
BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK UND ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Rezension von: Bernd Rohwer,
Beschäftigungspolitik bei anhaltend
geringem Wirtschaftswachstum
Duncker und Humblot, Berlin 1982,
336 Seiten

Unter den zahlreichen in jüngster Zeit erschienenen Beiträgen zur beschäftigungspolitischen Problematik im allgemeinen und zur Arbeitszeitverkürzungsdiskussion im besonderen ist vorliegende Studie hervorzuheben, da sie erstens von einer systematischen theoretischen Analyse der beschäftigungspolitisch relevanten Zusammenhänge ausgeht, und zweitens in umfassender Weise sowohl einzeln als auch gesamtwirtschaftlichen Aspekten Rechnung trägt.

Rohwer geht von der realistischen Annahme aus, daß das gesamtwirtschaftliche Wachstumstempo nicht mehr dazu ausreicht, die zur Sicherung der Vollbeschäftigung erforderliche Zahl von Arbeitsplätzen zu alimentieren, und diskutiert die Folgen, die sich in einem derartigen Szenario für die Arbeitsmärkte und die Beschäftigungspolitik ergeben.

Ziel der Untersuchung ist es letztlich, die beschäftigungspolitischen Optionen für diesen Fall herauszuarbeiten, gegeneinander abzuwägen und jene Strategie(n) aufzuzeigen, die zu einer merklichen Verringerung der durch anhaltend geringes Wachstum ausgelösten langfristigen Arbeitslosigkeit beitragen könnte(n).

Der erste Teil beinhaltet eine theoretische Analyse der Beziehung zwischen Wachstum und Beschäftigung. Anhand dieser werden einige Hypothesen zu möglichen Beschäftigungswirkungen einer Wachstumsverlangsamung abgeleitet. Der zweite Teil befaßt sich mit der Frage, über welchen Handlungsspielraum die beschäftigungspolitischen Instanzen verfügen, um den erörterten negativen Beschäftigungseffekten entgegenzuwirken. In Betracht kommende beschäftigungspolitische Strategien – verschiedene Formen der Verkürzung der jährlichen Arbeitszeit, Verminderung der Produktivitätszuwächse, Verringerung der Erwerbspersonenzahl – werden im Hinblick auf ihre Beschäftigungseffekte und andere gesamtwirtschaftliche Auswirkungen untersucht. Unter diesen Instrumenten erweist sich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit am effektivsten. Im folgenden werden Rohwers diesbezügliche Überlegungen skizziert.

Um die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekte arbeitszeitreduzierender Maßnahmen zu ermitteln, sind deren Auswirkungen auf die globalen Determinanten der Arbeitsnachfrage, d. h. Produktionsvolumen, Arbeitsproduktivität, durchschnittliche Arbeitszeit, zu analysieren.

Diese Auswirkungen sind unterschiedlich je nach Sektor (Güterproduktion oder Dienstleistung), Branche und Betriebsstruktur. Unternehmerische Anpassungsreaktionen in bezug auf Ausbringungsmenge, Produktionstechnik und übertarifliche Arbeitszeit bestimmen das Ausmaß der betrieblichen Arbeitsnachfrage im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung.

Der betriebliche Anpassungsprozeß läßt sich in zwei Phasen einteilen. Die erste Phase ist dadurch gekennzeichnet, daß die Betriebe zunächst über

ein im Vergleich zur ursprünglichen Situation verringertes Arbeitsvolumen verfügen. Diese Verminderung bringt sofortige Effekte (Primärwirkungen) auf die Kostensituation, die Ausbringungskapazität, die Nachfrageentwicklung etc. mit sich, denen die Unternehmungen unmittelbar nur wenig Reaktionspotential entgegenzubringen haben.

