

# Zeitenwende – Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung?

Hartmut Seifert

Wie sich die Zeiten ändern können. Galten Arbeitszeitverkürzungen jahrzehntelang als ein geeigneter Ansatz, Zeitwohlstand zu mehrten, Arbeitsbelastungen zu mindern, die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern sowie Arbeitslosigkeit zu verhindern und zusätzliche Beschäftigung zu schaffen, so soll dies alles zukünftig nicht mehr zutreffen. Neuerdings plädieren Wissenschaftler und Politiker dafür, arbeitszeitpolitisch den Weg zurück einzuschlagen.

## 1

### Problemstellung

Eine generelle Arbeitszeitverlängerung soll der lahmenen Wirtschaft zu neuer Dynamik verhelfen und für zusätzliche Beschäftigung sorgen. Damit dieser Mechanismus funktionieren kann, soll das Entgelt unverändert bleiben. Längere Arbeitszeiten sollen als Vehikel dienen, Lohnsenkungen „ohne finanzielle Einbußen für den Einzelnen“ durchzusetzen, „indem das Arbeitsvolumen kostenneutral und flexibel in einem verträglichen Maß ausgeweitet wird“ (Schauerte 2003, S. 7).

Die bisherige Debatte dreht sich nahezu ausschließlich um die möglichen Beschäftigungseffekte längerer Arbeitszeiten. Die indirekten Wirkungen, die eine arbeitszeitpolitische Kehrtwende auf Arbeitsangebot und -nachfrage haben kann, bleiben dagegen seltsamerweise weitgehend ausgeblendet. Verlängerte Arbeitszeiten kollidieren mit den Arbeitszeitpräferenzen zahlreicher Beschäftigter und können, zumal ohne Lohnausgleich, deren Entscheidung, am Erwerbsleben teilzunehmen, negativ beeinflussen. Sie mindern die erwerbsarbeitsfreie Zeit, den Zeitwohlstand der Individuen ebenso wie den der gesamten Gesellschaft. Weniger Zeiteinheiten stehen für andere Aktivitäten zur Verfügung, wie vor allem die Haus- und Familienarbeit oder für Ehrenamt oder berufliche Weiterbildung. Diese zuletzt genannte Zeitverwendung beeinflusst indirekt aber auch Beschäftigung und Wohlstand. Denn Investitionen in Pflege und Erweiterung des gesellschaftlichen Humankapitalstocks brauchen Zeit, und zukünftig ist von erhöhten zeitlichen und monetären Aufwendungen für Weiterbildung auszugehen,

wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland und damit Wachstum und Beschäftigung gesichert bleiben sollen. Ändern sich die Relationen von Arbeits- und Freizeit, kann dies Auswirkungen auf die zeitlichen Möglichkeiten haben, in Humankapital investieren zu können.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, welche Auswirkungen längere Arbeitszeiten auf die Beschäftigung haben. Zunächst wird untersucht, inwieweit der internationale Vergleich einen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Arbeitslosenquote erkennen lässt. Anschließend wird der Zusammenhang von Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich und Beschäftigung diskutiert. Der kritische Blick richtet sich darüber hinaus auf die langfristigen Wirkungen. Erörtert wird, inwieweit generelle Verlängerungen der Wochenarbeitszeit die zeitlichen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung beeinflussen.

## 2

### Zum Zusammenhang von Arbeitszeitdauer und Arbeitslosigkeit

#### 2.1 WOCHENARBEITSZEITEN IN EUROPA

Die Dauer der Arbeitszeit in Deutschland ist jüngst ins Kreuzfeuer der Kritik geraten. Im Vergleich zu den übrigen Ländern der EU gilt sie als zu kurz. Hierin wird ein gravierender Wettbewerbsnachteil gesehen. Um zu vergleichen, wie lange die Beschäftigten in den Ländern der EU durchschnittlich arbeiten, bieten die verfügbaren Daten zwei Indikatoren an (Eurostat 2003):

(1) Die normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit der *Vollzeitbeschäftigten*. Sie basiert auf der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit, die um die durchschnittliche Zahl der geleisteten Überstunden ergänzt wird.

(2) Die normalerweise geleistete Arbeitszeit *sämtlicher Beschäftigten*. Sie basiert auf (1) und mindert diese Größe um die Differenz, die zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit der Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigten besteht.

Die Rangfolge, die Deutschland bei den Arbeitszeiten in Europa einnimmt (*Tabelle 1*), hängt davon ab, welchen der beiden Indikatoren man zugrunde legt. Vergleicht man die Arbeitszeitdauer der Vollzeitbeschäftigten, dann entspricht diese in Deutschland mit 39,9 Std. pro Woche in etwa dem Durchschnittswert der EU-Länder (40,0 Std.). Für diesen Kernbereich der Beschäftigten lässt sich die vor allem vom Institut der Deutschen Wirtschaft wiederholt bemühte These vom Freizeitweltmeister Deutschland nicht stützen (IW 2003). Erweitert man die Betrachtung und bezieht sämtliche Beschäftigte in den Vergleich ein, dann erhält man wegen der in Deutschland überdurchschnittlich hohen Quote der Teilzeitbeschäftigten und deren vergleichsweise kurzen Arbeitszeiten einen unter dem europäischen Durchschnitt liegenden Wert für die durchschnittliche Arbeitszeitdauer. Vergleiche, die sich auf die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit sämtlicher Beschäftigten beziehen, sind erheb-

Hartmut Seifert, Dr., ist Abteilungsleiter des WSI in der Hans Böckler Stiftung.  
e-mail: Hartmut-Seifert@boeckler.de

**Tabelle 1: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit in der EU 2002 (in Stunden)**

Länder	Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit	
	alle Beschäftigte	Vollzeitbeschäftigte
	in Stunden	
NL	30,1	38,9
DK	34,8	39,1
FR	35,2	37,7
DE	35,2	39,9
BE	35,7	39,3
IE	35,8	39,5
SE	36,0	39,9
EU 15	36,1	40,0
AT	36,6	40,0
FI	36,9	39,2
IT	37,2	38,5
UK	37,2	43,3
LU	37,3	39,5
ES	38,6	40,4
PT	39,3	40,3
GR	40,2	41,0

Quelle: Eurostat.

