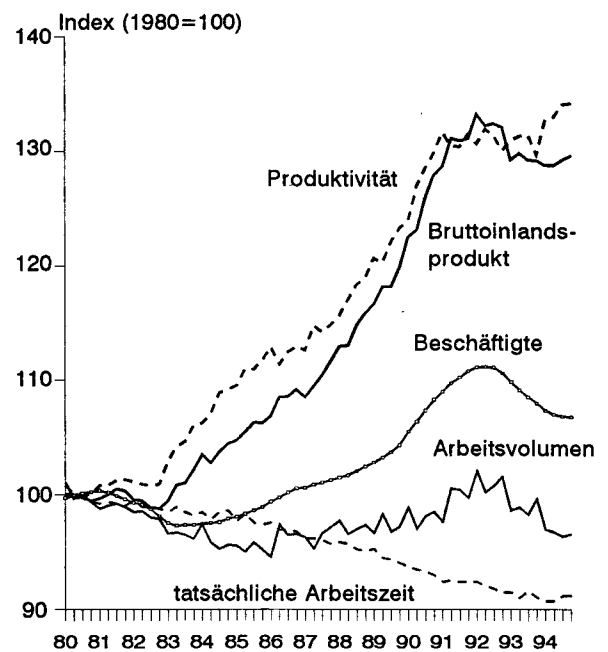
Die Erfahrungen mit der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzungen in der Metallindustrie in der zweiten Hälfte der 80er Jahre waren durchaus positiv<sup>7</sup>. Dies dürfte im wesentlichen an den Regelungen des sogenannten Leber-Kompromisses gelegen haben, die eine schrittweise Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei leichten Reallohnsteigerungen und eine Flexibilisierung des Arbeits-

einsetzes sowie Möglichkeiten zur Betriebszeitenausdehnung umfaßten. Überdies wurde die konkrete Umsetzung von Arbeitszeitverkürzungen zunehmend auf die betriebliche Ebene verlagert. Im Jahr 1987 wurde dann völlig reibungslos ein weiterer 3-Jahresvertrag in der Metallindustrie vereinbart, der die Regelungen des Leber-Kompromisses fortführte.

Berücksichtigt man die Erfahrungen mit den Arbeitszeitverkürzungen in den 80er Jahren, dann zeigen die empirischen Untersuchungen positive Beschäftigungseffekte. Von Arbeitgeberseite wurde allenfalls die Höhe der Effekte bestritten. Die Schätzungen des DIW ergeben jedoch beachtliche Größenordnungen. So dürften selbst unter der Annahme hoher induzierter Produktivitätseffekte durch die Arbeitszeitverkürzungen zwischen 1985 und 1992 etwa eine Million Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten worden sein<sup>8</sup>. Ein erheblicher Teil der Neueinstellungen aufgrund der Arbeitszeitverkürzungen hing allerdings auch mit dem günstigen konjunkturellen Umfeld zusammen.

In dieser Phase deutlicher Verkürzungen der Arbeitszeit gelang der Aufbau hoher Leistungsbilanzüberschüsse; die Gewinne der Unternehmen stiegen weit stärker als die Löhne, und von einem etwaigen Standortnachteil war keine Rede. Erst als die erheblichen Nach-

**Schaubild 2**  
**Wachstum und Arbeitszeitverkürzung**  
**in Westdeutschland<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4).

Quellen: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen und Schätzungen.

<sup>5</sup> Vgl. Frank Stille, Rudolf Zwiener: Was bringt der Einstieg in die 35-Stunden-Woche? Zu den ökonomischen Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 31/1983.

<sup>6</sup> Vgl. dazu z.B. Karl Linnenkohl u.a.: Arbeitszeitflexibilisierung. 140 Unternehmen und ihre Modelle, Heidelberg 1992.

<sup>7</sup> Vgl. Frank Stille, Rudolf Zwiener: Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 20/1987.

<sup>8</sup> Vgl. Klaus-Dieter Bedau, Volker Meinhardt, Frank Stille, Dieter Teichmann, Rudolf Zwiener: Zur Entwicklung der Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Gutachten des DIW im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, Februar 1993; vgl. auch Rudolf Zwiener: Verteilungsprobleme in Westdeutschland, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 37/1993.

frageeffekte der deutschen Vereinigung ausliefen, Steuern und Abgaben die Binnennachfrage zusätzlich drosselten und eine restriktive deutsche Geldpolitik in ganz Europa die Konjunktur lähmte, wurden die Probleme wiederum den angeblich zu hohen deutschen Löhnen und zu kurzen deutschen Arbeitszeiten zugeschoben.