Die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen entscheidet sich in der zweiten Phase der betrieblichen Anpassung. Während dieser Phase haben die Unternehmungen zu wählen zwischen unterschiedlichen Anpassungsstrategien, deren Spannweite vom Anpassungsverzicht bis zur vollständigen Kompensation des Kapazitätsverlustes reicht, wobei letztere wiederum mittels verschiedener Reaktionsmuster (Rationalisierung, Ausweitung der Überstunden, Neueinstellung von Arbeitskräften) verwirklicht werden kann.

Primärwirkungen einer Arbeitszeitverkürzung

1) Kurzfristig ist von einer weitgehend limitationalen Produktionsfunktion auszugehen; eine Arbeitszeitverkürzung führt daher zu einer annähernd proportionalen Verminderung des Ausbringungspotentials. Das tatsächliche Ausbringungsvolumen sinkt infolge induzierter Produktivitätsgewinne aber bloß unterproportional.

Letztere können einerseits konjunkturbedingt eintreten. Waren die beschäftigten Arbeitskräfte infolge einer Rezession unterausgelastet (Kurzarbeit, Hortung von Arbeitskraftreserven), so kann die Arbeitszeitverkürzung durch eine Erhöhung des Auslastungsgrades teilweise absorbiert werden. Im Laufe lang anhaltender Rezessions- oder Stagnationsphasen sinkt der Anteil gehorteter Arbeitskräfte jedoch stark ab, und mit ihm das Ausmaß der zu aktivierenden konjunkturbedingten Produktivitätsreserven.

Auch unabhängig von der konjunkturellen Lage dürfte die durchschnittliche Stundenproduktivität der Beschäftigten bei gegebener Arbeitsplatzausstattung im Falle einer Arbeitszeitverkürzung zunehmen: Eine Arbeitsphase, in der die Arbeitskräfte in der Regel weniger leistungsfähig sind, fällt weg. In der verbleibenden Zeit ist mit einer Steigerung der Arbeitsintensität zu rechnen. Weniger Arbeitszeit führt nicht zu einem entsprechenden Verlust an „Humankapitaldienstleistungen“. Derartige spontan – ohne Zutun der Arbeitgeberseite – eintretende Produktivitätseffekte sind empirisch nachgewiesen, aber freilich bei weitem nicht mehr im Ausmaß wie in der Vergangenheit zu erwarten. Abgesehen davon werden die Arbeitgeber vor allem mittels organisatorischer Änderungen versuchen, Leistungssteigerungen herbeizuführen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß das Ausmaß der unmittelbaren Kapazitätsreduktion in erster Linie von konjunkturellen Faktoren bestimmt ist.

2) Aus den oben genannten induzierten Arbeitsproduktivitätszunahmen resultiert bei konstanten Stundenlöhnen eine Reduktion der Lohnstückkosten. Wie sich letztere tatsächlich entwickeln, hängt im weiteren vom Ausmaß des Lohnausgleichs ab. Die Lohnstückkosten bleiben konstant, wenn die Stundenlohnsätze in der jeweiligen Periode mit derselben Rate wie die Arbeitsproduktivität je Stunde steigen.

Die einer Arbeitszeitverkürzung unmittelbar folgende Reduktion des Ausbringungsvolumens verringert den Auslastungsgrad des Kapitalstocks, die fixen Stückkosten steigen. Wenn das beschäftigte Arbeitsvolumen allerdings zunächst konjunkturell bedingt unterausgelastet war, kann das Absinken des Produktionsvolumens und der Kapazitätsauslastung zum Teil wettgemacht und der Anstieg der Kapitalstückkosten ge-

bremst werden. Ausschlaggebend für die Stückkostenentwicklung im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung sind somit Lohnausgleich und Konjunkturlage.