WSI Hans Böckler Stiftung

lich durch die in Europa stark divergierenden nationalen Teilzeitquoten beeinflusst. Diese erklären einen Gutteil der länderspezifischen Differenzen. In den Niederlanden und in Großbritannien klaffen die Arbeitszeiten zwischen sämtlichen Beschäftigten und der Teilgruppe der Vollzeitbeschäftigten wegen hoher Teilzeitquoten mit einer Differenz von 8,8 bzw. 6,1 Std. noch weiter auseinander als in Deutschland (4,7 Std.). Und umgekehrt fallen in Griechenland und Portugal die Differenzen wegen niedriger Teilzeitquoten mit 0,8 Std. bzw. 1,0 Std. nur marginal aus.

Differenzen in der durchschnittlichen Dauer der Arbeitszeit sind als Ergebnis zahlreicher gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Faktoren zu begreifen und gehen zurück auf unterschiedliche gesellschaftliche Traditionen, politische Normsetzungen, institutionelle Handlungsbedingungen und politische Entscheidungen in verschiedenen Handlungsbereichen einschließlich betrieblicher Personalstrategien. Die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeit, der Kerngröße der tatsächlichen Arbeitszeit, wird oberhalb eines Existenz sichernden Einkommensniveaus wesentlich von den Zeit- und Geldpräferenzen der (gewerkschaftlich organisierten) Beschäftigten beeinflusst. Deren Grundausrichtung kann gewerkschaftliche Tarifpolitik nicht ignorieren. Diese hat dann abzuwägen, in welcher Relation die Produktivitätssteigerungen für die Mehrung von

**Tabelle 2: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern nach Berufen (in Stunden)**

Länder	Führungskräfte	Techniker	Maschinenbediener/Montierer	Hilfsarbeitskräfte
NL	39,5	38,4	40,1	38,6
AT	41,5	40,0	40,2	40,0
SE	41,6	39,8	39,4	39,5
IE	41,9	38,4	40,4	39,1
IT	41,9	38,4	40,4	39,1
FI	42,0	38,9	40,6	38,3
GR	42,4	41,0	43,5	42,1
LU	42,6	39,3	40,5	38,4
PT	43,0	38,5	41,5	39,9
ES	43,1	40,5	41,5	40,3
BE	43,4	39,6	40,2	38,8
FR	43,6	37,0	37,2	36,8
DE	43,8	39,4	40,4	39,4
EU 15	44,3	39,2	40,7	40,0
DK	44,8	39,0	39,8	37,6
UK	46,3	42,0	45,2	43,2

Quelle: Eurostat.

WSI Hans Böckler Stiftung

Geld- oder Zeitwohlstand genutzt werden sollen. Demgegenüber entzieht sich das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen bislang weitgehend kollektivvertraglichen Entscheidungen und Regelungen. Es hängt einerseits trotz der neuen Anspruchsrechte, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz den Beschäftigten bietet, weiterhin stark von unternehmerischen Kalkülen über einen effizienten Einsatz von Arbeit ab. Andererseits spielt auch die Nachfrage der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten eine Rolle. Deren Wunsch nach Teilzeitarbeit wird wiederum beeinflusst von den jeweiligen Einkommens- und Lebensumständen, aber auch von rechtlichen (z. B. Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten, Rückkehrmöglichkeiten zu Vollzeitarbeit) sowie institutionellen Rahmenbedingungen, wie z. B. der Versorgung mit Kindertagestätten, Ganztagschulen usw.. Die durchschnittliche, in den Ländern der EU stark divergierende Dauer der Arbeitszeit ist also stets Resultat vielfältiger Faktoren, die von unterschiedlichen Akteuren mit divergierenden Interessen beeinflusst werden.

In Deutschland ist ein anhaltender Trend zu durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten programmiert. Hierfür sorgt allein schon der ungebrochene Anstieg der Teilzeitarbeit, der zusätzliche Impulse durch die Neuregelungen von Mini- und Midi-Jobs erhalten haben dürfte. Selbst bei konstanter tariflicher Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten geht also die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit aller Beschäftigten weiter zurück. Diese absehbare weitere Entwicklung in Richtung zu

sehr kurzen unterhalb der tariflichen Normalarbeitszeit liegenden Arbeitszeiten geht in erster Linie von den Unternehmen aus. Vor allem im Bereich der Dienstleistungen wächst die Nachfrage nach flexiblen und kostengünstigen, auf die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittenen Formen des Arbeitseinsatzes. Eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit würde deshalb in weiten Teilen der Wirtschaft vermutlich nicht den von den Betrieben als optimal angesehenen Arbeitszeitmustern entsprechen und würde sogar kontraproduktiv wirken.

Die Kritik an der Dauer der Arbeitszeit ist nicht nur genereller Natur; sie hat sich besonders an der als zu kurz angesehenen Arbeitszeit der hoch qualifizierten Arbeitskräfte entzündet. Bemängelt wird, das in diese Beschäftigtengruppe investierte Humankapital würde in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern nur unterdurchschnittlich lange genutzt werden können. Führungskräfte arbeiten in Deutschland mit durchschnittlich 43,8 Std. pro Woche etwas kürzer als im EU-Durchschnitt (44,3 Std.) üblich (Tabelle 2). Bei dieser Gruppe handelt es sich aber überwiegend um außertariflich Beschäftigte, die nicht an die tarifliche Normalarbeitszeit sowie die hierauf basierenden Überstundenregelungen gebunden sind. Verbreitet ist vielmehr, die längeren Arbeitszeiten von Führungskräften in individuellen Arbeitsverträgen zu regeln.

