

„Dumm und töricht“ sind nur die Argumente gegen Arbeitszeitverkürzung*

Claus Schäfer, geb. 1948 in Fulda, Studium der Volkswirtschaftslehre in Münster, ist beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB zuständig für Einkommens- und Vermögenspolitik.

Mit sechs Millionen Menschen in offener bzw. registrierter sowie in ABM, Fortbildung und Umschulung u. ä. „versteckter“ Arbeitslosigkeit kann und darf man sich wegen der individuellen Schicksale und wegen der gesellschaftspolitischen Folgen nicht abfinden. Dabei ist es letztlich gleichgültig, ob man im Arbeitsmarkt-Desaster einen Sprengsatz an politischer Radikalität befürchtet mit Folgen à la Weimar, oder darin „nur“ den augenfälligsten Faktor einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft in arm und reich erblickt bzw. einen schleichenden Abschied von Solidarität und Sozialstaatlichkeit. Beides ist gleich schlimm und beides kann sogar zusammenkommen. Und man kann durchaus fassungslos werden angesichts von Gelassenheit und sogar Gleichgültigkeit, mit der Politik und Gesellschaft diesem Problem gegenüberstehen.

Vom Staatsversagen zum Lohnsenkungs-Wettbewerb

Der Staat, insbesondere der Bund, versagt sich seit Jahren einer effektiven Beschäftigungspolitik auf dem entscheidenden „ersten“ Arbeitsmarkt; und die ohnehin schon äußerst begrenzten Kompensationsmöglichkeiten des sogenannten zweiten Arbeitsmarktes werden immer enger, weil die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit zugunsten „aktiver“ Arbeitsmarktpolitik bei steigender Arbeitslosigkeit zunehmend von unumgänglichen Ausgaben für passive Lohnersatzleistungen verdrängt werden. Der Staat behauptet, nicht anders zu können, weil er sparen müsse. Aber er will nicht sehen, daß er an der falschen Stelle spart, weil gerade seine Einschnitte in soziale Leistungen die gesamtwirtschaftliche Nachfrage am deutlichsten schwächen und so die Krise verschärfen, so daß über zusätzliche Ausgaben aufgrund steigender Arbeitslosigkeit das Sparziel verfehlt wird. Solches Sparen setzt bewußt die in die Sozialbudgets ursprünglich eingebauten „automatischen Stabilisatoren“ außer Kraft. Noch bündler und unwilliger ist der Staat gegenüber der durchaus vorhandenen Alternative zum letztlich unwirksamen Sparen: Statt der Finanzierung von Arbeitslosigkeit bzw. der Unterhaltung von Arbeitslosen könnte er Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt schaffen und dafür als „Selbstfinanzie-

* Der Beitrag erscheint in Kürze in dem von Franz-Josef Möllenberg und Reiner Wittorf herausgegebenen Band „Arbeit ist nicht nur ein Kostenfaktor. Herausforderungen und Perspektiven der Tarifpolitik“, VSA-Verlag, Hamburg. Das Zitat bezieht sich auf eine Bemerkung von Bundeskanzler Helmut Kohl zur Arbeitszeitverkürzung aus dem Jahr 1991.

1 Vgl. G. Bäcker, C. Schäfer, H. Seifert, A. Wagner, Zweiter Arbeitsmarkt-wozu?, Düsseldorf (September) 1993.

rungeffekte" die eingesparten Kosten der Arbeitslosigkeit nutzen sowie als Restfinanzierung die Schließung von „Gerechtigkeitslücken" bei hohen Einkommen und Vermögen, die bisher zu wenig besteuert werden.² Wegen dieser unterlassenen Alternative lebt Deutschland nicht über, sondern unter seinen ökonomischen Möglichkeiten.

Angesichts der vorhandenen ökonomischen Irrationalität bei der staatlichen Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik muß man über beschäftigungspolitische Möglichkeiten anderer Akteure froh und dankbar sein, wie sie insbesondere den Tarifparteien in der Tarifautonomie gegeben sind - auch wenn diese nur einen, allerdings erheblichen Teil fehlender staatlicher Beschäftigungspolitik wettmachen kann. Doch auch hier streiten sich bis heute zwei Alternativen, institutionalisiert in jeweils einer Tarifpartei: Die Gewerkschaften setzen auf Arbeitszeitverkürzung, die Arbeitgeber bestehen auf Lohn- und Lohnnebenkosten-Senkung als behauptetes Mittel für mehr Beschäftigung. Und die Arbeitgeber praktizieren aufgrund ihrer starken Stellung die Kostensenkung bereits dort, wo sie nicht auf die Zustimmung des Tarifpartners angewiesen sind: bei Entlassungen, bei Kurzarbeit, bei Anrechnung freiwilliger betrieblicher Leistungen auf tarifliche Erhöhungen usw. Doch auch hier trifft man auf eine vergleichbare ökonomische Irrationalität, wenn man die von den Arbeitgebern behauptete Wirkungskette überprüft.

Auf der nationalen Ebene kann Lohnkostensenkung zwar zunächst die Unternehmenskassen stärken, aber über die Schwächung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage wird auch der Absatz der eigenen Unternehmensprodukte geschwächt und so das betriebliche Problem eher verschärft. Auf der internationalen Ebene sind die nationalen Kosten durch den Wechselkursmechanismus vom internationalen Preis entkoppelt, so daß Kostensenkungen bei Aufwertungen - wie sie für die DM seit Jahren typisch sind - gar keine Anreizwirkung auf die Weltmarkt-Nachfrage ausüben können.³ Und massive Wechselkursveränderungen der DM (oder auch des japanischen Yen), wie sie gegenüber den meisten Fremdwährungen vorliegen, können erst recht nicht durch Lohnsenkungen kompensiert werden. Selbst wenn z. B. die westdeutschen Löhne halbiert würden, wären mit einem einzigen westdeutschen Lohn immer noch z. B. 500 statt jetzt 1000 russische Arbeitnehmer zu finanzieren. Aber trotz dieses Lohnkostengefälles investieren deutsche Unternehmen eben nicht massenhaft in Rußland oder anderen ehemaligen Ostblockländern, weil es dort politische Stabilität, verlässliche Vertragsverhältnisse, funktionierende Infrastruktur, sozialen Frieden und andere wichtige Standortfaktoren neben den Lohnkosten (noch) nicht gibt. Und wenn diese Bedingungen erst einmal gegeben sind, steigen notgedrungen auch die Lohnkosten, so daß VW z. B. heute mit seiner SEAT-Tochter in Spanien, das einmal Bülighlohnland und unterentwickelte Gesellschaft war, heute nicht mehr ganz so glücklich ist. Schließlich ist Deutschland nach wie vor (gemessen an der Exportleistung pro

² Zu den Umverteilungsmöglichkeiten s. insbesondere den WSI-Verteilungsbericht 1993: C. Schäfer, „Armut" und „Reichtum" sind die verteilungspolitischen Aufgaben, in: WSI-Mitteilungen 10/1993, S. 617 ff.

³ Vgl. zur internationalen Entwicklung der Lohnstückkosten z. B. J. Volz, G. Hörn, Arbeitslosigkeit in den westlichen Industrieländern und Wettbewerbsprobleme, in: DIW-Wochenbericht 40/1993, S. 548 ff.