Worauf es gesamtwirtschaftlich ankommt, ist nicht die Länge der individuellen Arbeitszeit, sondern die Effizienz des gesamten eingesetzten Arbeitsvolumens. Bei schrittweiser Verkürzung von Arbeitszeit mit einem kostenneutralen Lohnausgleich werden die Lohnstückkosten nicht erhöht. Die Kapitalstückkosten werden von Arbeitszeitverkürzungen sogar gesenkt, wenn gleichzeitig die Betriebsnutzungszeiten erhöht werden können. Die Möglichkeiten einer Abkoppelung der Betriebszeiten vom Trend kürzerer individueller Arbeitszeiten haben aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen in den 80er Jahren zugenommen. Faktisch sind die Betriebszeiten in der Industrie gestiegen und damit – von dieser Seite – die Kapitalstückkosten tendenziell entlastet worden<sup>9</sup>.

Auch sind die Betriebszeiten der deutschen Industrie im europäischen Vergleich trotz der kürzeren Arbeitszeiten nicht unterdurchschnittlich. Aufgrund einer repräsentativen Betriebsbefragung zu den Arbeits- und Betriebszeiten von ISO und DIW im Jahr 1990<sup>10</sup> können mittlerweile detaillierte Berechnungen der Betriebszeiten durchgeführt werden. Es hat sich gezeigt, wie sehr die Ergebnisse von den verwendeten Berechnungsmethoden abhängen. Legt man ein der EG-Umfrage im Jahr 1989 entsprechendes Konzept zugrunde, so liegen die Betriebszeiten in Westdeutschland bei 73 Stunden pro Woche und sind damit überdurchschnittlich lang<sup>11</sup>. Dies gilt noch mehr, wenn man korrekterweise Jahresarbeitszeiten vergleicht, da die Schließungszeiten der Betriebe – z.B. Betriebsferien – in der Bundesrepublik vergleichsweise kurz sind.

Auch die Flexibilität in bezug auf Nachfrageschwankungen ist groß, wie die Betriebszeitenausdehnung vieler Unternehmen unmittelbar nach der deutschen Vereinigung und die darauffolgende rezessionsbedingte Verringerung der Betriebszeiten gezeigt haben. Die Suche nach optimalen Arrangements von Arbeits- und Kapitalnutzungszeiten muß weitergehen. Diese sind für ein Land wie die Bundesrepublik Deutschland mit vergleichsweise

hohen Löhnen und hohen Kosten für das eingesetzte Kapital notwendig, um sich im internationalen Wettbewerb besser behaupten zu können. Hierfür bestehen noch große Spielräume, die durch eine Verringerung individueller Arbeitszeiten prinzipiell nicht beschnitten werden. Im betrieblichen Sinne optimale Arbeitszeitregelungen können auch für Arbeitnehmer durchaus Vorteile bieten, wie viele Beispiele aus der Praxis zeigen.

### Arbeitszeitverkürzung und Sozialabgaben

Die Belastung unseres Sozialversicherungssystems durch die Arbeitslosigkeit hat ein hohes Niveau erreicht. Allein die Ausgaben der Arbeitslosenversicherung werden auf 111 Mrd. DM im Jahre 1994 veranschlagt. Von den 19 Mrd. DM, die für die Hilfe zum Lebensunterhalt im Rahmen der Sozialhilfe aufzuwenden sind, kann ein großer Anteil auch den schlechten Beschäftigungsmöglichkeiten zugerechnet werden. Milliardensummen werden jährlich für Vorruhestandsregelungen und frühzeitigen Rentenbeginn aufgrund von Arbeitslosigkeit ausgegeben. Die „freigesetzten“ Personen können keine oder aber nur geringe Beiträge in die Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung einzahlen. Auf der Einnahmenseite des Staates fallen diese Personen darüber hinaus als Zahler von direkten Steuern aus. Letztlich muß ein immer kleinerer Kreis von Arbeitsplatzbesitzern einen immer größeren Kreis von unfreiwillig Erwerbslosen finanzieren. Dabei gehören die Arbeiter und Angestellten zu den „Vollzahlern“, während die Beamten und Selbständigen nur über einen Teil ihrer Steuern an der Finanzierung von Arbeitslosigkeit beteiligt werden. Zwangsläufig verlangt dieses System immer höhere Beitragssätze, die die realen verfügbaren Einkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten reduzieren und die Kosten des Faktors Arbeit weiter verteuern.