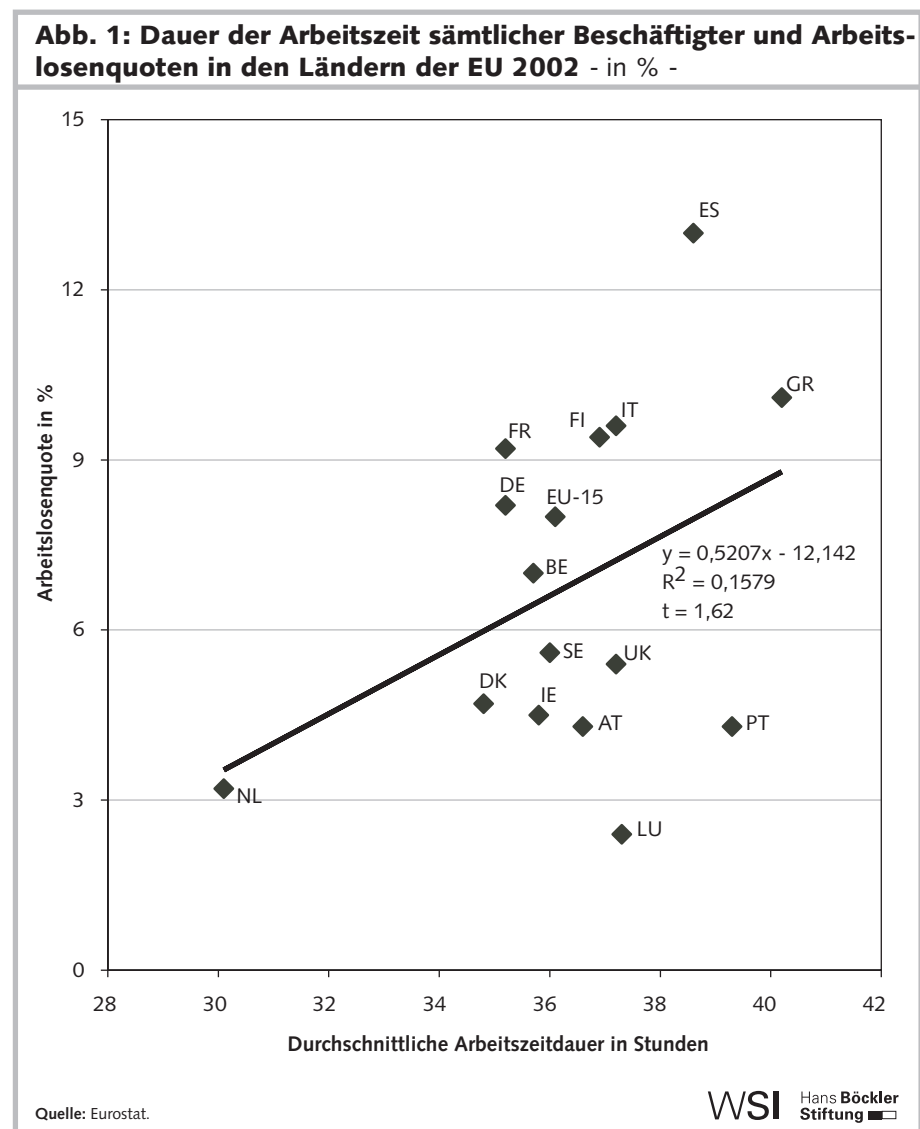
Ebenso wie die Arbeitszeiten sämtlicher Vollzeitbeschäftigten streuen auch die der Führungskräfte in einer großen

Bandbreite zwischen den EU-Ländern. Auffallend sind die kurzen Arbeitszeiten dieser Statusgruppe in den Niederlanden (39,5 Std.). Sie haben dem wirtschaftlichen Erfolg, den die Wirtschaft dieses häufig als Modell bezeichneten Landes in den vergangenen Jahren aufweisen konnte, offensichtlich nicht im Wege gestanden. Am anderen Ende der Skala rangieren die Führungskräfte in Großbritannien mit einer um fast 7 Std. längeren durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Ein spürbarer Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Großbritanniens ist jedoch nicht erkennbar. Auch in zwei anderen beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern, in Österreich und in Schweden, arbeiten Führungskräfte (auf Vollzeitbasis) mit 41,5 Std. und 41,6 Std. deutlich kürzer als in Deutschland.

Generell zeigt sich, dass beruflicher Status und Qualifikationsgrad der Beschäftigten die durchschnittliche Arbeitszeitdauer in allen EU-Ländern beeinflussen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Führungskräfte arbeiten in der EU durchschnittlich 4,3 Std. pro Woche länger als Hilfsarbeitskräfte (Tabelle 2). Um diesen Durchschnittswert streuen die länderspezifischen Abstände in einer beträchtlichen Bandbreite. Während die Arbeitszeiten dieser beiden Beschäftigtengruppen in Griechenland und in den Niederlanden mit Differenzen von lediglich 0,3 Std. bzw. 0,9 Std. noch relativ homogen sind, klaffen die Werte in Dänemark mit 7,2 Std. und in Frankreich mit 6,8 Std. weit auseinander. Diese doch erheblichen Unterschiede in status- und qualifikationsspezifischen Arbeitszeiten einzelner Länder dürften auf nationale Gewohnheiten, aber auch auf institutionelle Regelungen zurückzuführen sein. Auch wenn diese Zusammenhänge bislang empirisch kaum aufgeklärt sind, erscheint die Vermutung, dass die Dauer der Arbeitszeit einzelner Beschäftigtengruppen einschließlich der Führungskräfte wenig Einfluss auf die Effizienz einer Volkswirtschaft haben dürfte, nicht ganz unplausibel, solange nicht andere zeitrelevante Faktoren (Arbeitsintensität, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitorganisation usw.) ins Kalkül einbezogen werden.