Kopf der Bevölkerung) Export-Weltmeister weit vor Japan und den USA. Und letztlich liegt auch unabhängig von der Wechselkursproblematik auf nationaler Ebene bereits die Widerlegung des behaupteten Beschäftigungseffekts von Kostensenkung vor: Hatte die Bundesregierung mit der Einführung des steuerlichen „Dienstmädchenprivilegs“ noch „jährlich 100 000“ neue Stellen versprochen, so findet man heute selbst nach Angaben aus dem Bundesfinanzministerium noch nicht einmal einen eindeutigen Beleg für überhaupt einen Stellenzuwachs in diesem Bereich.⁴ Ähnliche enttäuschende Erfahrungen auf einer breiteren Basis hat man in den USA und insbesondere in England mit einem „billigen“ Lohn gemacht.⁵

Dagegen spricht alles für Arbeitszeitverkürzung, die Helmut Kohl einmal „dumm und töricht“ genannt hat. Denn Arbeitszeitverkürzung kann, wie seit langem erwiesen und mit VW kürzlich erneut belegt, nicht nur drohende Arbeitslosigkeit verhindern und damit Beschäftigung sichern, sie kann auch zusätzliche Stellen schaffen und damit vorhandene Arbeitslosigkeit abbauen.⁶ Wenn es z. B. seit 1980 keine Arbeitszeitverkürzung von damals effektiv 1727 Jahresarbeitsstunden auf heute 1 600 Jahresarbeitsstunden gegeben hätte, wären heute 2,1 Millionen Personen mehr ohne Arbeit. Aber Arbeitszeitverkürzung kann noch viel mehr: Mit jedem Beschäftigungseffekt sind immer auch automatisch andere positive Effekte verbunden, die Arbeitszeitverkürzung zu einem „Multimedia“ machen, das in seiner Bedeutung für die gewerkschaftliche Politik nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Arbeitszeitverkürzung kann arbeitsbedingte Belastungen reduzieren und damit Krankheiten eindämmen, Gesundheit verbessern und Lebenserwartung verlängern; Arbeitszeitverkürzung kann Familienlasten und berufliche Lasten besser vereinbaren; Arbeitszeitverkürzung kann mehr persönliche Freiräume schaffen und vielen Menschen sogar erstmals eine volle Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben ermöglichen und anderes mehr. Mit tarifpolitischer Arbeitszeitverkürzung kann also weit über traditionelle Tarifpolitik hinaus Beschäftigungs-, Sozial- und Gesellschaftspolitik betrieben werden - mit einer Reichweite, die Arbeitszeitverkürzung sogar zum Schlüssel von sozialen Utopien, von „Wiedergewinnung einer unken Hegemonie über den konservativen Zeitgeist“ und von breiter gewerkschaftlicher Mobilisierung für Solidarität und soziale Gerechtigkeit machen kann.⁷

Das vierblättrige Kleeblatt der Arbeitszeitverkürzung

Aber selbst wenn man sich auf die beschäftigungspolitischen Wirkungen von Arbeitszeitverkürzung konzentriert, sind ihre Möglichkeiten äußerst viel-

4 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 13.1.1994: Dienstmädchenprivileg - Kaum neue Arbeitsplätze.

5 Vgl. eine aktuelle Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), zitiert in: Handelsblatt vom 12.1.1994: Arbeitsmarkt - Flexible Löhne sind kein Allheilmittel.

6 Vgl. H. Seifen, Ausmaß und Effekte der Arbeitszeitverkürzung, in: P. Hampe (Hrsg.), Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung, München 1993.

7 Vgl. zu diesem Anspruch der Arbeitszeitverkürzung insbesondere I. Kurz-Scherf, G. Breil (Hrsg.), Wem gehört die Zeit — Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg 1987: seitdem hat es zu diesen Aspekten eine Fülle von allgemeiner und spezieller Literatur zur „Zeit-Utopie“, zur „Lebens-Zeit“, zur „Zeit-Ökonomie“ usw. gegeben.

fällig. Arbeitszeitverkürzung ist nämlich auch unter diesem eingeschränkten Blickwinkel nichts anderes als die soziale Steuerung eines Umverteilungsprozesses, der in Form von Arbeitslosigkeit als „Arbeitszeitverkürzung Null“ überhaupt nicht gesteuert wird und am wenigsten sozial und volkswirtschaftlich verträglich ist. Die Möglichkeiten dieser Steuerung kann man allerdings nur ausschöpfen, wenn man sich nicht auf eine einzige Form von Arbeitszeitverkürzung stützt, sondern mehrere einsetzt, die auch unterschiedliche Bedingungen und Bedürfnisse bei Individuen, Betrieben und Branchen berücksichtigen können. Als besonders wirksam kann sich aktuell wie mittelfristig das folgende Bündel von vier Formen erweisen, die als „vierblättriges Kleeblatt“ nicht nur „Glücksbringer“ für den Arbeitsmarkt sein können:

Erstens eine *allgemeine* - und das heißt auch: allgemeinverbindliche - *Arbeitszeitverkürzung pro Woche* oder pro Tag in großen Schritten, also z. B. um drei bis vier Stunden, zumindest das Vorziehen der zum Teil schon tarifvertraglich vereinbarten, zum Teil geforderten 35-Stunden-Woche in möglichst vielen Branchen.

Zweitens eine *brauchen- oder betriebspezifische*, „*krisenbedingte*“ *Arbeitszeitverkürzung* über die traditionelle, aber zu restriktive Kurzarbeit hinaus, wie sie in ausgeprägter Form als VW-Modell oder als Freischichten-Modell im Bergbau bekannt geworden ist und durchaus auf andere Bereiche übertragen werden kann.

Drittens eine *gruppenspezifische Arbeitszeitverkürzung*, die den Problemlagen und Bedürfnissen einzelner, aber zahlenmäßig starker Arbeitnehmergruppen Rechnung trägt; die wichtigsten Gruppen sind mit besonderen Arbeitsbelastungen und mit einem bestimmten Lebensalter und deren Problemen verbunden: die „Belastungsgruppe“ sind Arbeitnehmer, deren jetzige Mehrarbeit bzw. Überstunden sowie Nacht- und Wochenendarbeit in Zukunft generell durch Freizeitausgleich statt durch Geldzuschläge kompensiert werden können; die „Risikoalters-Gruppe“ sind junge wie auch ältere Arbeitnehmer, deren Einstieg in das bzw. deren Ausstieg aus dem Arbeitsleben durch Arbeitszeitverkürzungs-Modelle unterhalb der Vollzeitbeschäftigung wesentlich erleichtert werden kann.

Viertens eine individuelle Arbeitszeitverkürzung, die man besser als das *individuelle „Recht auf Weniger-Arbeit“* bezeichnet und alle Möglichkeiten betrifft, auf Teilzeitarbeit umzusteigen oder die Erwerbstätigkeit ganz für Monate oder sogar Jahre zu unterbrechen — befristet oder unbefristet, reversibel bzw. mit Rückkehrrecht und ohne Begründungszwang.

