



Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Nyla Becker

# Vom fleißigen Adam und der schönen Mouze

Eine Analyse der gesamtwirtschaftlichen  
Preisentwicklung bei einer  
Arbeitszeitverkürzung

ZÖSS

ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE  
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

---

ExMA-Papers  
Exemplarische  
Master-Arbeiten  
ISSN 1868-5005/51  
Hamburg 2021

# **Vom fleißigen Adam und der schönen Mouze**

Eine Analyse der gesamtwirtschaftlichen  
Preisentwicklung bei einer Arbeitszeitverkür-  
zung

Nyla Becker

ExMA-Papers

ISSN 1868-5005/51

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien

Universität Hamburg

November 2022

## **Impressum:**

Die hier aufgeführten ExMA-Papers (Exemplarische Master-Arbeiten) setzen sich (vornehmlich) aus ausgewählten Lernwerkstatt-, Master-, Bachelor- oder Seminararbeiten von Studierenden des Masterstudiengangs ‚Arbeit, Wirtschaft, Gesellschaft – Ökonomische und Soziologische Studien‘ und des Bachelorstudiengangs Sozialökonomie zusammen, die aufgrund ihrer exemplarischen Interdisziplinarität oder Qualität als Vorbild für andere Arbeiten gelten können und deshalb publikationswürdig sind.

## **Herausgeber/Redaktion:**

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)

Florian.Lampe@uni-hamburg.de

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstr. 8

20354 Hamburg

## Inhalt

1. Einleitung .....	5
2. Der Kampf um Lebenszeit.....	8
2.1. Die Genese der betrieblichen Arbeitszeit .....	8
2.2. Bisherige Forschungsergebnisse zur Arbeitszeitverkürzung.....	13
2.3. Arbeitszeit wieder auf dem Verhandlungstisch.....	23
3. Gesellschaftspolitische Relevanz der Arbeitszeitverkürzung.....	29
3.1. Systemrelevant? Prekär! .....	30
3.2. Geschlechtergerechte Arbeitsteilung.....	35
3.3. Weniger arbeiten für die Umwelt? .....	37
3.4. Zwischen Burnout und Boreout.....	39
3.5. Lebendige Arbeit im digitalisierten Kapitalismus.....	42
4. Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung.....	46
4.1. Der Lohn: zwischen Kostennarrativ und Lebensgrundlage .....	49
4.2. Lohn-Preis-Spirale oder Preis-Lohn-Spirale? .....	58
4.3. Überlegungen zu den Auswirkungen auf den deutschen Export.....	70
5. Diskussion der Ergebnisse.....	75
5.1. Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung .....	81
5.2. Wirtschaftspolitische Implikationen.....	83
6. Zusammenfassung .....	88
Literaturverzeichnis .....	90

# 1. Einleitung

„Für lange Zeiten wird der alte Adam in uns noch so mächtig sein, dass jedermann wünschen wird, irgendeine Arbeit zu tun, um zufrieden sein zu können. [...] Mit Drei-Stunden-Schichten oder einer Fünf-zehn-Stunden-Woche kann das Problem eine ganze Weile hinausgeschoben werden. Denn drei Stunden am Tag reichen völlig aus, um den alten Adam in den meisten von uns zu befriedigen!“ (Keynes 1930 (2007), S. 143)

Im Jahre 1930 diskutierte der Ökonom John Maynard Keynes in seinem Aufsatz *Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder* die Auswirkungen technischen Fortschritts auf den Lebensstandard künftiger Generationen. Bei einer zunehmenden Arbeitsproduktivität wird ein stetig hohes Wirtschaftswachstum benötigt, um dem vorhandenen Arbeitsangebot gerecht zu werden. Ist dies nicht der Fall, muss die bestehende Arbeitszeit über mehr Köpfe verteilt, also eine Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt werden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. abzubauen (vgl. Bontrup 2008, S. 303). Dass dieses Verhältnis in einer reifen Volkswirtschaft kaum noch zu erreichen ist, sah auch Keynes voraus, weshalb er Arbeitszeitverkürzungen als Konsequenz einer immer geringeren privatwirtschaftlichen Investitionsbereitschaft und der endlichen natürlichen Ressourcen verstand (vgl. Bontrup 2008, S. 303–304). Damals ging er davon aus, dass die Menschen hundert Jahre später nur noch um die 15 Stunden die Woche arbeiten würden (vgl. Keynes 1930 (2007), S. 141–143). In der neugewonnenen Freizeit könnten wir uns der Muße widmen, während die geringe Arbeitszeit weiterhin unseren gesellschaftlich eingeschränkten Trieb befriedigt, sich rein dem Nützlichen zuzuwenden (vgl. Keynes 1930 (2007), S. 142). Ist es nun an der Zeit Keynes Traum von der schönen Mouze<sup>1</sup> wahr werden zu lassen? Bald hundert Jahre später, sind wir jedoch noch weit entfernt von solch einer kurzen Arbeitszeit, auch wenn sie immer wieder Gegenstand tarifpolitischer Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist und war. So hat sich die Arbeitszeit von Beginn der Industrialisierung bis heute nahezu halbiert (vgl. Kapitel 2.1). Andererseits ist aber auch die Massenarbeitslosigkeit aufgrund des technischen Fortschritts, wie sie schon von vielen Ökonomen befürchtet wurde, nicht eingetreten.

---

<sup>1</sup> *mouze* stand in der mittelhochdeutschen Sprache für Muße, der gegebenen freien Zeit, Bequemlichkeit, Untätigkeit (Gärtner et al. 1992, S. 252).

Die Gründe, die betrieblichen Arbeitszeiten verändern zu wollen, sind vielseitig und im Interesse unterschiedlichster Akteure. Traditionell ist die Arbeitszeitdebatte stark bei den Gewerkschaften angesiedelt. Aber auch in der Unternehmenspolitik ist die Arbeitszeitverkürzung ein Instrument für Krisenzeiten, in denen die Produktion gedrosselt wird, sie aber den Verlust der angelernten und qualifizierten Beschäftigten vermeiden möchten. In aktuelleren Studien wird die Arbeitszeitverkürzung auch als Instrument zur Eindämmung des Klimawandels (vgl. Schumacher et al. 2019) oder als Produktivitätsschub durch kürzere Arbeitszeiten und damit mehr Wohlbefinden bei den Arbeitnehmenden (vgl. Lepinteur 2019, S. 204; Brione 2019) und zum Abbau prekärer Beschäftigung (vgl. Müller 2018, S. 127) ausgewiesen. Auf der anderen Seite wünschen sich einige Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit aufzustocken, während gerade viele Familien mit Kindern eine kürzere Arbeitszeit wünschen, und somit eine Umverteilung der Arbeitszeit nötig wäre (vgl. Figerl et al. 2021, S. 4; Kugler et al. 2014). Auch die zunehmende Produktivität durch neue Technologien, wie künstliche Intelligenz oder Big Data, könnte eine Arbeitszeitverkürzung notwendig machen, um dem Wegfall von Arbeitsplätzen gegenzusteuern (vgl. Brione 2019, S. 3). Besonders im Hinblick auf die Frauenerwerbstätigkeit könnte eine kürzere Vollzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken und die Familienarbeitszeit gleichmäßiger verteilen (vgl. Kapitel 3.2). Diese Argumente werden auch von verschiedenen aktuellen Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung genannt. Beispielsweise fordert die Initiative "Arbeitszeitverkürzung jetzt!", ein Zusammenschluss von Initiativen, Gewerkschaften, Einzelpersonen und weiteren Organisationen, die Einführung der 30-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und Personalausgleich (vgl. Bontrup et al. 2012). Auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik und die Arbeitsgruppe ArbeitFairTeilen von Attac fordern eine 30-32-Stunden Woche als „neue Vollzeit“ (Schumacher et al. 2019, S. 48).

Es gab bereits eine Vielzahl von Studien zu den Effekten einer Arbeitszeitverkürzung. Meist wurde dabei ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen auf die Beschäftigung gelegt, da die Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1970er Jahre kontinuierlich anstieg und in den 1990er und Anfang der 2000er Jahre ihren Höchstwert erreichte (vgl. u.a. Barth und Zika 1996, Bosch und Lehndorff 1998, Kapteyn et al. 2004, Logeay und Schreiber 2006, Seifert 1993). Besonders in den 1980er Jahren wurde diese, im Rahmen der 35-Stunden-Woche zur Vermeidung weiterer Arbeitsplatzverluste, diskutiert (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 45;

Seifert 1993, S. 11). In den 2010er Jahren erlebte Deutschland jedoch einen langen wirtschaftlichen Aufschwung mit stetig sinkenden Arbeitslosenraten (vgl. destatis 2021c). Viele Produktions- und Dienstleistungsbereiche klagen heute über einen Fachkräftemangel (vgl. bmwi 2021).

Aufgrund dieser gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und den bereits zahlreichen Analysen zu den Beschäftigungseffekten, schaut die vorliegende Arbeit aus einem sozial-ökonomischen Blickwinkel auf das Thema Arbeitszeitverkürzung. Dabei widmet sie sich sowohl verschiedenen Argumenten für eine kürzere Arbeitszeit als auch gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen in Bezug auf das allgemeine Preisniveau und auf die Außenhandelsbeziehungen. Die zentrale Forschungsfrage ist dabei, welchen Einfluss eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung in Deutschland auf die Preisentwicklung und damit auf die Reallöhne hätte. Betrachtet wird dabei ausschließlich die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich als gewerkschaftliche Forderung nach einer gerechten Verteilung der Produktivitätsgewinne. Voller Lohnausgleich bedeutet hier zunächst einmal, dass die nominalen Monatseinkommen konstant bleiben, während die individuelle Arbeitszeit gesenkt wird (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 25). Flächendeckend bedeutet, dass die Arbeitszeitverkürzung gesetzlich geregelt und branchenunabhängig sein soll. Das Argument liegt hier bei der Notwendigkeit gesamtwirtschaftlicher Anstrengungen zur Arbeitszeitverkürzung, da die Gewerkschaften derzeit eine solche Forderung kaum durchsetzen können (vgl. Bontrup 2012, S. 17).

Als ein erster Schritt einer Arbeitszeitverkürzung wäre beispielsweise eine 35-Stunden-Woche denkbar, wie sie schon einmal in Frankreich, aber auch in einigen Branchen in Deutschland eingeführt wurde (vgl. Schwendinger 2015, S. 113). Dies wäre eine Reduzierung der gesetzlich geregelten Arbeitszeit von 13 Wochenstunden. Trotz einer gesetzlich erlaubten Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden, arbeiteten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 durchschnittlich jedoch nur um die 40 Stunden (vgl. destatis 2021d). In einigen tarifgebundenen Unternehmen existiert bereits eine 35-Stunden-Woche. Somit würde die Senkung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf 35 Stunden in der Woche im Vergleich zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eher gering ausfallen. Oskar Negt nennt die Forderung einer 35-Stunden-Woche allerdings einen qualitativen Einschnitt in der Arbeitszeitpolitik, da

dadurch erstmals in der Menschheitsgeschichte die „Emanzipations- und Orientierungszeit“ die wöchentliche Lohnarbeitszeit überschreiten würde (vgl. Negt 1985, S. 36).

Im folgenden Kapitel wird zunächst ein Blick auf die historische Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit geworfen. Anschließend daran wird in Kapitel 2.2 ein Überblick über den Forschungsstand zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung gegeben. Kapitel 2.3 zeigt aktuelle Beispiele für Arbeitszeitreduzierungen in Deutschland auf. Das dritte Kapitel diskutiert die Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung. Dabei wird die Ausweitung prekärer Arbeit, Argumente aus feministischer, sowie umwelt- und gesundheitspolitischer Perspektive und der technologische Fortschritt diskutiert. In Kapitel 4 werden dann verschiedene theoretische Überlegungen unternommen, sowie die Forschungsfrage anhand eines dynamischen Inflationsmodells beantwortet. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse diskutiert und in aktuellen Bezug gesetzt. Während es in der Arbeitszeitliteratur häufig um die betriebliche, sowie gesamtwirtschaftliche Kostenneutralität von Arbeitszeitverkürzungen geht (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 12), sollen hier auch Überlegungen zu politökonomischen Maßnahmen in der Lohn- und Geldpolitik Eingang finden, welche eventuelle gesamtwirtschaftliche Kosten einer Arbeitszeitverkürzung gesellschaftlich verträglich machen können.

## **2. Der Kampf um Lebenszeit**

### **2.1. Die Genese der betrieblichen Arbeitszeit**

„Von Arbeit stirbt kein Mensch; aber von Ledig- und Müßiggehen kommen die Leute um Leib und Leben; denn der Mensch ist zur Arbeit geboren wie der Vogel zum Fliegen“ (Martin Luther, entnommen aus Hellwig 1982, S. 28)

Das Verhältnis des Menschen zur Arbeit hat sich über die Jahrtausende verändert. So wurde die Arbeit lange vor unserer Zeitrechnung kollektiv gestaltet, genauso wie ihre Produkte von der Gesellschaft kollektiv gebraucht und konsumiert wurden (vgl. Bontrup 2008, S. 9). Die notwendige Arbeit zur eigenen Reproduktion wurde in den Lebensalltag integriert, durch kulturelle Ordnung und die natürliche Umwelt strukturiert (vgl. Gorz 1983, S. 78). Mit ihr wurden auch soziale Notwendigkeiten wie Hilfsbereitschaft, Freude und Genuss verbunden, die in Liedern, Tänzen und in der aufwendigen Gestaltung der Werkzeuge ihren Ausdruck fanden. Man kann sagen: „[...] es gab eine »Volkskunst«, die die Arbeit ins Leben

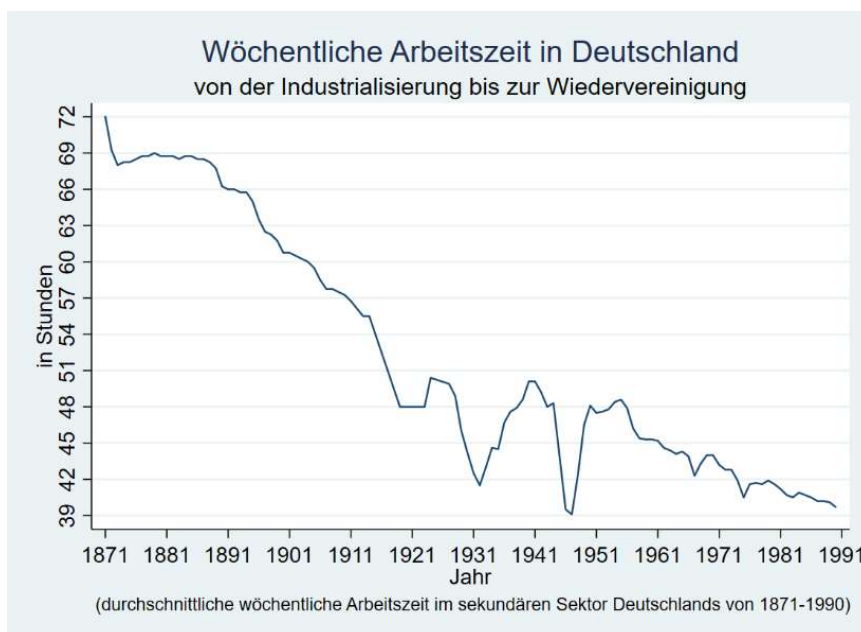


einbezog und sie zu einer sinn- und werterfüllten Lebensweise machte.“ (Gorz 1983, S. 78). Das sich bestimmte privilegierte Menschen der Arbeit entziehen oder sogar über die Arbeit anderer bestimmen konnten, bildete sich erst in der Antike und im Römischen Reich heraus (vgl. Bontrup 2008, S. 9). Es entstanden neue Machtverhältnisse, die eng mit der Sklaverei verbunden waren (vgl. ebd.). So galt Arbeit in der Antike und auch während des Mittelalters als unwürdige Anstrengung oder als Gottes Strafe für die Sünden der aus dem Paradies Vertriebenen (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 18). Diejenigen, die es sich leisten konnten, überließen Sklaven die Arbeit und widmeten sich der hoch angesehenen „geistlichen Arbeit“ (vgl. ebd.). Wann sich das Bild von Arbeit änderte, ist nicht konkret auszumachen, sie unterlag sicherlich einer räumlich differenzierten Entwicklung und ist abhängig von der Relevanzzuschreibung spezifischer historischer Texte über die Interpretation des allgemeinen Volks. Für Oskar Negt findet der Begriff „Arbeit“ ab Anfang des 15. Jahrhunderts vermehrt positiven Anklang in der Literatur und es entsteht die heute noch so fest verankerte Arbeitsmoral, welche dazu führt, dass Menschen die sich nicht einer gesellschaftlich als produktiv anerkannten Tätigkeit widmen, auch wenn der Arbeitsplatzverlust unverschuldet geschieht, ausgegrenzt werden und ihnen herabwürdigend begegnet wird (vgl. Negt 1985, S. 42–47). Der Calvinismus hat hier maßgeblich dazu beigetragen (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 18). Die historische Entwicklung innerhalb Europas vom 18. bis 19. Jahrhundert mit der Französischen Revolution, der Ausbreitung der kapitalistischen Produktionsweise und der massenhaften Umsiedlung der landarbeitenden Bevölkerung in die Städte ließ die „freie“ Lohnarbeit entstehen und mit ihr auch ein neues Klassenverhältnis (vgl. Bontrup 2008, S. 11). Max Weber bezeichnete diese Form der Arbeit, bestehend aus einer Klasse, welche ohne Eigentum an Produktionsmitteln gezwungen ist ihre Arbeitskraft zu verkaufen, aber auch gleichzeitig die Negation der Sklaverei, als eine Grundvoraussetzung für den Kapitalismus (vgl. Bontrup 2008, S. 12). Diese Veränderungen durch die Industrialisierung haben die Erwerbsarbeit „[...] als rein funktionale Tätigkeit eingeführt, die vom Leben getrennt, ihrer kulturellen Dimension beraubt und aus dem Gewebe der menschlichen Beziehungen herausgeschnitten ist.“ (Gorz 1983, S. 79). Im Kapitalismus ist die Produktivität zur Zielgröße und die Arbeit zum bestimmenden Merkmal unseres Lebensalltags geworden, welches nun jegliche Strukturierung durch die Umwelt außer Kraft setzt (vgl. ebd.). Die Erwerbsarbeit wirkt sinn- und identitätsstiftend, was sich auch in unserem Sozialsystem bemerkbar macht. Abgesehen von der mengenmäßig kleinen Anzahl von Privatiers, ist selbst der Teil der Bevölkerung, welcher nicht arbeitet, weil er zu jung, zu alt, arbeitsunfähig oder schlicht arbeitslos ist, auf

die Alimentierung der Erwerbstätigen angewiesen. Damit ist die Arbeit Bedingung für die lebenserhaltende (im Sinne von Lohn oder Sozialbeiträge) wie auch kulturelle (im Sinne von Anerkennung und Selbstwertgefühl) Existenz des Menschen (vgl. Bontrup 2008, S. 7–8). Sie wurde aber auch von der nicht-ökonomischen, gemeinschaftlichen Arbeit und nicht zu vergessen von der unentgeltlichen Sorgearbeit abgekoppelt, wodurch diese als „unproduktive“ Arbeit ihre Relevanz verloren hat (vgl. ebd.).

Die Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitszeit im industriellen Sektor. Während um 1800 die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit schätzungsweise zehn bis zwölf Stunden betrug, stieg diese mit der Industrialisierung auf bis zu 16 Stunden an (vgl. Negt 1985, S. 30; Glaubrecht et al. 1988, S. 19). In der Zeit von 1870 bis zum ersten Weltkrieg verkürzte sich dann die Arbeitszeit von ca. 72 auf 55 Wochenstunden (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitszeit von 1871-1990



Quelle: eigene Darstellung mit Daten aus HBS( 2022)

Gearbeitet wurde vom Kindesalter bis zur Erwerbsunfähigkeit (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 19). Die ersten Forderungen nach einer Einschränkung der Arbeitszeit auf gesetzlicher Ebene, sowohl für Kinder als auch für Erwachsene, kamen durch das Militär. Denn aufgrund des schlechten körperlichen Zustandes der Bevölkerung, als Folge der lebensfeindlichen Arbeitsbedingungen, bekam dieses zunehmend Schwierigkeiten bei der Rekrutierung für den Militärdienst (vgl. Negt 1985, S. 30). Somit wurde Mitte des 19. Jahrhunderts das

10-Stunden-Gesetz eingeführt, welches für Karl Marx nicht nur eine Erweiterung der „eigenen, selbstgestalteten Zeit“, sondern auch die Etablierung sozialer Regulierung des „Gesetzes“ von Nachfrage und Angebot war (vgl. Negt 1985, S. 28). Dennoch dauerte es noch ca. 50 Jahre bis sich der 10-Stunden-Tag auch in Deutschland flächendeckend durchsetzte (vgl. ebd., S. 30), so belief sich die durchschnittliche Arbeitszeit Mitte des 19. Jahrhunderts noch auf 12 Stunden täglich (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 19). Von 1950 bis zur deutschen Wiedervereinigung verringerte sich die Arbeitszeit dann nochmal um gut acht Wochenstunden (vgl. Abbildung 1). Die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1935 realisierte sich jedoch erst durch die Kämpfe der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) im Jahre 1967 und damit gut 30 Jahre später (vgl. Peters 1994, S. 14). Für den allergrößten Teil der Beschäftigten in Deutschland wurde die 40-Stunden Woche sogar erst 1974 zur Normalität (vgl. Seifert 1993, S. 12). Bis zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche brauchte die IG Metall nochmals 28 Jahre (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 3).