## 2.2 ARBEITSZEITDAUER UND ARBEITSLOSIGKEIT

Geht man der Frage nach, welchen Einfluss die Dauer der Arbeitszeit auf die Perfor-

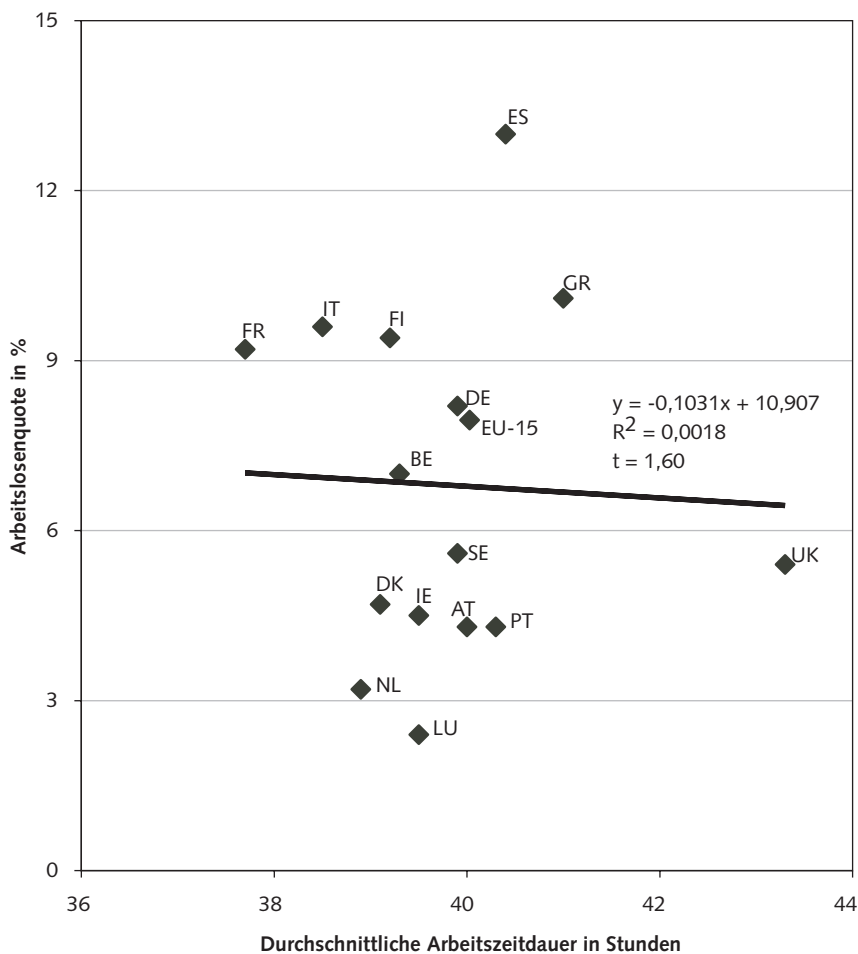


mance des Arbeitsmarktes in den Ländern der EU hat, so lässt sich kein systematischer Zusammenhang erkennen. Eine einfache Gegenüberstellung der beiden Indikatoren Wochenarbeitszeit (aller Beschäftigten) und Arbeitslosenquote zeigt, dass weder lange Arbeitszeiten ein Garant für niedrige Arbeitslosenzahlen sind, noch kurze Arbeitszeiten einem hohen Beschäftigungsniveau im Wege stehen. Einige der beschäftigungspolitisch erfolgreichsten Länder weisen sogar die kürzesten Wochenarbeitszeiten auf. Nirgendwo in Europa verbringen die Beschäftigten weniger Zeit in den Büros und Werkhallen als in den Niederlanden. Dort lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten im Jahre 2002 bei nur 30,1 Std. gegenüber 36,1 Std. im Durchschnitt der 15 EU-Länder (Tabelle 1). Gleichzeitig wies in den Niederlanden die Arbeitslosenquote mit 3,2 % nach Luxemburg (2,4 %) den niedrigsten Wert unter den EU-Ländern auf,

deren Durchschnittswert bei 8,0 % lag. Ein ähnliches Bild trifft auf Dänemark zu. Hier arbeiten die Beschäftigten mit 34,8 Std. pro Woche durchschnittlich merklich kürzer als in den übrigen europäischen Ländern. Gleichwohl befindet sich der Arbeitsmarkt mit einer Arbeitslosenquote von 4,7 % in einer deutlich besseren Verfassung als der europäische Durchschnitt.

Umgekehrt schützen lange Arbeitszeiten nicht vor hoher Arbeitslosigkeit. In Griechenland arbeiten die Beschäftigten mit 40,2 Std. überdurchschnittlich lange; gleichwohl gehört die griechische Arbeitslosenquote mit 10,1 % zu den höchsten in Europa. In Spanien sieht das Bild kaum anders aus: Überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten (38,6 Std.) gehen mit einer hohen Arbeitslosenquote (13,0 %) einher. In Deutschland liegen sowohl die Arbeitszeit mit 35,2 Std. als auch die Arbeitslosenquote mit 8,2 % nahe an den europäischen Durchschnittswerten.

**Abb. 2: Dauer der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Arbeitslosenquoten in den Ländern der EU 2002 - in % -**



Quelle: Eurostat.

WSI Hans Böckler Stiftung

Diesen ersten Eindruck eines nicht existenten Zusammenhangs zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und der Höhe der Arbeitslosenquoten untermauern auch einfache Korrelogramme, in denen die Werte der EU-Länder für die Arbeitslosenquote und die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit gegenüber gestellt werden. Wie aus den *Abbildungen 1* und *2* hervorgeht, streuen die Datenpunkte außerordentlich stark. Die Regressionsgeraden erklären nur einen geringen Anteil an der Gesamtvarianz (sehr niedrige  $R^2$ ). Für die Arbeitszeitdauer sämtlicher Beschäftigten weist die Regressionsgerade sogar eine positive, allerdings nicht signifikante Steigung auf.