Hinter diesem Kleeblatt verbergen sich insbesondere folgende Probleme und Aspekte:

1. Die allgemeine Arbeitszeitverkürzung pro Woche oder pro Tag ist nach wie vor gerechtfertigt, weil — trotz der Normalarbeitszeit von aktuell mehr als 7,5 Stunden im Westen und 8 Stunden im Osten täglich - die durch Arbeit

gebundene Zeit, die gesetzliche Arbeitspausen und Wegezeiten einschließt, die volle Teilnahme am sozialen, kulturellen und politischen Leben, ja selbst am Einkaufen, noch sehr erschwert. Es ist eben entgegen einer weit verbreiteten Meinung noch längst nicht so, daß „die Freizeit mittlerweile schon sehr viel länger ist als die Arbeitszeit“.⁸ Zugleich bieten die Wochen- und die Tagesarbeitszeitverkürzung im Gegensatz zu anderen Verkürzungsformen, etwa freien Tagen, den größtmöglichen Beschäftigungseffekt, der wiederum per Tarifvertrag eine breite Wirkung über Regionen und Branchen entfalten kann - und das um so mehr, je stärker große Schritte der Arbeitszeitverkürzung die betrieblichen „Konterkarierungsmöglichkeiten“ durch zusätzliche Rationalisierungen, durch Arbeitsverdichtungen und ähnliches einschränken oder sogar fast unmöglich machen.

Ein regional besonders bedrückendes Problem, nämlich die Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland aufgrund der dort anhaltenden De-Industrialisierung, kann mit allgemeiner Arbeitszeitverkürzung sogar besonders gut bekämpft werden. Denn solange der Anpassungsprozeß der Ostlöhne an das Westniveau noch nicht abgeschlossen ist (aktueller tariflicher Abstand 20 Prozent, effektiver Abstand 30 Prozent),⁹ können dort große Schritte der Arbeitszeitverkürzung realisiert werden - z. B. 10 Prozent von jetzt 40 Stunden auf 36 Stunden pro Woche —, ohne daß dies zu irgendwelchen Einkommensverlusten führt. Als Kompensation wird lediglich der ausstehende Anpassungsschritt bei den Löhnen bzw. der noch anstehende Einkommenszuwachs gekürzt, wobei diese Kürzung wegen des arbeitszeitbewirkten zusätzlichen Produktivitätseffekts kleiner ausfallen kann als das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung selbst.¹⁰

2. Die brauchen- und betriebsspezifische Arbeitszeitverkürzung ist eine konsequente Weiterentwicklung der gesetzlich eingeräumten und von der Bundesanstalt für Arbeit bezuschußten Kurzarbeit, mit der der Staat entgegen seiner auf Arbeitszeitverkürzung gemünzten Polemik immer schon offen und nachvollziehbar die Sicherung vorhandener, aber bedrohter Arbeitsplätze durch Arbeitszeitverkürzung eingestanden hat. Aber die jetzigen Möglichkeiten der Kurzarbeit greifen angesichts zunehmender Branchenkrisen bei Bergbau, Stahl, Werften, Automobil- und Werkzeugmaschinenbau zu kurz, obwohl sie für Ostdeutschland und zuletzt auch für Westdeutschland entgegen dem allgemeinen Spartrend ausgeweitet worden sind — übrigens ein weiteres öffentliches Eingeständnis der Wirksamkeit von Arbeitszeitverkürzung. Diese Kurzarbeit kann „intelligent“ im Rahmen der Bundesanstalt-Instrumente, aber auch unabhängig davon - siehe das VW-Modell - zu einer „Super-Kurzarbeit“ weiterentwickelt werden.

⁸ J. H. Mundorf, Reich ein Freizeit, in: Handelsblatt 27.12.1993.

⁹ Vgl. WSI, Tarifpolitik Ost 1993 - Prozeß der Lohnangleichung verlangsamt, in: WSI-Pressedienst 5/1994 vom 27.1.1994.

¹⁰ Vgl. C. Schäfer, Wie der Solidarpakt auch aussehen könnte - Oder: An dem Teilen kommt niemand mehr vorbei, in: Frankfurter Rundschau, Veröffentlichungsreihe Solidarpakt IX, vom 11. 3.1993; s. auch das WSI-Gutachten im Auftrag der Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg (LASA): G. Bäcker, C. Schäfer, H. Seifert, unter Mitarbeit von B. Stolz-Willig, Kürzer arbeiten - mehr Beschäftigung?, Vorschläge zur Verkürzung der Arbeitszeit in Ostdeutschland, Düsseldorf (Dezember) 1993.

Besonders intelligent ist solche Super-Kurzarbeit in Verbindung mit betrieblicher Qualifizierung, weil diese sowohl im Unternehmensinteresse die durch Modernisierung oder Produktkonversion mögliche Krisenüberwindung erlaubt als auch im Arbeitnehmerinteresse eine Einkommenskompensation durch öffentliches Qualifizierungsgeld („Unterhaltsgeld“) zuläßt. Auch hier hat die Bundesanstalt für Arbeit einen Schritt in diese Richtung getan durch einen aktuellen Erlaß, nach dem Kurzarbeit auch für Qualifizierung genutzt werden kann, selbst wenn die Kurzarbeit konjunkturelle Ursachen hat.¹¹ Schließlich sind Verbleib und Qualifizierung der Arbeitnehmer *im* Betrieb viel sinnvoller als Ausgliederung und Qualifizierung außerhalb in sogenannten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, die insbesondere in Ostdeutschland eine teilweise fragwürdige Entwicklung nehmen. Auf jeden Fall ist eine solche Qualifizierung im Betrieb, ob sie nun überwiegend betrieblich oder sogar überbetrieblich orientiert wird, wesentlich besser als das Zulassen von Arbeitslosigkeit, die damit verbundene Entwertung von Humankapital und die vielleicht spätere, teure und zeitaufwendige Requalifizierung insbesondere von Langfristarbeitslosen.

Zwar ist die Super-Kurzarbeit letztlich befristet, weil auf die Überwindung einer Krise gerichtet — wobei der Befristungszeitraum relativ offen und bei Bedarf durchaus verlängerbar ist. Insofern ist die branchen- und betriebsbedingte Arbeitszeitverkürzung nach Überwindung der Krise reversibel, mithin eine Rückkehr auf das dann geltende Normalarbeitszeitniveau möglich. Aber sie kann auch auf einem niedrigeren Arbeitszeitniveau beibehalten oder modifiziert werden und ist dann mit einem besonders kräftigen Beschäftigungseffekt im Aufschwung verbunden, der also auch neue Arbeitsplätze schafft und nicht nur Arbeitsplätze sichert. Letzteres könnte insbesondere monostrukturierten Regionen mit ohnehin überdurchschnittlichen Arbeitsmarktproblemen zugute kommen.

3. Gruppenspezifische Arbeitszeitverkürzung kann quer durch alle Branchen und Betriebe erhebliche zusätzliche Arbeit schaffen:

Die „*Belastungs-Gruppe*“ der Arbeitnehmer mit Mehrarbeit bzw. Überstunden sowie mit Nacht- und Wochenendarbeit ist in West- wie Ostdeutschland sehr zahlreich. Überstunden fallen im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt täglich rund eine halbe Stunde im Westen und 20 Minuten im Osten an, was im Jahr immerhin 55 bzw. 45 Überstunden pro Kopf ausmacht. Doch die Überstunden sind nicht gleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt, sie konzentrieren sich auf fast ein Drittel aller Arbeitnehmer. Von ständiger, regelmäßiger oder gelegentlicher Nacht- und Wochenendarbeit sind 13,4 Prozent aller Arbeitnehmer bzw. 32,7 Prozent (durch Samstagarbeit) und 17,2 Prozent (durch Sonntagarbeit) betroffen.¹² Zugleich sind die für diese Belastungen als Ausgleich gedachten und in den meisten Fällen gezahlten tariflichen Geldzuschläge zusätzlich zum normalen Lohn recht hoch. Sie bewegen sich auf dem

¹¹ Vgl. Frankfurter Rundschau vom 11.1.1994: Kurzarbeit — Nürnberg erweitert Spielräume für Ausbildung.

