

## Deutsches "Beschäftigungswunder" und flexible Arbeitszeiten

Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Herzog-Stein, A., & Seifert, H. (2010). *Deutsches "Beschäftigungswunder" und flexible Arbeitszeiten*. (WSI-Diskussionspapier, 169). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-219117>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten**

Alexander Herzog-Stein / Hartmut Seifert

**WSI – Diskussionspapier Nr. 169**

Februar 2010

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden sie als pdf-Datei unter:  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über:  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI i.d. HBS), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Dr. Alexander Herzog-Stein  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[alexander-herzog-stein@boeckler.de](mailto:alexander-herzog-stein@boeckler.de)

WSI-Diskussionspapiere (Print)  
WSI-Diskussionspapiere (Internet)

ISSN: 1861-0625  
1861-0633

## **Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten**

Alexander Herzog-Stein / Hartmut Seifert <sup>1</sup>

**WSI – Diskussionspapier Nr. 169**

Februar 2010

---

<sup>1</sup> Die Autoren danken Sigrid Fritsch und Simon Sturn für hilfreiche Kommentare und Hinweise und Christopher Lehmann für seine Unterstützung bei der grafischen Aufbereitung der Daten.

## **1. Einleitung**

In der schärfsten Nachkriegskrise erweist sich der Arbeitsmarkt in Deutschland als wesentlich robuster als in anderen von der weltweiten Krise betroffenen Ländern. Vom deutschen Beschäftigungswunder ist die Rede. Die Hintergründe sind rasch aufgeklärt. Neben dem offensiven Einsatz öffentlich geförderter Kurzarbeit fangen flexible Arbeitszeiten stärker als in früheren konjunkturellen Abschwüngen den ansonsten kaum vermeidbaren Beschäftigungseinbruch auf. Zu den traditionellen Instrumenten Kurzarbeit und Überstundenabbau sind neue hinzugekommen. Zahlreiche Tarifverträge haben den Spielraum für variable Regelarbeitszeiten bzw. Korridormodelle oder Beschäftigungssicherungsverträge (Metallindustrie) und für Arbeitszeitkonten erweitert und die Handlungsbasis für eine antizyklische Arbeitszeitgestaltung gestärkt. Ohne den antizyklischen Einsatz dieser Instrumente wären bis Ende 2009 mehr als eine Million Arbeitsplätze verloren gegangen (IAB 2010).

Auch wenn die Instrumentenpalette gegenüber früheren Konjunkturabschwüngen deutlich erweitert wurde, bleibt deren beschäftigungsstabilisierende Wirkung letztlich beschränkt. Mit zunehmender Dauer der wirtschaftlichen Probleme stellt sich die Frage, was kommt, wenn die Regelungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld ausgeschöpft und die Arbeitszeitguthaben aufgebraucht sind. Eine neue Debatte um Arbeitszeitverkürzungen hat begonnen. Bevor hierzu einige Anregungen vorgetragen werden, zeichnet der vorliegende Beitrag zunächst das bisherige Entwicklungsmuster der Arbeitszeitflexibilisierung nach und beschreibt die veränderte Rolle der Arbeitszeit in der aktuellen Wirtschaftskrise im Vergleich zu früheren Abschwungphasen. Das Augenmerk gilt nicht dem Instrument der Kurzarbeit.<sup>2</sup>

## **2. Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Anpassungen der Arbeitszeit haben in konjunkturellen Abschwungphasen stets einen Beitrag geleistet, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen an die nachlassenden wirtschaftlichen Aktivitäten anzupassen. In der aktuellen Phase sind mit Arbeitszeitkonten und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung zwei Instrumente hinzugekommen, die den Anpassungsspielraum erweitern. Beide Zeitinstrumente lassen sich miteinander kombinieren und für eine antizyklische Verteilung der Arbeitszeit nutzen.

### **Tarifliche Korridorregelungen**

Seit der befristeten Einführung der Vier-Tage-Woche bei Volkswagen im Jahr 1994, die rund 20.000 Arbeitsplätze sicherte (Promberger et al. 1996), haben die Tarifvertragsparteien in zahlreichen Branchen Regelungen vereinbart, von der Standardarbeitszeit nach oben oder nach unten abweichen zu können (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009). Je nach Branche bzw. Tarifbereich fällt der Umfang der möglichen befristeten Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich aus. Das Anpassungsvolumen bewegt sich in einer Spanne zwischen 2,5 und 8,5

---

<sup>2</sup> Für aktuelle Studien, die sich mit der konjunkturellen Kurzarbeit beschäftigen, siehe beispielsweise Bach/Spitznagel 2009 und Deeke 2009.

Stunden oder zwischen 6,75% und 25% der wöchentlichen Regelarbeitszeit.<sup>3</sup> Befristete Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit können sich auf den ganzen Betrieb, Teile des Betriebs oder Gruppen von Beschäftigten beziehen. Das erlaubt den Betrieben, geschmeidig und gezielt den jeweils benötigten Arbeitseinsatz zu steuern. In einigen Branchen sind Korridor-Regelungen vereinbart, die je nach wirtschaftlicher Lage nicht nur Möglichkeiten zur Verkürzung sondern auch umgekehrt zur Verlängerung der Arbeitszeit bieten.<sup>4</sup>

Als Gegenleistung sieht eine Reihe von Tarifverträgen eine Beschäftigungssicherung vor. Während der Laufzeit der Vereinbarung dürfen die von der Arbeitszeitverkürzung betroffenen Beschäftigten nicht aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden.

Nur wenige empirisch fundierte Hinweise liefern Anhaltspunkte, in welchem Maße Betriebe bereits vor Beginn der Krise die skizzierten Möglichkeiten, von der Standardarbeitszeit abweichen zu können, auch genutzt haben und dabei entweder durch Verlängerung der Arbeitszeiten den Spielraum erweitert oder umgekehrt durch Verkürzungen bereits ausgeschöpft hatten. Nach den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von Betriebsräten aus Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten hatte im Boomjahr 2007 fast jeder vierte (23%) Betrieb mit Betriebsrat zumindest temporär die Regelarbeitszeit verlängert.<sup>5</sup> Gleichzeitig hatten einige Betriebe (8% der Betriebe mit Betriebsrat) die Arbeitszeit unter das tarifliche Niveau abgesenkt, um bei rückläufiger Nachfrage bedrohte Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und Arbeitslosigkeit abzuwenden.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Untersuchung über Regelungen zur Tarifabweichung in der Metall- und in der chemischen Industrie (Haipeter 2009). In 2006 dominierten Verlängerungen der Wochenarbeitszeit weit vor Vereinbarungen über kurze Arbeitszeiten, was angesichts der damals anziehenden Konjunktur nicht überrascht. Betriebe, die von den Korridorregelungen Gebrauch machten, verlängerten in der Metallindustrie die Arbeitszeit um durchschnittlich 3,5 Std. und in der chemischen Industrie um 2,5 Stunden.

Die für den Vorkrisenzeitpunkt 2007 beobachteten Abweichungen von der Standardarbeitszeit beeinflussten die beschäftigungspolitische Ausgangslage in der wenig später in 2008 einsetzenden Wirtschaftskrise. Betriebe, die wegen einer guten Auftragslage die Arbeitszeit im Konjunkturaufschwung verlängert hatten, erweiterten dadurch zugleich den Spielraum für intern-numerische Flexibilität, um bei rückläufiger Nachfrage die Arbeitszeit nicht nur auf das Niveau der tariflichen Standardarbeitszeit zurückzuführen, sondern – einen Schritt darüber hinaus – sie bis auf die Untergrenze der jeweiligen Korridorregelung abzusenken. Allein durch diese Regelung können die Betriebe in der von der Krise besonders stark betroffenen Metallindustrie die Arbeitszeit um maximal 25% absenken, wenn

---

<sup>3</sup> Beispielsweise kann im Reisebürogewerbe die Arbeitszeit von 38,5 auf 30 Std., im Bankgewerbe von 39 auf 31 Std. und in der Metallindustrie von 35 auf 30 bzw. 29 Std. verkürzt werden.

<sup>4</sup> So bewegt sich beispielsweise in der chemischen Industrie die Spannweite zur Variation der Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche bei einer Standardarbeitszeit von 37,5 Stunden. In der Metallindustrie ist der Korridor weiter zwischen 30 und 40 Stunden gespannt bei einer Standardarbeitszeit von 35 Stunden.

<sup>5</sup> Die Daten stammen aus der WSI-Betriebsrätebefragung vom Herbst 2007 und basieren auf 2.070 Antworten.