3) Die private Konsumnachfrage ist als Funktion des verfügbaren Einkommens anzusehen. Demzufolge ist die Regelung des Lohnausgleichs ausschlaggebend für die Entwicklung der Konsumausgaben nach einer Arbeitszeitverkürzung. Im Falle einer relativen Einkommensminderung dürften die Wirtschaftssubjekte mit einer Erhöhung ihrer Verbrauchsquote reagieren, um Anschluß an die übliche Steigerung des Lebensstandards zu halten bzw. das gewohnte Konsumniveau aufrechtzuerhalten (Sperrklinkeneffekt). Außerdem gehen von einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung selbst Effekte auf das Konsumverhalten aus. Erhöhte Freizeit ist eine Voraussetzung mancher Konsumaktivitäten: zwischen bestimmten Verbrauchsgütern des gehobenen Bedarfs und Freizeit besteht eine komplementäre Beziehung.

Relative Einkommenseinbußen führen demnach nur zu unterproportionalen relativen Konsumeinschränkungen. Bei vollem Lohnausgleich zusätzlich zur normalen Lohnrunde ist infolge des „Freizeiteffektes“ mit annähernd proportionaler Konsumausweitung zu rechnen.

4) Eine Verschlechterung der internationalen Konkurrenzfähigkeit aufgrund induzierter Stückkostensteigerungen könnte nur dann eintreten, wenn die Arbeitszeit im Inland deutlich rascher als im Ausland verkürzt wird und die Reduktion bei vollem Lohnausgleich erfolgt. Ein solches Szenario ist höchst unwahrscheinlich.

Im Falle einer gemäßigten Arbeitszeitverkürzung mit partiellem Lohnausgleich wäre die Beeinträchtigung der Wettbewerbsposition selbst bei isoliertem Vorgehen gering bis vernachlässigbar, da erstens – nicht zuletzt infolge der induzierten Produktivitätsgewinne – der Anstieg der

Stückkosten begrenzt bliebe, und zweitens das Kosten- und Preisniveau nur eine von vielen Determinanten – zu nennen sind Produktqualität, Lieferfähigkeit, Angebotssortiment, Service – der internationalen Konkurrenzfähigkeit darstellt.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß sich die primären Kosten- und Nachfrageeffekte unter den realistischen Annahmen einer am Umfang der Produktivitätsentwicklung orientierten Arbeitszeitverkürzung und eines partiellen Lohnausgleichs bei gewisser Unterauslastung der Beschäftigten in sehr gemäßigten Größenordnungen halten.

Umfang und Formen betrieblicher Anpassungsreaktionen

Zu fragen ist zunächst, ob und wenn ja, in welcher Richtung die Unternehmungen ihre Produktions- und Investitionspläne im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung und deren Primärwirkungen ändern.

Ausschlaggebend für die Plankorrekturen sind die Erwartungen der Unternehmungen hinsichtlich der von der Arbeitszeitverkürzung hervorgerufenen Abweichungen der Nachfrage vom Trend, der den ursprünglichen Plänen zugrundegelegt wurde. In bezug auf die Konsumnachfrage ist damit zu rechnen, daß unter Berücksichtigung reduzierter Lohnsteigerungsraten (partieller Lohnausgleich) und der Einstellung vormals arbeitsloser Erwerbspersonen der Zuwachs der Nettoealeinkommen geringer als ohne Arbeitszeitverkürzung ausfällt, demnach eine gewisse, relative Abschwächung eintritt. Da diese leicht negative Abweichung vom Trend auch für Investitionen zu erwarten ist, wird vermutlich eine geringe Wachstumsabschwächung anzunehmen sein. Diese Ergebnisse stützen sich auf theoretische Überlegungen und Resultate von Modellsimulationen.