Diese Arbeitszeitverkürzungen konnten nur durch hartnäckige und ausdauernde Verhandlungen mit den Arbeitgebendenverbänden realisiert werden. Auch wenn sie mit nominalen Lohnausgleichen durchgesetzt werden konnten, so stiegen die Löhne in diesen Jahren nur sehr wenig (vgl. Peters 1994, S. 15). Von 1960 bis 1974 sank die Arbeitszeit mit 0,86 Prozent pro Jahr zum heutigen Vergleich relativ schnell (vgl. Seifert 1993, S. 12). Schon in den darauffolgenden Jahren 1975 bis 1984 sank die Arbeitszeit nur noch mit 0,35 Prozent pro Jahr (vgl. Seifert 1993, S. 13). Im Gegensatz zur Vorperiode, in der zum größten Teil die Wochenarbeitszeit gesenkt wurde, gewann jetzt die Senkung der Jahresarbeitszeit, in Form von mehr Urlaub, an Bedeutung (vgl. ebd.). Während der tarifliche Jahresurlaub 1961 noch bei 16 Tagen lag, beläuft er sich schon seit Mitte der 1980er Jahren auf überwiegend 30 Tage im Jahr (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 21).

Die kontinuierlich steigenden Arbeitslosenzahlen in den 1980er Jahren (Stille und Zwiener 1997, S. 84) führten zu der Sorge, dass es ohne eine Arbeitszeitverkürzung und damit einer Verteilung der immer weniger werdenden Arbeitsplätze, zu einer gespaltenen Gesellschaft kommt in dem ein Arbeitsplatz zu einem Privileg wird, zu welchem eine große Masse der Bevölkerung keinen Zugang mehr haben wird (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 30).

Von 1985 bis Anfang der 90er Jahre erhöhte sich deshalb die Geschwindigkeit der Arbeitszeitverkürzungen mit 0,8 Prozent pro Jahr wieder, wobei diese Entwicklungen hauptsächlich in der Metall-, Druck- und Holzindustrie verliefen (vgl. Seifert 1993, S. 13). Gemein haben diese Phasen der Arbeitszeitverkürzung, dass sie sich zusammen mit den jeweiligen Lohn- oder Teillohnausgleichen stets im Rahmen des gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraums durch die Preissteigerungsrate und die Produktivitätszuwächse befanden (vgl. ebd., S. 17). Später wurden Arbeitszeitverkürzungen auch als befristete Maßnahme bei einem konjunkturellen Einbruch genutzt. So geriet im Jahre 1993 der Automobilkonzern VW unter Druck und die IG-Metall konnte eine weitere Arbeitszeitverkürzung, diesmal jedoch befristet und ohne Lohnausgleich, auf 28,8-Wochenstunden, in Form einer 4-Tage-Woche, durchsetzen (vgl. Volkert und Widuckel-Mathias 1994, S. 19).

Mit der intensiven Debatte über Arbeitszeitverkürzungen in den 1980er Jahren gingen viele davon aus, dass sich eine weitere Arbeitszeitverkürzung durchsetzt: die 35-Stunden-Woche. Die Verkürzungsschritte wurden stets mit der Verdichtung der Tätigkeiten und der dafür nötigen Steigerung der Erholungszeiten begründet. Denn trotz der erheblichen Reduzierung der Wochenarbeitszeit seit der Industrialisierung stieg die psychische Erschöpfung bei den Arbeitnehmenden an, da die Produktion an Komplexität und Intensivität zunahm (vgl. Negt 1985, S. 32).

Erkämpft wurden diese Arbeitszeitverkürzungen stets von den Gewerkschaften, wobei die Unternehmen immer mit Gegenwehr reagierten, obwohl sie die Arbeitszeitverkürzungen durch Produktivitätsgewinne und technologische Investitionen ausgleichen konnten (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 21). So unüberwindbar scheinbare Grenzen der betrieblichen Organisation von kürzerer Arbeits- und längerer Urlaubszeit dargestellt wurden, so wenig problematisch oder wachstumsschädlich waren sie letztendlich (vgl. ebd.). Vielmehr scheint es ein Interesse einer herrschenden Klasse zu sein, die starke zeitliche und moralische Strukturierung des Lebens durch die Arbeit als Möglichkeit der Disziplinierung beizubehalten, um den eigenen Besitz und ihr Dasein zu begründen (vgl. Negt 1985, S. 51). Lohnarbeit ist damit „[...] keine nebensächliche Ergänzung des bestehenden Herrschaftssystems, sondern eine ganz und gar fundamentale Institution der kapitalistischen Zivilisation. Wo diese massenhaft

in Zweifel gezogen wird, gerät das ganze, jahrhundertlang eingespielte System der kontrollierten und durch Vorurteile gesicherten *Beziehung zwischen Arbeit, Freizeit und Faulheit* ins Rutschen.“ (Negt 1985, S. 177 Herv. i. O.).

Ab Mitte der 1990er Jahre verliert die Arbeitszeit-Debatte an Brisanz und ist auch in der Tarifpolitik kaum Verhandlungsgegenstand (vgl. Reuter und Sterkel 2019, S. 237; Sopp und Wagner 2017, S. 3). Stattdessen fand eine Flexibilisierung der Arbeitszeit statt, welche auf eine andere Art und Weise Beschäftigungsstabilität bringen sollte, aber vor allem Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Handel. Dazu wurden Rufe lauter die Wochen- sowie Lebensarbeitszeit zu verlängern, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können (vgl. Urban 2019, S. 91). Die 2000er Jahre waren daher geprägt von teilweisen Arbeitszeitverlängerungen für bestimmte Berufsgruppen (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 3). Neben der starken Abnahme von Unternehmen, die sich noch an einen Tarifvertrag binden wollen, hat auch eine zunehmende Flexibilisierung in den Tarifverträgen Einzug gehalten. So beinhalten die Tarifverträge bis heute vermehrt Öffnungsklauseln, welche Abweichungen der tarifvertraglichen Regelungen erlauben. Bei über der Hälfte dieser Öffnungsklauseln wird auch die Arbeitszeit zu einer Stellschraube (vgl. ebd., S. 4). Zwar gilt für gut 64 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in flächentarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie nach wie vor eine vertragliche Arbeitszeit von 35 Stunden, dennoch zeigt sich, dass auch hier die Tarifnorm überschritten wird. Rund 34 Prozent arbeiten mehr als 35-Stunden. Außerdem beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aufgrund von Überstunden in den flächentarifgebundenen Unternehmen bei gut 80 Prozent der Beschäftigten auf mehr als 35 Stunden (vgl. IG Metall 2017, S. 23).

## **2.2. Bisherige Forschungsergebnisse zur Arbeitszeitverkürzung**

Der Forschungsstand zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung ist sehr widersprüchlich. Einen guten Überblick über Studien in Deutschland, Österreich und Frankreich gibt Schwedinger (2015). In seinem Literaturüberblick wird deutlich, dass das Thema Arbeitszeitverkürzung ein sehr emotional behaftetes Thema ist und die Ergebnisse stark von der paradigmatischen Ausrichtung abhängen (vgl. Schwedinger 2015, S. 124). So wundert es nicht, dass Arbeitgebendenverbände die günstige beschäftigungspolitische Entwicklung in den 80er Jahren eher neuen Flexibilitätskomponenten in der Lohn- und Arbeitszeitpolitik, mäßigeren Lohnabschlüssen und einer generellen Verbesserung der

konjunkturellen Lage zuschreiben als der Arbeitszeitverkürzung (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 59–60).

Für die Untersuchung gesamtwirtschaftlicher Effekte einer Arbeitszeitverkürzung stehen verschiedene Methoden zur Verfügung. Dabei reichen die empirischen Untersuchungen aus der Vergangenheit von qualitativen Befragungen bis hin zu ökonometrischen Modellen (vgl. Zwiener 1993). Ökonometrische Modelle fanden besonders in den 80er und 90er Jahren im Zusammenhang mit den Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung häufig Anwendung. Eine weitere Methode ist die sogenannte Komponentenrechnung. Hierbei werden die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und das Beschäftigungsniveau in verschiedene Komponenten, wie vertragliche Arbeitszeit, Überstunden, Produktivitätsveränderungen oder Ausfall aufgrund von Krankheit zerlegt. Eine kürzere effektive Arbeitszeit, kann dann zum Teil durch Reduzierung der Überstunden und Produktivitätsveränderungen erklärt werden. Der nicht zu erklärende Teil wird dann als Beschäftigungseffekt dargestellt. Diese relativ einfache Methode benutzen überwiegend die Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbände (vgl. ebd., S. 97). Die Schwierigkeit bestimmte Effekte einer Arbeitszeitverkürzung zu bestimmen, liegt in der reziproken Wirkungsweise wirtschaftlicher Kennzahlen, wie Produktivität, Wachstum, Beschäftigung usw. Es gab zwar auch eine Reihe von Simulationsstudien, welche versuchten diesen dynamischen Prozessen Rechnung zu tragen, allerdings bedürfen diese wiederum einer theoretischen Modellierung, welche nicht neutral gewählt werden kann. Diese Problematik ist wohl der Grund für die sehr diverse Auswahl methodischer Instrumente, die schlüssiger Weise zu unterschiedlichen Ergebnissen führen (vgl. Schwendinger 2015, S. 110).

Gerade empirische Untersuchungen basieren oft auf einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. So geht die Arbeitszeitverkürzung mit einem geringeren Monatseinkommen einher, um die Lohneinkommen auf mehr Köpfe zu verteilen (vgl. Altavilla et al. 2004, S. 4). Die Annahme dahinter ist, dass der Nutzen von mehr Freizeit für die Lohnabhängigen die Einkommenseinbußen überwiegt (vgl. ebd.). Ein weiterer Grund für die teils sehr unterschiedlichen Ergebnisse sind die Annahmen inwieweit die Arbeitszeitverkürzung durch eine steigende Produktivität und Überstunden kompensiert werden (vgl. Schwendinger 2015, S. 115). Einen positiven Effekt auf die Beschäftigung hätte sie nur, wenn sie zu Neueinstellungen führt. Alle anderen betrieblichen Kompensationsmöglichkeiten, wie Ausweitung der

Überstunden, Steigerung der Kapital- und/oder Arbeitsproduktivität und Produktionsdrosselung haben dagegen einen negativen Effekt auf die Beschäftigung (vgl. Schwendinger 2015, S. 108). Seifert (1993) schätzte anhand unterschiedlicher Studien in den 1980er Jahren von Arbeitgebendenverbänden, Gewerkschaften, sowie Forschungsinstituten, dass sich die Beschäftigungswirkungen auf 50 bis 66 Prozent des theoretischen Maximums der Arbeitszeitverkürzung belaufen. Der Rest wird durch Produktivitätsschübe, in Form von Arbeitsverdichtung und kurzfristiger Mehrarbeit in Form von Überstunden ausgeglichen (vgl. Seifert 1993, S. 20). Somit kann rund 20 Prozent des gesamten Beschäftigungszuwachses in den Jahren 1985 bis 1990 auf die sektoralen Arbeitszeitverkürzungen in diesem Zeitraum zurückgeführt werden (vgl. ebd., S. 21). Das IAB ging davon aus, dass 45 Prozent der freiwerdenden Kapazitäten durch eine Arbeitszeitverkürzung zu Neueinstellungen führen, während bei einer Befragung durch den *Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* (SVR) im Jahr 1977 die Unternehmen angeben nur 15-25 Prozent der Stellen neu zu besetzen (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 101–102). Glaubrecht et al. (1988) gingen dabei von einem Mittelfeld von 33 Prozent aus.

Als größte Problematik wurde von der Arbeitgebendenseite die Aufteilung der Arbeit in mehrere Arbeitsplätze, der Mangel an Fachkräften und die nicht übereinstimmenden Qualifikationen von Arbeitnehmenden und neu einzustellenden Arbeitskräften genannt (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 63). Insgesamt hätten sich die Arbeitszeitverkürzungen in den 1960er, sowie in den 1980er Jahren deshalb als „Produktions- und Wachstumsbremse“ gezeigt, so ein früherer Geschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (vgl. ebd.). Demnach hätte die Verkürzung der Arbeitszeit in den 1980er Jahren Wachstumsdefizite in Höhe von 10 bis 15 Prozent verursacht (vgl. Geer 1993, S. 78). Der SVR sah 1993 allerdings klare Produktivitätssteigerungen durch Arbeitszeitverkürzungen. Diese liegen bei dem Gutachten von 1983 zwischen 1,3 und 1,7 Prozent im Jahr (vgl. Schneider 1993, S. 109). Der SVR erwartete zwar positive Beschäftigungseffekte durch eine kostenneutrale Arbeitszeitverkürzung, stellte aber auch klar, dass er Flexibilisierungsmaßnahmen und stabilen Lohnstückkosten einen höheren Beschäftigungseffekt zuschreibt (vgl. ebd.).

Stille und Zwiener (1997) sehen in der Produktivitätsentwicklung zwischen 1970 und Mitte der 1990er Jahre eine Bestätigung der Ansicht, dass die Arbeitszeitverkürzungen der

1980er Jahre die Produktivität leicht positiv beeinflusst haben, während die Lohnsteigerungen schwächer ausfielen als in den 70er und Anfang der 80er Jahre. Denn Mitte der 1980er Jahre lässt sich eine deutliche Umkehr im Verhältnis der Produktivitätssteigerungen und der Reallohnsteigerungen erkennen. Während die Reallöhne bis 1983 immer über der Produktivitätssteigerung im Vergleich zu 1970 lagen, verlaufen sie ab 1984 unterhalb der Produktivitätssteigerungen (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 97). Diese moderaten Lohnsteigerungen greift auch Harmen Lehment (1991) in seiner Untersuchung zum Einfluss der Arbeitszeitverkürzung auf das Beschäftigungsniveau auf. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die Reduzierung der Wochenstunden keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigung hat, sondern viel mehr wäre die Lohnzurückhaltung verantwortlich für einen Anstieg der Erwerbstätigen gewesen (vgl. Lehment 1991, S. 79). Die dieser Untersuchung zu Grunde liegenden Prämissen werden von Arne Heise (1993) stark kritisiert. In seinem Modell zur Erklärung steigender Beschäftigung hat eine steigende Investitionstätigkeit in Verbindung mit einer Arbeitszeitverkürzung eine sehr hohe Aussagekraft (vgl. Heise 1993, S. 34). So habe nach Heise (1993) die Arbeitszeitverkürzung in den Jahren 1984 bis 1991 in Höhe um 1,7 Stunden dafür gesorgt, dass 280.000 neue Arbeitsplätze entstanden sind. Aufgrund einer zeitlichen Verzögerung der Lohnaushandlungsprozesse zu dem Inflationsgeschehen, mag der fälschliche Anschein entstehen, Lohnzurückhaltung sei mit einem steigenden Volkseinkommen und expansive Lohnpolitik mit einem sinkenden Volkseinkommen verbunden (vgl. Heise 1993, S. 32).

Eine Arbeitszeitverkürzung ohne oder mit nur teilweise Lohnausgleich birgt die Gefahr, dass die Einkommen, insbesondere die von Geringverdienenden und Alleinerziehenden, auf oder sogar unter das Niveau von Sozialleistungen bei Arbeitslosigkeit fallen (Lohnabstandsproblem) (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 28). Dies könnte dazu führen, dass das Arbeitsangebot sinkt, da die Erwerbstätigkeit kaum mehr Einkommen als die Transferleistungen erbringt (vgl. ebd.). Bei den tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen der Metallindustrie in den 1980er und 1990er Jahren wurde meist ein Mittelweg, gefunden (vgl. ebd.). So wurden in den Tarifverhandlungen, in denen keine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wurde, wesentlich höhere Steigerungen der Tariflöhne verhandelt (1984 3,3% und 1987 3,7 %), als in den Jahren mit Arbeitszeitverkürzung (1985 2% und 1988 2%) (vgl. ebd.). Es zeigt sich also, dass die Gewerkschaften den Nutzen der Arbeitszeitverkürzung einpreisten und die Beschäftigten sich diese praktisch „erkauften“. Interessanterweise war dies nicht der



Fall, als die Arbeitszeitverkürzungen in den 90er Jahren zeitlich unabhängig von den Lohnverhandlungen umgesetzt wurden. Dort wurden die Arbeitszeitverkürzungen kaum bis gar nicht in den Lohnforderungen eingepreist (vgl. ebd., S. 26–27). Auch wenn die in der vorliegenden Arbeit diskutierte Arbeitszeitverkürzung im Rahmen einer gesetzlichen Änderung und damit nicht im Rahmen des Lohnfindungsprozesses stattfinden sollte, so sind die tariflichen Lohnausgleichsregelungen aus der Vergangenheit dennoch wichtig. Denn um die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer Arbeitszeitverkürzung möglichst gut einzuschätzen, muss auch der mögliche Einfluss der Verkürzung auf die darauffolgenden Tarifrunden, aber auch auf die individuellen Lohnverhandlungen beachtet werden.

Auch in Bezug auf die Kompensation der Arbeitszeitreduzierung durch Überstunden gibt es Uneinigkeit. Der Arbeitgebendenverband Gesamtmetall errechnete beispielsweise einen Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung von 1984 von 24.000 neuen Arbeitsplätzen, während die Schätzung der Gewerkschaft IG Metall bei 97.000 neuen Arbeitsplätzen lag (vgl. Stille und Zwiener 1987, S. 274–275). Die Schätzung des Forschungsinstituts IMK lag mit 70.000 neuen Arbeitsplätze im Mittelfeld (vgl. ebd., S. 276). Ihre empirische Analyse zeigt, dass die Beschäftigten mit einer Erhöhung ihrer Überstunden um durchschnittlich eine Stunde pro Woche (die Arbeitszeitverkürzung betrug 1,5 Stunden pro Woche), die Arbeitszeitverkürzung zum Teil kompensiert haben, wodurch der Beschäftigungseffekt geringer ausfiel als sein rein rechnerischer Wert (vgl. Stille und Zwiener 1987, S. 278). Da die Überstunden in konjunkturell schlechteren Zeiten wieder abgebaut werden können, kann der Kompensation durch Überstunden jedoch ein beschäftigungssichernder Effekt zugesprochen werden (vgl. ebd.). Insgesamt sorgten somit die Arbeitszeitverkürzungen bei der IG Metall zwischen 1985 und 1990 dafür, dass ca. eine Million neue Arbeitsplätze entstanden oder gesichert werden konnten (vgl. Meinhardt und Zwiener 1994, S. 93). Als besonders schwierig stellte sich die Differenzierung der Überstunden nach konjunktureller Komponente und derer die aufgrund der Arbeitszeitverkürzung geleistet wurden, heraus. Anhand der geleisteten Überstunden aus vorherigen konjunkturellen Aufschwüngen kommen Stille und Zwiener zu dem Schluss, dass die Hälfte (also 30 Minuten) der zusätzlich geleisteten Überstunden aus dem Jahr 1985 auf die Arbeitszeitverkürzung um 1,5 Stunden zurückzuführen ist, während die andere Hälfte dem konjunkturellen Aufschwung zuzurechnen wäre (vgl. Stille und Zwiener 1987, S. 279). Damit wurden etwa zwei Drittel der Ar-

beitszeitverkürzung tatsächlich umgesetzt (2,4 Prozentpunkte) (vgl. ebd.). Die Arbeitszeitverkürzung um 3,75 Prozent im Jahr 1985 wurden demnach um 1,25 Prozentpunkten durch Überstunden und, bei einem anzunehmenden Produktivitätsanstieg um 0,5 Prozentpunkte, zu 1,9 Prozentpunkten durch Neueinstellungen absorbiert. Dies sind nach Stille und Zwiener 50.000 Beschäftigte (vgl. ebd.). Dagegen zeigte sich, dass die Produktivität durch die Verkürzung der Arbeitszeit in diesem untersuchten Zeitraum kaum beeinflusst wurde, was wiederum bedeutet, dass die Unternehmen zusätzliche Kosten zu tragen hatten, welche sie jedoch durch vergleichsweise niedrige Lohnabschlüsse und einer zunehmenden Flexibilisierung (die vereinbarte Arbeitszeit konnte über die Tage, Wochen oder Monate variieren, sodass im Durchschnitt 38,5 Wochenstunden gearbeitet wurde) ausgleichen konnten (vgl. ebd., S. 90).