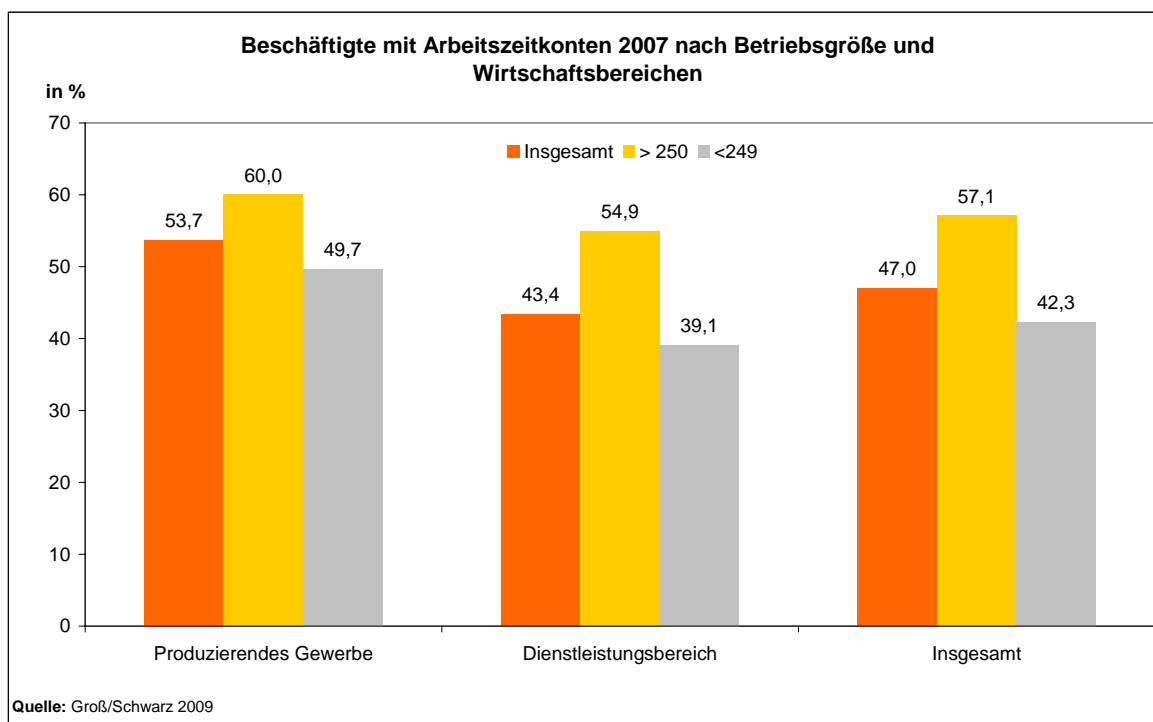
sie zuvor bei guter Auftragslage an den oberen Rand gegangen waren. Umgekehrt haben diejenigen Betriebe, die bereits vor Krisenbeginn ihre Arbeitszeit verkürzt hatten, ihren Anpassungsspielraum ausgeschöpft. Zur Beschäftigungssicherung bleibt ihnen dann neben Kurzarbeit nur die Nutzung von Arbeitszeitkonten.

### Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten stellen eine weitere Möglichkeit dar, den Arbeitseinsatz an eine volatile Nachfrage anzupassen. Sie erlauben, die tariflich, betrieblich oder individualvertraglich vereinbarte Arbeitszeit variabel zu verteilen.

Die Schätzungen über die Verbreitung von Arbeitszeitkonten variieren je nachdem, welche Definition zugrunde gelegt wird. Eine aktuelle Untersuchung (Groß/Schwarz 2009) bezieht die Verbreitung von Zeitkonten unter allen Beschäftigten auf 47% im Jahr 2007. Im von der Wirtschaftskrise besonders hart betroffenen Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteilswert bei fast 54%, im Dienstleistungsbereich bei 43% (Schaubild 1).

Schaubild 1



In welchem Maße Arbeitszeitkonten dazu beitragen können, den Arbeitseinsatz an eine volatile Nachfrage anzupassen und im Konjunkturabschwung Beschäftigung zu stabilisieren, hängt vor allem von den Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie die Ausgleichszeiträume der Kontenstände ab. Bislang dominieren Kurzzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von maximal einem Jahr. Für das Produzierende Gewerbe fixieren die betrieblichen Regelungen den Ausgleichszeitraum auf durchschnittlich 40 Wochen, in der

Gesamtwirtschaft auf 31 Wochen (Groß 2009). Langzeitkonten spielen bislang nur eine untergeordnete Rolle; sie gelten für etwa 6% der Beschäftigten (Groß/Schwarz 2009). Die Eckwerte für Zeitguthaben und –schulden sind nicht symmetrisch geregelt. Im Produzierenden Gewerbe können durchschnittlich bis zu 135 Stunden Zeitguthaben gebildet werden, Zeitschulden sind auf durchschnittlich 69 Stunden begrenzt. Für die Gesamtwirtschaft lauten die entsprechenden Grenzwerte 90 bzw. 46 Stunden. Für eine variable, antizyklische Arbeitszeitverteilung bieten diese Grenzwerte einen durchschnittlichen Anpassungsspielraum der Jahresarbeitszeit (gerechnet für Vollzeitbeschäftigte) von etwa 12,5% im Produzierenden Gewerbe und gut 8% in der Gesamtwirtschaft.

### **Beschäftigung sichernde Arbeitszeitverkürzung – eine Win-Win-Situation?**

Kombiniert man die Anpassungsmöglichkeiten der Arbeitszeitkonten mit denen der tariflichen Verkürzungs- oder Korridorregelungen, ergeben sich insgesamt beträchtliche Potentiale der Arbeitszeitvariation. Bei einem konjunkturellen Abschwung ist es dann ein Kosten-Nutzen-Kalkül, ob und in welcher Kombination und Dosierung diese Instrumente als Alternative zu Entlassungen genutzt werden. Variable Arbeitszeiten sowohl in Form von Arbeitszeitkonten als auch tariflicher Korridormodelle bieten Betrieben in mehrfacher Hinsicht Kosten- und Produktivitätsvorteile, wenn sie die Arbeitszeit variabel je nach Marktlage an eine volatile Nachfrage anpassen. Sie vermeiden Kosten für Entlassungen und spätere Wiedereinstellungen, sichern betriebsspezifisches Humankapital und Teamproduktivität, indem eingespielte Arbeitsteams erhalten bleiben. Außerdem werden im Gefolge von Massenentlassungen kaum vermeidbare innerbetriebliche, Produktivität und Innovationsfähigkeit mindernde Turbulenzen vermieden.

Ebenso können Beschäftigte von Zeitkonten sowie von Beschäftigung sichernden Arbeitszeitverkürzungen profitieren. Der Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses besitzt vor allem in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und eingeschränkter, wenn nicht gar fehlender Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten einen hohen Stellenwert, gewährleistet er doch eine eigenständige Einkommensquelle. Beschäftigte können weiterhin betriebsspezifisches Humankapital verwerten, vermeiden einen ansonsten drohenden Verlust von betrieblichen Senioritätsansprüchen und im Falle längerer Arbeitslosigkeit auch den Verlust von allgemeinem Humankapital. Diesen Effekten stehen Einkommensminderungen bei tariflichen Arbeitszeitverkürzungen, nicht aber bei der Nutzung von Zeitkonten gegenüber. Arbeitszeitkonten bewirken eine intertemporale Glättung der Arbeitseinkommen über den Konjunkturzyklus hinweg und sichern somit selbst dann, wenn Zeitschulden aufgebaut werden, das gegebene Einkommen.



### **3. Arbeitszeit und Wirtschaftskrise**

Die globale Immobilien- und Finanzkrise hat die deutsche Volkswirtschaft in die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit gestürzt. Aufgrund der starken Exportorientierung ist sie von der Abwärtsspirale der Weltwirtschaft besonders heftig getroffen. Finanzmarktkrise und Konjunkturerinbruch verstärken sich wechselseitig. Nachdem die Wirtschaftsleistung im Winterhalbjahr 2008/2009 dramatisch zurückgegangen war, hat sich die deutsche Konjunktur zur Jahresmitte stabilisiert.

Um die beschäftigungsstabilisierende Bedeutung der Arbeitszeit in der aktuellen Krise zu verdeutlichen, soll nachfolgend die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt bis Ende 2009 mit der in früheren konjunkturellen Abschwungphasen seit 1970 verglichen werden. Dabei wird verdeutlicht wie bedeutsam Arbeitszeitverkürzungen in der aktuellen Krise bei der Sicherung der Beschäftigung sind.