Auf die zu erwartende, relativ leichte Abschwächung der Nachfragezu-

wächse werden die Unternehmungen höchstens mit geringfügigen Einschränkungen der Produktions- und Investitionsziele reagieren. Nur in Rezessionsphasen schlagen die pessimistischen Erwartungen wahrscheinlich stärker auf die Planung durch, zumal in dieser Situation kaum mit wesentlichen Beschäftigungseffekten zu rechnen ist. Auf die aus einer Arbeitszeitverkürzung resultierenden, insgesamt geringen Kostensteigerungen, können die Unternehmungen mit der Überwälzung auf die Preise, der Hinnahme von Gewinneinbußen, verstärkten Rationalisierungsbemühungen oder Produktionseinschränkungen reagieren. In günstigen Konjunkturphasen ist zu erwarten, daß einer teilweisen Überwälzung keine Hindernisse entgegenstehen, und die Betriebe den leicht erhöhten Kostendruck durch Rationalisierungsanstrengungen und Kapitalintensivierung aufzufangen suchen. Von der Kostenseite her sind Planungskorrekturen nach unten nur in Rezessionsphasen wahrscheinlich. Insgesamt dürfte daher das geplante Produktionsvolumen in Erholungs- und Aufschwungphasen im wesentlichen mit dem ohne Arbeitszeitverkürzung vorgesehenen Niveau übereinstimmen. In Abschwung- und Rezessionsphasen nehmen die Unternehmungen vermutlich ihre Produktionsziele etwas zurück.

Für das Ausmaß der Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen ist nun zunächst von Bedeutung, in welchem Umfang sich – unter Berücksichtigung der Primärwirkungen der Arbeitszeitverkürzung und des Auslastungsgrades – Abweichungen zwischen den tatsächlichen Produktionskapazitäten einerseits und den an die neue Situation angepaßten Produktionsplänen andererseits ergeben. In Aufschwung und Hochkonjunktur steht einem Rückgang der Produktionskapazität eine höchstens geringfügige Verminderung des geplanten Produktionsvolumens gegenüber. Infolge der Erwartung annä-

hernder Vollausslastung werden sich die Unternehmungen um die Wiederherstellung der ursprünglichen Produktionskapazität bemühen. In der Rezession hingegen reduzieren die Unternehmungen vermutlich ihre Produktionsziele, gleichzeitig befinden sich die Kapazitäten infolge der Auslastungsreserven näher am Ausgangsniveau. Die Richtung der Anpassungsreaktion ist in diesem Fall unsicher, abhängig von den Reserven und dem Umfang der Arbeitszeitverkürzung.

Eine Hinnahme der durch die Arbeitszeitverkürzung bewirkten Kapazitätseinbußen ist jedoch weitgehend auszuschließen, da diese Variante mit einer dauerhaften Verschlechterung der Marktposition verbunden ist. Solange mit einiger Sicherheit zu erwarten ist, daß die zusätzlichen Kosten einer Kapazitätsanpassung langfristig durch Umsatzsteigerungen gedeckt werden können, dürfte diese Strategie vorgezogen werden.

Zusammenfassend kann somit fast immer mit einer annähernden oder vollständigen Wiederherstellung der Produktionskapazität gerechnet werden. Eine Ausnahme bildet der unrealistische Fall einer radikalen Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich in einer Rezession: die resultierenden schwerwiegenden produktionstechnischen Anpassungsprobleme und zusätzliche Kosten würden zugunsten der Variante des Anpassungsverzichts den Ausschlag geben.

Den Unternehmungen bieten sich grundsätzlich drei Möglichkeiten an, die produktiven Kapazitäten wiederum an das ursprüngliche Niveau heranzuführen:

- 1) Erhöhung der Überstundenzahl
- 2) Forcierte Rationalisierung im organisatorischen und produktionstechnischen Bereich
- 3) Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte.

Unmittelbare Beschäftigungseffekte gehen dabei lediglich von der letztgenannten Variante aus.

Ad 1): Da die Ausweitung der Zahl der geleisteten Überstunden ohne große zeitliche Verzögerung erfolgen kann – betriebliche Umstellungen und zusätzliche Investitionen sind kaum erforderlich –, wird diese Variante in der Regel zur Glättung des Übergangs angewandt. Sofern nicht ohnehin vom Staat oder von den Gewerkschaften aus beschäftigungspolitischen Gründen durchgesetzte Beschränkungen die Überstundenleistungen über die kurze Frist hinaus begrenzen, werden die Arbeitgeber selbst infolge der deutlich höheren Lohnkosten und der Leistungseinbußen rasch von dieser Form der Anpassung abgehen.