Später untersuchten Stille und Zwiener (1997) nochmal mit einer gesamtwirtschaftlichen Simulationsanalyse die Arbeitszeitverkürzung zwischen 1984 und 1990 auf andere volkswirtschaftliche Parameter (vgl. ebd., S. 108). Aufgrund der nur langsam abnehmenden Arbeitszeit konnten allerdings die Produktivitätseffekte in der Regressionsanalyse nicht berechnet werden. Stille und Zwiener gingen deshalb in ihrer Simulationsanalyse von einer durchschnittlichen Produktivitätssteigerung in Höhe von 50 Prozent der Arbeitszeitverkürzung aus (vgl. ebd.). Im Ergebnis zeigte die Arbeitszeitverkürzung von 1984 bis 1990 eine Verbesserung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit, da die Arbeitszeitverkürzungen nur mit einem Teillohnausgleich stattfanden und sie Produktivitätssteigerungen verursachten. Trotz der gesunkenen Einkommen der Beschäftigten sehen Stille und Zwiener kaum eine Umverteilung hin zu den Gewinneinkommen. Die internationale Konkurrenzsituation führte eher zu einer Preissenkung, da die Unternehmen ihre Einsparungen im In- und Ausland weitergaben. Dies führte wiederum dazu, dass die Realeinkommen der Beschäftigten und der Gewinnbezieher, sowie das Realvermögen höher ausfielen, als wenn keine Arbeitszeitverkürzung stattgefunden hätte (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 111). Insgesamt kommen sie zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszeitverkürzungen mit einem Wachstumseffekt des BIP um 0,15 Prozent gesamtwirtschaftlich betrachtet „eher wachstumsneutral“ war (vgl. ebd., S. 113). Positiv hätte sich hier die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit besseren Anpassungsmöglichkeiten an die betriebliche Struktur und die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten ausgewirkt. Dies hätte vor allem den Unternehmen geholfen sich im Globali-

sierungsprozess erfolgreich zu positionieren und den zunehmenden Individualitätsansprüchen der Beschäftigten gerecht zu werden (vgl. ebd., S. 130–131). Zuvor beschwor der Arbeitgebendenverband Gesamtmetall jedoch, dass die Umsetzung der 35-Stunden-Woche in IG Metall Betrieben dem zunehmenden Innovationsdruck zuwiderlaufe. Denn die kürzere Arbeitszeit erschwere und verlangsame die Qualifizierung der Beschäftigten, sodass Deutschland auf längere Sicht im internationalen Entwicklungswettbewerb nicht mithalten könne und somit seinen Standpunkt als Hochtechnologieland verlieren würde (vgl. Geer 1993, S. 81). Interessanterweise begründeten die Arbeitgebendenverbände in den 80er Jahren ihre Ablehnung gegenüber der Arbeitszeitverkürzung auch mit wachstumshemmenden Auswirkungen, da durch die niedrigeren Lohnabschlüsse die Nachfrage gesunken wäre (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 62). Dies ist interessant, da bei Tarifauseinandersetzungen, bei denen es nur um Lohnerhöhungen ging, diese Theorie von den Arbeitgebendenverbänden meist abgelehnt wurde. Eine verkürzte Sicht stellt dies zudem da, weil in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung die Nachfrage stabil bleiben müsste, wenn die Teillohneinbußen durch eine erhöhte Beschäftigung ausgeglichen würden (vgl. Seifert 1993, S. 22).

Darüber hinaus argumentieren die Arbeitgebendenverbände mit einer verringerten Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmen, da durch die Arbeitszeitverkürzungen das Arbeitsvolumen, sowie die Kapitalnutzungszeiten verringert würden (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 62). So seien die Betriebszeiten im Tarifbereich der Metall- und Elektroindustrie zwischen 1984 und 1989 um zwei Stunden zurückgegangen (vgl. Geer 1993, S. 79). Dieser Rückgang der Maschinenlaufzeiten sei ein Problem für die internationale Wettbewerbsfähigkeit, da andere wichtige Handelspartner ihre Betriebszeiten ausgeweitet hätten (vgl. Geer 1993, S. 80). Die Heterogenität der Arbeitsorganisation und Maschinenlaufzeiten zwischen Unternehmen und Branchen macht den Vergleich innerhalb Deutschlands, und im besonderen Maße im internationalen Vergleich, allerdings extrem schwierig. Vergleiche der Betriebszeiten in Ländern der Europäischen Gemeinschaft oder der OECD in den 80er Jahren basierten meist auf unterschiedlichen nationalen Erhebungsmethoden, weshalb die unterdurchschnittlichen Betriebszeiten in Deutschland wenig aussagekräftig waren (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 77–82). So argumentiert Kromphardt, dass die Betriebszeiten im verarbeitenden Gewerbe von 1984 bis 1989 in kleineren bis mittleren Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten ungefähr im gleichen Rahmen mit der damaligen Arbeitszeitverkürzung zurück gegangen ist, während sie in großen Unternehmen sogar angestiegen ist (vgl.

Kromphardt 1993, S. 117). Dabei ist zu bedenken, dass unterschiedliche Aussagen zu der Entwicklung der Betriebszeiten auch auf unterschiedliche Berechnungsmethoden zurückzuführen sind. Die Berechnung der Betriebszeiten lässt sich nach dem sogenannten Arbeitsplatzkonzept oder dem Beschäftigtenkonzept berechnen. Während beim Arbeitsplatzkonzept mit der Anzahl physisch existierender Arbeitsplätze gerechnet wird, trägt das Beschäftigtenkonzept stärker unterschiedlichen Arbeitszeitkonzepten, wie Gleitzeit, Teilzeitarbeit und Schichtarbeit, Rechnung. Dabei ist das Ergebnis des Beschäftigtenkonzepts mindestens gleich dem des Arbeitsplatzkonzepts, in vielen Fällen aber auch deutlich höher (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 74–75). So lassen sich teilweise unterschiedliche Aussagen zur Betriebszeit zwischen 1984 und 1989 erklären. Während Kromphardt von einer Betriebszeit in großen Industriebetrieben in Höhe von 54 Stunden pro Woche spricht (vgl. Kromphardt 1993, S. 117), sind es bei Stille und Zwiener nach dem Beschäftigtenkonzept 64 Stunden, allerdings im Durchschnitt der gesamten Industriebranche (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 75). Zu der Befragung des Ifo-Instituts von 1984 sei damit die Betriebszeit nach dem Beschäftigtenkonzept um drei Stunden erhöht worden. Im Zuge dieser Ergebnisse wurden Berechnungen mit dem Arbeitsplatzkonzept für diesen Zeitraum durchgeführt, welche sogar eine minimale Senkung der Betriebszeiten von 1984 zu 1989 ergaben. Dieses Ergebnis war laut Stille und Zwiener (1997) jedoch nicht plausibel und ist unterschiedlicher Berechnungsmethoden und -verfahren geschuldet (vgl. ebd., S. 75–77). So ist die gespaltene Diskussion um die Entkopplung der Betriebszeiten von den individuellen Arbeitszeiten auch erheblichen methodischen Schwierigkeiten geschuldet. Während einige diese Entkopplung für die 80er Jahre diagnostizieren, wodurch die Arbeitszeitverkürzungen in diesem Zeitraum keinen Rückgang der Maschinenlaufzeiten und damit auch keine Erhöhung der Kapitalstückkosten zur Folge hatten (vgl. ebd., S. 80), sehen andere diese Entkopplung abhängig von der Größe der Betriebe (vgl. Kromphardt 1993) oder verweisen auf den durchweg negativen Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die Maschinenlaufzeiten (vgl. Geer 1993, S. 79). Dass der Standpunkt bei dieser Diskussion abhängig von der Position im Produktionsprozess ist, verwundert wenig.

Barth und Zika (1996) errechneten mit einem Simulationsmodell des Ifo-Instituts die Effekte bei verschiedenen Arbeitszeitverkürzungsmodellen. In dem Modell einer Verkürzung der Arbeitszeit um ein Prozent ohne Lohnausgleich errechneten sie, dass die Beschäftigung um ca. 0,5 Prozent und die Produktivität um 0,2 bis 0,4 Prozent steigen würde (vgl.

Barth und Zika 1996, S. 190). Dabei stellten sie fest, dass auch bei einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich die Löhne steigen würden. Dies führten sie auf die günstigen Arbeitsmarktbedingungen der Lohnabhängigen zurück, da die Arbeitslosenrate erheblich sinken würde, was wiederum zur Folge hätte, dass das monatliche Einkommen nur um 0,4 Prozent niedriger ausfalle als ohne Arbeitszeitverkürzung (vgl. Barth und Zika 1996, S. 189).

Tabelle 1: Prozentuale Veränderungen bei einer Arbeitszeitverkürzung um 1 % im Jahre 1997 zum Referenzszenario ohne AZV

Variante	isolierte Arbeitszeitverkürzung*						Arbeitszeitverkürzung* mit Steuer- und Abgabensenkung**					
	ohne Lohnausgleich			mit Lohnausgleich			ohne Lohnausgleich			mit Lohnausgleich		
Jahr	2000	2005	2010	2000	2005	2010	2000	2005	2010	2000	2005	2010
Erwerbstätige in 1000	+180	+100	+90	+100	+70	+90	+250	+180	+190	+190	+160	+220
Lebenshaltungskosten	+0,3%	+0,6%	+0,8%	+0,7%	+0,9%	+1,1%	+0,3%	+1,1%	+1,9%	+0,9%	+1,6%	+2,5%
Lohnstückkosten	+0,5%	+0,8%	+1,0%	+1,1%	+1,1%	+1,4%	+0,6%	+1,5%	+2,2%	+1,3%	+1,9%	+2,8%
Produktivität/Std., real	+0,2%	+0,4%	+0,4%	+0,3%	+0,5%	+0,4%	+0,2%	+0,3%	+0,4%	+0,3%	+0,4%	+0,4%
Tariflohn/Std., real	+0,4%	+0,6%	+0,7%	+0,7%	+0,7%	+0,7%	+0,6%	+0,8%	+0,9%	+0,8%	+0,8%	+0,9%
Monatslohn, real	-0,6%	-0,4%	-0,4%	-0,4%	-0,4%	-0,4%	-0,6%	-0,4%	-0,3%	-0,3%	-0,3%	-0,3%
Konsum, real	-0,3%	-0,5%	-0,5%	-0,6%	-0,6%	-0,6%	+0,2%	0,0	+0,2%	0,0	0,0	-0,3%
Investitionen, real	-0,5%	-0,7%	-0,6%	-0,9%	-0,6%	-0,6%	+0,0%	-0,3%	-0,1%	-0,4%	-0,2%	+0,1%
BIP, real	-0,2%	-0,3%	-0,3%	-0,4%	-0,3%	+0,4%	+0,1%	-0,1%	0,0	-0,1%	-0,1%	+0,1%
Finanzierungssaldo, Gesamtstaat, in Mrd. DM, nominal	+6	+7	+15	+6	+9	+20	0	+1	-1	-1	+1	0
Außenbeitrag in Mrd. DM, nominal	+3	+8	+14	+7	+9	+18	0	+4	+8	+3	+5	+10

\* Die Betriebszeiten bleiben im Vergleich zum Referenzszenario unverändert, d.h. es wird eine zusätzliche Entkoppelung der Arbeits- und Betriebszeit im Umfang der zusätzlichen Arbeitszeitverkürzung unterstellt.

\*\* Der Staat verwendet die durch die Arbeitszeitverkürzung eingesparten Gelder und die durch höhere Preise und Nominaleinkommen bedingten Mehreinnahmen nicht zur zusätzlichen Sanierung seiner Haushalte, sondern gibt diese an die privaten Haushalte und Unternehmen weiter.

Quelle: Barth und Zika (1996, S. 199).

Im ersten Jahr nach der Arbeitszeitverkürzung steigt die Arbeitsproduktivität um 0,16 Prozent, während sie langfristig auf bis zu 0,4 Prozent steigt (vgl. Barth und Zika 1996, S. 189). Bei dem Modell mit vollem Lohnausgleich zeigt das Simulationsmodell, dass die Reallohne langfristig um 0,7 Prozent geringer ausfallen als die im Referenzszenario. Das reale BIP fällt um 0,4 Prozent geringer aus (vgl. ebd., S. 195). Insbesondere drei bzw. acht Jahre nach Einführung der Arbeitszeitverkürzung käme es zu weniger neuen Arbeitsplätzen in Höhe von gut 40 Prozent bzw. 30 Prozent als in dem Modell ohne Lohnausgleich. Nach 13 Jahren haben sich die Effekte auf die Beschäftigung in beiden Modellen angeglichen, so dass in beiden Fällen mit 90.000 zusätzlichen Beschäftigten zu rechnen ist (vgl. ebd., S. 199). Auch die Arbeitsproduktivität steigt hier, wie bei dem Modell ohne Lohnausgleich um ca. 0,4 Prozent (vgl. ebd.). Letztendlich fällt die Modellvariante mit Lohnausgleich nach einem

Anpassungsprozess von acht bis zehn Jahren, in Bezug auf Reallohnentwicklung, Arbeitsproduktivität und Beschäftigungseffekte, insgesamt nur geringfügig schlechter aus als die Variante ohne Lohnausgleich (vgl. ebd., S. 195).

Altavilla et al. (2004) untersuchten mit einem Fehlerkorrekturmodell die Daten aus Deutschland und den USA zwischen 1975 und 2004 (vgl. Altavilla et al. 2004, S. 4). Sie sahen sowohl für Deutschland als auch für die USA einen Beschäftigungsrückgang durch eine Arbeitszeitverkürzung (vgl. ebd., S. 19). Zwar kommt es in Deutschland zunächst zu einem positiven Effekt des BIPs bis zu 0,3 Prozent, allerdings kehrt sich dieser Effekt nach zwei Jahren dauerhaft in einen negativen Effekt um (vgl. ebd.). Die gleiche Entwicklung zeigt sich bei den Reallöhnen (vgl. Altavilla et al. 2004, S. 19). Letztendlich kommen sie zu dem Schluss, dass die Reduzierung der Wochenstunden nur drei Prozent der Veränderungen im Beschäftigungsniveau erklärt, somit also der Einfluss auf die Beschäftigung durch eine Arbeitszeitverkürzung sehr gering ist (vgl. ebd., S. 21). Kapteyn et al. untersuchten 2004 mit einem ARDL-Modell die langfristigen Beschäftigungs- und Lohneffekte einer Arbeitszeitverkürzung über 16 OECD-Mitgliedsstaaten hinweg (vgl. Kapteyn et al. 2004). Der Untersuchungszeitraum lag zwischen 1960 und 2001 (vgl. ebd.). Wie auch Altavilla et al. (2004) sahen sie über alle Länder hinweg einen positiven Effekt auf den Stundenlohn durch eine Arbeitszeitverkürzung, sodass ein Teil der Einkommensverluste ausgeglichen wurden (vgl. Kapteyn et al. 2004, S. 307). Die Wirkung auf das Beschäftigungsniveau ist dagegen mit 0,16 Prozent sehr klein und nicht signifikant (vgl. ebd.). Generell sehen sie daher eine Verringerung der Wochenarbeitszeit als wenig effektiv, um die Beschäftigung zu erhöhen (vgl. Kapteyn et al. 2004). Logeay und Schreiber untersuchten 2006 mit einem Fehlerkorrekturmodell die Effektivität einer schrittweisen gesetzlichen Absenkung der Arbeitszeit von 39 auf 35 Stunden in Frankreich in den Jahren 1998 bis 2002, die sich in einer umfassenden arbeitsmarktpolitischen Strategie zur Reduzierung der Arbeitslosenrate einreichte (vgl. Logeay und Schreiber 2006). Im Ergebnis sollen zwischen dem vierten Quartal 1999 bis Mitte 2001 bis zu 500.000 zusätzlich Beschäftigte auf die Arbeitszeitverkürzung in dem genannten Zeitraum in Frankreich zurückzuführen sein (vgl. ebd., S. 11). Die realen Arbeitskosten pro Stunde waren trotz der gezahlten Subventionen zunächst unerwartet gestiegen. Dies ist nicht verwunderlich, da ein anfänglicher Einkommensausgleich ausgehandelt wurde, der eine kurzfristige Stundenlohnerhöhung darstellt. Dieser Effekt wurde jedoch nach und nach durch die anschließende Zurückhaltung beim Lohnwachstum neutralisiert

(vgl. ebd.). Ferner führten die steigenden Arbeitskosten aufgrund der Arbeitszeitverkürzung nicht zu einer dramatischen Steigerung der Inflationsrate (vgl. ebd.). Sie weisen zudem darauf hin, dass die Messung der Effekte auf die Arbeitsnachfrage auch dahingehend schwierig ist, dass in den meisten Modellen die Importpreise, sowie die Kapitalnutzungskosten nicht einbezogen werden (vgl. ebd., S. 7).

Ökonomen des IMK und des WSI weisen darauf hin, dass die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die betriebliche Arbeitsorganisation und den Arbeitskräftebedarf extrem betriebsspezifisch sind, weshalb für die Anpassungsfähigkeit eine hohe Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmenden innerhalb und zwischen den Unternehmen notwendig wird. Diese ist wiederum mit einem erhöhten Aufwand, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen, aufgrund des notwendigen Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesses verbunden (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 17). Allerdings können Produktivitätssteigerungen, welche erfahrungsgemäß mit der Verkürzung der Arbeitszeit einhergehen, und den gesamtwirtschaftlichen Vorteilen einer niedrigen Arbeitslosenquote (beispielsweise in Form von geringeren Beiträgen und Kosten für die Arbeitslosenversicherung) ausgleichend wirken (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 17).

### **2.3. Arbeitszeit wieder auf dem Verhandlungstisch**

Nach den Arbeitszeitverkürzungen in den 1980er Jahren wird zunehmend die Arbeitszeitflexibilisierung diskutiert. Sie scheint ein Ausweg aus dem Dilemma zwischen Ablehnung der Arbeitnehmenden, bei Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und dem befürchteten Verlust der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich. Geworben wurde mit einem Gewinn an Autonomie für beide Seiten durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 267). Allerdings entsprachen diese Flexibilisierungsmaßnahmen in den letzten Jahrzehnten meist nicht den ursprünglichen Forderungen der Beschäftigten nach mehr Autonomie, vielmehr lassen sie die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwinden, indem sich Erreichbarkeit und Verfügbarkeit weiter in die Freizeit ausdehnen (vgl. Urban 2019, S. 72). Was nun zählt, ist nicht mehr die Leistung (beispielsweise Zeitaufwand und Anstrengung), die erbracht wird, sondern das Ergebnis (wie erreichte Zielvorgaben und sein Markterfolg) und seine marktliche Verwertbarkeit. Die verstärkte Konkurrenzbildung unter den Beschäftigten fördert wiederum die Disziplinierung und drängt gemeinsame Gegenwehr zurück (vgl.