Nach der Definition des Sachverständigenrates liegt ein gravierender konjunktureller Abschwung vor, „...wenn ein Rückgang der relativen Output-Lücke um mindestens zwei Drittel der jeweiligen Potenzialwachstumsrate mit einer aktuell negativen Output-Lücke einhergeht.“ (SVR (2008), Kasten 2, S. 78ff.). In Anlehnung an den Sachverständigenrat (SVR (2007) und (2008)) lassen sich die Abschwungphasen seit 1970 mit Hilfe des Konzepts der relativen Output-Lücken, das heißt der prozentualen Abweichung des Bruttoinlandsprodukts vom Produktionspotenzial, ermitteln. Zur Berechnung der relativen Output-Lücken werden verschiedene statistische Filterverfahren verwendet. Um die Schwankungen der verwendeten Methoden auszugleichen, werden ihre Mittelwerte berechnet. Analog zur Definition eines Aufschwungs (SVR (2007), S. 325 und 326) dient als Startzeitpunkt eines Abschwungs dabei jenes Quartal, in dem der Wert der Output-Lücken einen Höhepunkt erreicht hat, in dessen Folge sich die Output-Lücke schließt und vier Quartale lang negativ bleibt. Das Ende einer Abschwungphase ist – in symmetrischer Definition – dann erreicht, wenn die Werte der Output-Lücken einen Tiefpunkt einnehmen, in dessen Folge sich die Output-Lücke wieder schließt und vier Quartale lang positiv bleibt. Somit konzentriert sich dieser Beitrag nachfolgend auf fünf Abschwungphasen:

- Abschwung I: 2. Quartal 1973 bis 2. Quartal 1975,
- Abschwung II: 4. Quartal 1979 bis 4. Quartal 1982,
- Abschwung III: 1. Quartal 1991 bis 3. Quartal 1993
- Abschwung IV: 1. Quartal 2001 bis 2. Quartal 2005
- Abschwung V: ab 2. Quartal 2008.<sup>6</sup>

Am aktuellen Rand stützt sich die Analyse auf Daten bis zum vierten Quartal 2009.

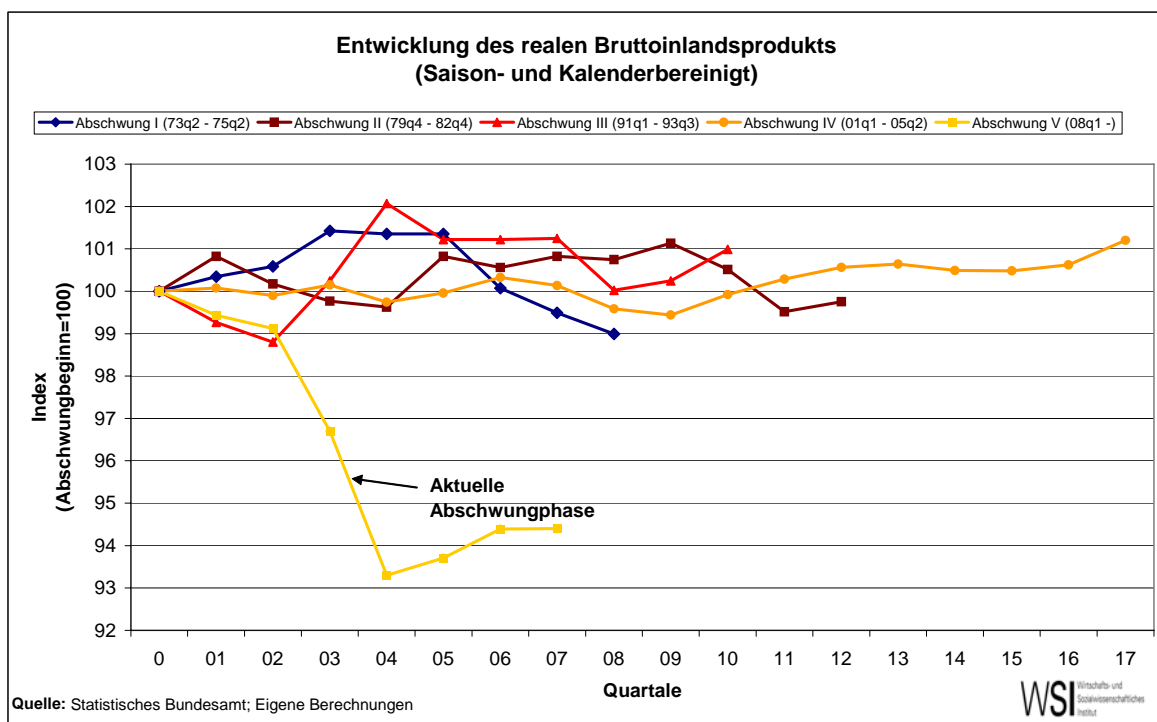
---

<sup>6</sup> Für Details siehe Herzog-Stein (2010).

## Massiver Einbruch des Bruttoinlandsprodukts

Die früheren Abschwungphasen unterscheiden sich deutlich in der Länge und im Entwicklungsmuster des Bruttoinlandsprodukts. Der Abschwung I war mit einer Dauer von acht Quartalen der kürzeste und mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts von insgesamt ein Prozent auch der schwerste wirtschaftliche Einbruch (Schaubild 2).

Schaubild 2



Der Abschwung IV dauerte mit 17 Quartalen am längsten und wies mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 1,2% insgesamt noch den höchsten Zuwachs auf.<sup>7</sup> Die Abschwünge II und III nehmen mit einer Dauer von zwölf beziehungsweise zehn Quartalen und einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um insgesamt -0,2% beziehungsweise einem Anstieg von insgesamt 1,0% eine Mittelposition ein.

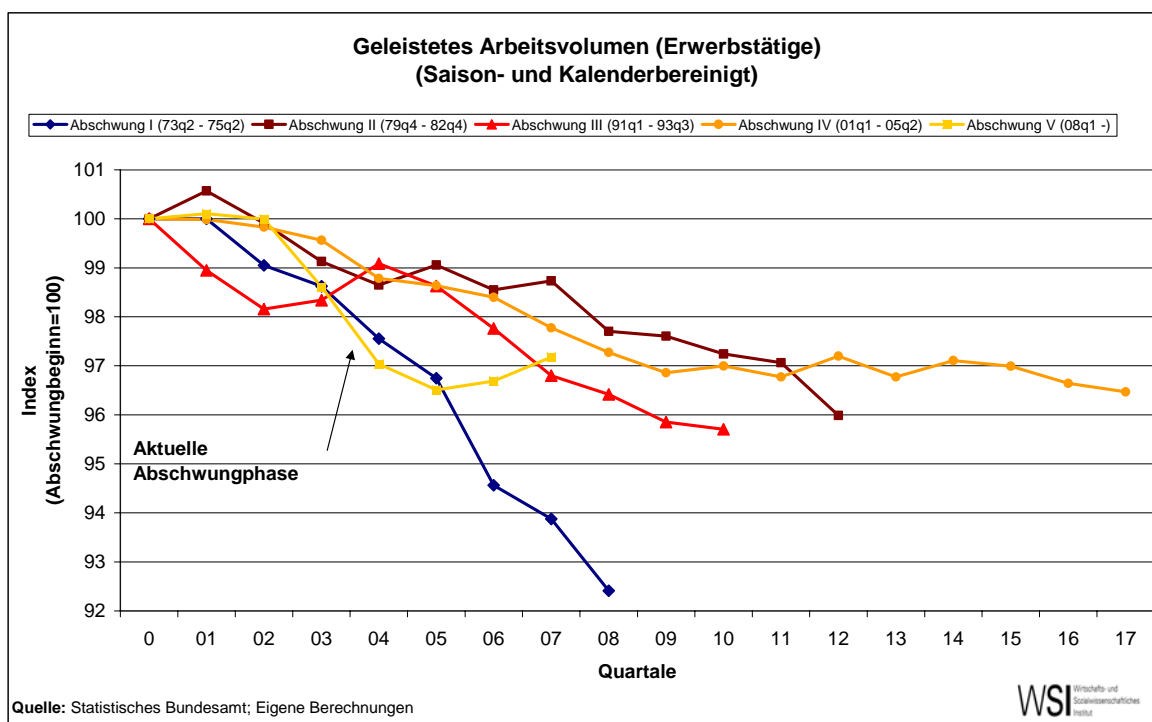
In den ersten sieben Quartalen der aktuellen Abschwungphase nahm das Bruttoinlandsprodukt insgesamt um 5,6% ab. Im Vergleich zu den vorherigen Abschwungphasen ist dies der mit Abstand schwerste Wirtschaftseinbruch.

<sup>7</sup> Es spricht einiges dafür, dass der Begriff Stagnation die vierte Abschwungphase besser beschreibt. Aufgrund der Einheitlichkeit wird aber nachfolgend weiter die Bezeichnung Abschwung verwendet.