Auch wenn sich statistisch kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Wochenarbeitszeit und dem Niveau der Arbeitslosigkeit feststellen lässt, ist aus diesem Ergebnis nicht umstandslos die Schlussfolgerung zu ziehen, die Dauer der

Arbeitszeit sei generell unbedeutend für die ökonomische Effizienz. Sie beeinflusst u. a. den Spielraum, die Arbeitszeit flexibel verteilen und dadurch in beträchtlichem Umfang Kosten senken sowie die Produktivität steigern zu können (Seifert 2001). Längere Arbeitszeiten können den Einsatz flexibler Arbeitszeitformen beeinträchtigen. So dürfte der quantitative Spielraum, mit Hilfe von Arbeitszeitkonten phasenweise von der tariflichen Regelarbeitszeit sowohl nach oben als auch nach unten abweichen zu können, mit steigender Normalarbeitszeit schrumpfen. Soll die Arbeitszeit symmetrisch um die vereinbarte Regelarbeitszeit schwanken können, so steigen mit einer verlängerten Normalarbeitszeit automatisch auch die möglichen Höchstwerte. Überlange Arbeitszeiten dürften aber angesichts der bestehenden hohen Arbeitsintensität sowie vielfältiger außerbetrieblicher zeitlicher Verpflichtungen bei den Beschäftigten nur wenig Akzeptanz finden.

Außerdem ist von einer sinkenden Grenzproduktivität der Arbeit auszugehen.

Verlängerte Arbeitszeiten würden auch die gesundheitlichen Belastungen verstärken, denen Beschäftigte mit Nacht- und Schichtarbeit ausgesetzt sind. Kurze Arbeitszeiten haben sozialverträglichere Schichtpläne ermöglicht (Knauth 1995) und die gesundheitlichen Risiken dieser Arbeitszeitformen mindern können. Sie haben auch die Möglichkeiten verbessert, am familialen und sozialen Leben teilnehmen zu können. Dies hat die Arbeitszufriedenheit gesteigert. Bei einer Umkehr der Arbeitszeitentwicklung ist mit gegenteiligen Effekten zu rechnen. Langfristig dürften die Gesundheitskosten steigen.

## 3 Beschäftigungseffekte verlängerter Arbeitszeiten

### 3.1 DIREKTE BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE

Die jüngst vehement erhobene Forderung, die Arbeitszeiten zu verlängern, soll die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft verbessern, neue Wachstumsdynamik entfachen und die Beschäftigungsnachfrage ankurbeln. In Gang kommen soll dieser Mechanismus durch verringerte Arbeitskosten. Denn es ist nicht daran gedacht, die zusätzlichen Arbeitsstunden zu vergüten oder sogar einen Überstundenzuschlag zu zahlen.<sup>1</sup> Länger arbeiten bei gleichem Lohn bedeutet nichts anderes als den Stundenlohn durch die Hintertür zu senken. Die Befürworter dieses Weges erwarten bei den Beschäftigten mehr Akzeptanz, als würden sie unverhohlen für eine Lohnsenkung plädieren. Sie gehen davon aus, dass die Geldpräferenz der Beschäftigten deren Zeitpräferenz deutlich übertrifft.

Bei gegebener Produktivität – so die Logik der Befürworter von Arbeitszeitverlängerungen – könne entsprechend mehr produziert werden, die Lohnstückkosten könnten sinken. Entweder die Preise bleiben konstant, so dass die Unternehmen

<sup>1</sup> Die mittlerweile zahlreichen Vorschläge sehen vor, die Wochenarbeitszeit zwischen einer und bis zu acht Stunden zu verlängern, ohne jedoch die Einkommen zu erhöhen.



ihre Ertragssituation verbessern und als Reaktion hierauf ihre Investitionen steigern können, oder die Preise fallen, so dass die Binnen- wie auch die Exportnachfrage entsprechend ausgeweitet werden können. Da im ersten Fall Arbeitszeitverlängerungen keine Auswirkungen auf die Preise haben, die realen Lohneinkommen konstant bleiben und deshalb auch keine Änderungen beim privaten Verbrauch oder den Exporten zu erwarten sind, bleibt die Frage, wie die Investitionen reagieren. Zwar steigen aufgrund der verringerten Arbeitskosten die Stückgewinne, aber von der Nachfrageseite gibt es keine zusätzlichen Impulse, die eine Verbesserung der Absatzexpectationen begründen könnten. Gestiegen ist demgegenüber das Produktionspotenzial. Hiermit hält aber die Gesamtnachfrage nicht Schritt. Die Absatzerwartungen der Unternehmen verschlechtern sich. Da davon auszugehen ist (Chirinko 1993), dass die privaten Investitionen weniger stark auf veränderte Stückkosten als auf veränderte Absatzexpectationen reagieren, ist mit nachlassenden Investitionen zu rechnen. Gesamtwirtschaftlich hätte die Arbeitszeitverlängerung eher einen kontraktiven Effekt. Den Unternehmen bliebe dann letztlich nur, entweder die Arbeitszeit wieder zu verkürzen, wie es jüngst verschiedene Unternehmen mit unausgelasteten Produktionskapazitäten getan bzw. angekündigt haben, oder die Beschäftigung zu reduzieren. Cui bono?

Geht man von der zweiten Alternative aus und unterstellt, dass die Unternehmen unmittelbar auf die Arbeitszeitverlängerung reagieren, die Kostenentlastungen in vollem Umfang an die Konsumenten und Investoren weiter geben und die Preise senken, dann steigen die realen Lohneinkommen. Der private Verbrauch wird zulegen. Da aber nicht von einer sinkenden Sparquote auszugehen ist,<sup>2</sup> wird er sich nicht in dem Maße erhöhen, wie die Realeinkommen steigen und wie sich die Produktionsmöglichkeiten erhöhen. Trotz der äußerst optimistischen Annahme, dass die Unternehmen die gesunkenen Arbeitskosten *actu* und in vollem Umfang in entsprechenden Preisreduzierungen weitergeben, bleibt eine Nachfragelücke. Diese wird noch größer ausfallen, wenn es angesichts teilweise kartellierter Märkte nicht zu der unterstellten Preisreaktion kommt. Die Reallöhne würden dann nicht im gleichen Ausmaß wie das Produktionspotenzial steigen.