Sauerland 2019, S. 126). Letztendlich ist es ein von der Unternehmensseite besetzter Begriff, welcher einen individuellen und autonomen Spielraum suggerieren soll, mit denen die Unternehmen nicht nur ökonomische, sondern auch legitimatorische Profite gewinnen (vgl. Negt 1985, 97ff.). Durch Teilzeitprogramme und Jahresarbeitszeitverträge werden „*Leerbewegungen*, die in einem acht- oder zehnstündigen Arbeitstag zwangsläufig auftreten, [...] aus dem Betrieb ausgegliedert, der kollektiven Verarbeitungsmöglichkeit entzogen und gleichsam ins Lampenlicht des Privaten gestellt.“ (Negt 1985, S. 107–108). Nachdem die Institutionalisierung mächtiger Gewerkschaften in der Nachkriegszeit die kapitalistische Herrschaft über die Löhne und den Lebensstandard mit Tarifverträgen eindämmte, wurde nun eine neue Kultur eines individualisierten Lohnabhängigen, mit der Ablehnung kollektiver Bündnisse und einem disziplinierenden Sozialsystem zu einem neuen Herrschaftsinstrument (vgl. ebd., S. 48). Mit ihr einher ging aber auch eine finanzmarktgetriebene Entwicklung der Unternehmen und der Arbeitsgestaltung. Die Finanzmärkte wiesen in den 1990er Jahren das stärkste Wachstum auf und die „Finanzsphäre“ verselbstständigte sich gegenüber der Realwirtschaft (vgl. Dörre und Brinkmann 2005, S. 94). In diesem Finanzmarktkapitalismus treten, in Form von Private Equity Unternehmen und Hedge-Fonds, neue Akteure im Finanzmarkt hervor, die nun aktiv in die Unternehmenspolitik eingreifen (vgl. Haipeter 2016, S. 19–20). Externe Kontrollformen in Form von Quartalsberichten, Rating-Agenturen und Analysten gewinnen zunehmend an Bedeutung und Investoren setzen ihre Interessen nun vorrangig mit dem Kauf oder Verkauf von Unternehmensanteilen durch (vgl. Haipeter 2016, S. 20–22). Dabei wird nach außen, gegenüber der „Finanzmarktöffentlichkeit“ versucht, die Investoren, Analysten und Rating-Agenturen mit einer guten ökonomischen Performance zu überzeugen, während innerbetrieblich finanzwirtschaftliche Vorgaben als Sachzwänge des Marktes postuliert werden. Dies wiederum legitimiert die Notwendigkeit des Lohnverzichts und materieller Zugeständnisse, um die Beschäftigung zu sichern, ohne dass diese die Wertsteigerung des Unternehmens gefährdet (vgl. ebd., S. 22–23). Die Folgen sind eine Vermarktlichung<sup>2</sup> und Subjektivierung der Arbeitskraft sowie eine Konkurrenzbil-

---

<sup>2</sup> „Vermarktlichung meint [...] sowohl die Öffnung der Unternehmen für die Anforderungen von Finanz- und Gütermärkten als auch die Steuerung der Unternehmen mit Hilfe finanzwirtschaftlicher Kennziffern und die Etablierung von Konkurrenzprozessen zwischen Unternehmenseinheiten und -bereichen. Die Vermarktlichung zielt demnach darauf, Management und Beschäftigte zu unternehmerischem Handeln zu bewegen. Damit sind [...] einschneidende Konsequenzen für die Arbeit verbunden: Arbeit wird an den Ergebnissen und nicht anhand



derung unter den Beschäftigten (vgl. ebd.). In Zeiten gesetzlich geregelter Ruhe- und Pausenzeiten tritt nun anstelle „quantitativer Zeitausdehnung“ eine stetige Arbeitsverdichtung (vgl. Negt 1985, S. 27). Im Jahr 2016 gaben, laut Techniker Krankenkasse, 61 Prozent der befragten Erwerbstätigen an, häufig oder manchmal gestresst zu sein; Gründe sind zu viel Arbeit (64%), Termindruck und Hetze (59%) und Unterbrechungen bzw. Störungen (52%) (vgl. Brandl 2019, S. 68). Bei einer Umfrage der IG Metall von Beschäftigten in der Metall- und Elektrobranche gaben 47,5 Prozent der Befragten an, dass sie ohne Überstunden ihr Arbeitspensum nicht erledigen können (vgl. IG Metall 2017, S. 26). Ein mehrheitlicher Wunsch der Beschäftigten war deshalb die Planbarkeit der Arbeitszeit und weniger Überstunden (vgl. IG Metall 2017, S. 32). Trotz massiver Arbeitszeitverkürzungen aus historischer Perspektive steigt die Anzahl der Erwerbstätigen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privaten Interessen oder Verpflichtungen als schwierig empfinden. Der Grund wird unter anderem in der Flexibilisierung der Arbeit, sowie der Zunahme der Arbeitszeit innerhalb der Familie (wegen steigender Frauenerwerbstätigkeit) vermutet (vgl. Pollmann-Schult 2009, 163). Die zunehmende Arbeitsverdichtung mag auch ein Grund sein, warum immer mehr Beschäftigte freiwillig ihre Arbeitszeit verkürzen, in Form der Teilzeitarbeit. Die Teilzeitquote in Deutschland hat sich zwischen 1984 und 2014 fast verdoppelt, von 15,3 auf 30,1 Prozent (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 44). Zwar ist auch die Teilzeitquote bei Männern erheblich gestiegen (von 1,2 Prozent im Jahr 1984 auf 8,7 Prozent im Jahr 2014), allerdings ist dieser immer noch weitaus geringer als bei Frauen (vgl. ebd.). Rund die Hälfte der Frauen arbeiteten 2014 in Teilzeit (51,2 Prozent). Auch hier gab es eine Steigerung um 13,5 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 1984 (vgl. ebd.). Durch den stark gestiegenen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den letzten Jahrzehnten ist die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit in Westdeutschland auf 33,3 und in Ostdeutschland auf 35,5 Wochenstunden gesunken (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 5).

Bei der Analyse von gewünschten und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten zeigte sich, dass das "normale" Vollzeitverhältnis (zwischen 35 und 45 Stunden) zwar noch

---

des Aufwands bewertet, Entgeltbestandteile werden an den Markterfolg gebunden, Arbeitseinsatz und Arbeitszeit werden flexibilisiert. Zugleich erhalten die Beschäftigten mehr Autonomie in der Arbeitsorganisation, um ökonomisch eigenverantwortlich handeln zu können, und die Beschäftigten werden stärker in kommunikativen Verfahren an der Entwicklung von Zielen beteiligt.“ (Haipeter 2016, S. 26.)

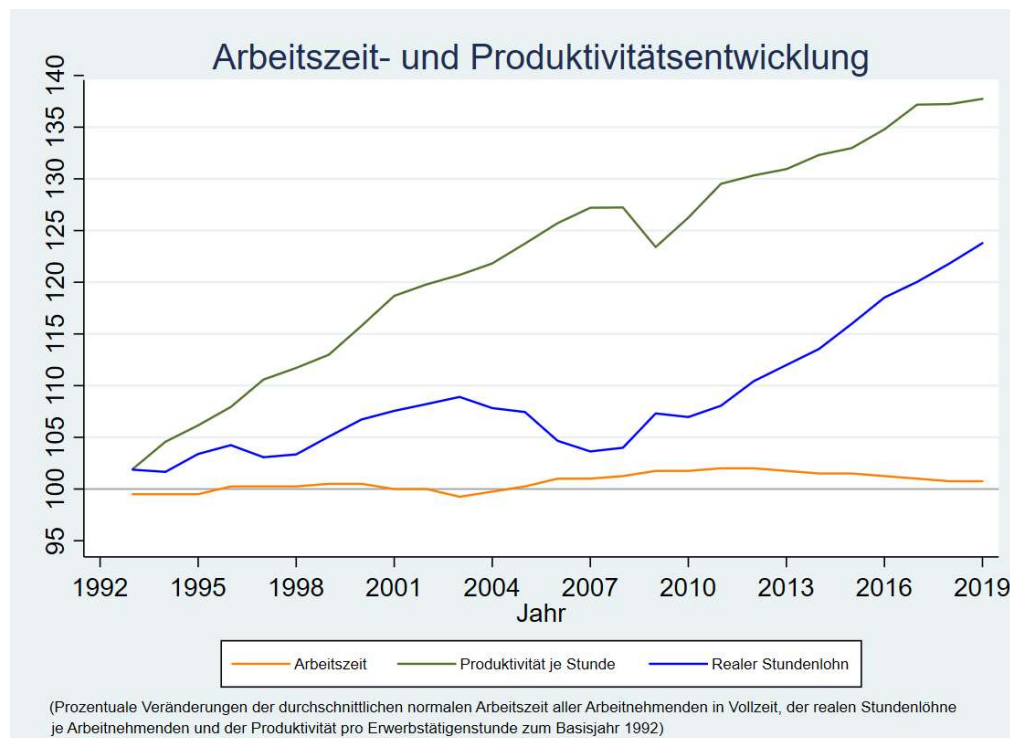
der Mehrheit entspricht, jedoch seit den 1980er Jahren sowohl bei den vereinbarten Arbeitszeiten als auch bei den gewünschten Arbeitszeiten kontinuierlich abnimmt (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 16). Die 35-Stunden-Woche in Teilen der Metall- und Elektrobranche scheint mehrheitsfähig zu sein. Denn bei den Befragungen im Jahr 2013 und 2017 der IG Metall wünschten sich eine Mehrheit der Beschäftigten (sowohl Gewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Mitglieder) eine Arbeitszeit von 35 oder weniger Stunden (vgl. IG Metall 2017, S. 21). Auch laut den SOEPs liegt die gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten in Westdeutschland seit 1985 bei weniger als 35 Stunden (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 4). Dabei hat eine gewisse Anzahl der Teilzeitbeschäftigten wiederum den Wunsch ihre Arbeitszeit zu verlängern. So gaben 2014 nur 68 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland an freiwillig in Teilzeit zu arbeiten. Für viele bestand also gar nicht die Möglichkeit Vollzeit zu arbeiten, da keine zu finden war (vgl. ebd., S. 10). Auch wenn der Anteil der Teilzeitarbeit stetig zugenommen hat, wird eine „kurze“ Teilzeitbeschäftigung unter 20 Stunden die Woche weniger von den Beschäftigten gewünscht, als sie von den Arbeitgebern vorgegeben und mangels eines Angebots von Teilzeitstellen mit 20 bis 35 Stunden von den Beschäftigten ausgeübt wird (vgl. ebd., S. 16). Laut einer Umfrage des IABs 2014 arbeiteten 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (ohne Beschäftigte in der geringfügigen Beschäftigung) unter 20 Stunden in der Woche (vgl. Fischer et al. 2015, S. 208). Während also ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial besteht, geben die Vollzeitbeschäftigten im Schnitt, an ihre Arbeitszeit gerne verkürzen zu wollen (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 11). In Anbetracht der Wünsche einer Arbeitszeitverlängerung von Teilzeitbeschäftigten geht das Umweltbundesamt in seiner Analyse davon aus, dass 98 Prozent der wegfallenden Arbeitsstunden durch die Arbeitszeitverkürzung auf eine 32-Stunden-Woche durch die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Erwerbslosen ausgeglichen werden kann (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 39). Sopp und Wagner (2017) plädieren wegen der teils erheblichen Unterschiede zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit für eine verstärkte politische Aufmerksamkeit für die Verkürzungswünsche der Beschäftigten (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 16).

In einigen Tarifverhandlungen wurde die Arbeitszeitfrage bereits wiederbelebt (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 16). Die IG-Metall hat sich nun zum Ziel gesetzt "[...] Einfluss über die Dauer und Lage der Arbeitszeit zurückzugewinnen [...]" (vgl. IG Metall 2017, S. 6). Erstmals gelang es in den Tarifverhandlungen im Jahr 2016 bei der Deutsche Bahn die

Wahlmöglichkeit zwischen tariflicher Lohnerhöhung oder verringerter Arbeitszeit festzuschreiben (vgl. Reuter und Sterkel 2019, S. 227). Insbesondere das Jahr 2018 markiert in Sachen „Zeitsouveränität“ ein erfolgreiches Jahr (vgl. ebd.). So wurde 2018 eine Arbeitszeitverkürzung zum 01.01.2019 bei Teilen des Telekom-Konzerns (insgesamt sind 55.000 Beschäftigte von Telekom betroffen) von 38 auf 36 Stunden pro Woche vereinbart. Damit eine weitere Arbeitsverdichtung verhindert wird, wird die verkürzte wöchentliche Arbeitszeit über das Jahr angesammelt und dann als volle 14 Tage gewährt (vgl. Brandl 2019, S. 69). Diese Regelung gilt allerdings nur für Vollzeitbeschäftigte und wurde mit einem Teillohnausgleich umgesetzt, so dass nur eine Stunde der zweistündigen Kürzung je Arbeitstag weiter vergütet wird (vgl. ver.di 2018). Auch bei der Post wurde mit dem Tarifvertrag 2018 die Wahl zwischen Lohnerhöhung (gut 5% für 2018 und 2019) und Entlastungszeit (knapp 15 Tage für 2018 und 2019), in Form von ganzen freien Tagen, möglich (vgl. Reuter und Sterkel 2019, S. 227). Im Tarifvertrag der IG Metall von 2018 haben Vollzeitbeschäftigte mit einer mindestens zweijährigen Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit ab 2019 für mindestens sechs und höchstens 24 Monate ihre Vollzeit auf 28 Wochenstunden zu reduzieren. Somit wurde den Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitsreduzierung um sieben Wochenstunden ermöglicht, jedoch ohne Lohnausgleich. Nach spätestens zwei Jahren müssen sich die Beschäftigten dann entscheiden, ob sie weiterhin die verkürzte Vollzeit in Anspruch nehmen oder ob sie zur 35-Stunden-Woche zurückkehren (vgl. Zitzelsberger 2019, S. 216). Allerdings ist hier anzumerken, dass den Unternehmen in diesem Tarifvertrag auch die Möglichkeit eingeräumt wurde, Arbeitsverträge mit 40-Wochenstunden abzuschließen, in dem Rahmen, in welchem die verkürzte Vollzeit von den Beschäftigten angenommen wurde. Ferner können die Arbeitgebenden Anträge ablehnen, wenn zehn Prozent der Beschäftigten bereits in verkürzter Vollzeit sind (vgl. ebd.). In den letzten Jahren wurden also den Beschäftigten weitreichende Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingeräumt, allerdings kann hier nicht von einer kollektiven Lösung gesprochen werden. Vielmehr wird die Arbeitszeit umverteilt, um unterschiedlichen Lebensphasen Rechnung zu tragen. Die Unternehmen haben dabei keine Einbußen. Ein Gegentrend ist die Forderung der Arbeitgebenden nach Auflösung starrer Arbeitszeitregelungen, hin zu flexiblen Einsatzmöglichkeiten, welche den Ansprüchen einer digitalen und globalisierten Wirtschaft entsprechen (vgl. BDA 2019).

Dass es sich bei den Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahre nur um kleine punktuelle Kürzungen handelt, zeigt die Entwicklung der Arbeitszeit von 1993 bis 2019 (vgl. Abbildung 2). Diese veränderte sich zum Jahr 1993 kaum und liegt seit dem Jahr 2005 sogar wieder auf einem höheren Niveau als zu Beginn der Wiedervereinigung. Die ähnliche Entwicklung der realen Stundenlöhne mit der Produktivität zeigt, dass die Produktivitätszuwächse eher für Lohnsteigerungen genutzt wurden, als dass sie zu einer kürzeren Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte führten. Über den betrachteten Zeitraum blieb die Arbeitszeit mit 39,9 Stunden im Jahr 1992 und 40,0 Stunden im Jahr 2019 nahezu unverändert (vgl. Abbildung 2). Weiterhin zeigt die Abbildung, dass die Lohnabhängigen in den letzten drei Jahrzehnten nur mäßig an den Produktivitätszuwächsen beteiligt wurden.

Abbildung 2: Wachstumsraten der Arbeitszeit, Löhne und Arbeitsproduktivität von 1993 bis 2019



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung mit Daten aus destatis (2021d) und eurostat (2022a).

Wäre allein seit 2006 jährlich die Wochenarbeitszeit der tariflichen Vollzeitbeschäftigten im Rahmen eines Produktivitätszuwachses von zwei Prozent vorgenommen worden, so hätte sich laut Bontrup (2008) im Jahr 2020 die tarifliche Arbeitszeit nur noch auf 28,27 Stunden pro Woche belaufen. Trotz Produktivitätssteigerungen, die sich durch eine Arbeitszeitverkürzung im Rahmen von 30 Prozent einstellen würden, wäre somit ein Mehrbedarf

an knapp 5,5 Millionen Beschäftigten entstanden (vgl. Bontrup 2008, S. 315). Es zeigt sich also: Die Frage der Arbeitszeit war und bleibt ein immer wiederkehrendes Streitthema. Während zu Beginn der Industrialisierung die Verkürzung der Arbeitszeit noch ein rein zweckorientiertes Mittel des Militärs bzw. der Regierungen war, ist es in der jüngeren Geschichte hauptsächlich eine Frage der Gewerkschaftsmacht gewesen. Dabei geht es vor allem auch um eine gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne. Bis heute ist die Arbeitszeit für die Gewerkschaften, aufgrund des erheblichen Rationalisierungspotenzials durch den digitalen Umbau der Wirtschaft, ein gutes Instrument den Anspruch der Beschäftigten auf einen Teil der Gewinne durchzusetzen (vgl. IG Metall 2017, S. 71).

### **3. Gesellschaftspolitische Relevanz der Arbeitszeitverkürzung**

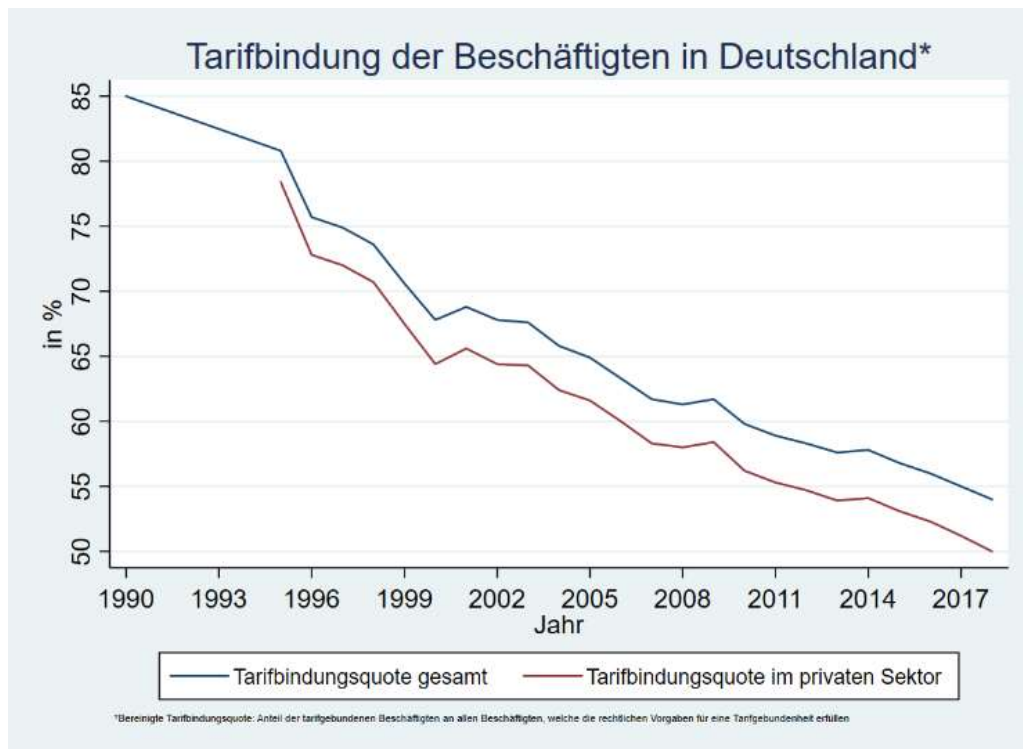
Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Ebene wird in dieser Arbeit deshalb diskutiert, da zum einen aufgrund der niedrigen Tarifabdeckung bei den Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung auf rein tariflicher Ebene nur einen Teil der Arbeitnehmenden in Deutschland betreffen würde. Zum anderen ist die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften bei Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen in den Tarifverhandlungen durch ihren relativ schwachen Organisationsgrad im Vergleich zu Mitte und Ende des vorherigen Jahrhunderts weitaus geringer geworden. Diese Situation würde die Spaltung der Arbeitnehmerschaft, in solche, die in gut organisierten Unternehmen arbeiten und solche in prekären Beschäftigungsverhältnissen (siehe dazu Kapitel 3.1), noch weiter verschärfen. An dieser Stelle ist aber auch zu betonen, dass der staatliche Eingriff in einen Gegenstand tarifparteilicher Auseinandersetzungen nicht suggerieren soll, dass die Gewerkschaftspolitik unbedeutend ist. Vielmehr betont diese Arbeit die Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeit für eine resiliente und zukunftsfähige Volkswirtschaft und dass die Stärkung der Gewerkschaften ebenso ein Ziel politischer Interventionen sein muss, damit die Arbeitszeitverkürzung die Vielzahl ihrer positiven Auswirkungen voll entfalten kann.

In diesem Kontext zeichnen sich verschiedene Ebenen ab, welche die Relevanz einer Arbeitszeitverkürzung widerspiegeln. Diese Ebenen sollen in den folgenden Kapiteln detaillierter beschrieben werden. Es geht dabei vor allem darum, die Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die Verbreitung prekärer Arbeit, aus feministischer und ökologischer Perspektive, sowie unter dem Aspekt gesundheitlicher und technologischer Entwicklungen zu betrachten.