## Deutlicher Rückgang des Arbeitsvolumens

Das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen ging in jeder der betrachteten Abschwungphasen deutlich zurück (Schaubild 3). Der Rückgang fiel jedoch unterschiedlich stark aus: Am stärksten war er im Abschwung I mit 7,6% und am schwächsten im Abschwung IV mit 3,5%. In den Abschwüngen II und III schrumpfte das Arbeitsvolumen insgesamt jeweils um 4,0% bzw. 4,1%.

Schaubild 3

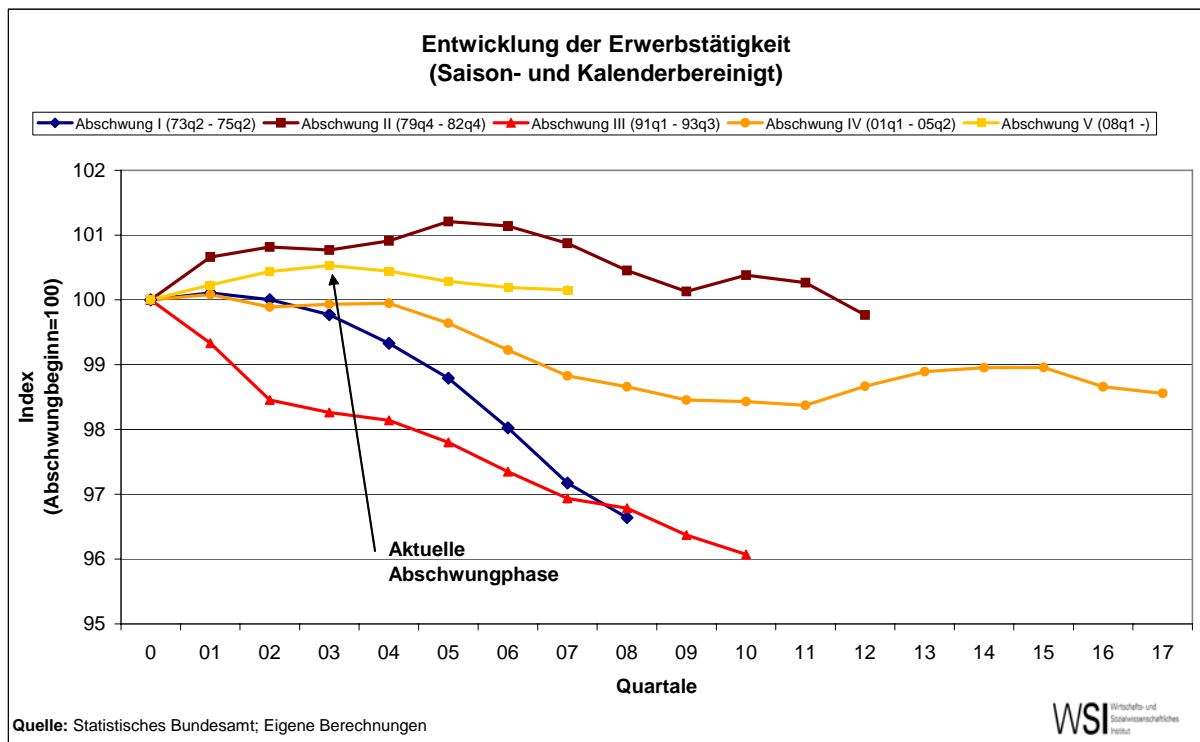


In der derzeitigen Wirtschaftskrise ist das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen nach sieben Quartalen insgesamt um 2,8% zurückgegangen. Das ist zwar stärker als in den Abschwüngen II bis IV, aber geringer als im Abschwung I, als das Arbeitsvolumen nach sieben Quartalen um 6,1% abgenommen hatte. Zudem fällt auf, dass in Relation zu dem scharfen Einbruch des BIP der bislang aktuell beobachtete Rückgang des aggregierten Arbeitsvolumens schwächer ausfällt als in den vier früheren Abschwungphasen.

## Stabile Beschäftigung und leicht gestiegene Arbeitslosigkeit

Selbst nach sieben Quartalen andauernder Krise bewegt sich die Erwerbstätigkeit noch in etwa auf dem Ausgangsniveau. Dies ist angesichts der besonderen Schwere der aktuellen Krise im Unterschied zu früheren Entwicklungen als bemerkenswert zu bezeichnen (Schaubild 4).

Schaubild 4

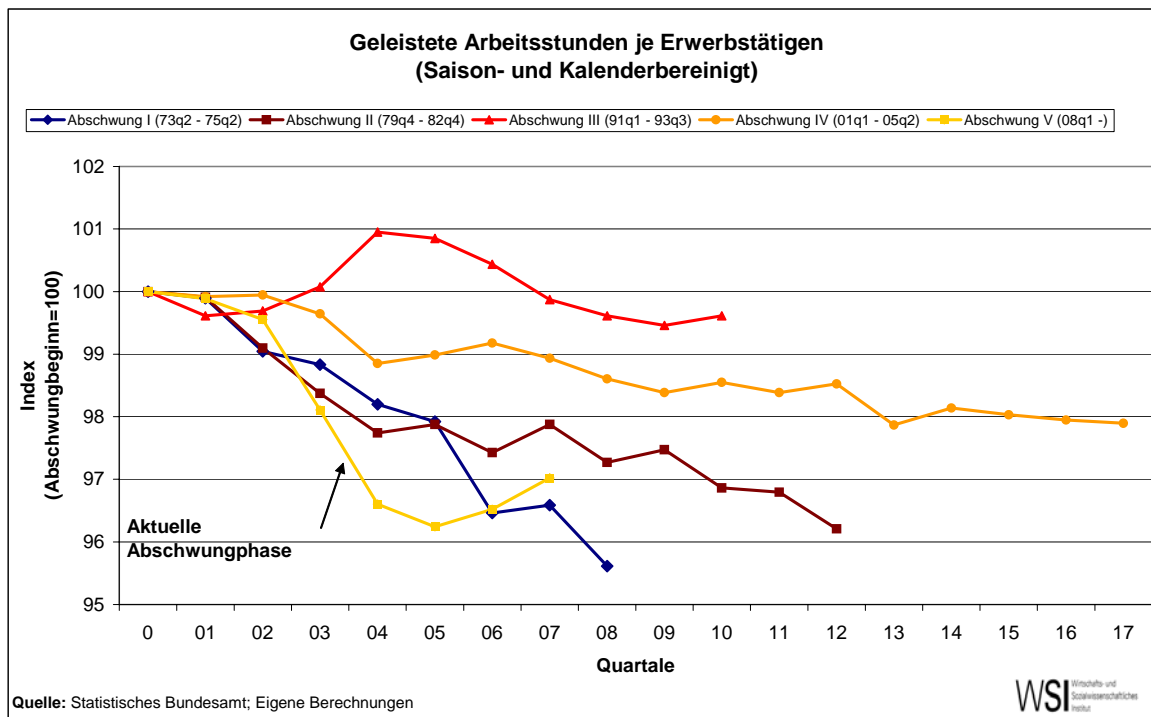


So überrascht es auch nicht, dass die Zahl der Arbeitslosen nicht wie in früheren Abschwüngen deutlich angestiegen ist, sondern bislang nur leicht um 1,0% oder 35.000 Personen zugelegt hat. An diesem überraschend günstigen Bild ändert auch die Tatsache nur wenig, dass sich aktuell das Arbeitskräfteangebot günstiger entwickelt als in früheren Abschwungphasen und nun den Arbeitsmarkt entlastet.

### Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung

Wesentlich stärker als in der Vergangenheit dominieren in der aktuellen Wirtschaftskrise Maßnahmen intern-numerischer Flexibilität (Keller/Seifert 2007). Die vom Nachfrageeinbruch betroffenen Betriebe passen den Arbeitseinsatz vor allem über eine Variation der geleisteten Arbeitsstunden und weniger über den externen Arbeitsmarkt durch Personalabbau an. Neue Formen der Arbeitszeitanpassung ergänzen die traditionellen Instrumente und erweitern so den gesamten Anpassungsspielraum der Arbeitszeit. Welchen Effekt die Maßnahmen der intern-numerischen Flexibilität auslösen, lässt sich unmittelbar an der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen ablesen (Schaubild 5). Sie ist in jeder der vorhergehenden Abschwungphasen deutlich zurückgegangen, mit Ausnahme des Abschwung III mit einem nur sachten Rückgang von lediglich 0,4%. Am stärksten sackte die Zahl der Arbeitsstunden je Erwerbstätigen im ersten Abschwung ab (-4,4%). Im Abschwung II waren es 3,8% und im Abschwung IV 2,1%.