Weitere Arbeitszeitverkürzungen haben den Vorteil, daß entsprechend den Mechanismen unseres Rentenversicherungssystems die künftige Finanzsituation der Rentenversicherungsträger verbessert wird. Während die Einnahmenseite bei einkommens- und kostenneutraler Umsetzung von Arbeitszeitverkürzungen kaum berührt wird, fallen die künftigen Leistungen dagegen geringer aus. Dies liegt sowohl an der geringeren Inanspruchnahme der Rentenversicherung durch weniger Personen, die aus Arbeitslosigkeit vorzeitig in Rente gehen, als auch an dem gebremsten Anstieg der zukünftigen Renten, die sich an den geringeren Nettolohnsteigerungen orientieren.

Unter dem Gesichtspunkt einer – nicht nur aus Arbeitsmarkt-, sondern auch aus demographischen Gründen – immer ungünstiger werdenden Relation von Beitragszahlern und Leistungsempfängern sollte die Lebensarbeits-

<sup>9</sup> Vgl. Frank Stille: Zunehmende Entkoppelungsmöglichkeiten von Arbeits- und Betriebszeiten, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 5/1991.

<sup>10</sup> Hermann Groß, Frank Stille, Cornelia Thoben unter Mitarbeit von Frank Bauer: Arbeits- und Betriebszeiten 1990 (Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW), Düsseldorf 1991.

<sup>11</sup> Vgl. Frank Bauer, Hermann Groß, Frank Stille: Unterschiede in der Ermittlung von Betriebszeiten, erscheint in den WSI-Mitteilungen.

zeit nicht weiter verkürzt werden. Es hat sich gezeigt, daß über Vorruhestandsregelungen ein großer Druck auf die betroffenen Altersjahrgänge ausgeübt wird, eine solche Regelung auch in Anspruch zu nehmen. Vor dem Hintergrund, daß eventuell jüngere Jahrgänge ohne Beschäftigung sind, mag ein solches Vorgehen noch tragbar sein. Das freiwillige Ausscheiden aus dem Berufsleben mit Bezug einer bis dahin erworbenen Rente vor dem heute üblichen Rentenbeginn sollte ermöglicht werden. Sinnvoller ist es jedoch, die Arbeitszeit aller zu verkürzen, als nur die Älteren auszugrenzen: Vorruhestandsregelungen sind für die Sozialversicherung teuer, während generelle Arbeitszeitverkürzungen deren Ausgaben tendenziell senken.

### Chancen für eine neue Arbeitszeitpolitik

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen bietet – statt durch sozialpolitische Maßnahmen Nachteile von unfreiwilliger Unterbeschäftigung zu kompensieren – auch die Chance, die Arbeitszeitpräferenzen der Bevölkerung stärker zu berücksichtigen<sup>12</sup>. Arbeitszeitverkürzungen können auf vielfältige Weise einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität, vor allem aber auch zur Gleichstellung von Frau und Mann leisten<sup>13</sup>. Den meisten Erwerbstätigen fehlt für Familienarbeit die Zeit bei den gegenwärtigen, als „normal“ geltenden Arbeitsverhältnissen. Es wäre möglich, durch eine Kombination arbeitszeit- und sozialpolitischer Maßnahmen die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, daß Frauen und Männer – auch in den unteren Einkommensschichten – Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können<sup>14</sup>. Erst wenn es zur Normalität wird, daß Frauen *und* Männer in bestimmten Lebenssituationen ihre Erwerbstätigkeit einschränken können, und wenn sich durch allgemeine Arbeitszeitverkürzungen der Unterschied zwischen Teilzeit und Vollzeit arbeitenden Personen verringert, werden die Nachteile abgebaut, die Teilzeitbeschäftigte heute noch bei der Entlohnung und bei den Karrierechancen hinnehmen müssen.