Ad 2): Die Einführung arbeitssparender Techniken verursacht zumeist erhebliche Investitions- und Umstellungskosten, die neuen Kapazitäten können erst mit bedeutender Verzögerung genutzt werden. Den erhöhten Kapitalkosten der Rationalisierungsstrategie stehen relative Einsparungen bei den Lohnkosten gegenüber.

Von dieser Variante gehen positive Beschäftigungswirkungen auf den Investitionsgütersektor aus, die jedoch langfristig durch den arbeitssparenden Effekt in den Einsatzbereichen wieder annähernd kompensiert werden dürften.

Ad 3): Bei der dritten Variante ergeben sich je nach Sektor, Branche und Betriebsgröße in unterschiedlicher Intensität auftretende Anpassungsschwierigkeiten.

Vom Problem der begrenzten Teilbarkeit des Faktors Arbeit sind potentiell vor allem kleinere und mittlere Betriebe betroffen. Dieses häufig vorgebrachte Argument ist jedoch in mehrfacher Hinsicht abzuschwächen: Zum einen stehen die Unternehmungen stets vor der Schwierigkeit der nur beschränkten Teilbarkeit der Faktoren, müssen permanent darum bemüht sein, den Beschäftigungsstand an den Produktionsumfang, an die Produktionstechnik, unvorhergesehene Störungen des Betriebsablaufs etc. anzupassen. Ein erheblicher Teil der

Beschäftigten ist immer unter- oder überausgelastet, wodurch das Teilbarkeitsproblem entschärft wird. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte stellt eine Arbeitszeitverkürzung die Unternehmungen nicht in eine völlig neuartige Situation, sondern verstärkt höchstens den latent vorhandenen Anpassungsdruck. Zum zweiten bieten in einigen Bereichen Teilzeitarbeit und Flexibilisierung gangbare Auswege.

Ein weiteres Hindernis für die Anpassung mittels Beschäftigungsausweitung besteht – vor allem im Produktionsbereich der Industrie – in der kurzfristigen Limitationalität der Faktoreinsatzproportionen. Betroffene Betriebe können nur dann Neueinstellungen ohne gleichzeitige Reorganisation und Investitionen vornehmen, wenn sie auslastungsbedingt noch über freie Arbeitsplätze verfügen. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, vermögen die Unternehmungen zwischen zwei Anpassungsreaktionen zu wählen: Einführung einer weiteren Schicht oder von Teilzeitarbeit einerseits, Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze mittels Erweiterungsinvestitionen andererseits.

Neben den genannten produktionstechnischen Anpassungsproblemen stehen der diskutierten Variante auch arbeitsmarktbedingte Hemmnisse entgegen: Selbst bei relativ hoher Arbeitslosigkeit sind hinreichend qualifizierte Arbeitskräfte kurzfristig nicht in ausreichendem Umfang regional verfügbar. Es ist aber davon auszugehen, daß mittelfristig ein Großteil der geplanten Neueinstellungen realisiert werden kann.

Vier Formen der Anpassung der Beschäftigtenzahl kommen in Betracht:

1) Sofern Betriebe über freie, auslastungsbedingt ungenutzte Arbeitsplätze verfügen, werden sie eine gewünschte Kapazitätserhöhung zunächst durch Besetzung dieser Stellen herbeiführen. Diese kostengünstige Strategie ist allerdings nur in der konjunkturellen Erholung bis zur Annä-

herung an die Vollausslastung praktikabel.

2) Die Ausweitung von Schichtarbeit wirft gravierende organisatorische Anpassungsprobleme auf und verursacht demzufolge erhebliche Umstellungskosten. Andererseits kann der Auslastungsgrad des Kapitalstocks deutlich erhöht werden. Anwendbar ist diese Form der Kapazitätsanpassung nur in einigen Bereichen der Produktion.