Schaubild 5



In den ersten sieben Quartalen des aktuellen Abschwungs schrumpften die geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen deutlich um 3,0%, während es im gleichen Zeitraum in den Abschwüngen I und II nur 3,4% beziehungsweise 2,6% waren.

Aktuell nutzen die Betriebe die vorhandenen und, wie gezeigt, in den letzten Jahren erweiterten Spielräume bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung in vielfältiger Weise. Indem sie die oben skizzierten Instrumente kombinieren, erweitern sie das Anpassungspotential. Hierzu zählt das Kurzarbeitergeld, das die Bundesregierung früh als wirkungsvolles Mittel gegen die Auswirkungen der Krise einsetzte, indem sie die maximale Bezugsdauer auf 24 Monate ausweitete und einen größeren Teil der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge übernahm.<sup>8</sup> Die Betriebe setzten Kurzarbeit in großem Umfang ein. Die Zahl der Empfänger von Kurzarbeitergeld schnellte rasch in die Höhe, Mitte 2009 waren rund 1,5 Mio. Kurzarbeiter registriert und nach sieben Quartalen des aktuellen Abschwungs waren es immer noch 984.000. Zudem nutzen die Unternehmen, wie die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2009 belegen, eine breite Palette an Maßnahmen der internen Flexibilität (Bogedan et al. 2009, S.1).<sup>9</sup> Sie reicht vom Abbau von Überstunden über die Auflösung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten sowie – wo notwendig – sogar die Bildung von Zeitschulden auf den Arbeitszeitkonten, die Rücknahme vergangener Arbeitszeitverlängerungen Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit bis zu Reduzierungen von Einkommensbestandteilen (Schaubild 6).

<sup>8</sup> Für mehr Details siehe Bach/Spitznagel 2009 und Bogedan et al. 2009.

<sup>9</sup> Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2009 zum Thema Beschäftigungssicherung wurden 2324 Betriebsräte in der Zeit vom 14. Juli bis 28. September 2009 unter anderem zu den betrieblichen Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung in der aktuellen Wirtschaftskrise befragt. Für mehr Informationen zur WSI-Betriebsrätebefragung 2009 „Beschäftigungssicherung“ siehe Bogedan/Brehmer/Herzog-Stein 2009.

Schaubild 6



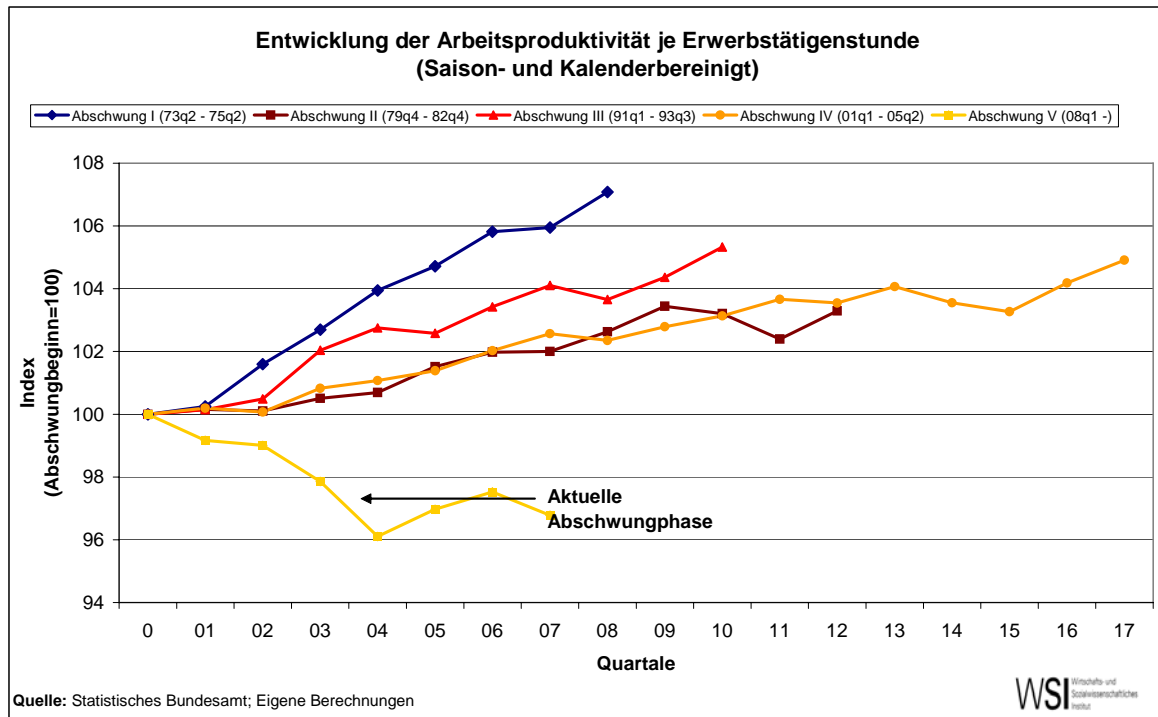
Am häufigsten haben die Betriebe Arbeitszeitkonten genutzt. In der bis Mitte 2008 dauernden Phase des Konjunkturaufschwungs dürften die Beschäftigten gute Gelegenheiten gehabt haben, beträchtliche Arbeitszeitguthaben anzusammeln. Deren Höhe ist allerdings unbekannt. Unbekannt ist ferner, in welchem Maße Teile der Arbeitszeitguthaben auf sogenannte Zeitwertguthaben geflossen sind und damit nicht oder nur eingeschränkt für beschäftigungssichernde Entnahmen zur Verfügung stehen.

### Das Produktivitätsrätsel

Rätsel gibt die Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde auf. Sie ist nach sieben Quartalen um 3,2% gefallen. Nach vier Quartalen belief sich der Rückgang sogar auf 3,9%. Eine rückläufige Produktivitätsentwicklung hat es in keiner der vergangenen Abschwungphasen gegeben (Schaubild 7).

Die negative Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde bedeutet, dass dem drastischen Einbruch der wirtschaftlichen Aktivität nicht eine proportionale Reduktion der geleisteten Arbeitszeit pro Kopf gegenübersteht. Das lässt den Schluss zu, dass die bisherige relative Stabilität von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nur zum Teil durch arbeitszeitverkürzende Maßnahmen zu erklären ist. Eine weitere Erklärung ist, dass die Unternehmen in einem signifikanten Umfang Arbeitskräfte halten. Diese Reaktion könnte darauf zurückzuführen sein, dass Unternehmen bei einem neuerlichen Aufschwung einen Mangel an Fachkräften fürchten, was angesichts der demografischen Entwicklung keineswegs abwegig ist. Außerdem dürften sie interessiert sein, firmenspezifisches Humankapital zu sichern.

Schaubild 7



Vertragliche Verpflichtungen der Betriebe aufgrund bestehender Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung tragen vermutlich auch dazu bei, dass Beschäftigung gehalten wurde. Anfänglich könnte darüber hinaus eine Rolle gespielt haben, dass die Unternehmen von der Wucht der aktuellen Wirtschaftskrise überrascht wurden und nur verzögert reagieren konnten. Der Kündigungsschutz dürfte dagegen eher keine Rolle gespielt haben.<sup>10</sup> So nahm im Unterschied zur aktuellen Entwicklung in früheren Abschwüngen die Zahl der Erwerbstätigen teilweise drastisch ab (Schaubild 2), und in allen früheren Abschwüngen stieg die Arbeitslosigkeit deutlich zwischen 300.000 Personen (Abschwung IV) und 700.000 Personen (Abschwung I). Da im Zuge der Hartz-Gesetze der Kündigungsschutz sowie die Möglichkeiten zu befristeter Beschäftigung gelockert wurden, hätte man im aktuellen Abschwung eher einen stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit als in früheren Vergleichsphasen erwarten können. Das Gegenteil aber ist der Fall.

Wie groß die möglichen jeweiligen Beiträge der Reduktion der Arbeitszeit pro Kopf und des Haltens von Arbeit zur aktuell zu beobachtenden Beschäftigungssicherung bislang sind, lässt sich durch eine Zerlegung der Veränderungsrate des Bruttoinlandsprodukts in ihre Komponenten abschätzen (Tabelle 1).<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Zu einer ähnlichen Einschätzung kommt Möller 2010.

<sup>11</sup> Für eine detaillierte Erklärung des verwendeten Zusammenhangs und eine Beschreibung der Vorgehensweise siehe Möller/Walwei (2009).