### 3.1. Systemrelevant? Prekär!

Nach der Finanzkrise 2008 ff. erlebte Deutschland eine lange Phase wirtschaftlichen Aufschwungs mit stetig sinkenden Arbeitslosenzahlen (vgl. Weber et al. 2017, S. 83). Dennoch zeigte sich innerhalb der Gesellschaft eine zunehmende Unzufriedenheit bei den Angestellten mit ihrer beruflichen Situation. Die Arbeitsplätze sind von zunehmender Unsicherheit geprägt und die Lohnabhängigen leben in der Angst vor sozialem Abstieg (vgl. Schröder und Urban 2019, S. 281; Bontrup 2008, S. 299). Beispielsweise gehen heute weit mehr Erwerbstätige einer Teilzeitbeschäftigung nach (siehe dazu Kapitel 2.3). Und auch der Anteil an sogenannten Minijobs hat sich zwischen 1984 und 2014 fast verdoppelt, von gut fünf auf zehn Prozent. Dabei befinden sich weitaus mehr Frauen (14,6 Prozent im Jahr 2014) in Minijobs als Männer (5,5 Prozent im Jahr 2014) (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 45). Sofern die Beschäftigten die Minijobs nicht neben einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis ausüben, bedeutet die geringfügige Beschäftigung ein erhebliches soziales Risiko für die Arbeitnehmenden (vgl. Wanger 2020). Klaus Dörre beschreibt diese Situation als „prekäre Vollerwerbsgesellschaft“, da die Massenarbeitslosigkeit der 90er Jahre in prekäre Beschäftigungsformen umgewandelt wurde (vgl. Dörre 2014, S. 33). So hat beispielsweise die Anzahl der Lohnabhängigen, welche mehrere Arbeitsverhältnisse eingehen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, zugenommen (vgl. Müller 2018, S. 126). Der zunehmende Wettbewerbsdruck des globalen Handelsgeflechts und die deregulierende Politik der letzten Jahrzehnte ließ die Reallöhne stagnieren und teilweise sogar sinken (vgl. Weber et al. 2017, S. 86). Auch der Exporterfolg Deutschlands verbesserte diese Situation nicht, sondern wurde weiter für die Umverteilung von den Lohn- zu den Gewinneinkommen genutzt (vgl. Bontrup 2008, S. 298). In den Jahren 1991 bis 2006 wuchsen die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um durchschnittlich 3,7 Prozent pro Jahr, wohingegen die Lohneinkommen nur um durchschnittlich zwei Prozent stiegen (vgl. ebd., S. 230). Besonders deutlich war die Verteilung von Lohn- zu Gewinneinkommen im Jahr 2005. Dort gingen die Einkommen aus abhängiger Beschäftigung um 0,7 Prozent zurück, während die Unternehmen und Vermögenden einen Zuwachs ihrer Einkommen von 6,2 Prozent verzeichnen konnten (vgl. ebd.). Kompensiert wurde diese Neuverteilung des Primäreinkommens teilweise durch steigende Sozialleistungen. Im gleichen Zeitraum nahmen diese um 3,7 Prozent zu (vgl. ebd., S. 232). Gleichzeitig lässt sich seit 1990 eine deutliche Abnahme tarifgebundener Beschäftigung verzeichnen mit sinkender Tendenz (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Tarifbindungsquote in Deutschland



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung mit Daten aus OECD und AIAS (2021)

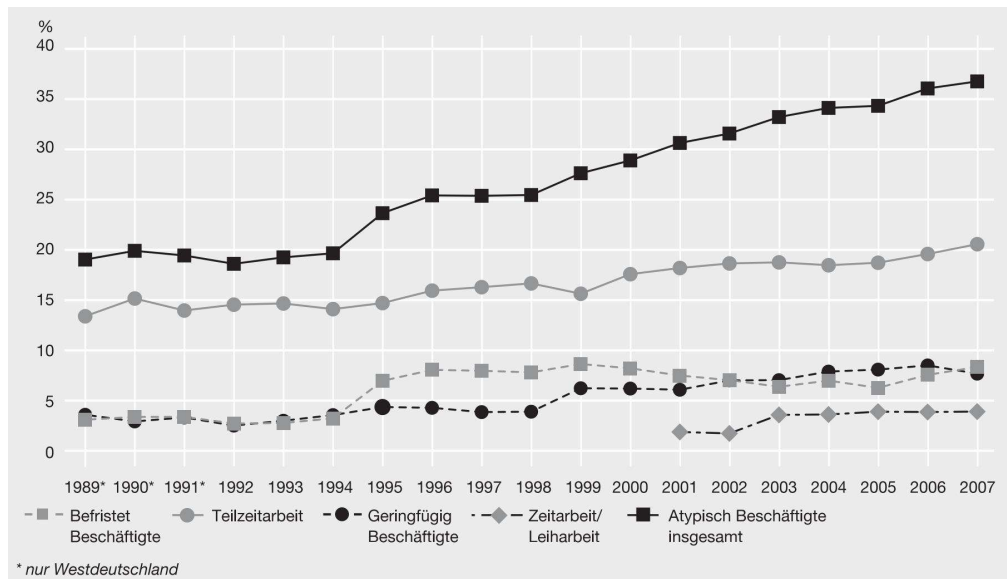
Während die Löhne und Arbeitsbedingungen 1990 noch bei einem Großteil der Beschäftigten in Deutschland (85 Prozent) durch einen Tarifvertrag bestimmt wurden, traf dieses 2008 nur noch bei rund der Hälfte (54 Prozent) der Lohnabhängigen zu (vgl. Abbildung 3). Betrachtet man nur den privaten Sektor, ohne öffentliche Körperschaften, so liegt die Tarifbindung der Beschäftigten gerade mal bei 50 Prozent. Dies bedeutet, dass die Hälfte der Beschäftigten ihre Löhne individuell aushandeln müssen, ohne die kollektive Macht der Gewerkschaften. Dabei zeigt sich, dass die Löhne im Durchschnitt um knapp elf Prozent niedriger ausfallen als die tariflich bestimmten Entgelte (vgl. Lübker und Schulten 2020, S. 7). Auch bei der Arbeitszeit macht sich die Tarifbindung bemerkbar. In Betrieben mit Tarifvertrag hat die Arbeitswoche durchschnittlich 38,6 Stunden, während in Betrieben ohne tarifliche Bindung 39,5 Stunden gearbeitet wird und fast eine Stunde mehr Überstunden pro Woche geleistet werden (vgl. ebd.). Insbesondere die schlechtere Lohnentwicklung in Betrieben ohne Tarifvertrag stellt ein Risiko für prekäre Arbeit dar.

Der Begriff prekäre Beschäftigung wird allerdings unterschiedlich definiert. Ein wichtiger Begriff für die statistische Erhebung prekärer Arbeit ist die atypische Beschäftigung. Wobei atypische und prekäre Beschäftigung keinesfalls das gleiche ist. Nicht jede Teilzeit-Beschäftigung ist prekär und umgekehrt ist nicht jede Vollzeit-Beschäftigung nicht prekär (vgl. Müller 2018, S. 126). Allerdings zeigen sich prekäre Arbeitsverhältnisse überdurchschnittlich häufig in atypischen Beschäftigungsformen (vgl. Brehmer und Seifert 2008, S. 516). Dazu kommt, dass die atypische Beschäftigung unterschiedlich interpretiert wird. Während das statistische Bundesamt hierzu Teilzeit mit 20 oder weniger Stunden in der Woche, Befristung, geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit zählt, ergänzt das WSI diese Arbeitsform auch um Teilzeitarbeit über 20 Wochenstunden (vgl. Schröder und Urban 2019, S. 282). Nach dem Jahresbuch *Gute Arbeit* (2019) ist prekäre Arbeit, „[...] wenn sie unsicher und nicht dauerhaft ist, wenn sie gesetzlich und tariflich wenig oder gar nicht geregelt ist, wenn sie den Beschäftigten soziale Absicherung vorenthält oder ihnen nur einen nicht Existenz sichernden Niedriglohn erbringt und ein hohes Armutsrisiko (auch fürs Alter) enthält. Weiter werden geringe Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Ausschluss von sozialer Teilhabe, schlechte eigene Arbeitsplatzbewertung und der drohende Verlust der Beschäftigungsfähigkeit genannt.“ (vgl. Schröder und Urban 2019, S. 282). Insbesondere die Begriffserweiterung um die Beschäftigung mit nicht existenzsicherndem Einkommen gewinnt auch im vermeintlichem Hochlohnland Deutschland an Bedeutung. Denn der Niedriglohnsektor hat sich in Deutschland seit Beginn der 2000er Jahre erheblich ausgeweitet (vgl. Bontrup 2008, S. 96). Dies zeigt sich beispielsweise in einer zunehmenden Distanz zwischen den Einkommen der Geringverdiener zum mittleren Einkommen in den 1990er und Anfang der 2000er Jahre (vgl. ebd., S. 237).

Die folgende Abbildung 4 zeigt den Anstieg des Anteils atypischer Beschäftigung an der Beschäftigung insgesamt. Insbesondere seit der Jahrtausendwende steigt dieser Anteil kontinuierlich, was sicherlich auch auf einen zunehmenden Anteil Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist, welche in vielen Fällen nicht prekär und freiwillig ist. Wobei bei dieser freiwilligen Form der Arbeitsreduzierung ohne Lohnausgleich auch die späteren Folgen für die Altersabsicherung bedacht werden müssen. Deutlich ist aber auch zu erkennen, dass das Anteilsniveau geringfügiger Beschäftigung und befristeter Arbeitsplätze dauerhaft höher ist als in den 1990er Jahren (vgl. Abbildung 4).



Abbildung 4: Atypische Beschäftigung 1989 bis 2007



Quelle: Abbildung entnommen aus Brehmer und Seifert( 2008, S. 509)

Die Ursachen für diese Entwicklung und das Ausformen neuer Arbeitsverhältnisse (Stichwort Crowdfunding, Lieferdienste, Subunternehmen, Werkverträge usw.) erfuhren in den letzten Jahren viel wissenschaftliches Interesse und Forschung (vgl. Brehmer und Seifert 2008; Dörre 2014; Menz et al. 2019; Windolf 2005). Denn die Angst vor der Prekarität setzt auch die Festangestellten in den sogenannten Normalarbeitsverhältnissen unter Druck (vgl. Dörre 2014, S. 28). Auch die scheinbare Machtlosigkeit der Politik gegen die erpresserischen Drohungen der Standortverlagerung von Unternehmen haben erhebliche gesellschaftliche Auswirkungen, weil mit ihr „ein beträchtlicher Vertrauensverlust in die Lösungskompetenz von Politik und Parteien“ einhergeht, welcher „die Demokratie gefährden“ könne, so das Ergebnis einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (vgl. Neugebauer 2007). Die Lösung, Arbeitslose durch Sanktionen und Drohungen des Sozialsystems zur Aufnahme prekärer Arbeitsverhältnisse zu zwingen, führt letztendlich zu einer „sozialen Polarisierung der Gesellschaft“ (vgl. Bontrup 2008, S. 309). Oskar Negt sprach schon in seinem Buch von 1985 von zwei Realitäten unserer Gesellschaft. Negt beschreibt die eine Realität als Wirklichkeit der Beschäftigten mit einem geregelten und sicheren Arbeitsverhältnis, die ihre gesellschaftliche Position ihrer eigenen Leistungsfähigkeit zuschreiben und die Parteien der Mitte wählen (vgl. Negt 1985, S. 68). Die andere Realität beschreibt die Wirklichkeit des anderen Gesellschaftsteils, einer heterogenen Gruppe, welche „[...] aus dem gesellschaftlich anerkannten

System der Arbeit herausgefallen sind [...]“ (vgl. Negt 1985, S. 69). Seine Befürchtung: „[...] Sozialfürsorgeempfänger, Leute, die sozialpsychiatrischer Betreuung unterliegen, Nicht-Selbsthafte, Obdachlose, - sie und andere mehr bleiben Objekte, d.h. sie protestieren und demonstrieren in der Regel nicht mehr, sie bleiben eingemauert in einem Objektzusammenhang, in dem der Bewegungsspielraum ebenso entleert ist wie die Zeit, die totgeschlagen werden muß. Um daraus ausbrechen zu können, bedürfte es ausreichender Selbstwertgefühle und einer Entschlusskraft, über die sie nicht mehr verfügen.“ (Negt 1985, S. 68). Negt spricht dieser gesellschaftlichen Spaltung eine größere Dimension als der alten Klassenteilung zu, sieht letzteres dennoch als Fundament eben dieser zwei Realitäten (vgl. ebd., S. 69).

In Anbetracht der Sorge, dass durch den technischen Fortschritt kontinuierlich mehr Jobs wegfallen werden, ist die individuelle Lösung, die Einkommensverluste durch Sozialhilfeleistungen auszugleichen, wenig angebracht. Diese gesamtgesellschaftliche Problemlage bedarf eher kollektiver Bewältigung und wird so auch finanzierbar (vgl. Gorz 1983). Beispielsweise mit einer Verkürzung der Arbeitszeit, um die verbliebene sinnvolle Arbeit auf alle zu verteilen und nicht nur auf einen kleinen Kreis privilegierter Arbeitsverhältnisse (vgl. Negt 1985, S. 79). Wie wichtig in diesem Zusammenhang auch der Lohnausgleich ist, zeigt eine Auswertung der SOEPs von 1985 bis 2006. Hier zeigt sich, dass Gutverdienende wesentlich häufiger eine Arbeitszeitreduzierung wünschen (vgl. Pollmann-Schult 2009, 174). Während der Wunsch nach individueller Arbeitszeitverkürzung bei Gutverdienenden mit dem Recht auf Teilzeit entsprochen wurde, ist diese Form ohne Lohnausgleich für die prekär Beschäftigten kaum interessant. Im Jahr 2014 wünschten sich die Haushalte mit einem Einkommen unterhalb von 60 Prozent des mittleren Haushaltsäquivalenzeinkommens ihre Arbeitszeit im Schnitt um 13,6 (Westdeutschland) und 31,5 Stunden (Ostdeutschland) zu erhöhen (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 22). Der Grund für die höheren Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in Ostdeutschland wird zum Teil mit dem niedrigeren Einkommen im Vergleich zu Westdeutschland erklärt (vgl. ebd.). Bei der Beschäftigtenbefragung des IAB gaben knapp 90 Prozent der Befragten als Motiv für ihren Verlängerungswunsch ein höheres Einkommen an (vgl. Fischer et al. 2015, S. 230). Daneben gaben gut 77 Prozent an mehr arbeiten zu wollen, damit sie höhere Rentenbezüge erreichen. Bei den Minijobbern mit Verlängerungswunsch geben 71 Prozent das Motiv an, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach gehen zu wollen (vgl. ebd.). Dabei scheint eine Arbeitszeitverkürzung durchaus Effekte auf die Einkommensverteilung zu haben. Laut Schumacher et al. (2019)

steigt das Haushaltsnettoeinkommen bei einer Arbeitszeitreduzierung mit teilweise Lohnausgleich bei den ärmsten zehn Prozent der Bevölkerung um bis zu 50 Prozent. Denn sie profitieren stark von der höheren Nachfrage nach Arbeitskräften und den Lohnsteigerungen (vgl. ebd.). Bis zum fünften Dezil käme es so zu einem Zuwachs des Haushaltseinkommens. Gleichzeitig würde bei den reichsten zehn Prozent der Bevölkerung das Einkommen um fünf Prozent sinken, da die Unternehmensgewinne geschmälert würden (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 39). Für die Akzeptanz einer generellen Arbeitszeitverkürzung ist also die Sicherung der Einkommen ausschlaggebend.

### **3.2. Geschlechtergerechte Arbeitsteilung**

In der Debatte um eine Arbeitszeitverkürzung in den 80er und 90er Jahren verbarg sich auch die Hoffnung in einer feministischen Betrachtungsweise die Möglichkeit die traditionelle Arbeitsteilung aufzulösen und „[...] ein Zeitregime zu verabschieden, das mit dem Ein-Ernährer-Haushalt zugleich die Entwertung des Privaten, die gesellschaftliche Herabsetzung von Pflegearbeit und den Teilausschluss vieler Frauen aus der Sphäre des Öffentlichen reproduziert hatte.“ (Dörre 2019, S. 88). Auch heute noch umfasst der Arbeitsbegriff nicht die sogenannte unbezahlte Sorgearbeit, welche weiterhin zum großen Teil von Frauen verrichtet wird. Da sie weiterhin unbezahlt geleistet wird und keine produktiven Waren im Sinne einer kapitalistischen Verwertung produziert, wird sie immer noch abgewertet (vgl. Bontrup 2008, S. 7).

In Bezug auf die Frauenerwerbsfähigkeit hat sich seitdem einiges getan (vgl. Wanger 2020, S. 27). Die Politik investierte in einen flächendeckenden und zuverlässigen Ausbau des Kindertagesbetreuungsangebots und hat einen rechtlichen Anspruch auf einen Kitaplatz durchgesetzt, was den Frauen wiederum die Erwerbstätigkeit auch mit kleinen Kindern ermöglichen sollte (vgl. Bundesregierung 2022). Hintergrund ist die Erfahrung, dass der Frauenanteil in der Bildung, insbesondere im tertiären Bildungsbereich, extremen Aufschwung erfahren hat, sich in dem darauffolgenden Berufsleben aber die traditionellen Rollenmuster durchsetzen (vgl. Wanger 2020). Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ist insbesondere im Kontext einer alternden Gesellschaft und dem damit verbunden Wegfall vieler Arbeitskräfte, und dem Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften für die digitalisierte Industrie von zentralem Interesse (vgl. acatech 2013, S. 27). Dabei gilt Deutschland und insbesondere

Westdeutschland immer noch als „Land mit einer traditionellen geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung“ (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 19). Es wurden zwar Erfolge in der Frauenerwerbstätigkeit erzielt, allerdings sind diese geprägt von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung (vgl. Wanger 2020). Insbesondere Frauen mit Kindern nehmen sich im Berufsleben oft zurück und wählen das „Zuverdienermodell“, wobei der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und die Frau einer Teilzeitbeschäftigung (vgl. ebd., S. 29–32). Diese Rollenaufteilung hat sich stark verfestigt und entspricht bei der Mehrheit der gewünschten Aufteilung der Familienarbeitszeit (vgl. ebd.). Wie gefestigt die familiären Rollenbilder sind, zeigt auch die Auswertung der Arbeitszeitwünsche aus den SOEPs von 1985 bis 2006. Hier wünschen sich Väter seltener eine Arbeitszeitverkürzung als Männer ohne Kinder, was die Theorie bestätigt, dass die Väter sich für die finanzielle Absicherung der Familie hauptsächlich verantwortlich fühlen (vgl. Pollmann-Schult 2009, 173). Die Mütter hingegen wünschen sich häufiger eine Arbeitszeitreduktion als Frauen ohne Kinder, was wiederum dafür spricht, dass die Mütter sich eher für den Teil der Sorgearbeit verantwortlich fühlen (vgl. ebd.). Allerdings ist die Freiwilligkeit insbesondere bei Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern differenziert zu betrachten. Einbezogen werden muss hier, dass es sich nicht immer um individuelle Wünsche handelt, sondern diese Entscheidungen geprägt sind von immer noch vorherrschenden traditionellen Denkmustern innerhalb von Paaren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im beruflichen Alltag noch nicht zufriedenstellend ist (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 11). Denn dieses Modell birgt erhebliche Gefahren für die soziale Absicherung der Frauen. Aufgrund der geringeren Arbeitszeit sind Frauen häufiger von Altersarmut durch niedrigere Rentenbeiträge betroffen (vgl. Absenger et al. 2014, S. 64). Darüber hinaus sind die Karrierechancen wesentlich geringer (vgl. ebd.). Eine gleichberechtigte Arbeitszeitaufteilung zwischen den Paaren würde also auch die Möglichkeit für den beruflichen Aufstieg der Frauen erheblich fördern (Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 18). In der geringfügigen Beschäftigung verschärft sich dieses Problem, da sie wegen der fehlenden Abgabepflicht die traditionelle Arbeitsteilung innerhalb von Paaren fördert (vgl. Absenger et al. 2014, S. 64–65). Insbesondere in der Corona-Krise hat sich gezeigt, wie wertvoll gut abgesicherte Arbeitsplätze mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld sind (vgl. Wanger 2020). Eine Arbeitszeitverkürzung könnte auch den Bedarf an Arbeitskräften erhöhen, sodass vielleicht gerade die geringfügigen Jobs zurückgedrängt werden.

Geht man davon aus, dass sich traditionelle Rollenaufteilungen nur sehr schwerfällig und langwierig verändern lassen, bietet eine kürzere Vollzeit die Möglichkeit Familie und Job auch mit einer Vollzeitstelle besser zu vereinbaren, sowohl für die Frau\* als auch für den Mann\* (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 18). Dem individuellen Bedürfnis einer vorübergehenden Kürzung der Arbeitszeit aufgrund familiärer Verpflichtungen oder anderen Belastungen wird seit 2019 durch den gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit mit Recht auf Rückkehr zur ursprünglich vertraglichen Arbeitszeit nach § 9a TzBfG Teilzeit) Rechnung getragen. Allerdings findet diese individuelle Arbeitszeitverkürzung, genauso wie die tariflich festgeschriebene Kürzungsmöglichkeit der IG Metall ohne Lohnausgleich statt. Der damit verbundenen Möglichkeit auch für Männer ihre Arbeitszeit übergangsweise zu verkürzen, um beispielsweise familiäre Verpflichtungen zu übernehmen, ohne dabei den Anspruch auf ihre Vollzeitstelle zu verlieren, wird eine „gleichstellungspolitische Dimension“ zugesprochen (vgl. Zitzelsberger 2019, S. 217). Allerdings ist dies unter dem Aspekt zu hinterfragen, dass neben traditionellen Rollenbildern der geschlechtliche Lohnunterschied ein häufiger Grund für die Teilzeit-Erwerbstätigkeit der Frauen ist (vgl. Wanger 2020, S. 33). Dieses Problem wird deshalb weder durch das Teilzeitgesetz noch durch den Tarifvertrag aufgehoben (vgl. IG Metall 2021, 8, § 9.1). Umso wichtiger ist deshalb eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich durchzusetzen, welche unabhängig von individuellen Präferenzen, geschlechterspezifischen Rollenbildern und finanziellen Möglichkeiten ist. Die Arbeitszeitverkürzung ist damit in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit immer noch ein wichtiges Thema (vgl. Absenger et al. 2014, S. 64).