¹² Datenbasis: Mikrozensus 1991.

höchsten Niveau bei Sonntagsarbeit zwischen 25 Prozent des normalen Stundenlohns (für Angestellte in den Bereichen des öffentlichen Dienstes, von Bahn und Post) sowie 120 Prozent (für Arbeiter im Bereich der Metallindustrie); bei Nachtarbeit liegen die Zuschläge zwischen 20 bis 30 Prozent des Stundenlohns. Hier liegt also ein erhebliches Änderungspotential vor. Selbst wenn man die Zuschläge nur für die Hälfte der Betroffenen in obligatorischen Freizeitausgleich umwandelt und so deren Arbeitszeit verkürzt, sind dadurch in Gesamtdeutschland mehrere Hunderttausend zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Gleichzeitig würde die mit Mehrarbeit, Wochenendarbeit und insbesondere mit Nachtarbeit verbundene gesundheitliche Belastung weit besser ausgeglichen und damit der häufig problematische „Verkauf der Arbeitnehmer-Gesundheit“ gegen Geld(-zuschläge) eingedämmt.

Die „*Risikoälter-Gruppe*“ hat mit Beruf seinsteigern oder Einstiegswilligen einerseits sowie mit älteren, „rentennahen“ Arbeitnehmern andererseits zwei Untergruppen, die heute besonderen Zumutungen ausgesetzt werden. Z. B. ist heute jeder achte Arbeitslose jünger als 25 Jahre. Zu einem erheblichen Teil ist diese Arbeitslosigkeit identisch mit jenen Jugendlichen, die nach Abschluß ihrer Berufsausbildung vom Ausbildungsbetrieb nicht in eine normale Beschäftigung übernommen werden. Besonders schwerwiegend ist die Situation in Ostdeutschland, wo von 200 000 Jugendlichen, die Mitte 1992 ihre Lehre beendet hatten, 1993 nur noch die Hälfte erwerbstätig gewesen ist. In dieser Gruppe kumuliert Arbeitslosigkeit mit anderen Problemen - insbesondere dem Sich-lösen-Wollen vom Elternhaus, aber dem Nicht-gründen-Können einer eigenen Existenz oder gar einer eigenen Familie, der schnellen Entwertung des gerade mühsam Erlernten — in geradezu dramatischer Weise. Gemildert werden könnte diese Entwicklung, wenn die Ausbildungsbetriebe auch in konjunkturell und strukturell schwierigen Zeiten die Übernahmequoten mit öffentlicher Hilfe (z. B. Lohnkostenzuschüssen), aber auch mit gestaffelter Teilzeitarbeit für Berufsanfänger deutlich erhöhen würden. Mit einer Halbierung der Normalarbeitszeit z. B. kann man die Zahl der zu Übernehmenden verdoppeln, wobei im Einzelfall selbst das Teilzeit-Einkommen noch höher liegen dürfte als die zuletzt erhaltene Ausbildungsvergütung. Im Verlauf von mehreren Jahren kann man dann sukzessive tägliche Arbeitszeit und Monatseinkommen der Berufsanfänger an das Normalarbeitsverhältnis anpassen. Auch dies ist ein - leider bislang wenig beachtetes - bei VW für die Lösung der betrieblichen Krise erdachtes Beschäftigungssicherungs-Instrument, das zudem noch mit einer Beschäftigungsgarantie für die „Übergangsjahre“ versehen werden kann.

Ältere Arbeitnehmer dagegen wollen die Betriebe zunehmend „loswerden“, sei es aus krisenbedingten Motiven der Kostensenkung, sei es zur Bildung vermeintlich leistungsfähigerer, jüngerer („olympiareifer“) Belegschaften. In Wirklichkeit wird seitens der Betriebe der damit verbundene Verlust an Erfahrung solcher Arbeitnehmer unterschätzt und die unterstellte Einschränkung der Leistungsfähigkeit solcher Arbeitnehmer überschätzt. Eine

Lösung der unterschiedlichen Interessen von Betrieb und älterer Arbeitnehmer kann die Einführung von „gleitendem“ Ruhestand durch sukzessive Verminderung der Tagesarbeitszeit älterer Arbeitnehmer bis zu ihrer freiwilligen Verrentung sein, die im Gegensatz zu den oben genannten Berufseinsteigern einen langsamen bzw. stufenweisen Abstieg von der Normalarbeitszeit bedeuten würde. Dabei ist der gänzliche Ausstieg auf vorangegangenen niedrigeren Arbeitszeit-Niveau durchaus über das 63. oder 65. Lebensjahr hinaus verschiebbar, was steigender Lebenserwartung und anhaltendem Bedürfnis zu Aktivität und sozialen Kontakten entsprechen könnte. Und auch bei dieser „Ausstiegs“-Arbeitszeitverkürzung sind öffentliche Hilfen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer denkbar.

Natürlich besteht betrieblicherseits die Neigung — und so ist es scheinbar auch bei VW diskutiert — „Einstiegs“- und „Ausstiegs“-Arbeitszeitverkürzung miteinander zu verkoppeln, um die Kostenbelastung aufgrund mehr eingestellter jüngerer Arbeitnehmer wettzumachen durch Kostenentlastungen bei älteren Arbeitnehmern. Mit dem Begriff der „Stafetten-Arbeitszeitverkürzung“ soll der zwischen den Generationen sich darin manifestierende Solidaritätsprozeß besonders betont werden („Die ältere Generation gibt den Stafelstab der Arbeit an die jüngere weiter“). Darin liegt zweifellos ein Potential an „moralischer Erpressung“ der Belegschaft durch Herstellung eines nicht zwangsläufig notwendigen Junktims zwischen zwei Formen der Arbeitszeitverkürzung. Aber andererseits ist diese Staffelübergabe schon lange zwischen normalen Rentnern einerseits und Auszubildenden bzw. Berufsanfängern andererseits im Rahmen der natürlichen Fluktuation üblich und wird durch immer früher ansetzende „Vorruhestands-Modelle“ ohne großes öffentliches Problembewußtsein scheinbar auch immer selbstverständlicher. Zu letzterem ist die „Ausstiegs“-Arbeitszeitverkürzung zweifellos die weit bessere Alternative.

4. Das individuelle „Recht auf weniger Arbeit“ spiegelt vielfältige, bei den Arbeitnehmern vorhandene Wünsche nach Arbeitszeitverkürzung wider, die durch wissenschaftliche Umfragen in West- und Ostdeutschland ermittelt worden sind.¹³ Entgegen einer weit verbreiteten Meinung äußern auch Männer sehr eindeutige und teilweise erstaunliche Verkürzungswünsche. So können z. B. im Westen von den männlichen Arbeitnehmern, die jetzt zu 94 Prozent an 36 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, aus individueller Sicht nur 70 Prozent diese Vollzeit akzeptieren; oder mit anderen Worten: 30 Prozent der Männer wollen eigentlich weniger als 36 Stunden arbeiten (davon 27 Prozent zwischen 21 bis 35 Stunden und 3 Prozent sogar unter 20 Stunden), während bisher tatsächlich nur rund 6 Prozent der männlichen Arbeitnehmer unter 36 Stunden arbeiten. Das in diesen Umfragen geäußerte Potential an Verkürzungswünschen angesichts gleichzeitig großer Arbeitslosigkeit faßt das

¹³ Entsprechende Arbeitszeitverkürzungs-Wünsche sind z. B. dokumentiert für Ostdeutschland im „Arbeitsmarkt-Monitor“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit sowie für Westdeutschland im „Sozioökonomischen Panel“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit folgendermaßen zusammen: Während einerseits die freiwilligen individuellen Verkürzungswünsche 8 Prozent des gegenwärtig realisierten Arbeitsvolumens ausmachen, macht die erzwungene Arbeitszeitverkürzung in Form von Arbeitslosigkeit 10 Prozent des gegenwärtigen Arbeitsvolumens aus. Fazit: Angesichts dieses bisher unüberbrückten Gegensatzes ist die Umverteilung der Arbeit durch verschiedene Verkürzungsformen der Arbeitszeit eigentlich ein Gebot der Stunde.