Tabelle 1

<b>Komponenten der Beschäftigungssicherung in der aktuellen Wirtschaftskrise</b> Beobachtungszeitraum: 1. Quartal 2008 bis 4. Quartal 2009			
	<b>Veränderungsrate</b>	<b>Effekt auf die Zahl der Erwerbstätigen</b>	
	in Prozent	in Prozent	in Tausend
Reales Bruttoinlandsprodukt (1)	-5,6	-5,6	-2.249
Trend der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde <sup>1)</sup> (2)	+1,7	-1,7	-689
Summe aus (1) + (2)		-7,1	-2.938
Zyklische Abweichung der Arbeitsproduktivität vom Trend (3)	-4,9	+4,9	+1.981
Arbeitszeit (4)	-3,0	+3,0	+1.196
Summe aus (1) + (2) + (3) + (4) <sup>2)</sup>		+0,6	+239
Tatsächliche Entwicklung der Erwerbstätigen <sup>2)</sup>		+0,2	+77
<sup>1)</sup> Trendberechnung auf Grundlage der saisonbereinigten Quartalszahlen für den Zeitraum der letzten zehn Jahre. <sup>2)</sup> Die Differenz aus der tatsächlichen Entwicklung der Erwerbszahl und der Summe der vier Komponenten ist der Tatsache geschuldet, dass im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung jede Zeitreihe individuell saisonbereinigt wird.			
<b>Quelle:</b> Eigene Berechnungen; Datenbasis von Destatis und IAB			

Bei einer unveränderten Zahl an Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen und einer unveränderten Stundenproduktivität hätte ein Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 5,6% in den ersten sieben Quartalen der aktuellen Wirtschaftskrise rein rechnerisch eine Abnahme der Erwerbstätigenzahl um mehr als 2,2 Mio. Personen zur Folge gehabt. Unterstellt man ferner, dass die Stundenproduktivität nicht konstant, sondern in den sieben Quartalen entsprechend ihrem Trend insgesamt um 1,7% zugenommen hätte, so wäre der korrespondierende Beschäftigungseinbruch noch drastischer um mehr als 2,9 Mio. ausgefallen. Dass tatsächlich aber in den betrachteten sieben Quartalen die Erwerbstätigenzahl nicht absondern noch zugenommen hat, ist auf die beobachtete Reaktion der Arbeitszeit und der Stundenproduktivität zurückzuführen. Die Arbeitszeitverkürzung um 3,0% verhinderte rein rechnerisch den Abbau von fast 1,5 Millionen Arbeitsplätzen und das Halten von Arbeit, das heißt der Rückgang der Stundenproduktivität, sicherte immerhin fast zwei Millionen Arbeitsplätze.

Das Argument vom Horten von Arbeitskräften ist allerdings aus mehreren Gründen zu relativieren. Die Daten über die Produktivitätsentwicklung basieren auf Schätzungen über die Arbeitszeit und nur auf wenigen empirisch gesicherten Datenquellen. Die daraus resultierenden Unsicherheiten haben zum einen mit der gewachsenen Bedeutung veränderter Arbeitszeitformen (Zeitkonten, tarifliche Korridorregelungen usw.) zu tun, die nur unzureichend erfasst sind. Zum anderen fehlt es an Erfahrungswerten, wie Betriebe diese neuen Zeitformen in einer außerordentlichen wirtschaftlichen Situation wie der aktuellen nutzen. So ist unbekannt, in welchem Umfang Beschäftigte in der letzten Aufschwungphase Zeit-



guthaben angelegt und in welchem Umfang sie diese Guthaben im Abschwung aufgelöst und sogar Zeitschulden gebildet haben. Ferner fehlen Daten über die Ausnutzung tariflicher Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit. Kaum abzuschätzen ist außerdem, in welchem Ausmaß Betriebe ihre in der Boomphase im Rahmen tariflicher Korridorregelungen verlängerten Arbeitszeiten wieder zurückgenommen haben. Trendextrapolationen liefern unsichere Ergebnisse, wenn es zu Verhaltensänderungen bei der Arbeitszeitgestaltung kommt. Das Fehlen einer regelmäßigen, detaillierten Arbeitszeiterhebung macht sich schmerzlich bemerkbar. Angesichts dieser statistischen Lücken und Schätzunsicherheiten ist nicht auszuschließen, dass aktuell das tatsächliche Ausmaß der Arbeitszeitverkürzungen auf betrieblicher Ebene unterschätzt wird, und in Wirklichkeit die Arbeitszeit viel stärker zurückgegangen ist. Je größer jedoch der tatsächliche Umfang der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung, desto geringer das Ausmaß des Haltens von Arbeitskräften im derzeitigen Abschwung, und desto geringer fällt auch der Rückgang der Stundenproduktivität aus.

Zudem dürfte ein Teil des beobachteten Rückgangs der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde auf einen Struktureffekt zurückgehen. Auch wenn die Beschäftigtenentwicklung insgesamt in der aktuellen Wirtschaftskrise bislang sehr stabil war, so ging doch eine beträchtliche Zahl an Vollzeitstellen, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe verloren, während im Dienstleistungsbereich neue Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstanden (IAB 2010). Eine solche Strukturverschiebung hat wahrscheinlich einen Rückgang der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde zur Folge, da die abgebauten Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Stundenproduktivität aufwiesen, als die neugeschaffenen Teilzeitstellen im Dienstleistungsbereich.

### **Grenzen interner Flexibilität**

Eindrucksvoll zeigt sich in der aktuellen Krisensituation, welchen Beitrag Instrumente interner numerischer Flexibilität in konjunkturellen Abschwungphasen leisten können, um einen Zusammenbruch am Arbeitsmarkt aufzufangen. Gleichwohl haben diese Instrumente ihre Grenzen. Guthaben auf Arbeitszeitkonten bieten keine längerfristige oder gar dauerhafte Beschäftigungssicherung. Selbst wenn Betriebe nicht immer exakt die bestehenden Regelungen der Obergrenzen bei Zeitschulden und Ausgleichszeiträumen einhalten, stößt dieses Instrument an Grenzen. Sind die Guthaben aufgezehrt und die Grenzwerte für Zeitschulden erreicht, springt die Arbeitszeit automatisch auf das vereinbarte Regelniveau zurück. Korridormodelle gestatten zwar, die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum abzusenken. Findet kein Lohnausgleich statt, dürften sie an Grenzen vor allem bei Beschäftigten im Niedriglohnbereich stoßen. Insofern erscheinen sie nur eingeschränkt geeignet für Wirtschaftsbereiche mit einem durchschnittlich geringen Lohnniveau oder hohen Anteilen von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. Ansonsten würde die Zahl der Empfänger von öffentlichen Transferleistungen rasch in die Höhe schnellen.

Während die beschäftigungspolitischen Stärken variabler Arbeitszeiten in konjunkturellen Krisensituationen offenkundig sind, fällt eine analoge Aussage für strukturelle Krisen-

situationen weniger eindeutig aus. Grundsätzlich ist denkbar, dass sich bei einem dauerhaft niedrigeren Niveau der Produktion oder der Dienstleistungen Betriebe mit ihren Beschäftigten auf eine permanente Absenkung der Arbeitszeiten einigen. Ohne Lohnausgleich sind Einkommensminderungen die Folge. Nur ein Teil der Beschäftigten wird diese neuen Zeit-Geld-Relationen als präferenzkonform ansehen. Positiv auf die Akzeptanzbereitschaft wirken sicherlich zunächst im Gegenzug vereinbarte Beschäftigungssicherungen. Gleichwohl sind Abwanderungen wettbewerbsstarker Arbeitskräfte zu Betrieben mit längeren Arbeitszeiten und höheren Einkommen nicht auszuschließen. Aufgrund solcher Mobilitätsvorgänge könnten die Abwanderungsbetriebe die Arbeitszeiten allmählich wieder anheben.

#### **4. Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen – mehr als ein Intermezzo?**

Nachdem in der Phase 2001 bis 2008 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten von 39,9 auf 40,6 Stunden angestiegen war, ist mit Ausbruch der aktuellen Wirtschaftskrise dieser Trend zu längeren Arbeitszeiten zunächst einmal zu Ende gegangen. Handelt es sich dabei lediglich um ein arbeitszeitpolitisches Intermezzo, das mit anspringender konjunktureller Erholung beendet sein wird, oder werden die Nachwirkungen der bisher schwersten Wirtschaftskrise es erfordern, die verkürzten Arbeitszeiten zumindest partiell beizubehalten, um ansonsten steigende Arbeitslosenzahlen zu vermeiden? Lässt sich die zunächst erfolgreiche Politik der Beschäftigungssicherung mittelfristig fortsetzen?