3) Auch die Ausdehnung von Teilzeitarbeit ist nur für ausgewählte Arbeitsfunktionen – eher im Dienstleistungsbereich – möglich.

4) Sind andere Varianten ausgeschöpft, verbleibt den Unternehmungen die Möglichkeit, mittels Erweiterungsinvestitionen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Installation zusätzlicher Kapazitäten erfordert Zeit, die Neueinstellung von Arbeitskräften erfolgt daher erst mit Verzögerung. Die Inbetriebnahme ist von produktions-technischen und organisatorischen Anpassungsproblemen begleitet. Im Vergleich zu den anderen Varianten der Neueinstellungsstrategie ist die Anpassung mittels Erweiterungsinvestitionen mit stärkeren Kapitalkostensteigerungen verbunden, während in bezug auf die Lohnkosten (Anwerbung und Einarbeitung, Löhne und Gehälter sowie Lohnnebenkosten) keine gravierenden Unterschiede bestehen.

Einige der erörterten Strategien der Kapazitätsanpassung sind überwiegend auf die kurze Frist beschränkt (Überstundenausweitung, Besetzung auslastungsbedingt ungenutzter Arbeitsplätze), andere (Schicht- und Teilzeitarbeit) sind nur in wenigen Bereichen bzw. in Ausnahmefällen (Hinnahme von Kapazitätseinbußen) praktikabel. Auf längere Sicht bleiben daher Unternehmungen, welche die Kapazitätseinbußen kompensieren wollen, nur die Rationalisierungsstrategie und die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze mittels Erweiterungsinvestitionen.

Eine allgemeine Aussage darüber, welche der Alternativen von den Gesamtkosten her günstiger kommt, läßt sich nicht treffen: die Rationalisierungsvariante verursacht geringere Lohnkostensteigerungen, aber höhere Kapitalmehrkosten¹. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Faktorpreisrelation, die Art des verfügbaren technischen Fortschritts sowie die branchen- und betriebspezifischen produktionstechnischen Bedingungen maßgeblich.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, daß sich der Rationalisierungsprozeß, d. h. die Installation kapitalintensiverer bzw. stärker automatisierter Produktionskapazitäten relativ stetig vollzieht, und auf Änderungen der Faktorpreisrelation und der Nachfrageerwartungen recht unelastisch reagiert. Im Gefolge einer Arbeitszeitverkürzung in gemäßigttem Ausmaß ist deshalb teilweise mit dem Vorziehen geplanter Rationalisierungsvorhaben, mittelfristig aber nicht mit einer wesentlichen Beschleunigung des Rationalisierungstempos zu rechnen. Auf mittlere bis längere Frist erscheint es daher wahrscheinlich, daß der überwiegende Teil der Kapazitätsaufstockung mit der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Erweiterungsinvestitionen herbeigeführt wird.

Aktuelle Unternehmensbefragungen und Modellsimulationen

Befragungen von Unternehmungen in der BRD während der zweiten Hälfte der siebziger Jahre² können dahingehend zusammengefaßt werden, daß die Unternehmungen mittelfristig 30 bis 50 Prozent einer Arbeitszeitverkürzung durch Personalausweitung kompensieren, und im übrigen vor allem auf verstärkte Rationalisierung sowie kurzfristig auf zusätzliche Überstunden ausweichen. Weniger als zehn Prozent der ursprünglichen Kapazitätseinbußen würden – wegen induzierter Kostensteigerungen und pro-

duktionstechnischer Friktionen – ohne Kompensation hingenommen.

Zu einem ganz anderen Ergebnis gelangte die vom IFO-Institut für Wirtschaftsforschung im März 1983 durchgeführte, daher – wie die folgenden Resultate – Rohwer noch nicht vorliegende Befragung³. Demnach würde der Ausfall an Arbeitsvolumen in Industrie und Baugewerbe zu 45 bis 60 Prozent durch zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen, aber nur zu 15 bis 20 Prozent durch Einstellung von Arbeitskräften ausgeglichen. Rund fünf Prozent der Industriebetriebe sähen sich dazu veranlaßt, die Produktion einzuschränken.