### **3.3. Weniger arbeiten für die Umwelt?**

Bisher wurden Arbeitszeitverkürzungen meist unter sozialen Gesichtspunkten diskutiert. Die umweltpolitischen Aspekte sind ein sehr junges Forschungsgebiet (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 51). In einer Studie des Umweltbundesamtes wurde untersucht, welche Effekte eine Arbeitszeitverkürzung auf den Ausstoß von CO<sub>2</sub> hätte. Diskutiert wird dabei eine neue Vollzeit mit 32 Wochenstunden. Die Studie geht insbesondere den Fragen nach, ob und wie sich der Konsum aufgrund einer Einkommensveränderung entwickeln, wie die zusätzlich gewonnene Freizeit genutzt und wie sich die Emissionen im Bereich Verkehr

und in den Unternehmen verändern würden (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 16). Die Ergebnisse zeigen, dass eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 Stunden ohne oder mit teilweise Lohnausgleich, bei gleichzeitiger Reduzierung des Konsums, zu CO<sub>2</sub>-Einsparungen führen würde (vgl. ebd., S. 26). Die zusätzlich gewonnene Zeit würde beispielsweise bei einer flexiblen Arbeitszeitreduktion (Arbeitgebende und Beschäftigte bestimmen über die Form der Arbeitszeitverkürzung) dazu führen, dass für die Pflege von anderen Personen ganze 75 Prozent mehr Zeit verwendet wird. Für die Hausarbeit würde fünf Prozent und für Beschäftigung mit Kindern 13 Prozent mehr Zeit aufgewendet (vgl. ebd., S. 30). Ob und in welcher Höhe es dabei einen Lohnausgleich gibt, spielt bei der Verwendung für Freizeit und Hobbies kaum eine Rolle (vgl. ebd.). Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit in Form einer 4-Tage-Woche würde der größte Anteil an Gesamtemissionen (Bezugsjahr: 2013) eingespart werden. Der Effekt wirkt sich bei einer Reduzierung der täglichen Arbeitszeit oder im Szenario der flexiblen Arbeitszeitgestaltung geringer aus, da dieser hauptsächlich auf die geringere Verkehrswege zurückzuführen ist (vgl. ebd., S. 41). Allerdings würden 42 Prozent der Emissionsreduzierung durch den geringen Konsum bei einer Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich durch eine veränderte Zeitznutzung wieder ausgeglichen werden. Dieser sogenannte Rebound-Effekt beträgt bei einer Arbeitszeitreduktion mit teilweise Lohnausgleich sogar 63 Prozent (vgl. ebd.). Mit diesen Rebound-Effekten würde sich also insgesamt bei einer Reduzierung der täglichen Arbeitszeit eine Reduzierung der Gesamtemissionen um 1,4 Prozent einstellen und bei einer 4-Tage-Woche von 2,2 Prozent, sofern es keinen Lohnausgleich gibt. Bei einem teilweisen Lohnausgleich reduzieren sich diese Ergebnisse auf 0,6 bzw. 1,4 Prozent. Ein vollständiger Lohnausgleich würde hingegen negative Effekte auf die Emissionen haben, bei Verkürzung der täglichen Arbeitszeit um -1 Prozent und bei einer 4-Tage-Woche -0,2 Prozent (vgl. ebd., S. 42). Es zeigt sich also, dass eine Arbeitszeitverkürzung aus ökologischen Gesichtspunkten am wirkungsvollsten ist, wenn sie ohne Lohnausgleich stattfindet. Des Weiteren würde eine Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten oder Erwerbslosen die positiven Effekte ganz oder teilweise konterkarieren. Außerdem zeigt sich, dass die Auswirkungen auf die Emissionen auch von der Art der Arbeitszeitverkürzung (Kürzung der täglichen Arbeitszeit oder 4-Tage-Woche) und der alternativen Zeitverwendung abhängen (Schumacher et al. 2019, S. 51). Denn im Gegensatz zu vielen Freizeitaktivitäten (Reisen, Kino, Konsum usw.) ist die Ausübung des Berufes am umweltfreundlichsten (vgl. ebd., S. 53). Die Hoffnung ist hier, dass die zusätzlich gewonnene (Frei-)Zeit genutzt wird, [...] um ökologisch nachhaltige Lebensstile entwickeln zu können.“

(Dörre 2019, S. 85). Eine Ausweitung des Massen- und Freizeitkonsums durch eine Arbeitszeitverkürzung ist im Hinblick des Klimawandels nicht anzustreben (vgl. ebd.).

Schumacher et al. (2019) halten die gesetzliche Implementierung einer Arbeitszeitverkürzung in Form einer Änderung des §3 Arbeitszeitgesetzes und damit eine flächendeckende und direkte Arbeitszeitverkürzung für am effektivsten (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 58). Allerdings kommen die Autoren zu dem Schluss, dass die ökologisch sinnvolle Arbeitszeitverkürzung zu erheblichen sozialen Problemen führt. Der fehlende Lohnausgleich würde insbesondere für die Niedrigeinkommen problematisch sein und die Nichtakzeptanz fördern. Der fehlende Personalausgleich ist zum einen kaum gesetzlich durchzusetzen und birgt erhebliche gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten. Und letztendlich ist die Steuerung hin zur ökologisch sinnvollen Verwendung der gewonnenen Zeit kurzfristig politisch kaum möglich (vgl. ebd., S. 59).

### **3.4. Zwischen Burnout und Boreout**

Um die gesellschaftlichen Konsequenzen prekärer und geschlechterspezifischer Erwerbsarbeit zu reduzieren, braucht die öffentliche Hand ein stetig steigendes finanzielles Budget. Dabei handelt es sich allerdings weniger um kollektive Lösungen, sondern eher um individuelle Angebote, welche die persönlichen Nachteile ausgleichen sollen (vgl. Gorz 1983, S. 28). Nach Gorz (1983) sei die Systematik dahinter, einen entsprechenden „Nachfragetypus“ zu produzieren, welcher die kapitalistische Marktwirtschaft erhält. Dies sei die zentrale Funktion des Staates innerhalb der Marktwirtschaft (vgl. Gorz 1983, S. 31–32). Denn das kapitalistische System basiert auf der Befriedigung der Bedürfnisse und Probleme, welche durch den Konsum auf individueller Ebene stattfindet, ohne ihre Ursachen zu beheben (vgl. Rosenbrock 2001, S. 760). So zeigt sich beispielsweise, dass das Bewusstsein gesundheitsschädlicher Verhaltens-, Ess-, und Suchtgewohnheiten der Menschen gestiegen ist und auch ein großes Augenmerk auf präventive Strategien gelegt wird. Dies hat allerdings nicht die Fehltagelast am Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit oder die Anzahl von Menschen im Vorruhestand, sowie die Ausbreitung chronisch-degenerativer Erkrankungen vermindert (vgl. Urban 2019, S. 99). Auch im Gesundheitswesen wurde zunehmend die individuelle Nachfrage gefördert, in dem man die Krankheitsursache im Körper des Individuums suchte und damit gesellschaftlichen Ursachen, wie die Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch die Folgen schädlicher Industrieabfälle und die Folgen schlechter, aber von der Industrie

propagierter, Ernährungsweisen ignorierte (vgl. Gorz 1983). Die daraus folgenden Volkskrankheiten, wie Diabetes Typ II, Erkrankungen der Atemwege, rheumatische Leiden und Depressionen werden individuellen Körpern und eigenem Handeln zugeschrieben, statt die Ursachen auf kollektiver Ebene zu beseitigen (vgl. ebd.). Diese Individualisierung gesellschaftlicher Probleme schafft eine stetige Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen (vgl. ebd.).

Die Individualisierung der Gesundheit kritisiert auch der *New Public Health* Ansatz, welcher davon ausgeht, dass die zentralen Ursachen für die Entstehung von Diabetes Typ II, Muskel- und Skeletterkrankungen und psychische Leiden, neben den Lebens- und Umweltbedingungen auch in den Arbeitsbedingungen liegen. Somit ist die Vermeidung und Behandlung dieser Krankheiten politisch anzugehen und nicht auf individueller Ebene (vgl. Rosenbrock 2001, S. 755). Der ab den 1980er Jahren entstandene Ansatz (vgl. BZgA 2022) erkennt auch die soziale Frage im Bereich persönlicher Gesundheitschancen an (vgl. Rosenbrock 2001, S. 757). Neben einem niedrigeren Einkommen und einer schlechteren gesundheitlichen Versorgung sind die unteren sozialen Schichten meist auch mit weniger gesundheitlichen Ressourcen, wie Selbstbewusstsein, Bildung, politischem Einfluss, sowie Partizipation und Verhaltensspielräumen am Arbeitsplatz ausgestattet (vgl. Rosenbrock 2001, S. 757). Zugespitzt hat sich die Belastung am Arbeitsplatz im heutigen Finanzmarktkapitalismus (siehe dazu Kapitel 2.3), da die zunehmende Ökonomisierung und Finanzmarktorientierung eine steigende Geschwindigkeit und Verdichtung der Arbeit erfordern und den Beschäftigten das konjunkturelle Risiko übertragen wird (vgl. Urban 2019, S. 104). So unterschiedlich die Arbeitsanforderungen in den Branchen auch sind, einen sie sich doch in einer flexibilisierten Arbeitswelt darin, dass alles andere ihr untergeordnet wird: „Wir verlieren an Zeitsouveränität und müssen immer mehr Zeit für Steuerungsarbeit verwenden, um die verschiedenen Lebensbereiche in der Balance zu halten.“ (Dörre 2019, S. 84). Die Digitalisierung wird das Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz noch verstärken (vgl. Urban 2019, S. 128). Auch der Trend zum „mobilen Arbeiten“ verschärft die Belastung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit teilweise. Manche Beschäftigte lassen sich verleiten die eine oder andere E-Mail oder Projektmitarbeit am Smartphone oder Laptop „[...] quasi nebenbei von unterwegs oder zu Hause zu erledigen.“ (vgl. Meine 2017, S. 241). Auch das Wochenende, der Urlaub oder Krankentage können nun genutzt werden, um die Überlastung am Arbeitsplatz zu bewältigen (vgl. ebd.).



Den Widerstand von der Unternehmens- und teils politischen Seite gegen einen weitreichenderen Arbeitsschutz akzentuiert Urban mit „[...] einer realitätsverweigernden Ignoranz gegenüber sozialwissenschaftlichen Zeitdiagnosen, die einen neuen und vor allem weitreichenderen Zugriff der Ökonomie auf das Individuum diagnostiziert.“ (vgl. Urban 2019, S. 108). Dieser „Griff nach dem ganzen Menschen“ lasse sich somit deutlich in Verbindung mit den sich immer weiter ausbreitenden Volksleiden Depression und Burnout bringen (vgl. ebd.). Das Burnout-Syndrom wurde 2019 von der WHO in ihrem überarbeiteten Klassifizierungssystem als ein rein berufliches Phänomen klassifiziert, welches explizit nicht als medizinischer Krankheitszustand angesehen wird (vgl. WHO 2019). Es beschreibt demnach ein Syndrom, das durch dauerhaften Stress am Arbeitsplatz resultiert, welcher nicht mehr erfolgreich verarbeitet werden kann. Die Betroffenen fühlen sich erschöpft und können gleichzeitig keine mentale Distanz zur eigenen Arbeit aufbauen oder haben eine anhaltende negative oder zynische Einstellung zu ihrer Arbeit. Weiterhin zeigt es sich in einer verminderten beruflichen Leistungsfähigkeit (vgl. WHO 2019). Mit der Zunahme eines öffentlichen Interesses am Burnout Phänomen zeigten viele Studien einen deutlichen Zusammenhang von psychischer Gesundheit und beruflichem Stress, welcher sich wiederum auch auf die Unternehmensleistung auswirkt (vgl. ILO 2016, S. 6). Dabei ist der Präsentismus in Deutschland relativ weit verbreitet. So gaben in der Umfrage des DGB Index *Gute Arbeit* im Jahr 2019 fast 43 Prozent der Beschäftigten an, im Vorjahr mindestens eine Woche krank zur Arbeit gegangen zu sein (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2020, S. 9). 28 Prozent der befragten Beschäftigten gaben an, dass sie ihre Arbeitspausen sehr häufig oder oft verkürzen oder ausfallen lassen (vgl. ebd., S. 6). Auch die IG-Metall Befragung unter den Beschäftigten in der Industrie zeigt, dass die tatsächliche Arbeitszeit bei einem Großteil der Beschäftigten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigt (vgl. IG Metall 2017, S. 20).

Individuelle Resilienzstrategien sind zwar hoch im Kurs und haben bereits einen ganzen Markt an Literatur, Workshops und Coachingangeboten geschaffen, sie verändern allerdings nicht die grundsätzlichen „Zeitstrukturen“, denen wir kollektiv unterliegen (vgl. Urban 2019, S. 64). Die Arbeitszeitverkürzung wird deshalb auch als eine Strategie gegen den zunehmenden Stress und die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt diskutiert. Andere befürchten jedoch eine weitere Intensivierung durch kürzere Arbeitszeiten und fordern mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 68).

Hier wird allerdings das Problem langer und flexibler Arbeitszeiten verkannt. Denn die positiven Eigenschaften langer und flexibler Arbeitszeiten sind, in Form von geringeren Arbeitskosten, weniger Personalaufwendungen und längeren Betriebsnutzungszeiten für die Arbeitgebenden, sowie höhere Einkommen, Arbeitszufriedenheit und Karrierechancen für die Arbeitnehmenden direkt spürbar (vgl. Urban 2019, S. 88). Dagegen treten die negativen Auswirkungen oft erst viel später auf. So können sich langfristig die Unternehmenskosten durch einen steigenden Krankenstand bei den Beschäftigten oder vermehrten Kündigungen erhöhen. Aber auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten kann dauerhaft eingeschränkt sein und bis zur Erwerbsunfähigkeit führen (vgl. ebd.). Insbesondere im Hinblick auf das höhere Renteneintrittsalter und die steigenden Arbeitsbelastungen durch Schicht- und Nachtarbeit ist eine Entlastung durch kürzere Arbeitszeiten deshalb notwendig (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 18).

### **3.5. Lebendige Arbeit im digitalisierten Kapitalismus**

Ein Hauptargument für Arbeitszeitverkürzungen war und ist der technischer Wandel, welcher den Bedarf an Arbeitskräften verringert. Im marktlichen Wettbewerb sind die Unternehmen gezwungen ihre Produktivität stetig zu steigern. Der daraus resultierende arbeitsparende technische Fortschritt sorgt in der Theorie für einen Abbau der Arbeitsplätze bei gleichzeitig steigender Kapitalintensität (vgl. Bontrup 2008, S. 49). Allerdings zeigen die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, dass der technische Fortschritt nicht nur Einsparungen bei dem Produktionsfaktor Arbeit, sondern auch eine weniger kapitalintensive Produktion des Volkseinkommens ermöglichte (vgl. Bontrup 2008, S. 249). Dies mag auch daran liegen, dass sich in Deutschland der Dienstleistungssektor immens ausgeweitet hat (vgl. ebd.). Ein großer Teil der arbeits- und kapitalsparenden Effekte dürfte sich aber auch durch die mikroelektronischen Entwicklungen eingestellt haben (vgl. ebd., S. 246). Welches Ausmaß an Möglichkeiten die Digitalisierung mit sich bringt wird allen gesellschaftlichen Akteuren immer deutlicher. Heute haben Begriffe wie Digitalisierung, Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 einen festen Platz in der Arbeitswelt. Mit der Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen wird sogar nach der Mechanisierung, Elektrifizierung und Informatisierung die vierte industrielle Revolution verbunden (acatech 2013, S. 5).

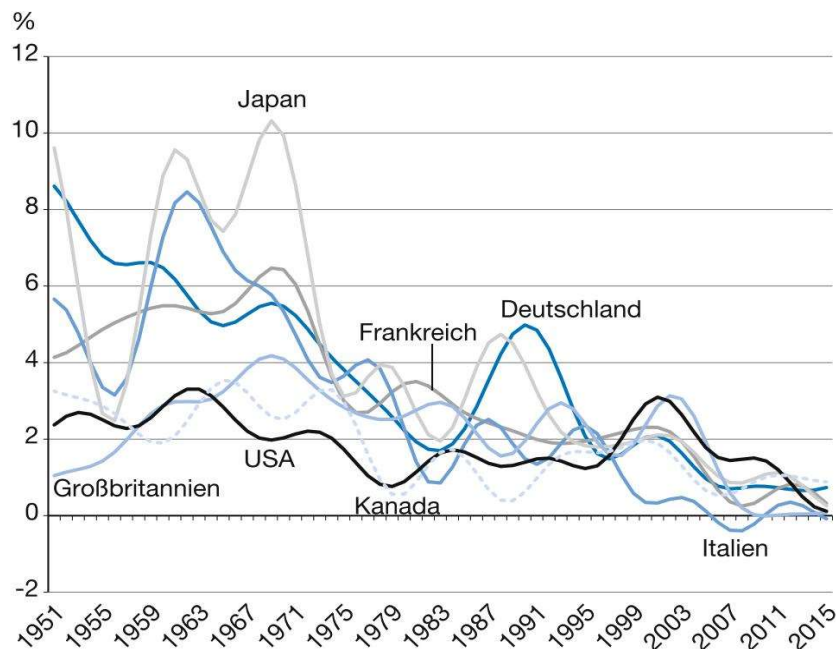
Eine technische Revolution, stellt sie in dem Sinne dar, dass sie die Kosten sowohl für Investitionen, Arbeitskraft, als auch Rohstoffe senkt, womit erstmals nicht nur die Kapitalintensivität der Produktionsanlagen gesenkt wird, sondern die Menge an fixen Kapital insgesamt (vgl. Gorz 1983, S. 49). Dieses führe dazu, dass die Profitrate zwar wieder steigt, aber auch dass erhebliches Kapital durch Firmeninsolvenzen und den Abbau bestehender Anlagen vernichtet wird und eine große Anzahl an Arbeitsplätzen verloren geht (vgl. ebd., S. 50). Aufgrund der erheblichen Kapital- und Arbeitsplatzzerstörung sei, zumindest solange das Einkommen direkt von der Lohnarbeit abhängt, kein weiteres Wachstum möglich (vgl. ebd.). Denn der Wert, welcher ursprünglich durch die menschliche Arbeitskraft entstand, reduziert sich nun auf ein Maß, welches „[...] den Kosten der Instandhaltung, Reproduktion und Versorgung der automatischen Maschinerie gleichkommt.“ (Gorz 1983, S. 51). Gorz folgt damit der Theorie von Karl Marx, dem zufolge die Automatisierung durch die Zerstörung der Arbeitsplätze auch die Nachfrage abschafft, weshalb das Einkommen gänzlich von der Arbeitszeit abgekoppelt werden muss (vgl. ebd.). Für Marx folgt daraus der Kommunismus, die „befreite Gesellschaft“, in der die Erwerbsarbeit nicht mehr die strukturierende Komponente unseres Lebens ist (vgl. ebd., S. 53).

Knapp 140 Jahre nach Marx' Tod und 40 Jahre nach der Veröffentlichung Gorz' Buches *Wege aus dem Paradies* leben wir jedoch weder im Kommunismus, noch hat die Digitalisierung die menschliche Arbeitskraft überflüssig gemacht. Allerdings weisen die Produktivitätsentwicklungen der letzten Jahrzehnte und auch im Vergleich mit anderen Industriestaaten langanhaltende geringe Steigerungen im Vergleich zu der Nachkriegszeit auf (vgl. Abbildung 5).

Insbesondere seit 2007 leiden die Industrienationen unter einer statistisch signifikanten Abnahme der Produktivitätsfortschritte (vgl. Weber et al. 2017, S. 93). Fraglich ist nun, ob sich diese Entwicklung durch den teils noch bevorstehenden Umbau zur digitalen Wirtschaft umkehrt. Hierzu gehen die Meinungen auseinander. Während einige Wissenschaftler von einem erheblichen Einbruch der Arbeitsnachfrage ausgehen, sehen andere wiederum das Potenzial für neue Innovationen, welche mehr Arbeitsplätze schaffen (vgl. Urban 2019, S. 91). Dennoch wird höchstwahrscheinlich ein großer Anteil der Beschäftigten in Zukunft in nicht automatisierbaren (oder wenn gesellschaftlich eine Automatisierung hier nicht gewünscht ist)

Dienstleistungsbereichen tätig sein, während in den anderen Bereichen große Automatisierungsfortschritte erzielt werden (vgl. ebd.).