Die in den Umfragen geäußerten Verkürzungswünsche beziehen sich nicht nur auf verschiedene Formen von Teilzeitarbeit. Allerdings ist Teilzeit-insbesondere in Verbindung mit Familienplanung - der am häufigsten vorgetragene Wunsch und zugleich die Arbeitszeitform, die in Deutschland im Vergleich zu anderen Industriestaaten noch relativ wenig verbreitet ist. Die andere häufig genannte Arbeitszeitverkürzung-Form ist der vorübergehende Ausstieg aus dem Arbeitsleben aus verschiedensten Motiven, wie er z. B. im off entlichen Dienst teilweise schon lange und auch ohne Begründungspflicht praktiziert werden kann. Hierzu werden, vor allem um die mit dem Ausstieg verbundenen Einkommensverluste zumindest teilweise zu kompensieren, auf der wissenschaftlichen Ebene wie in der betrieblichen Praxis immer neue Modelle entwickelt und auch schon praktiziert. Ein Beispiel ist das Berliner Lehrer-Sabbatical, bei dem z. B. ein Jahr Freistellung mit Bezahlung durch sechs Jahre vorangehende Einkommensminderung „angespart“ wird:¹⁴ Ein anderes Denk-Beispiel wiederholt dieses Ansparprinzip für ein Vierteljahr Freistellung nach sieben vorangegangenen Vierteljahren mit entsprechend reduziertem Einkommen.¹⁵

Arbeitszeitverkürzung: reale Utopie einer solidarischeren Gesellschaft

Blüht dieses vierblättrige Kleeblatt an Instrumenten der Arbeitszeitverkürzung, das „Glück für die ganze Gesellschaft“ bringen kann, nun auf Dauer nur auf der Phantasie-Wiese, oder kann es auch in der Realität gesät und gepflückt werden? Die Antwort ist ja - wobei man sich allerdings der Aussaat- und Erntebedingungen sowie der Genstruktur dieses realen Utopia-Gewächses bewußt bleiben muß. Darauf soll im folgenden eingegangen werden.

Zwei von den vier Formen der Arbeitszeitverkürzung (allgemeine Arbeitszeitverkürzung und Umwandlung von Geldzuschlägen in Freizeit) sind größtenteils „*allgemeinverbindlich*“ (zu machen) und damit in ihren Beschäftigungswirkungen mehr oder weniger flächendeckend sowie kurzfristig wirksam; zugleich schaffen sie zusätzliche Arbeit. Mit jeweils großen Schritten der Arbeitszeitverkürzung sind also entsprechend hohe gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekte erzielbar. Die anderen beiden Formen der Arbeitszeitverkürzung sind dagegen überwiegend optional, das heißt sie werden Branchen, Betrieben und einzelnen Arbeitnehmern angeboten; doch diese müssen

¹⁴ Vgl. das WSI-Gutachten für LASA, a. a. O.

¹⁵ Vgl. den Bericht darüber im Handelsblatt vom 7.1.1994: Teilzeitarbeit - Ein Kurz Sabbatical vorgeschlagen.

und werden sie nicht in jedem Fall annehmen, so daß die damit verbundenen Beschäftigungseffekte in der Höhe und im Zeitverlauf relativ unsicher sind. Konkret: Das VW-Modell ist zwar im Prinzip auf viele Betriebe übertragbar — theoretisch sogar auf alle, weil im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt die Jahressonderzahlungen als Kompensations-„Vorrat“ für drastische Wochenarbeitszeitverkürzung über 10 Prozent des Jahreseinkommens eines Arbeitnehmers ausmachen, wenn zugleich das laufende Monatseinkommen vor Kürzungen „tabu“ bleiben soll. Aber es ist schwer vorstellbar, daß man die Betriebe tarifverträglich oder in anderer Form dazu zwingen kann. Arbeitszeit-Tarifverträge würden also eher, wie es der stellvertretende IG Metall-Vorsitzende Walter Riester bei einer DGB-Veranstaltung kürzlich angedeutet hat, eine „betriebliche Öffnungsklausel“ enthalten, die die Umsetzung des VW-Modells bzw. seiner Idee erlaubt, wenn sich die Betriebsparteien darauf einlassen. Zudem sichert das VW-Modell per se zwar bedrohte Arbeitsplätze, aber es schafft keine neuen. Letzteres dagegen ist zwar durch das individuelle „Recht auf Weniger-Arbeit“ gegeben, doch die Ausschöpfung dieses Rechts bleibt erst recht jedem und jeder einzelnen überlassen. Selbst wenn die Ausschöpfungsrate hoch ist, verteilt sich der Effekt doch eher mittelfristig auf der Zeitachse.

Wenn man also volumenmäßig hohe und zeitlich schnell wirksame Beschäftigungseffekte erzielen will, und wenn diese nicht nur der Sicherung, sondern auch der Schaffung von Arbeitsplätzen dienen sollen, darf man nicht allein auf optionale Arbeitszeitverkürzung setzen. Vielmehr sollte man eine *Mischung* von allgemeinverbindlicher und optionaler Arbeitszeitverkürzung vornehmen, wobei die Dosierung beider Teile von Branche zu Branche je nach Bedingungen durchaus variieren kann. Eine spezielle Variante der optionalen Arbeitszeitverkürzung hat die IG Chemie, Papier, Keramik durch ihren jüngsten Arbeitzeit-Abschluß in der Chemie etabliert. Die „doppelte“ Option, nämlich zur Verkürzung und zur Verlängerung der Arbeitszeit innerhalb definierter Grenzen, hat selbst im Verkürzungsfall weitreichende Konsequenzen auf den Beschäftigungseffekt. Wird z. B. aktuell durch Nutzung der Verkürzungsmöglichkeit die vorhandene Beschäftigung gesichert, kann im Fall von Krisenüberwindung und Nachfragewachstum die Mehrproduktion durch Nutzung der Arbeitszeitverlängerung ohne Mehreinstellung bewältigt werden. Das heißt, der „normale“ positive Beschäftigungseffekt im konjunkturellen Aufschwung unterbleibt; er wird sozusagen durch die aktuelle Arbeitszeitverkürzung lediglich vorgezogen bzw. antizipiert.

Einen weiteren Problemkreis, der allerdings häufig überschätzt und ideologisch besetzt ist, bilden die mit den Arbeitszeitverkürzungen einhergehenden, teils zwangsläufigen, teils steuerbaren Kosteneffekte auf der Betriebsseite sowie die Einkommenseffekte auf der Arbeitnehmerseite. Identisch sind diese beiden Effekte jedenfalls nicht.