Bei den Exporten ist aufgrund der verbesserten preislichen Wettbewerbssituation mit erhöhter Nachfrage zu rechnen, die von der Preiselastizität auf den einzelnen Gütermärkten abhängt. Unsicher ist, wie die Wettbewerber auf die verbesserte preisliche Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen reagieren werden. Nicht auszuschließen ist, dass sie ihre Währungen gegenüber dem Euro abwerten oder, wo dies nicht möglich ist, ebenfalls versuchen, die Arbeitskosten zu senken.<sup>3</sup> Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich in Deutschland würden dann in Europa einen Prozess des Lohndumpings einleiten.

Für die Investitionstätigkeit der Unternehmen lassen Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich keine zusätzlichen Impulse erwarten. Da, wie bereits ausgeführt, Arbeitszeitverlängerungen zunächst die Produktionskapazitäten bei unverändertem Kapitalstock erhöhen,<sup>4</sup> sinkt bei einer nicht im vollen Umfang der Kostenreduktion gesteigerten Nachfrage die relative Auslastung der Produktionskapazitäten. Für diesen Effekt sorgt allein schon der durch die positive Sparquote verminderte Nachfrageeffekt beim privaten Verbrauch. Unter diesen Vorzeichen werden die Unternehmen ihre Entscheidungen über Erweiterungsinvestitionen eher zurück nehmen. Ferner ist in Rechnung zu stellen, dass sinkende Preise den Realwert der bestehenden Schulden erhöhen. Die Unternehmen als Schuldner könnten sich, um ein Anwachsen ihrer Realschulden zu vermeiden, gezwungen sehen, ihre Ausgaben einzuschränken und weniger Güter nachfragen (Kromphardt 2003). Gesamtwirtschaftlich stellt sich dann die Frage, ob eine mögliche Steigerung des privaten Verbrauchs sowie der Exporte die negativen Effekte bei den Investitionen überkompensieren kann und wie letztlich der Saldo der Gesamtnachfrage ausfällt.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die durch verlängerte Arbeitszeiten ausgeweitete Produktion nicht oder nur teilweise auf eine entsprechend expandierende Binnennachfrage trifft, erscheint größer als ein durch die Kostensenkung induzierter sich selbst tragender Aufschwung. Dann aber müssten die Unternehmen die Produktion zurück fahren und entweder die Arbeitszeit auf das ursprüngliche Niveau reduzieren oder aber einen Teil der Belegschaften entlassen. Nichts wäre gewonnen. Ein Teil der Beschäftigten würde bei unverändertem Einkommen länger als zuvor arbeiten, hätte

weniger Zeit für Familie, Ehrenamt oder andere außerbetriebliche Aktivitäten. Ein anderer Teil würde arbeitslos. Steigende Aufwendungen bei der Arbeitslosenversicherung sowie bei den Lohnnebenkosten wären die Folge.

Einzelbeispiele stützen die skizzierte Argumentation. So zielen die in Teilen des öffentlichen Dienstes geplanten Arbeitszeitverlängerungen explizit darauf ab, die Arbeit auf weniger Beschäftigte zu verteilen und Stellen abzubauen. Diesen einzelwirtschaftlichen Kostenreduzierungen stehen gesamtwirtschaftlich höhere Aufwendungen für die Finanzierung von zusätzlichen Arbeitslosen gegenüber.

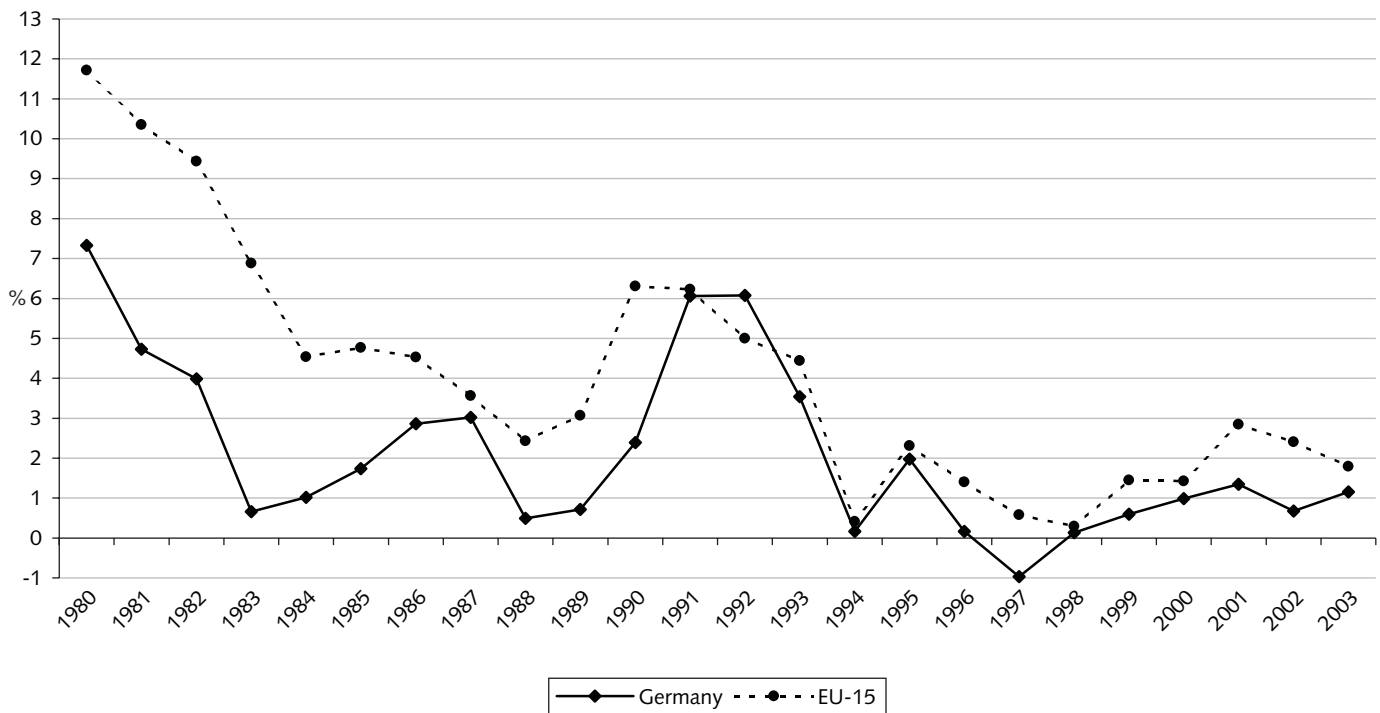
Wenig hoffnungsfroh stimmen schließlich die beschäftigungspolitischen Erfahrungen mit der moderaten Lohnpolitik der letzten Jahre. Die Lohnsteigerungen blieben zwar hinter der Marge des verteilungsneutralen Spielraums zurück und die Lohnstückkosten verzeichneten den geringsten Anstieg gegenüber den wichtigsten Industrieländern, wenn man einmal von der deflationären Sondersituation in Japan absieht (*Abbildung 3*). Die verbesserte internationale Wettbewerbsposition ging aber auf Kosten der Binnennachfrage. Beschäftigungspolitisch erfolgversprechender ist vielmehr eine Lohn- und Arbeitszeitpolitik, die die bestehenden Verteilungsspielräume ausschöpft und so Impulse für eine ausbalancierte Entwicklung von Konsum und Investitionen gibt.