Sieht man einmal von Fragen der politischen Durchsetzbarkeit ab, dann haben unter Status-quo-Bedingungen in Abhängigkeit von der absehbaren Arbeitsmarktentwicklung zunächst einmal institutionelle Regelungen Einfluss auf die weitere Arbeitszeitentwicklung. Sicherlich ist es keine gewagte Prognose, von einer mittelfristig weiterhin angespannten Arbeitsmarktlage auszugehen. Zum Jahreswechsel 2009/10 ist die Krisensituation noch nicht überwunden. Auch wenn die gesamtwirtschaftliche Produktion in 2010 wieder etwas anziehen wird, dürfte es vermutlich noch mindestens zwei bis drei weitere Jahre dauern, bis das Bruttoinlandsprodukt (BIP) das Niveau des Jahres 2008 übertreffen wird (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2009). Die Wirtschaft erlebte 2009 ihren schärfsten Einbruch in der Nachkriegsgeschichte. Das BIP schrumpfte um 5% und das Arbeitsvolumen um 2,8%. Da zukünftig weder der technische Fortschritt auf der Stelle treten wird, noch von Abstinenz bei organisatorischen Rationalisierungen auszugehen ist, ist von anhaltenden Steigerungen der Arbeitsproduktivität auszugehen. Selbst wenn sie etwas an Dynamik verlieren und unter den langfristigen Trend fallen sollten, wird der in den nächsten Jahren gesamtwirtschaftlich benötigte Arbeitseinsatz zumindest noch einige Jahre deutlich unter dem Niveau von 2008 verbleiben. Trotz Rückkehr zu wirtschaftlichem Wachstum wird sich das BIP mit einem kleineren Arbeitsvolumen erstellen lassen als vor dem Kriseneinbruch. Entweder werden dann weniger Beschäftigte oder weniger Arbeitsstunden je Beschäftigten benötigt. Im ersten Fall steigt die Arbeitslosigkeit, die öffentlichen Aufwen-

dungen für Transferzahlungen wachsen. Im zweiten Fall ließe sich die Beschäftigung stabilisieren. Wie sich die Nominal- bzw. Realeinkommen der Beschäftigten entwickeln, hängt bei verteilungsneutralen Arbeitszeitverkürzungen von deren Höhe ab. Bei größeren Schritten sinken die Nominal- und Realeinkommen.

Für eine arbeitszeitpolitische Lösung bieten sich zwei Wege an: In Frage kommen entweder generelle tarifliche Arbeitszeitverkürzungen nach dem traditionellen Muster von Branchenvereinbarungen oder betriebsspezifische Lösungen. Was spricht für welchen Weg? Bevor diese Frage diskutiert wird, wird zunächst darauf hingewiesen, dass eine konjunkturelle Besserung zunächst von zumindest partiellen Verlängerungen der Arbeitszeit begleitet sein wird. Hierfür sprechen folgende, teils institutionelle Aspekte.

Einige der aktuell genutzten Formen der Arbeitszeitverkürzung sind temporärer Art, die Anspruchsgrundlagen sehen eine Befristung vor und sind an Problemkontexte gebunden. Mit der konjunkturellen Besserung entfallen die Ansprüche auf Kurzarbeit, die effektive Arbeitszeit verlängert sich automatisch. Ferner werden Betriebe und Beschäftigte einen aufkommenden Mehrbedarf an Arbeit überall dort, wo sie die Arbeitszeitkonten in den Minusbereich geführt haben, nutzen, um die Zeitschulden zu tilgen. Für diese Reaktion sprechen allein schon formale Gründe, da die Kurzzeitkonten, wie oben ausgeführt, Ausgleichszeiträume von durchschnittlich weniger als einem Jahr für das Produzierende Gewerbe vorsehen. Vor allem aber verbessern Betriebe ihre Kostensituation, denn sie zahlen den länger arbeitenden Beschäftigten nur den Lohn der (kürzeren) Regelarbeitszeit, bis die Zeitschulden beglichen sind. Darüber hinaus werden Betriebe wie Beschäftigte versuchen, neue Zeitguthaben auf den zuvor geräumten Kurzzeit- oder Flexikonten anzulegen. Neue Zeitpolster bieten Reserven für eine antizyklische Zeitpolitik, um zukünftige Nachfragerückgänge beschäftigungssichernd überbrücken zu können. Die Beschäftigten gewinnen wieder Spielraum für die „kleinen Zeitfreiheiten“ des Alltags. Aus deren Perspektive sprechen außerdem Einkommensgründe dafür, bei entsprechender Nachfrageexpansion die tarifliche Arbeitszeit dort, wo sie zuvor zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse im Rahmen der bestehenden tariflichen Korridorregelungen ohne Lohnausgleich abgesenkt worden war, wieder auf den tariflichen Normalstandard anzuheben.

Insgesamt ist im Konjunkturaufschwung aufgrund unterschiedlicher Ausgangslagen und Perspektiven sowie differenzierter Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungskalküle eine differenzierte Arbeitszeitentwicklung zu erwarten. Ein Teil der Betriebe wird die Arbeitszeit wieder anheben, ohne dadurch Beschäftigung zu gefährden. Ein anderer Teil der Betriebe wird bei weiterhin unzureichender Nachfrage vor der Entscheidung stehen, entweder Personal abzubauen oder die verkürzten Arbeitszeiten fortzusetzen. Sollten dagegen die Betriebe unabhängig von ihrem zukünftig benötigten Arbeitsbedarf die krisenbedingten Arbeitszeitverkürzungen zurücknehmen und auf das Vorkrisenniveau anheben, dann ist zumindest mittelfristig die Beschäftigung nicht auf dem zum Jahreswechsel 2009/10 bestehenden hohen Niveau zu halten. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit ist unvermeidlich.

Wie aber würde eine Arbeitszeitpolitik aussehen, die dem zwischen den Betrieben stark variierenden Anpassungsbedarf beim Arbeitseinsatz Rechnung zu tragen versucht? Betriebe, die aufgrund von Strukturwandel oder mangelnder Wettbewerbsstärke selbst im

Konjunkturaufschwung nicht wieder auf das ursprüngliche Niveau der Produktion oder Dienstleistungen zurückkehren, müssten, um die Beschäftigung zu stabilisieren, dauerhaft ihre verkürzten Arbeitszeiten beibehalten oder sogar noch darüber hinaus weiter absenken. Hierfür kommen weder die zeitlich begrenzte Kurzarbeit noch Arbeitszeitkonten in Frage, da deren Guthaben längst aufgebraucht und die „Kreditlinien“ für Zeitschulden häufig ausgeschöpft sein dürften. Es bleiben individuelle (z. B. Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit) oder betriebsspezifische Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen der tariflich fixierten Korridorregelungen. In beiden Fällen sind Einkommensminderungen die Folge, und nur ein Teil der Beschäftigten wird die neuen Zeit-Geld-Relationen als präferenzkonform ansehen. Auch wenn die Akzeptanzbereitschaft, wie Erfahrungen mit der in den 1990er Jahren bei der Volkswagen AG verkürzten Arbeitszeit zeigen (Promberger et al. 1997), durch Gewöhnung wachsen könnte, verbleiben finanzielle Probleme gerade im Niedriglohnbereich. Wettbewerbsstarken Arbeitskräften bleibt die Hoffnung, zu Betrieben mit längeren Arbeitszeiten und höheren Einkommen wechseln zu können.

Im Unterschied zu betriebsspezifischen bzw. partiellen würden branchenweit verbindliche Arbeitszeitverkürzungen sämtliche zu einem Tarifbereich gehörenden Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen betreffen. Geht man von Verteilungsneutralität aus, dann wären Arbeitszeitverkürzungen im Umfang des Produktivitätsfortschritts zunächst einmal sowohl kosten- als auch einkommensneutral. Da der zeitliche Anpassungsbedarf stark zwischen wie auch innerhalb der Betriebe streuen dürfte, würden generell verringerte Arbeitszeiten eine entsprechende Mobilität der Arbeitskräfte erfordern. Den Beschäftigten würden Mobilitätskosten, den Betrieben zusätzliche Kosten für Suche, Einstellung und Einarbeitung entstehen. Kostenentlastend können sich für Betriebe – ähnlich wie bei Teilzeitarbeit – arbeitszeitinduzierte Produktivitätssteigerungen auswirken. Kostensenkende Effekte sind ferner für Betriebe wie für Beschäftigte infolge vermiedener höherer Arbeitslosigkeit und dadurch verursachter Beitragssteigerungen zur Arbeitslosenversicherung in Rechnung zu stellen.