Auf der Betriebsseite ist die Furcht vor „Kosten“ der Arbeitszeitverkürzung - und daraus abgeleitet deren bisherige kategorische Ablehnung durch die

Mehrzahl der Arbeitgeber - zum größten Teil vorgeschoben. Die Kosten der Arbeitszeitverkürzung sind die von ihr ausgelösten betrieblichen Beschäftigungseffekte; und diese Kosten sind in der Regel niedriger als das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung selbst, weil letztere zusätzliche kostensparende Produktivitätseffekte erzeugt - nach westlicher Erfahrung in Höhe von 33 bis 50 Prozent der rechnerischen Arbeitszeitverkürzung. Und die nach Abzug der induzierten Produktivitätseffekte verbleibenden Kostenbelastungen sind in der Vergangenheit immer mit anstehenden möglichen Lohnerhöhungen verrechnet worden, so daß die tarifvertraglich vereinbarten Barlohnerhöhungen einschließlich „vollem Lohnausgleich“ entsprechend geringer ausgefallen sind als ohne Arbeitszeitverkürzung. Das gilt jedenfalls für die allgemeine Wochen- oder Tages-Arbeitszeitverkürzung.

Die anderen drei genannten Formen der Arbeitszeitverkürzung sind dagegen ohnehin tendenziell oder teilweise kostenneutral: Beim VW-Modell ist das offenkundig, weil das vom Betrieb vorgegebene „Einsparpotential“ statt auf dem Wege von Entlassungen durch Arbeitszeitverkürzung und proportionale Einkommensminderung (teils auch durch Anrechnung auf anstehende Lohnerhöhungen) realisiert wurde. In Krisensituationen ist diese Kostenneutralität schwerlich zu umgehen, die allerdings auch die Berücksichtigung von vermiedenen Kosten für ansonsten fällige Sozialpläne und ähnliches erfordert. Die „Einstiegs“- und die „Ausstiegs“-Arbeitszeitverkürzung können durch Verkuppelung ebenfalls kostenneutral gestaltet werden. Der Umtausch von Geldzuschlägen in Freizeitausgleich und damit verbundene Kosten für die Einstellung von zusätzlichem Personal ist ebenfalls per se kostenneutral, ja sogar eher kostensparend, weil Arbeitsermüdungen und betrieblichen Folgekosten durch belastungsbedingte Krankheiten vorgebeugt wird. Und die Ausschöpfung des individuellen „Rechts auf Weniger-Arbeit“ ist weitgehend kostenneutral, weil die Rechtsnutzer für Teilzeitarbeit oder längere Ausstiege aufgrund individueller Motive weitgehend auch zu proportionalen Einkommensverzichten bereit sind; finanzielle Anreize des Arbeitgebers oder des Staates zur verstärkten Ausschöpfung dieses Rechts sind allerdings nicht ausgeschlossen, teilweise sogar wie z. B. beim Elternschaftsurlaub gesellschaftlich erwünscht.

Auch betriebsorganisatorisch spürbare Belastungen durch Arbeitszeitverkürzung sind kaum denkbar angesichts der Fähigkeit der Betriebe, zunehmend anspruchsvolle Just-in-time-Produktionsabläufe zu bewältigen. Das wichtigste entsprechende Argument gegen Arbeitszeitverkürzung generell - die gleichzeitig behauptete verkürzte Maschinenlaufzeit und die damit spätestens im Aufschwung hinderliche verminderte Produktionsmöglichkeit — ist eine Schutzbehauptung, die lange mit dem wissentlichen Gebrauch falscher Zahlen untermauert werden sollte. Tatsächlich sind individuelle Arbeitszeit und Maschinenlaufzeiten schon lange entkoppelt: erstere haben in der Vergangenheit deutlich abgenommen, letztere haben ebenso spürbar und nachweisbar zugenommen. Und wenn man beim Vergleich internationaler Kon-

kurrenzbedingungen dieselben Berechnungsmethoden anwendet, weist Deutschland entgegen der Behauptung der Bundesregierung in ihrem 1993er „Standortbericht“ eben nicht 53, sondern 73 Stunden Maschinenlaufzeit auf, wobei unterschiedliche und in Deutschland besonders kurze Betriebsferien noch nicht einmal berücksichtigt sind.¹⁶ Bisherige Einschicht-Betriebe könnten also selbst bei sechs Stunden individueller Normalarbeitszeit täglich durch Einführung einer zweiten Schicht in Form einer Teilzeit-Schicht oder einer Vollzeit-Schicht ihre Produktionsmöglichkeiten erheblich erweitern. Die Arbeitgeber dürften also weder aus Kosten- noch aus organisatorischen Gründen gegen Arbeitszeitverkürzung sein; vielmehr müssten sie sich dafür aussprechen, weil sie damit z. B. junge Leute in den Betrieb holen können, ohne die Alten und Erfahrenen „freizusetzen“ und weil ihnen generell der „Soziale Friede“ auch etwas wert sein sollte.

Nun soll es aber ernsthaften und ernstzunehmenden Widerstand gegen Arbeitszeitverkürzung selbst aus Arbeitnehmersicht geben, insbesondere gegen die Einkommenseffekte der Arbeitszeitverkürzung. Tatsächlich ist aber auch der zum großen Teil übertrieben oder zu relativieren:

Bei Teilzeitarbeit und vorübergehendem Ausstieg aus dem Arbeitsleben wird ein proportionaler Einkommensverlust hingenommen - um so mehr, je „persönlicher“ die Motive sind; und um so eher, je stärker der Staat und theoretisch auch der Arbeitgeber einen finanziellen Anreiz als teilweisen Ausgleich für den Einkommensverzicht bieten. Wenn also das Elternschafts- bzw. Erziehungsgeld erhöht und/oder seine Bezugsdauer verlängert würden, wenn der Kinderlastenausgleich durch Kindergeld und anderes in dieser Gesellschaft besser würde, wäre die Bereitschaft von Müttern und - bei entsprechender Gestaltung — auch Vätern zur Arbeitszeitverkürzung für Kinder bzw. wegen Kindern deutlich höher. Beim Ersatz von Geldzuschlägen durch Freizeitausgleich ist materieller Verlust durch immateriellen Gewinn auf zuwiegen - wenn auch in etlichen Fällen der Anteil der Zuschläge, insbesondere wenn sie und die damit verbundenen Arbeitsbelastungen regelmäßig anfallen, am Gesamteinkommen relativ hoch sein kann. Bei „Einstiegs“-Arbeitszeitverkürzung ist die jahrelange stufenweise Annäherung an ein Vollzeiteinkommen zu verkraften, selbst wenn diese Verkürzungsform für alle übernommenen Auszubildenden obligatorisch sein sollte. Bei „Ausstiegs“-Arbeitszeitverkürzung ist ein proportionaler Einkommensverlust kein Problem, wenn sie fakultativ geregelt wird.

Echte „Zumutbarkeitsgrenzen“ können eigentlich erst bei anderen Verkürzungsformen auftauchen, wo große Schritte der Arbeitszeitverkürzung bei generell eng gewordenen Verteilungsspielräumen auch nach Abzug von induzierten Produktivitätseffekten einen absoluten nominalen Einkommensverlust bedeuten können, der real wegen der laufenden Preissteigerungen noch entsprechend größer wäre. Z. B. beträgt beim VW-Modell die Kürzung des gegebenen Jahreseinkommens nach VW-Angaben brutto rund 16 Prozent.