Welche Faktoren sind für die unterschiedlichen Ergebnisse ausschlaggebend?

- 1983 war die Beschäftigungssituation ungünstiger und die mittelfristige Personalplanung der Unternehmen im Gegensatz zu 1976/77 nach unten gerichtet.

- 1976/77 wurde eine lohnkostenneutrale Regelung unterstellt, 1983 voller Lohnausgleich zuzüglich normaler Lohnrunde.

- Allgemein ist bei Unternehmensbefragungen zur Arbeitszeitverkürzung mit einer systematischen Verzerrung zu rechnen, da Arbeitszeitverkürzungen bei den Auskunftspersonen überwiegend auf Ablehnung stossen. Der tatsächliche Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen dürfte infolgedessen höher anzusetzen sein, als in den Angaben der Unternehmen zum Ausdruck kam. 1983 zeichnete sich überdies der kommende Konflikt über die Arbeitszeitverkürzung schon deutlich ab.

- Befragungsergebnisse sind konjunkturabhängig: im Winter 1982/83 herrschte über das Ausmaß der langsam einsetzenden Erholung noch völlige Ungewißheit.

Demgegenüber zog das WSI aus mehreren Fallstudien 1983 den Schluß, daß insgesamt die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen zugenommen haben. „Sie

liegen jetzt vermutlich schon über 50 v. H. und werden in den nächsten Jahren weiter ansteigen⁴.“ Als Ursachen für diesen Trend werden genannt: knapper Personalstand, Grenzen für weitere Intensivierung der Arbeit, Ausschöpfen betrieblicher Leistungsreserven bereits in der Vergangenheit. Außerdem sei das Tempo technischer Innovationen vor allem durch Verbilligung neuer Technologien, nicht aber durch Arbeitszeitverkürzungen bestimmt.

In jüngster Zeit durchgeführte Simulationen gesamtwirtschaftlicher Modelle weisen mittelfristig – nach vier bis sechs Jahren – unter der Annahme partiellen Lohnausgleichs Elastizitäten der Arbeitskräftenachfrage in bezug auf Arbeitszeitverkürzungen im Bereich von 0,3 bis 0,5 (DIW [5]) bzw. 0,4 bis 0,6 (IHS und WIFO [6]) aus.

Auf der Grundlage der letztgenannten Ergebnisse ist zu vermuten, daß die von Rohwer 1982 – gestützt auf die damals vorliegenden Studien und Befragungen – aufgestellten Schätzungen nach wie vor im großen und ganzen gültig sind: danach würden mittelfristig etwa 40 bis 50 Prozent der Arbeitszeitreduzierung in Beschäftigungssteigerung umgesetzt. In etwas geringerem Ausmaß käme die Rationalisierungsstrategie zum Tragen. Im Falle vollständigen Lohnausgleichs und bei abrupter Arbeitszeitverkürzung sowie Datierung auf einen konjunkturell ungünstigen Zeitpunkt dürfte jedoch der Beschäftigungseffekt deutlich geringer ausfallen. An dieser Stelle ist freilich zu ergänzen, daß die positiven Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeitsmarktsituation nicht nur in der Ausdehnung der Beschäftigtenzahl, sondern auch in der Verhinderung weiterer Entlassungen liegen!