Sowohl bei betrieblichen als auch bei generellen Arbeitszeitverkürzungen stellt sich die Frage des Lohnausgleichs. Geht man von Kostenneutralität aus, dann würden über den Verteilungsspielraum hinausgehende Arbeitszeitverkürzungen Abstriche beim Nominallohn zur Folge haben. Bleibt die Marge für Arbeitszeitverkürzungen auf den Verteilungsspielraum begrenzt, dann dürften Vereinbarungen allein in den Betrieben mit unterausgelasteten Arbeitspotenzialen nicht ausreichen, um das gegebene Beschäftigungsniveau zu stabilisieren. Sie müssten zumindest in Einzelfällen deutlich stärker dosiert sein. Dann aber sinken bei Kostenneutralität die Nominaleinkommen. Denkbar sind entweder ein Teillohnausgleich oder eine öffentliche Subventionierung unterer Einkommen. Die erste Alternative dürfte nur schwer durchzusetzen sein, denn sie erhöht den (rechnerischen) Stundenlohn und könnte damit den Einsatz gering qualifizierter Arbeit unattraktiv werden lassen. Im zweiten Fall bleiben die Lohnrelationen unverändert. Hierfür spricht ferner, dass die Arbeitslosenversicherung die ansonsten für höhere Arbeitslosigkeit aufzubringenden Mittel kostenneutral einsetzen könnte.

## **5. Fazit und Ausblick**

Kein Zweifel besteht daran, dass Arbeitszeitverkürzungen aktuell einen drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert haben. Ihre beschäftigungssichernde Funktion wird bei gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen allerdings erlahmen. Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist befristet, Arbeitszeitkonten sind vermutlich weitgehend aufgebraucht, die Spielräume für betriebsspezifische Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen der bestehenden tariflichen Korridorregelungen zu einem Gutteil ausgenutzt. Unklar ist auch, bis zu welcher Kreditlinie Betriebe bereit sind, Zeitschulden auf den Zeitkonten zuzulassen. Was aber kommt, wenn diese Instrumente stumpf werden und der konjunkturelle Aufschwung nicht ausreicht, die vorhandenen Arbeitskräfte zu beschäftigen? Es könnte die Stunde weiterer Arbeitszeitverkürzungen werden. Hierfür spricht nicht nur die angespannte Beschäftigungslage. Selbst bei optimistischen Annahmen über die weitere wirtschaftliche Entwicklung werden zwei bis drei Jahre vergehen, bis das Produktionsniveau von 2008 erreicht sein wird. Da technologische und organisatorische Rationalisierungen in dieser Zeit für weitere Produktivitätssteigerungen sorgen werden, wird das gegenwärtige Beschäftigungsniveau ohne eine anhaltende Absenkung der Arbeitszeit nicht zu halten sein.

Für eine Renaissance der Arbeitszeitverkürzungen sprechen aber weitere Argumente. Sollen zukünftig die Beschäftigten länger als bisher bei einer heraufgesetzten Ruhestandsgrenze im Erwerbsleben verbleiben, führt kein Weg an einer Minderung von Arbeitsbelastungen gerade bei denjenigen vorbei, die Nacht- und Schichtarbeit leisten. Kürzere Arbeitszeiten sind das wirkungsvollste Mittel, will man nicht auf Produktionen und Dienstleistungen rund um die Uhr verzichten. Kürzere Arbeitszeiten sind auch erforderlich, um die Chancen zu verbessern, Arbeitszeit und außerbetriebliche vor allem familial bedingte Zeitanforderungen besser ausbalancieren zu können. In einem engen Zusammenhang hiermit steht auch das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit. Kürzere Vollzeitarbeit für Männer und Frauen könnte eine Alternative zu überlangen Arbeitszeiten vieler Männer und Teilzeitarbeit von Frauen sein und helfen, die Karrierechancen von Letzteren zu verbessern. Schließlich wird eine Arbeitsgesellschaft auf dem Weg in die Wissensgesellschaft nicht umhin kommen, mehr Zeit für das immer wieder geforderte lebenslange Lernen aufzubringen. Diese vielfältigen Anforderungen verlangen nach differenzierten Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung. Ein bloßes Einschwenken nach der Krise auf die alten Arbeitszeittrends wäre eine vertane gesellschafts- und wirtschaftspolitische Großchance.

## Literatur

- Bach, H.-U./ Spitznagel, E. (2009): Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit – und haben was davon, IAB-Kurzbericht, 17/2009, Nürnberg
- Bogedan, C./ Herzog-Stein, A./ Klenner, C./ Schäfer, C. (2009): Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher – Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, WSI-Diskussionspapier, Nr. 167; August 2009. Düsseldorf
- Bogedan, C./ Brehmer, W./ Herzog-Stein, A. (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise: Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, WSI Report 1/2009
- Brehmer, W./ Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008, S. 1-31
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, Düsseldorf, Juni 2009
- Deeke, A. (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?, WSI-Mitteilungen, 8, S. 446-452
- Groß, H. (2009): Zusammenhang von Regulierung, Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung, Ms., Köln
- Groß, H./ Schwarz, M. (2009): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility, Wiesbaden
- Haipeter, T. (2009): Tarifabweichungen und Flächentarifverträge, Wiesbaden
- Herzog-Stein, A. (2010): Arbeitsmarktentwicklung und Bedeutung der Arbeitszeit im ersten Jahr der Krise: Ein Vergleich verschiedener Abschwungphasen seit 1970, in: Groß, H. und H. Seifert (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, im Erscheinen
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2010): Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs, Presseinformation des IAB vom 02.02.2010, Nürnberg
- Keller, B./ Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, B. und H. Seifert (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, edition sigma, Berlin, S. 11 – 26
- Möller, J./ Walwei, U. (2009): Krisenanalyse und Empfehlungen – Das deutsche Arbeitsmarktwunder auf dem Prüfstand, in: IAB-Forum Special 2009: Krisencheck – Eine Inspektion des deutschen Arbeitsmarktes mit Serviceempfehlungen, S. 4 – 11
- Möller, J. (2010): The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42 (4), S. 325 - 336
- Promberger, M./ Rosdächer, J./ Seifert, H./ Trinczek, R. (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung, Berlin
- Promberger, M./ Rosdächer, J./ Seifert, H./Trinczek, R. (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit und sichere Jobs, Berlin
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2007): Das Erreichte nicht verspielen, Jahresgutachten 2007/2008, Ziffern 481 – 492, Wiesbaden

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken, Jahresgutachten 2008/2009, Ziffern 475 – 490, Wiesbaden

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2009): Die Zukunft nicht aufs Spiel setzen, Jahresgutachten 2009/2010, Wiesbaden

Seifert, H. (2008): Regulated Flexibility – Flexible Working Time Patterns in Germany and the Role of Works Councils, in: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24, S. 227-240

## Bisher erschienene WSI-Diskussionspapiere (ab 2005)

135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung -  
**Tangian, Andranik, S.:** Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung -
136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Parteiprogramme, September 2005 – deutsche Fassung -  
**Tangian, Andranik, S.:** German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006
144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbzeitbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006  
**Ziegler, Astrid:** Preparing for the European Structural Funds’ next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Juni 2006
147. **Frericks, Patricia/Maier, Robert:** Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich - Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -, August 2006
148. **Tangian, Andranik, S.:** European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), Oktober 2006
149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission’s. Green Paper: “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21<sup>st</sup> Century”, January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsystem in Deutschland 1995 – 2005, Januar 2007
151. **Ahlers, Elke/Oez, Fikret/Ziegler, Astrid:** Company Relocation: The Consequences for Employees – An Analysis of the WSI Works Council Survey - , März 2007
152. **Bothfeld, Silke:** Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms, April 2007



153. **Tangian, Andranik, S.:** Is flexible work precarious? A study based on the 4<sup>th</sup> European survey of working conditions 2005, June 2007
154. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik, S.:** Flexibility: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe, August 2007
155. **Klenner, Christina/Schmidt, Tanja:** Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an, November 2007
156. **Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut:** Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. **Tangian, Andranik, S.:** Is the work in Europe decent? A study based on the 4<sup>th</sup> European survey of working conditions 2005, Dezember 2007
158. **Klenner, Christina/Pfahl, Svenja:** Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, Januar 2008
159. **Tangian, Andranik, S.:** Towards Consistent Principles of Flexicurity, April 2008
160. **Tangian, Andranik, S.:** On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals, April 2008
161. **Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen:** The German Employment Protection Act - How does it work in company practice?, Juni 2008
162. **Ziegler, Astrid:** Standortverlagerung und Ausgliederung - Ausmaß, Struktur und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Eine Auswertung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, August 2008
163. **Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone:** Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, Februar 2009
164. **Schulten, Thorsten:** Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. **Tangian, Andranik:** Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. **Leiber, Simone:** Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. **Bogedan, Claudia / Herzog-Stein, Alexander / Klenner, Christina / Schäfer, Claus:** Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. **Tangian, Andranik:** Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009