Abbildung 5: Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität ausgewählter Industrienationen von 1951 bis 2015



Quelle: Abbildung entnommen aus Weber et al. (2017, S. 93).

Aus historischer Perspektive ist das Bild der Massenarbeitslosigkeit durch technologische Fortschritte nicht neu. In seinem 1985 veröffentlichten Buch geht beispielsweise Oskar Negt davon aus, dass viele Berufe schon zehn bis zwanzig Jahre später wegfallen würden, und damit viele frisch ausgebildete Menschen ihre berufliche Perspektive verlieren (vgl. Negt 1985, S. 166). Laut Gorz (1983) hätten in den Jahren 1955 bis 1960 100 Milliarden Mark Industrieinvestitionen noch zwei Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen. Während diese in den Jahren 1960 bis 1965 nur noch 400.000 neue Beschäftigte bescherte, kehrte sich dieser Zusammenhang danach ins Negative. Zwischen 1965 und 1970 wurden durch die gleiche Investitionssumme 100.000 Arbeitsplätze und in den Jahren von 1970 bis 1975 sogar 500.000 Arbeitsplätze vernichtet (vgl. Gorz 1983, S. 50). Allerdings ist die befürchtete Massenarbeitslosigkeit bis heute nicht eingetreten. Auch hat sich das theoretische und praktische Wissen nicht in dem Maße verändert, dass die für akademische Berufe erworbene Kompetenz hinfällig geworden wäre. Weber et al. (2017) gehen deshalb davon aus, dass es im Zuge

der Digitalisierung eher zu einer hohen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt kommen wird. Zwar werden laut einer Simulation des IAB bis zum Jahr 2025 um die 1,5 Millionen Arbeitsplätze verloren gehen, welche aber durch neue Arbeitsplätze im gleichen Maße wieder ausgeglichen werden (vgl. Weber et al. 2017, S. 84–85). Der Arbeitskreis Industrie 4.0 geht davon aus, dass besonders im Bereich einfacher, manueller Tätigkeiten viele Arbeitsplätze wegfallen, was dann am stärksten die ungelerten Beschäftigten betrifft (vgl. acatech 2013, S. 57). Denn es ist anzunehmen, dass die digitale Arbeitswelt zunehmend die Fähigkeit sich in komplexe und abstrakte Prozesse einzuarbeiten und hauptsächlich als Lösungsfinder eines selbstständigen digitalen Produktionsprozesses zu agieren, erfordert (vgl. ebd.). In der sogenannte Smart Factory bilden die Maschinen, Lagersysteme und Betriebsmittel intelligente Netzwerke innerhalb des Unternehmens, aber auch firmenübergreifend, die eigenständig Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich gegenseitig und selbstständig steuern und konfigurieren (vgl. ebd., S. 5). Dies geht aber auch mit der Anforderung einher, sich während des Berufslebens immer wieder zu qualifizieren (Stichwort „Lebenslanges Lernen“), was mit einer kürzeren Arbeitszeit wesentlich besser zu realisieren wäre (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 18). Auch die Prognose des IAB sieht eine Zunahme komplexer Tätigkeiten, während die Arbeitsplätze der ausgebildeten Facharbeitenden im großen Maße überflüssig werden (vgl. Weber et al. 2017, S. 84–85). Andere gehen davon aus, dass auch der Bereich hochqualifizierter Arbeit stark vereinfacht und vereinheitlicht wird, ebenso wie die Tätigkeit der Masse von industriellen Berufsfeldern die letztendlich in der reinen Maschinenüberwachung endet (vgl. Gorz 1983, S. 144).

Laut Weber et al. (2017) wird es zwar kaum nennenswerte Beschäftigungseffekte durch die Digitalisierung geben, gleichzeitig konstatieren sie jedoch, dass sich die Wachstumseffekte für das Volkseinkommen aufgrund der Digitalisierung gerade mal auf drei Prozent bis zum Jahr 2025 belaufen werden. Zusammen mit geringen oder fehlenden Personaleinsparungen werden sich die Produktivitätssteigerungen aufgrund der Digitalisierung deshalb bis 2025 jährlich nur auf 0,3 Prozentpunkte belaufen (vgl. Weber et al. 2017, S. 85). Dies führt dazu, dass das Produktivitätswachstum auch in Zukunft gering bleiben wird und gesellschaftlich ausgehandelt werden muss, wie die wenig produktive Masse von den hochproduktiven Sektoren profitiert (vgl. ebd., S. 102).

Während die Digitalisierung für viele als Chance für mehr kreative Arbeit, Selbstentfaltung und flexiblere Arbeitsformen und -zeiten, welche sich den individuellen Interessen und Möglichkeiten anpassen, gesehen wird (vgl. acatech 2013), ist sie aus marxistischer Sicht ein weiterer Beitrag zur Sicherung der Macht des Kapitals und somit ein *Herrschaftsmittel über die Arbeit* (vgl. Barthel und Rottenbach 2017, S. 252). Denn sie ermöglicht auch neue Techniken der Ausbeutung der Arbeitskraft durch Überwachung und einer komplexeren, weniger transparenten Arbeitsorganisation (vgl. ebd.). Beobachtungen zu den Arbeitsbedingungen in hoch digitalisierten Unternehmen lassen befürchten, dass die Digitalisierung in der Arbeitswelt hauptsächlich zur unternehmerischen Effizienzsteigerung genutzt wird und weniger als emanzipatorisches Potenzial der Beschäftigten und zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen (vgl. Urban 2019, S. 134). Umso wichtiger wird es, die höhere Arbeitsproduktivität für kürzere Arbeitszeiten zu nutzen, um alle an den daraus entstehenden Zeitgewinnen teilhaben zu lassen (vgl. Dörre 2019, S. 85). Wie in Kapitel 2.1 erläutert hat die formale Erwerbstätigkeit neben der finanziellen Lebensgrundlage auch einen hohen Anerkennungswert innerhalb der westlichen Gesellschaften. Wird die noch vorhandene Arbeit nicht durch sinkende individuelle Arbeitszeiten umverteilt, wird eine Spaltung der Gesellschaft befürchtet. In Erwerbstätige einerseits, die weiterhin den Schein eines Normalarbeitsverhältnisses aufrechterhalten und Langzeitarbeitslose andererseits, welche zu „Fürsorgeobjekten degradiert werden“ (vgl. Negt 1985, S. 39). Letztendlich bewegen sich die technologischen Entwicklungen in einem Feld von Interessenskonflikten zwischen dem Rationalisierungsgedanken der Kapitaleigentümer:innen und der Hoffnung der Lohnabhängigen auf bessere Arbeitsbedingungen (vgl. Urban 2019, S. 131).

#### **4. Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung**

In diesem Kapitel sollen nun einige theoretische Überlegungen vorgenommen werden, um die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung einzuschätzen. Während die in Kapitel 2.2 vorgestellten Forschungsarbeiten oft eine Simulation mithilfe eines Konjunkturmodelles betrieben, wird die Analyse in der vorliegenden Arbeit nur mit einer einfachen Lohn-Preis-Gleichung vorgenommen, welche eventuelle Übertragungseffekte aus oder in andere Wirtschaftsbereiche nicht einbezieht. Im Literaturüberblick zeigt

sich auch eine generelle Verschiebung von komplexen Konjunkturmodellen zu klein gehaltenen ARDL-Modellen. Dies ist sicherlich auch der Entwicklung geschuldet, dass die Simulationsmodelle der großen Forschungsinstitute aufgrund ihres hohen und ständigen Aktualisierungsaufwands und einiger methodischer Schwächen nicht mehr betrieben werden. Die noch aktiven Simulationsmodelle eignen sich aufgrund ungeeigneter Variablen für dieses Forschungsvorhaben derzeit nicht. Die Modellierung der notwendigen Variablen ist für den Rahmen dieser Arbeit zu aufwendig. Nichtsdestotrotz haben die Argumente des vorherigen Kapitels gezeigt, dass das Thema Arbeitszeitverkürzung auch im Hinblick aktueller sozialökonomischer Problemlagen weiter als Option besteht. Heute sind jedoch weniger die beschäftigungspolitischen Interessen relevant, welche in der Forschung der 80er und 90er Jahre eine große Rolle spielten. Aus diesem Grund bezieht sich in der vorliegenden Arbeit die Analyse auf die Entwicklung der Preise und damit auf die Auswirkung einer verkürzten Arbeitszeit auf die realen Einkommen der Beschäftigten. Hiermit wird ein zentrales Gegenargument für eine Arbeitszeitverkürzung aufgegriffen, welches auch immer wieder im Diskurs um generelle Lohnsteigerungen auftritt.

Die Uneinigkeit über die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung sind, neben den fundamentalen Interessenunterschieden der Forschenden, auch dem Streit um die „richtige“ theoretische Fundierung wirtschaftlicher Prozesse geschuldet. Bei der Auswahl geeigneter Theorien stößt man auf relativ wenige wirtschaftstheoretische Beiträge zu den Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung. Dies mag in der Komplexität und Reziprozität gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen liegen, die ein theoretisches Modell kaum integrieren kann (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 83). Die Komplexität eines (kapitalistischen) Wirtschaftssystems macht es auch im Nachhinein schier unmöglich herauszufinden, welche Maßnahme konkret bzw. alleinig für die aktuelle Entwicklung wirtschaftlicher Parameter, wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Löhne, Profite, Preise etc. verantwortlich ist. Der Versuch den einzig „wahren“ Einfluss mit einem rein objektiven Forschungsvorhaben zu finden kann daher nur scheitern. Deshalb beruht auch die hier angewandte Analyse auf Annahmen, welche subjektiv nachvollziehbar und annehmbar erscheinen. Die einzige Möglichkeit für die hier entwickelten Ergebnisse annähernde Gültigkeit zu beanspruchen, verbleibt in der Transparenz des methodischen Vorgehens und der Anwendung allgemein anerkannter Theorien. Auch ist es im Rahmen dieser Arbeit nur möglich stark vereinfachte Modelle zu nutzen, die

sich nur auf einen kleinen Teil des gesamten wirtschaftlichen Handelns beschränken, während sie eine Vielzahl möglicher Reaktionen und Einflüsse ignorieren muss. So können durch die Arbeitszeitverkürzung, aber auch durch gleichzeitige Entwicklungen aufgrund nationaler und internationaler Veränderungen, Erwartungen bei den Wirtschaftssubjekten entstehen, die den hier vorgestellten Ergebnissen zuwiderlaufen. Auch wenn diese außenvor gelassen werden, wird zumindest im Kapitel 5 der Versuch unternommen die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung in die aktuelle politische und wirtschaftliche Situation einzubetten.

Da es sich bei einer Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Nominallohnausgleich um eine indirekte Erhöhung der Stundenlöhne handelt, wird zunächst ein Blick auf Lohn-Theorien vorgenommen. Im Kapitel 4.2 wird dann anhand einer Preisgleichung die Preissteigerung bei einer Arbeitszeitverkürzung errechnet. Dafür werden verschiedene Szenarien betrachtet, die der Unsicherheit über die Reaktion des privaten Sektors Rechnung trägt. In einem dynamischen Inflationsmodell nach Ströbele (1994) werden dann die Anpassungen der Löhne in den darauffolgenden Perioden betrachtet. Die verwendeten Daten stammen aus der *Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung* (VGR) und dem *EU-Labour Force Survey* (EU-LFS). Daten zur VGR werden vom Statistischen Bundesamt (Destatis) und die Daten des LFS von der Europäischen Kommission zum Download bereitgestellt. Die Datensätze wurden für die vorgenommene Analyse in stata angepasst und für die deskriptive Analyse wurde ebenfalls stata oder auch Excel verwendet.

Die Corona-Pandemie seit dem Jahr 2020 hatte auch immense Auswirkungen auf gesamtwirtschaftliche Größen wie die Produktivitätsentwicklung, Arbeitszeit und Preisentwicklung, sowie einen starken Einfluss auf die Datenerhebung. Die bis jetzt verfügbaren Daten sind deshalb weniger zuverlässig (vgl. eurostat 2022b). Aus diesem Grund wurde in dieser Arbeit nur mit Daten bis 2019 gearbeitet. Auch die derzeit stark steigende Inflationsrate steht nicht in einer Linie mit den Entwicklungen vor der Pandemie. Da die zukünftige Richtung der Preisentwicklung noch unklar ist, wurde der Effekt einer Arbeitszeitverkürzung auf das Preisniveau mit der Inflationsrate aus 2019 berechnet. Allerdings wird in einem Szenario auch mit der aktuellen Inflationsrate gerechnet, um auch Aussagen über die Implementierung der Arbeitszeitverkürzung bei höheren Inflationsraten machen zu können. Im



Kapitel 4.3 werden dann noch einige Überlegungen zu der Auswirkung einer Arbeitszeitverkürzung auf den deutschen Export angestellt.

#### **4.1. Der Lohn: zwischen Kostennarrativ und Lebensgrundlage**

Viele der in Kapitel 3 vorgestellten Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung machen deutlich, dass diese gleichzeitig mit vollem Lohnausgleich umgesetzt werden muss. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der Stundenlohn entsprechend der Arbeitszeitverkürzung steigen muss, damit das monatliche Einkommen konstant bleibt (vgl. Bontrup 2008, S. 312). Sollen aber die Arbeitszeitverkürzungen preis- und verteilungsneutral durchgesetzt werden, d.h. ohne Tangierung des Preisniveaus oder der Verteilungsrelation der Produktionsgewinne, wäre dies im Rahmen der Produktivitätssteigerungen möglich (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 17). Dabei kann die Arbeitszeit in Höhe des Produktivitätszuwachses gesenkt werden, während das monatliche Einkommen der Beschäftigten gleichbleibt, da es indirekt zu einer Erhöhung des Stundenlohnes gekommen ist (vgl. Bontrup 2008, S. 313). Allerdings können einzelne Unternehmen oder Branchen, deren Produktivitätsentwicklung unterhalb der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung liegt, die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr ausgleichen und müssen diese in höhere Preise oder geringere Profite transportieren. Gemäß der Produktivitätsentwicklung des Jahres 2019 mit 0,37 Prozent preisbereinigter Produktivitätssteigerung, wäre somit eine Arbeitszeitverkürzung in eben diesem Ausmaß möglich. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40,2 Stunden für abhängig Beschäftigte in Vollzeit könnte damit die Wochenarbeitszeit gerade mal um 0,15 Stunden gesenkt werden. Setzt man die durchschnittlichen Produktivitätssteigerungen zwischen 2015 und 2019 mit 0,81 Prozent als Maßstab, wäre eine Arbeitszeitverkürzung von 0,33 Stunden in der Woche möglich. So würden wir ziemlich genau im Jahr 2036 eine 35-Stunden-Woche erreichen.

Wie bereits in Kapitel 3.5 diskutiert, sind höhere Produktivitätszuwächse derzeit eher nicht anzunehmen. Allerdings könnte eine Arbeitszeitverkürzung höhere Produktivitätssteigerungen mit sich bringen (vgl. Kapitel 2.2). Denn der Anstieg der Personalkosten zwingt Unternehmen den Wettbewerbsnachteil durch Rationalisierungsmaßnahmen auszugleichen (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 102). Dies könnte die Investitionstätigkeit und die Implementierung neuer Technologien befördern. Ein Vergleich zwischen verschiedenen EU-Ländern zeigt einen Zusammenhang zwischen einer hohen Arbeitsproduktivität je Stunde und

niedriger Wochenarbeitszeit (vgl. Wirtz 2010, S. 22–23). Auch wenn eine solche Beziehung, aufgrund der Vielzahl an Einflüssen auf die Produktivität, schwer zu verifizieren ist, so reiht sich diese Erkenntnis doch in eine Reihe von Untersuchungen, die zeigen, dass kürzere Arbeitszeiten einen positiven oder zumindest keinen Effekt auf die Produktivität haben, während ein positiver Effekt durch eine Verlängerung der Arbeitszeit noch nicht nachgewiesen wurde (vgl. ebd.). Auch wenn die Hoffnung groß ist, kann derzeit nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass es in naher Zukunft nennenswerte Veränderungen in der Produktivitätsentwicklung geben wird, welche verteilungs- und kostenneutrale Arbeitszeitverkürzungen im größeren Maßstab zulassen. So wird bei diesen kleinen Schritten eine deutliche und vor allem spürbare Reduzierung der Arbeitszeit zu einem langwierigen Prozess. Auch wenn der Vorteil dabei wäre, dass mehr Zeit für die Anpassungsprozesse (Ausbildung oder Qualifizierung neuer Arbeitnehmenden, Umstrukturierung im Arbeitsablauf etc.) vorhanden ist, besteht das Risiko, dass die Arbeitszeitverkürzung in einer stetigen Arbeitsverdichtung mündet (vgl. Kapitel 2.2). Eine weitere Problematik bei dem Konzept der preis- und verteilungsneutralen Arbeitszeitverkürzung besteht darin, dass der Spielraum für preis- und verteilungsneutrale Lohnerhöhungen nur noch im Rahmen der Inflationsentwicklung besteht (vgl. Bontrup 2008, S. 314). Die Reallöhne würden demnach für die Periode, in der die Arbeitszeitverkürzungen umgesetzt werden, konstant bleiben. Dies dürfte allerdings gerade für die geringer verdienenden Beschäftigten eine schlechte Entwicklung sein und die prekären Entwicklungen, wie in Kapitel 3.1 beschrieben, weiter verfestigen. Deshalb wurde schon häufiger argumentiert, dass die Arbeitszeit schneller sinken sollte als die Produktivität, da nur eine radikalere Umverteilung der Arbeitsplätze auf die Erwerbsbevölkerung hohe Arbeitslosenraten im Prozess der Transformation vermeiden könne (vgl. Meinhardt und Zwiener 1994, S. 94). Zudem impliziert die Diskussion um „verteilungsneutrale“ Arbeitszeitverkürzungen, dass das bestehende Lohn-Gewinn-Verhältnis als sinnvoll oder notwendig erachtet wird, ohne dabei eine theoretische Fundierung zu bieten (vgl. Müller 2018, S. 96). Dies ist insofern kritisch zu betrachten, bleibt doch „[...] das Kriterium »Verteilungsneutralität« willkürlich. [...] Hinter den angeblich »wertfreien«, »wissenschaftlich« begründeten lohnpolitischen Empfehlungen lauern die widerstreitenden Interessen der Beteiligten und ihre unterschiedlichen Auffassungen von gerechter Einkommensverteilung.“ (Müller 2018, S. 96). Diese Ansicht erweitert das Argumentationsfeld um die Möglichkeit Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von den Gewinneinkommen zu den Lohneinkommen (ex-

pansive Lohnpolitik) zu nutzen (vgl. Bontrup 2008, S. 316). Dies schließt nicht per se steigende Gewinne aus, allerdings sinkt, bei konstanten Preisen, dabei die Gewinnquote des gesamten Umsatzes, da die Löhne stärker steigen als der Profitanteil (vgl. Müller 2018, S. 95). Dies ist der Fall bis zu den *gewinnneutralen Lohnerhöhungen*, bei denen der Gewinn des Unternehmens weder steigt noch sinkt, während die komplette Umsatzsteigerung auf die Beschäftigten fällt (vgl. ebd., S. 96). Es lassen sich aber auch Lohnsteigerungen durch Kostensenkungen im Bereich von Betriebsmaterialien, Abschreibungen usw. ausgleichen. Bei einem niedrigen Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten für die Produktion, können schon durch sehr kleine Kostensenkungen diese finanziert werden (vgl. ebd., S. 110).

In Anbetracht der gesellschaftlichen Relevanz kürzerer Arbeitszeiten und den zu den Gewinnen relativ schlechten Entwicklung der Einkommen aus Arbeit soll im Folgenden eine Durchsetzung der 35-Stunden-Woche analysiert und diskutiert werden. Dies entspräche einer Arbeitszeitverkürzung um -11,94 Prozent, gemäß der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40,2 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten. Eine Produktivitätssteigerung in diesem Ausmaß ist kaum vorstellbar, weshalb hier nicht von einer preis- und verteilungsneutralen Arbeitszeitverkürzung gesprochen werden kann. Inwieweit die Unternehmen bzw. die Arbeitgebenden eine Umverteilung akzeptieren werden, ist kaum vorhersagbar und hängt von vielen Faktoren, wie Konkurrenzgrad und Absatzerwartungen ab. Relevant ist insbesondere zu analysieren, welche Auswirkungen der nominale Lohnausgleich auf das allgemeine Preisniveau haben würde, um damit die Entwicklung der Reallöhne einschätzen zu können. Würde der Lohnausgleich beispielweise einen starken Inflationsprozess in Gang setzen entstünde daraus ein Reallohnverlust für die Beschäftigten. Diese Situation würde dann wirtschaftspolitische Interventionen notwendig machen.