Weitere gesamtwirtschaftliche Auswirkungen

Erfolgt eine Verkürzung der Wo-

chenarbeitszeit in gemäßigter Größenordnung, d. h. etwa im Ausmaß der Stundenproduktivitätszunahme, in einer konjunkturell günstigen Phase ohne vollen Lohnausgleich, so ist keine merkliche Beeinträchtigung der wirtschaftspolitischen Ziele Wachstum, Preisniveaustabilität und außenwirtschaftliches Gleichgewicht zu befürchten. In einem derartigen Szenario steigen die Stückkosten kaum schneller als in einer Situation ohne Arbeitszeitverkürzung, die internationale Konkurrenzfähigkeit bleibt unverändert. Wie bereits erwähnt, ist höchstens mit einer geringfügigen, relativen Wachstumsabschwächung zu rechnen. Erhebliche, negativ zu bewertende Effekte resultieren nur im – unrealistischen – Extremfall, d. h. bei abrupter Arbeitszeitverkürzung und vollem Lohnausgleich in Abschwung oder Rezession. Die Preis- und Kosteneffekte beeinträchtigen die Exportchancen und verstärken den Importsog: die Leistungsbilanzsituation verschlechtert sich vergleichsweise. Auch stärker ausgeprägte relative Wachstumseinbußen sind zu erwarten.

Die Beschäftigungseffekte anderer arbeitszeitverkürzender Maßnahmen

Zu welchem Urteil gelangt Rohwer bezüglich der übrigen Instrumente, welche die Zahl der Erwerbspersonen bzw. die jahresdurchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbsperson verringern?

Die Verlängerung der Schulzeit und die Herabsetzung der Altersgrenze dürften sich spätestens mittelfristig zum überwiegenden Teil in Beschäftigungssteigerungen bzw. Arbeitsmarktentlastungen niederschlagen. Die potentiellen Beschäftigungseffekte dieser Instrumente sind allerdings dadurch begrenzt, daß der betroffene Personenkreis nicht beliebig ausgeweitet werden kann. Vermutlich nur sehr geringe Beschäftigungseffekte

rufen jene Maßnahmen hervor, bei denen Erwerbspersonen nur vorübergehend ausscheiden (Verlängerung der Mutterschutzfrist, Langzeiturlaub bzw. Sabbatical), die Unternehmungen daher stärker auf Überstunden oder befristete Neueinstellungen ausweichen.

Erhebliche Beschäftigungseffekte, die im Ausmaß jenen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit am nächsten kommen, dürfte eine Verlängerung des Mindesturlaubs auslösen. Von der Ausweitung der Teilzeitarbeit sind günstige Beschäftigungswirkungen insoweit zu erwarten, wie die produktionstechnischen Voraussetzungen erfüllt und Arbeitskräfte mit dem Wunsch nach Halbtagsbeschäftigung verfügbar sind. Damit bleiben auch hier die möglichen arbeitsmarktentlastenden Effekte in einem beschränkten Rahmen. Die Strategie des Überstundenabbaus dürfte quantitativ wenig ergiebig und beschäftigungspolitisch ineffizient sein.

Zusammenfassend kommt Rohwer zu dem Schluß, daß die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit das „Instrument mit den weitaus größten potentiellen Beschäftigungswirkungen“ ist, schränkt jedoch ein, daß Arbeitszeitverkürzungen allein – selbst wenn sie im einzelnen effizient ausgestaltet wären – überfordert sind, wenn es gilt, eine anhaltend hohe globale Unterbeschäftigung abzubauen.

Michael Mesch

Anmerkungen

- 1 Vgl. L. Uhlmann, Was kostet ein Arbeitsplatz?, in: Ifo-Schnelldienst 33/1979, S. 25 f.
- 2 G. Nerb, L. Reyher, E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: Ifo-Schnelldienst 18/1977, S. 3 ff.

- 3 J. Gürtler, G. Nerb, Voraussichtliche Reaktionen der Unternehmen auf eine Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit, in: Ifo-Schnelldienst 23/1983, S. 5-13.
- 4 Gerhard Bosch, Arbeitszeit und Rationalisierung, in: WSI-Mitteilungen 4/1983, S. 235-248.
- 5 Was bringt der Einstieg in die 35-Stunden-Woche?, in: DIW-Wochenbericht 31/1983, S. 383-394.
- 6 F. Schebeck, Die Auswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit (unveröff. Manuskript 1983); J. Maurer, K. Pichelmann, Schrittweise zur 35-Stunden-Woche in Österreich (IHS 1984).