Angesichts des weiteren Anstieges der Zahl der Arbeitslosen auf jahresdurchschnittlich vier Millionen im

<sup>12</sup> Vgl. zu den Arbeitszeitwünschen Elke Holst, Jürgen-Schupp: Frauenerwerbstätigkeit in den neuen und alten Bundesländern, in: Wolfgang Glatzer, Heinz-Herbert Noll (Hrsg.): Lebensverhältnisse in Deutschland, Ungleichheit und Angleichung, Frankfurt a.M. 1992.

<sup>13</sup> Vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.): Flexible Arbeitszeiten – qualifizierte Teilzeitarbeit für Frauen und Männer. Konzentrierte Aktion Gleichberechtigung für die 90er Jahre, Dokumentation der 3. Gleichberechtigungskonferenz, Bonn 1993. Zu den weiteren Aspekten vgl. z.B. Hartmut Seifert (Hrsg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung, Köln 1993.

<sup>14</sup> Vgl. z.B. Ellen Kirner: Sozialleistungen zum Einkommensausgleich bei erziehungsbedingter Teilzeitarbeit, in: Gerhard Bäcker, Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.): Kind, Beruf, soziale Sicherung, Zukunftsaufgabe des Sozialstaats, Köln 1993.

nächsten Jahr und einer auch auf mittlere Sicht massiven Unterbeschäftigung sind weitere Arbeitszeitverkürzungen unverzichtbar. Der VW-Vorschlag einer drastischen Arbeitszeitverkürzung dürfte nur ein Modell für solche Unternehmen sein, für die auch mittelfristig eine deutliche Reduzierung der Belegschaft unvermeidbar ist. Da dann die Einkommenseinbußen der Beschäftigten gravierend sein dürften, sollte der Staat die Anreize für eine solche Lösung erhöhen. Als geeignete Maßnahme empfiehlt sich eine temporäre und degressiv gestaltete Absenkung der Beitragssätze zur Arbeitslosenversicherung für die Betroffenen. Diese kompensierenden Maßnahmen wären auch ein Ausgleich für die geringeren Leistungen der Arbeitslosenversicherung im Falle einer Übernahme des VW-Modells.

Gesamtwirtschaftlich ist ein so großer Schritt der Arbeitszeitverkürzung wie bei dem VW-Modell nicht zu verkraften. Dennoch sollten – vor allem unter dem Gesichtspunkt einer Reallohnsicherung – die einzelnen Schritte die Produktivitätszuwächse stärker ausschöpfen und damit größer sein als in der Vergangenheit. Gleichwohl lassen sich Regelungen für einen Lohnausgleich finden, die kosten- und nachfrageneutral sind und mittelfristig das Realeinkommensniveau der Beschäftigten aufrechterhalten und damit die Akzeptanz für Arbeitszeitverkürzungen erhöhen.

Gleichzeitig sollten kürzere Arbeitszeiten mit einer weiteren Entkoppelung von Arbeits- und Maschinenlaufzeiten einhergehen. Optimale Betriebszeiten sind für ein Land wie die Bundesrepublik Deutschland mit vergleichsweise hohen Löhnen und hohen Kosten für das eingesetzte Kapital notwendig, um sich im internationalen Wettbewerb zu behaupten. Eine damit verbundene Flexibilisierung der Arbeitszeit muß allerdings sozialverträglich gestaltet werden.

Betriebliche Vereinbarungen zur Jahresarbeitszeit – z.B. längerer Urlaub, Sabbaticals – können betriebliche und persönliche Interessen besser in Einklang bringen, als dies bisher mit dem immer noch zu starren Arbeitszeitregime möglich war. In solchen Vereinbarungen liegen auch Chancen für die Berücksichtigung von Arbeitszeitpräferenzen und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frau und Mann.

Arbeitszeitverkürzungen leisten auch einen wichtigen Beitrag dazu, daß der Trend im Sozialversicherungssystem gestoppt werden kann, daß ein immer kleinerer Kreis von Beitragszahlern einen immer größeren von Leistungsempfängern alimentiert. Der Gefahr einer noch tieferen Spaltung der Gesellschaft in einen Teil, der Arbeit *und* Erwerbseinkommen hat, und einen anderen Teil, der auf das System der sozialen Sicherung angewiesen ist, muß auch über die Arbeitszeitpolitik begegnet werden.