16 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Politik mit falschen Zahlen - Maschinenlaufzeiten im internationalen Vergleich, in: Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 8/1993.

Aber wegen der Verrechnung mit den Jahressonderzahlungen bzw. der Konstanz des laufenden Monatseinkommens ist dies für den Durchschnitt der VW-Arbeitnehmer zu relativieren, erst recht, wenn der Nettoeffekt im Durchschnitt auf 12 Prozent beziffert wird.¹⁷ „Im Durchschnitt“ soll jedoch nicht verdecken, daß es sich bei VW um ein relativ hohes Lohn- und Gehaltsniveau handelt und daß es selbst innerhalb dieses Niveaus bei unteren Lohn- und Gehaltsgruppen kaum verschmerzbar Einkommensminderungen geben kann. Solche Dimensionen von Einkommensverlusten sind übrigens nicht nur individuell, sondern dann, wenn die entsprechenden Arbeitszeitverkürzungen breitenwirksam sind, auch volkswirtschaftlich ein Problem. Denn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, die in Krisenzeiten ohnehin geschwächt ist, wird dadurch zusätzlich vermindert. Insofern muß auch innerhalb der Einkommenseffekte von Arbeitszeitverkürzung zwischen der individuellen und der gesamtwirtschaftlichen Dimension immer unterschieden werden.

Nun sind aber auch in solchen Fällen von Arbeitszeitverkürzung zumindest teilweise Kompensationen des absoluten Einkommensverlusts denkbar, die auch auf untere Einkommen begrenzt oder konzentriert werden können. Die Kompensationen können an vorhandene Regelungen anknüpfen bzw. diese erweitern, sie können aber auch völlig neu geschaffen werden: Der Staat könnte z. B. Kurzarbeitsgeld in der Höhe und im Bezugszeitraum ausdehnen; er könnte nicht nur Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber zahlen - wie bei bestimmten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ostdeutschland an entsprechende Träger-Unternehmen —, sondern auch Einkommensbeihilfen für Arbeitnehmer; er könnte, wie vom Berliner Senat diskutiert, ein „Arbeitszeitverkürzungs-Ausfallgeld“ einführen und damit eine gewisse Parallele schaffen zum „Schlechtwettergeld“ in der Baubranche; er könnte analog zu steuerlichen Freibeträgen, die für Abfindungszahlungen der Arbeitgeber an „freigesetzte“ Arbeitnehmer gelten, zugunsten der besseren Lösung in Form von Arbeitszeitverkürzung im Betrieb einen steuerlichen Freibetrag für befristet vermindertes Vollzeiteinkommen einrichten. In der Bundes-CDU wird z. B. eine einmalige öffentliche Prämie an Arbeitgeber für jede neu eingerichtete Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmern vorgeschlagen. Viele andere Ideen werden entwickelt bzw. sind noch vorstellbar.

Wenn jedoch in allen Fällen bzw. bei allen Formen von Arbeitszeitverkürzung und auch unabhängig von einer Befristung der Verkürzung eine möglichst gleiche und auch praktikable Kompensation für verkürzungsbedingte Einkommensverluste der Arbeitnehmer gesucht werden soll, so wird man am ehesten in der Steuerpolitik fündig: Würde z. B. der steuerliche Grundfreibetrag, der laut eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Existenzsicherung ohnehin bis 1996 deutlich angehoben werden muß, noch weiter angehoben, dann könnten z. B. viele Teilzeiteinkommen auf einem halben Vollzeit-Niveau überwiegend steuerfrei sein. Und wenn man dann zur Kompensation

17 Vgl. V. Meinhardt, F. Stille, R. Zwiener, E. Holst, E. Kirner, Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich - Zum Stellenwert des VW-Modells, in: Wirtschaftsdienst 12/1993, S. 639 ff.

der entsprechenden Steuerausfälle die auf die Grundfreibeträge folgende steuerliche Belastung deutlich progressiver gestaltet - oder sogar gestalten muß -, dann hat das beim Abgehen vom Normalarbeitsverhältnis bzw. vom Vollzeiteinkommen durch jede Arbeitszeitverkürzung einen Einkommensverlust zur Folge, der auf Nettobasis deutlich niedriger ist als auf Bruttobasis. Beim heutigen Steuersystem liegen im „VW-Fall“ zwischen Brutto-Verlust (16 Prozent) und Netto-Verlust nur 4 Prozent Differenz. Auch die Verbesserung des staatlichen Familienlastenausgleichs durch höheres Kindergeld könnte bestimmte, mit Familienmotiven verbundene Instrumente der Arbeitszeitverkürzung in ihrer Attraktivität für die Arbeitnehmer deutlich verbessern.

Zu dieser und zu anderen Entlastungsmaßnahmen beim Arbeitnehmer (und Anreizmaßnahmen beim Arbeitgeber) zugunsten von Arbeitszeitverkürzung ist der Staat schon deshalb ohne weiteres in der Lage - wenn auch bis heute nicht willens -, weil ihm jede durch Arbeitszeitverkürzung verhinderte oder beendete Arbeitslosigkeit erhebliche Ausgaben für Arbeitslosen-Unterstützung erspart sowie Steuereinnahmen und Beitragseinnahmen sichert oder neu verschafft. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sind Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen die eindeutigen finanziellen Gewinner von Arbeitszeitverkürzung.¹⁸ Der Staat sollte allerdings nicht nur aus sozialen und Anreiz-Gründen zu solchen Unterstützungsmaßnahmen bei von Arbeitszeitverkürzung betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern greifen. Er muß auch ein volkswirtschaftliches Interesse daran haben, weil bei massiver Arbeitszeitverkürzung mit individuell proportionaler Einkommensminderung auf flächendeckender Basis die gesamtwirtschaftliche Nachfrage stärker geschwächt wird als bei Eintritt von Arbeitslosigkeit ohne Arbeitszeitverkürzung. Denn im letzteren Fall erhalten die Arbeitslosen als einzelne wie als Gruppe durch die „eingebauten automatischen Stabilisatoren“ der Sozialversicherung in Form von Arbeitslosen-Unterstützung mehr als die Hälfte ihres letzten Nettoeinkommens; im ersteren Fall (im VW-Fall) dagegen erhalten die Arbeitnehmer als einzelne wie als Gruppe, das heißt als Belegschaft, im betrieblichen „Kreislauf“ keinerlei Einkommenskompensation. Allerdings könnte der Staat sich auch nur den volkswirtschaftlichen Aspekt zu eigen machen und den sozialen bzw. individuellen vernachlässigen: das heißt, er könnte die Summe der individuell bei Arbeitszeitverkürzung erzeugten Einkommensverluste auch kompensieren, indem er seine „Finanzgewinne“ innerhalb des fiskalischen Kreislaufs durch zusätzliche Staatsausgaben auf anderer Ebene verwendet, z. B. für eine öffentliche Beschäftigungspolitik auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt.