2 Erst jüngst ist die Sparquote gegenüber dem Vorjahr von 10,3 % auf 10,6 % gestiegen. Angesichts der Unsicherheiten über die Beschlüsse in der andauernden politischen Reformdebatte ist ein weiterer Anstieg der Sparquote keineswegs auszuschließen.

3 Bereits im Sommer 2003 hatten in den Niederlanden die Arbeitgeberverbände gefordert, die Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich zu verlängern (EIRR 2003, S.8), waren aber auf Ablehnung bei Gewerkschaften und Regierung gestoßen. Der jüngst vereinbarte zweijährige Lohnstopp wird aber ebenfalls die realen Lohnkosten senken.

4 Von Betrieben mit Vollausslastung des Produktionspotenzials, die in kontinuierlichen Schichtsystemen arbeiten, wird hier abgesehen. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten würde dort Investitionen in die Erweiterung des Produktionspotenzials erfordern.

**Abb. 3: Lohnstückkosten, jährliche Veränderungen in % (1980-2003)**



Quelle: OECD Economic Outlook, No. 73.

WSI Hans Böckler Stiftung

### 3.2 INDIREKTE EFFEKTE

Verlängerte Arbeitszeiten können auch indirekt Wachstum und Beschäftigung beeinflussen, da sie die zeitlichen Bedingungen für berufliche Weiterbildung und damit für Investitionen in Humankapital verändern. Zeitliche und monetäre Aufwendungen für Bildung stellen aus Sicht der modernen Wachstumstheorie einen wichtigen Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung dar (Schettkat 2003). Sie fördern die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, steigern die Arbeitsproduktivität und führen zu höheren Erträgen und Einkommen. Qualifizierung braucht Zeit, und Zeit ist eine knappe Ressource. Bereits aktuell stellt Zeitknappheit einen Engpass dar, der berufliche Weiterbildung behindert und die Wachstumspotenziale der Wirtschaft schmälert. Dieses Nadelöhr betrifft Weiterbildungszeiten sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeiten (OECD 2003; Jansen 2003b). Auf die zeitlichen Restriktionen während der Arbeitszeit haben verschiedene Untersuchungen aufmerksam gemacht (Bellmann/Düll 2001; Dobischat/Seifert 2001; Jansen 2003a; Seifert 2003). Sie zeigen aber auch, dass die Beschäftigten bislang schon beträchtliche Anteile (20 % bis 25 %) der für betriebsnotwendige Maßnahmen insgesamt erforderlichen Weiter-

bildungszeit in Form von Freizeit beisteuern. Hinzu kommen die zeitlichen Aufwendungen, die sie außerhalb der Arbeitszeit in Weiterbildung investieren, um die beruflichen Karrierechancen zu verbessern. Da zukünftig allen prognostischen Aussagen zufolge (Reinberg/Hummel 2003) von einem durchschnittlich steigenden Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung auszugehen ist (Demographie, Alterung der Erwerbsbevölkerung, Wandel zur Wissensgesellschaft, Trend zu höheren Qualifikationen), müssen entweder die Unternehmen einen größeren Anteil der Arbeitszeit oder die Beschäftigten einen größeren Anteil der Freizeit für Weiterbildungszeiten reservieren.

Ein aufgrund verlängerter Arbeitszeiten verändertes Verhältnis von Arbeits- und Freizeit kann die zeitlichen Voraussetzungen für verstärkte Investitionen in Humankapital fördern, aber auch behindern. Förderlich kann der Umstand sein, dass Betriebe bei verlängerten Arbeitszeiten eher in der Lage sind, berufliche Weiterbildung während der Arbeitszeit zu organisieren. Diese Einschätzung lässt sich als Umkehrschluss aus der Aussage ableiten, dass kurze Arbeitszeiten eine wesentliche Restriktion für berufliche Weiterbildung darstellen (Jansen 2003b). Würden die Unternehmen die Weiterbildungszeiten ausdehnen und

die bislang von den Beschäftigten in Form von Freizeit für Qualifizierung eingebrachten Zeiteinheiten übernehmen, dann würden sich die betrieblichen Weiterbildungs- bzw. Arbeitskosten erhöhen und einen Teil der durch die Arbeitszeitverlängerung angestrebten Kostenreduzierungen wieder wettmachen.

Bei den Beschäftigten lassen längere Arbeitszeiten eher restriktive Reaktionen bei der Weiterbildung erwarten. Die geforderte Ausweitung der Arbeitszeit geht, da Zeit ein begrenztes Gut ist, zu Lasten anderer Zeitverwendungen, der Familien-, Regenerations- oder Sozialzeit oder aber der Weiterbildungszeit. Dieser mögliche restriktive Effekt auf die Weiterbildungszeit kollidiert mit der Forderung, die Weiterbildungszeit in stärkerer Eigenverantwortung auszudehnen (Sachverständigenrat 2000; Jansen 2003b). Diese doppelte Anforderung, das individuelle Zeitbudget zugunsten sowohl einer längeren Arbeits- als auch Qualifizierungszeit umzustrukturieren, dürfte nicht aufgehen. Nicht sämtliche Beschäftigtengruppen sind hierzu gleichermaßen in der Lage. Beschäftigte mit unabwiesbaren familialen Verpflichtungen haben relevante Teile des Zeitbudgets für Familienarbeiten reserviert. Sie können diese Zeiten nicht oder nur um den Preis zusätzlicher Kosten für vermehrt

extern bezogene Dienstleistungen reduzieren. Betroffen wären in erster Linie Frauen und speziell Alleinerziehende, die wegen der hohen zeitlichen Belastungen durch Beruf und Familie ohnehin über Schwierigkeiten klagen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können (Weiß 2001). Diese Handlungsrestriktionen gelten auch für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen. Für diese Beschäftigtengruppen würde sich, falls sie nicht über freie Zeitreserven verfügen und deshalb auf zusätzliche karrierefördernde Weiterbildungszeiten verzichten müssen, die ohnehin ungünstige relative Wettbewerbsposition am Arbeitsmarkt verschlechtern. Die Beschäftigungsfähigkeit würde leiden. Negative Effekte für die Einkommen und daraus abgeleitete (spätere) Transfereinkommen drohen. Aber auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung würde leiden, falls längere Arbeitszeiten die Zeitknappheit verschärfen und den ohnehin bei einem

Teil der Beschäftigten zu beobachtenden Attentismus in der beruflichen Weiterbildung fördern.

## 4 Fazit

Die jüngst aufgekommenen Erwartungen, über verlängerte Regelarbeitszeiten mehr Beschäftigung zu stimulieren, dürften kaum aufgehen. Wahrscheinlicher erscheint ein gegenteiliger Effekt. Zunächst lässt sich empirisch im internationalen Vergleich kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Höhe der Arbeitslosigkeit feststellen. Kurze Arbeitszeiten auch von hoch qualifizierten Arbeitskräften vertragen sich mit niedrigen Arbeitslosenquoten, und umgekehrt schützen lange Arbeitszeiten nicht vor hoher Unterbeschäftigung.

Eine generelle Heraufsetzung der Regelarbeitszeit ohne Lohnausgleich führt zwar zu geringeren Lohnstückkosten. Die Wahrscheinlichkeit, dass die durch die Ausweitung des Arbeitsvolumens größere Produktion nicht auf eine entsprechend expandierende Gesamtnachfrage trifft, erscheint größer als ein durch die Kostensenkung induzierter sich selbst tragender Aufschwung. Wenn aber die Nachfrage nicht in dem Maße zunimmt, wie die Produktionspotenziale ausgeweitet werden, werden Arbeitskräfte überflüssig. Eine solche Umverteilung der Arbeit auf weniger Beschäftigte ist in Teilen des öffentlichen Dienstes intendiertes Ziel der geplanten Arbeitszeitverlängerungen. Längere Arbeitszeiten drohen zudem die Möglichkeiten der Beschäftigten einzuschränken, zukünftig mehr Zeit in berufliche Weiterbildung zu investieren. Insofern beeinträchtigen sie indirekt die weiteren Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven.

## LITERATUR

- Bellmann, L./Düll, H.** (2001): „Die zeitliche Lage und Kostenaufteilung von Weiterbildungsmaßnahmen“ – Empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: Dobischat, R./Seifert, H. (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren: Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin, S. 81–128
- Chirinko, R.S.** (1993): Business fixed Investment Spending: Modeling Strategies, Empirical Results and Policy Implications, in: The Journal of Economic Literature, S. 1875–1911
- Dobischat, R./Seifert, H.** (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 92–101
- EIRR** (European Industrial Relations Review) (2003), London
- Eurostat** (2003): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über Arbeitskräfte. Ergebnisse 2002, Luxemburg
- Institut der Deutschen Wirtschaft** (2003): Direkt 24, vom 17. 06., Köln
- Jansen, P.** (2003a): Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung, in: IW-Trends 2
- Jansen, P.** (2003b): Weiterbildungsförderung durch flexible Arbeitszeiten, in: GdWZ 5, S. 214–218
- Knauth, P.** (1995): Was kann das betriebliche Zeitmanagement zur sozialverträglichen Gestaltung von Arbeitszeiten beitragen?, in: Büssing, A./Seifert, H. (Hrsg.), Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München und Mering, S. 209–219
- Kromphardt, J.** (2003): Lohnpolitik bei möglicher Deflation, in: Wirtschaftsdienst 8, S. 501–508
- OECD** (2003): Employment Outlook, Paris
- Reinberg, A./Hummel, M.** (2003): Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland, in: MittAB 4, S. 580–600
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2000): Jahresgutachten, Stuttgart
- Schauerte, H.** (Hrsg.) (2003): Mehr Arbeit. Mehr Wettbewerb. Mehr Zukunft, Broschüre der CDU, Düsseldorf
- Schettkat, R.** (2003): Bildung und Wirtschaftswachstum, in: MittAB 4, S. 616–627
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 84–91
- Seifert, H.** (2003): Betriebsrätebefragung, in: Flüter-Hoffmann, C./Jansen, P./Seifert, H., Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln/Düsseldorf
- Weiß, R.** (2001): Weiterbildung in Eigenverantwortung, Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 249, Köln