Bei allen Einkommensminderungen des einzelnen Arbeitnehmers, die durch bestimmte Formen der Arbeitszeitverkürzung möglich und wahrscheinlich sind, sollte schließlich folgendes nicht übersehen werden: Steigt bei ausbleibender Arbeitszeitverkürzung und entsprechend fehlenden Beschäftigungseffekten die Arbeitslosigkeit, so steigen auch deren Kosten durch staat-

¹⁸ S. ebenda.

liehe Mehrausgaben und Mindereinnahmen, die bei einem hohen Sockel an Arbeitslosigkeit wie in der letzten Zeit durch Erhöhung von Steuersätzen und Abgabesätzen refinanziert werden. Dies vermindert letztlich—wenn auch zeitverzögert - ebenfalls die Kassen bzw. verfügbaren Haushaltseinkommen der Arbeitnehmer. Zwar werden bei Steuerfinanzierung - die in den letzten Jahren allerdings praktisch im Gegensatz zur Abgabenerhöhung kaum zum Zuge kam - auch andere Haushalte und die Unternehmen mit den Kosten der Arbeitslosigkeit belastet. Trotzdem weist der genannte Mechanismus darauf hin, daß die Arbeitnehmer generell dem Teilen nicht mehr entgehen können. Sie haben im Prinzip nur noch die Wahl zwischen steigender Abgabenbelastung zur Finanzierung der Kosten wachsender und erzwungener Arbeitslosigkeit einerseits oder den Kosten einer sozial steuerbaren Arbeitszeitverkürzung in Form eines ebenfalls steuerbaren Einkommensverlusts andererseits.

Es gibt also eigentlich genug Anlässe und Motive, daß Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat sich im Konsens für Arbeitszeitverkürzung zusammenfinden. Wenn sie es bisher nur vereinzelt tun—und teilweise sogar mit Arbeitszeitverlängerung kontraproduktiv bzw. beschäftigungsfeindlich dagegen halten -, dann ist das vermutlich nicht nur mangelnde Einsicht in die oben genannten Zusammenhänge, sondern auch politisches „Versteckspielen“, das zur Verbesserung der eigenen Ausgangsposition zum Ziel hat, selbst keinen Schritt zu tun, bevor die anderen Parteien sich nicht bewegt haben oder nicht sogar Vorleistungen erbracht haben. Bei den Arbeitgebern und der Bundesregierung zum Beispiel manifestiert sich solches Verstecken etwa hinter den selbstgeschaffenen Popanz der „unzumutbaren Kostenbelastungen“ oder den „wettbewerbsschädlichen kurzen Maschinenlaufzeiten“. Aber auch bei Arbeitnehmern und Gewerkschaften ist solches Versteckspiel teilweise noch zu beobachten, z. B. wenn behauptet wird, daß die Arbeitnehmer keine Arbeitszeitverkürzung (mehr) wollten - obwohl Umfragen das Gegenteil beweisen; daß den Arbeitnehmern keine Einkommensverluste durch Arbeitszeitverkürzung zuzumuten sind - obwohl sie ohne Arbeitszeitverkürzung irgendwann die Kosten höherer Arbeitslosigkeit auch bezahlen müssen; daß mögliche Einkommensverluste bei allen Formen der Arbeitszeitverkürzung (und nicht nur beim VW-Modell) nur gegen Beschäftigungsgarantien getauscht werden könnten - obwohl die Beschäftigungseffekte etwa von allgemeiner Arbeitszeitverkürzung zum großen Teil automatisch eintreten und um so höher ausfallen, je größer die Verkürzungsschritte sind; daß über Arbeitszeitverkürzung in vielen Fällen langfristiger tarifvertraglicher Bindung gar nicht verhandelt werden könne - obwohl nach Ansicht von führenden gewerkschaftlichen Tarifexperten bei jeder anstehenden Verhandlungsrunde die Arbeitszeitverkürzung ad hoc in das Verhandlungspaket eingebaut werden kann usw.

Es steht angesichts der vorhandenen Arbeitslosigkeit und der düsteren Arbeitsmarktprognosen bei den Arbeitnehmern, die noch Arbeit haben, wie in der ganzen Gesellschaft eine große Bewährungsprobe an, die eigentlich vor

Jahren schon hätte gelöst werden müssen, als die Problemdimensionen noch kleiner waren. Heute vor größeren Dimensionen zu kneifen heißt aber, die Gesellschaft und ihren ordnungspolitischen Rahmen in Form der „sozialen Marktwirtschaft“ auf Dauer selbst in Frage zu stellen. Nun ist letzteres genau das, was viele Konservative wollen und für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, ja sogar für die Überlebensfähigkeit der Gesellschaft als notwendig erachten. Diese Haltung ist der schwerwiegendste Grundirrtum in der politischen Debatte überhaupt. Denn „billige“ Löhne haben in den USA und in England seit Beginn der Ära Thatcher eben nicht die erhoffte positive Beschäftigungswirkung gehabt. Besonders in England ist nachvollziehbar, daß allgemein „billige“ Arbeits- und Sozialbedingungen sogar im Gegenteil der gesamten Wirtschaft einschließlich den Unternehmen bzw. den Arbeitgebern geschadet haben: Dadurch schnell und leicht verdiente Gewinne haben auf Dauer keinen genügenden Anreiz für Modernisierung und Produktivitätsverbesserung geliefert; gestiegene Arbeitslosigkeit, erhöhte Anzahl an Sozialhilfeempfängern, schlecht bezahlte und unsichere Jobs, die Zunahme von Teilzeitarbeit als alleinige Erwerbsquelle in vielen Haushalten und anderes mehr sind eine schlechte Voraussetzung für eine stabile Massenkaufkraft und solide Staatsfinanzen. Die Wettbewerbsfähigkeit englischer Industrieprodukte ist heute im Durchschnitt geringer als vor der Thatcher-Ära; der Produktivitätsrückstand etwa von Ford in Dagenham gegenüber Ford in Köln beträgt nach Angaben aus der Ford-Zentrale heute (immer noch) 50 Prozent. Die britischen Staatsdefizite haben wegen - trotz Deregulierung - gestiegener Ausgaben für Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe und wegen verminderter Einnahmen aus denselben Gründen weit schneller zugenommen als in vielen Wettbewerbsländern einschließlich Deutschland; sie führen z. B. seit Jahren zu einer Vernachlässigung der englischen Infrastruktur mit wiederum negativen Konsequenzen auf Bildung, Qualifikation, Forschung usw. und letztlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Das konservative „Projekt“ der Deregulierung, der Privatisierung, der Entstaatlichung, der Verschlankung des Staates usw. gefährdet also auch die Konservativen selbst. Umgekehrt: Zwischen hohen Löhnen, kurzer Arbeitszeit - die ebenfalls als „Produktivitäts-Peitsche“ gelten kann¹⁹ -, guter Produktivität, einem steuerstarken sowie leistungs- und umverteilungsfähigen Staat, zwischen hoher Beschäftigung und fehlenden „Gerechtigkeitslücken“ bei der Verteilung von Arbeit, Einkommen und Vermögen, zwischen internationaler Wettbewerbsfähigkeit und schließlich auch Demokratie besteht ein positiver Zusammenhang. Um diese Einsicht zu gewinnen, ist kein zweites thatcheristisches Experiment mit negativem Ausgang nötig - weder in Deutschland noch für die Länder des ehemaligen Ostblocks, wo man immer noch glaubt oder von westlichen Beratern vorgehalten bekommt, daß die Demokratie durch die Einführung der „reinen“ Marktwirtschaft automatisch folgen wird.

¹⁹ Zur Arbeitszeitverkürzung als „Produktivitäts-Peitsche“ vgl. z. B. K.-D. Bedau, V. Meinhardt, F. Stille, D. Reichmann, R. Zwiener, Zur Entwicklung der Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 1993, S. 24 ff.