Bis heute bilden die Erkenntnisse der berühmten Ökonomen Smith, Ricardo, Walras, Marx und Keynes die Basis theoretischer Herangehensweisen, um wirtschaftliche Prozesse greifbar und formbar zu machen. So unterschiedlich die klassische Wirtschaftstheorie, nach Smith, Ricardo u.a., sowie die Marxistische Theorie auch sind, teilen sie dennoch die Ansicht, dass nur der Produktionsfaktor Arbeit einen Wert schafft. Während Maschinen und Betriebsmittel zwar sukzessive ihren Wert in die Produktion einfließen lassen, ist es nur die „lebendige Arbeitskraft“, welche einen wirklich neuen Wert entstehen lässt. In der Arbeitstheorie hat der Einsatz menschlicher Arbeitskraft im Produktionsprozess eine zentrale

Bedeutung für die Bestimmung von Löhnen und Preisen (vgl. Bontrup 2008, S. 26–35). Außerdem erkannten sie, wenn auch mit unterschiedlichen Schlussfolgerungen, die Ausbeutung der Arbeitendenklasse an und waren sich deren Bedeutung für den nationalen Wohlstand bewusst. Die neoklassische Theorie hingegen, begründet von Ökonomen wie Leon Walras und William Stanley Jevons, negiert den Antagonismus zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital, sowie die gegebenen Eigentums- und Vermögensverhältnisse. Im Gegensatz zur Arbeitswerttheorie sehen die Neoklassiker:innen die beiden Produktionsfaktoren als gleichwertig an und rechtfertigen mit ihrer jeweiligen Grenzproduktivität die Verteilung der Einkommen durch die Produktion (vgl. ebd., S. 62). Mit dem Sayschen Theorem, dass jedes Angebot selbst seine Nachfrage schafft und der Annahme vollkommen flexibler Preismechanismen, sowie rationalem Verhalten ist Arbeitslosigkeit ein Problem zu hoher Löhne und die Vollbeschäftigung als Marktgleichgewicht lässt sich durch die Senkung eben dieser herstellen (vgl. ebd.). Als „Mainstream“ der wirtschaftswissenschaftlichen Bildung und Forschung wurde ihr Ansatz in vielen Untersuchungen zur Arbeitszeitverkürzung angewendet. Sie war auch die theoretische Fundierung für die vom *Sachverständigenrat für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung* (SVR) entwickelte *beschäftigungsniveauneutrale Lohnpolitik*, der die neoklassische Annahme zugrunde liegt, dass die hohe Arbeitslosigkeit allein zu hoher Löhne geschuldet ist (vgl. ebd., S. 250). Eine Lohnforderung, welche die negativen Veränderungen in der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung mit einpreist, müsse demnach unterhalb des Produktivitätsfortschritts liegen, denn „[nur] durch eine Umverteilung zu den Gewinnen, indem der verteilungsneutrale Spielraum von Reallohn und Produktivität nicht ausgeschöpft würde, hätten die Unternehmen eine Veranlassung mehr Arbeitskräfte einzustellen.“ (vgl. ebd.).

Der Lohn bildet sich in der neoklassischen Wirtschaftstheorie aus dem *Grenznutzen der Arbeit* (vgl. Bontrup 2008, S. 84). Dieser Ansatz entstand aus der Theorie des *abnehmenden Grenznutzen*, die besagt, dass zwar insgesamt der Nutzen aus der Produktion eines Gutes mit dessen Produktionszuwachs steigt, allerdings nimmt der Ertrag jeder weiteren Einheit, also der Grenznutzen, ab (vgl. Müller 2018, S. 24). Genauso gilt für den Produktionsfaktor Arbeit, dass mit jeder zusätzlichen Arbeitseinheit der Ertrag dieser neuen Einheit geringer ist als die zuvor eingesetzten Einheiten (vgl. ebd.). Für das Unternehmen bleibt die Differenz zwischen dem Ertrag aus der eingesetzten Arbeit (Güterpreis x Output des Faktors Arbeit) und dem Aufwand (Nominallohn) als Gewinn, welchen er zu maximieren versucht.

Bei einem gegebenen für das einzelne Unternehmen unveränderbaren Lohn lässt sich der Gewinn über die optimale Produktionsmenge bzw. den optimalen Einsatz der Arbeitskraft in Stunden steuern und maximieren. Das Maximum ist erreicht, wenn das Wertgrenzprodukt der Arbeit dem vorgegebenen Lohn entspricht (vgl. Bontrup 2008, S. 86). An dieser Stelle wurde so viel Arbeitszeit eingesetzt, dass der Wert der zuletzt produzierten Wareneinheit dem Lohn entspricht (vgl. Müller 2018, S. 25). Mathematisch stellt dieser die erste Ableitung des Ertrags der Arbeit dar. Alle weiteren Produkte, die das Unternehmen produzieren würden, lägen in ihrem Wert unterhalb der Kosten (in Form des Lohnes), die durch sie entsteht und würden somit den Gewinn wieder schmälern (vgl. Bontrup 2008, S. 86). Müller (2018) kritisiert diese Theorie der Lohnfindung, da die Grenzproduktivität der Arbeit im Zusammenspiel der Produktionsfaktoren kaum zuzuordnen oder zu bestimmen ist. Zudem beschreibt sie eher die Nachfrage nach Arbeit unter einem gegebenen Lohn, als dass sie die tatsächliche Lohnfindung erklärt (vgl. Müller 2018, S. 26).

Im Gegensatz zu dieser kostenorientierten und angebotsseitigen Sichtweise der neoklassischen Wirtschaftstheorie stellte John Maynard Keynes mit seiner 1936 veröffentlichten *General Theory of Employment, Interest, and Money* eine nachfrageorientierte Theorie auf mit welcher er die Weltwirtschaftskrise von 1929 bis 1933 zu erklären versuchte (vgl. Bontrup 2008, S. 259). Sein Ziel war eine wirklichkeitsnahe Beschäftigungstheorie herauszuarbeiten, welche die Unsicherheit über die Zukunft und die Bedeutung von Erwartungen im unternehmerischen Kalkül einbindet (vgl. Hartwig 2000, S. 66–67). Weiterhin wird der Lohn in der keynesianischen Theorie nicht nur als Kostenfaktor in der Produktion gesehen, sondern auch als Einkommen, welches Kaufkraft und damit Nachfrage nach Gütern schafft (vgl. Bontrup 2008, S. 258). Dabei stellte er nicht nur diesen Doppelcharakter des Einkommens des Faktors Arbeit in den Mittelpunkt, sondern auch die Relevanz politischer Intervention (vgl. Hartwig 2000). Im Gegensatz zu der Vorstellung, dass jedes Angebot seine Nachfrage schafft (Saysche Theorem) zeigte Keynes, dass es, zumindest kurzfristig, zu einem stabilen Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage kommen kann, welches unterhalb der Vollbeschäftigung liegt<sup>3</sup> (vgl. Bontrup 2008, S. 261). Der Grund dafür liegt in

---

<sup>3</sup> Ob seine Theorie nur als kurzfristige Fehlentwicklung der Märkte zu verstehen ist oder ob diese auch langfristige Folgen haben, kommt auf die Lesart seiner Theorie an. So bildete John R. Hicks anlehnd an die Beschäftigungstheorie von Keynes die neoklassische Synthese heraus, nach der sich durch kurzzeitige Korrekturen am Markt langfristig wieder das Gleichgewicht im neoklassischen Sinne einstellt. Die Strömung des

der Erwartungshaltung der Unternehmen, welche ihre Produktion nach der *effektiven Nachfrage* nach ihren Produkten richten (vgl. Hartwig 2000, S. 239). Diese beschreibt die durch die Unternehmen erwartete Nachfrage, welche zwar letztendlich von der tatsächlichen Nachfrage abweichen kann, wenn sich die Unternehmen verschätzt haben, dennoch entspricht sie dem tatsächlich produzierten Angebot (vgl. ebd., S. 169). Erwartet das Unternehmen keine Ausweitung der Nachfrage und damit keinen steigenden Absatz wird es auch seine Produktion nicht ausweiten und im Falle sinkender Nachfrage diese sogar senken (vgl. Bontrup 2008, S. 261). Dementsprechend wird es aus einzelwirtschaftlichen Optimierungskalkülen auch nicht zu Investitionen kommen. In diesem Fall entspricht das Investitionsvolumen in der Gesamtwirtschaft nicht mehr der Ersparnis ( $I < S$ ). Die Produktion wird so weit reduziert, bis ein Gleichgewicht zwischen den Ersparnissen und den Investitionen wiederhergestellt ist, allerdings liegt dieses Gleichgewicht dann unterhalb des Punktes, an dem eine Vollbeschäftigung realisiert werden würde. Somit kommt es, im Gegensatz zur neoklassischen Gleichgewichtstheorie, zu einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit, welche sich nur noch durch eine staatliche Investitionsaktivität senken lässt (vgl. Bontrup 2008, S. 261).

In der neoklassischen Theorie existiert dagegen nur eine freiwillige Arbeitslosigkeit, da es sich bei dem Marktlohn um einen Preis handelt, an dem Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht sind (vgl. ebd., S. 87). Es wird also angenommen, dass auf dem Arbeitsmarkt, genauso wie auf dem Gütermarkt, durch einen wundersamen Mechanismus zwischen Angebot und Nachfrage ein Preis entsteht, welcher zur Markträumung führt. Die Annahme ist dabei, es „[...] existiere kein Unterschied zwischen Fahrzeugbremsen, Arbeitskräften und Vanillepudding.“ (Müller 2018, S. 113). Dagegen entscheiden bei Keynes die Unternehmen mit ihren Erwartungen über die realisierte Beschäftigung und nicht, wie in der Neoklassik, von Unsicherheit befreite Marktkräfte (vgl. Hartwig 2000, S. 171). Eine weitere Schwierigkeit, die Keynes erkannte, ist die fehlende makroökonomische Betrachtung des Wirtschaftsgeschehens. Dass eine makroökonomische Betrachtung nicht bloß eine aggregierte Dimension mikroökonomischer Entscheidungen ist, zeigt sich im „Widerspruch zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität im Kapitalismus“ (vgl. ebd., S. 163). So macht es aus einzelwirtschaftlicher Sicht zunächst einmal mehr Sinn die eigene Beschäftigung und damit die Kosten möglichst gering zu halten, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass

---

Postkeynesianismus dagegen sieht im Prinzip der effektiven Nachfrage auch eine langfristige Problematik, welche der Markt allein nicht zu lösen in der Lage ist (Bontrup 2008, S. 272).

durch eine Erhöhung der Beschäftigung die Nachfrage nach dem eigenen Produkt auch steigt. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist das Bild jedoch ein ganz anderes, denn bauen alle Unternehmen nach diesem Kalkül die Beschäftigung ab, wird auch die gesamte Nachfrage geringer (vgl. ebd.).

Ein weiterer, für diese Arbeit ganz zentraler Kritikpunkt Keynes an der neoklassischen Lohntheorie ist, dass das Arbeitsangebot durch den Reallohn bestimmt wird (vgl. Hartwig 2000, S. 94). Keynes betonte, dass der Reallohn eine ex post Größe aus den Variablen Nominallohn und Preisniveau darstellt, während nur der Nominallohn ex ante bestimmt werden kann. Dies macht auch Sinn in Bezug auf das Arbeitsangebot in Abhängigkeit des Lohnes, denn „[die] Arbeiter würden vielleicht bei einem sinken der Nominallöhne ihr Arbeitsangebot zurückziehen, aber würde tatsächlich irgendjemand seine Arbeitsstelle kündigen, weil die Lebensmittelpreise steigen?“ (vgl. Hartwig 2000, S. 94). In der Realität ist das Arbeitsangebot sogar wesentlich unelastischer als in der Theorie unterstellt, weshalb die Arbeitnehmenden zu fast jedem Lohn arbeiten müssen, auch wenn dieser ihr Existenzminimum unterschreitet (vgl. Bontrup 2008, S. 100). Im letzteren Fall würden sie sogar ihr Arbeitsangebot ausweiten (vgl. Müller 2018, S. 121). Auch die wirtschaftspolitische Debatte vor der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Jahre 2015 zeigte, dass die neoklassische Lohntheorie nicht unbedingt der Realität entspricht bzw. ihre Annahmen in unserem Wirtschaftssystem nicht gegeben sind. Laut dieser Theorie müsste die Nachfrage nach Arbeit durch den Mindestlohn sinken, da dieser höher war als einige der üblichen Marktpreise. So würde dessen Einführung eine *Mindestlohnarbeitslosigkeit* hervorbringen, da er über dem *Wertgrenzprodukt der Arbeit*, also dem bisherigen Gleichgewichtslohn, liegt (vgl. Bontrup 2008, S. 100). Die Untersuchung der Mindestlohnkommission (2018) konnten jedoch keinen negativen Beschäftigungseffekt feststellen. In den Branchen, welche stark von der Mindestlohneinführung betroffen waren gab es sogar vergleichsweise höhere Beschäftigungsanstiege als in weniger betroffenen Bereichen (vgl. Mindestlohnkommission 2018, S. 89).

Eine Lohnsenkung diskutiert Keynes in seiner *General Theory* unter verschiedenen Reaktionsvoraussetzungen durch die Nachfrage. Bei einer Geldlohn senkung gegenüber dem Ausland könnten sich positive Effekte für die inländische Beschäftigung einstellen, da die Nachfrage des Auslands steigt (vgl. Keynes (1936) 2009, S. 262–263). Ebenso könnte sie

eine positive Wirkung entfalten, indem die Unternehmen aufgrund der Kostensenkung positive Zukunftserwartungen haben, wodurch die Konjunktur angekurbelt wird (vgl. Keynes (1936) 2009, S. 264). Hätte die Lohnsenkung eine deflationäre Entwicklung zur Folge, weil die Unternehmen ihre Preise an die verminderten Kosten anpassen, würde dies dazu führen, dass mehr Geld von der Transaktionskasse in die Spekulationskasse verschoben wird und damit Wertpapiere gekauft werden, was wiederum eine Zinssenkung zur Folge hätte und mit ihr einen höheren Investitionsanreiz und mehr Beschäftigung (vgl. Keynes (1936) 2009, S. 263). Falls sie erwarten, dass die Löhne in Zukunft wieder ansteigen, würden sie eventuell vermehrt investieren, was ebenfalls einen positiven Effekt auf die Beschäftigung hätte (vgl. ebd.). Bei der Annahme, dass die Löhne weiter sinken, würde sich allerdings die gegenteilige Reaktion einstellen und die Unternehmen würden ihre Investitionen in die Zukunft verlagern (vgl. ebd.). Allerdings stand Keynes diesen besonderen Umständen, unter denen Lohnsenkungen einen positiven Einfluss auf die Beschäftigung haben, eher kritisch gegenüber und formulierte noch einige negative Auswirkungen. So könnte durch die Umverteilung von Löhnen zu Gewinnen eine niedrigere Konsumquote entstehen, da die Gewinnbezieher einen kleineren Anteil ihres Einkommens verkonsumieren (vgl. Keynes (1936) 2009, S. 262). Die deflatorische Entwicklung, wie oben beschrieben, könnte auch dazu führen, dass die Unternehmen, aufgrund einer höheren realen Verschuldung, keine weiteren Kredite mehr aufnehmen und deshalb auch nicht mehr investieren (vgl. Keynes (1936) 2009, S. 264). Diese Diskussion zeigt, dass eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich abgesehen von den sozialen und legitimatorischen Problemen auch ungewollte gesamtwirtschaftliche Effekte hervorbringen kann.

Die hier diskutierte Arbeitszeitverkürzung würde einen erheblichen staatlichen Eingriff in die Marktwirtschaft bedeuten und ein bestehendes Gleichgewicht aus neoklassischer Sicht stören, weshalb die neoklassischen Schlussfolgerungen auf die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich relativ simpel sind: Der höhere Stundenlohn würde die Nachfrage nach Arbeitskräften senken und damit einen negativen Effekt auf die Beschäftigung haben. Des Weiteren spielt in der Neoklassik der Lohn keine Rolle für die Entwicklung der Preise. In der neoklassischen Quantitätsgleichung<sup>4</sup> hat Geld eine neutrale

---

<sup>4</sup> Quantitätsgleichung:  $M \cdot v = P \cdot Y_R$ . Wenn man davon ausgeht, dass sich die Umlaufgeschwindigkeit des Geldes ( $v$ ) kaum verändert, so kommt es nach der Quantitätstheorie nur zu einem höheren Preisniveau ( $P$ ), wenn die



Eigenschaft, in dem es keinen Einfluss auf die Preisrelationen und realen Größen, wie Konsum oder Arbeitslosigkeit hat. Vielmehr liegt es wie ein „Schleier“ über dem Warenhandel, ohne ihn zu beeinflussen. Nur wenn die reine Geldmenge in einer Volkswirtschaft erhöht wird, wirkt sich dies, jedoch nur auf den monetären Sektor und damit auf die Geldpreise und -löhne, aus (vgl. Bontrup 2008). Es könnte zwar interpretiert werden, dass es durch Lohnerhöhungen zu einem sinkenden Output kommt und dadurch, sofern die Geldmenge von der Zentralbank konstant gehalten wird, das Preisniveau tangiert, allerdings gibt es im neoklassischen Modell keinen Grund warum der Lohn über seinen Gleichgewichtspunkt, bei dem Vollbeschäftigung herrscht, steigen sollte. Denn es besteht die Annahme, dass sich unabhängig von der Geldseite ein Gleichgewicht auf dem Arbeits- und Gütermarkt einpendelt, bei welchem Vollbeschäftigung herrscht und das Güterangebot dessen Nachfrage entspricht (vgl. Ströbele 1994, S. 72). Die Zurückhaltung von Bargeld wird als irrational angesehen und fließt damit nicht in die Quantitätsgleichung ein (vgl. Ströbele 1994, S. 70). Auch positive Effekte auf die Nachfrage durch Lohnerhöhungen werden nicht beachtet. Kritisch ist außerdem die Exogenität der Geldmengenentwicklung anzumerken. In der Realität obliegt nicht nur der Zentralbank die Möglichkeit die Geldmenge auszuweiten, sondern die Geschäftsbanken schöpfen ständig und in einem kaum zu kontrollierenden Maß neues Geld (vgl. ebd., S. 81). Dieser Umstand ermöglicht ein wachsendes Preisniveau auch ohne die aktive Geldmengenausweitung durch die Zentralbank und zeigt, wie wenig steuerbar die Geldmengenausweitung durch die Geldpolitik ist (vgl. Ströbele 1994, S. 172). Auch ist es kaum vorstellbar, dass die Investitionsentscheidungen allein vom Zins abhängen, und damit durch eine Geldmengenausweitung gefördert werden können. Vielmehr scheinen Absatzerwartungen die Entscheidung zu bestimmen, ob in eine Produktionsausweitung investiert wird (vgl. ebd., S. 81). Würde man annehmen, dass eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich die Geldmenge erhöht, weil es zu einer Lohnerhöhung kommt, ohne dass die Beschäftigung abnimmt und ohne dass sich der Produktionsoutput und die Umlaufgeschwindigkeit verändert, käme es nach der Gleichung zu einer Erhöhung des Preisniveaus. Allerdings lässt sich mit dieser Formel kein direkter Einfluss einer Lohnerhöhung auf das Preisniveau ableiten. Denn laut der neoklassischen Theorie würden Lohnerhöhungen zu einer geringeren Beschäftigung führen bis die Lohnabhängigen ihre Lohnforderungen wieder auf

---

Geldmenge ( $M$ ) stärker zunimmt als die reale Produktion an Waren und Dienstleistungen ( $Y_R$ ) (vgl. Bontrup 2008, S. 253).

den Gleichgewichtslohn senken. Generell ist es schwierig mit einer Theorie, die, bei einem rein marktwirtschaftlichen Geschehen, immer von einer Gleichgewichtstendenz ausgeht, Auswirkungen einer institutionellen Veränderung wie der Arbeitszeitverkürzung zu untersuchen. Die grundlegende Annahme der Theorie, dass die Löhne über den Markt gebildet werden, wäre in diesem Fall nicht gegeben. Man könnte nun argumentieren, dass sich die Löhne nach Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wieder nach unten anpassen, allerdings sind die Anpassungszeiträume für die marktwirtschaftlichen Korrekturmechanismen in der neoklassischen Theorie nicht definiert. Aus den hier vorgebrachten Gründen wird für die folgende Analyse der Preisreaktionen auf die Arbeitszeitverkürzung die keynesianische Theorie genutzt.

#### **4.2. Lohn-Preis-Spirale oder Preis-Lohn-Spirale?**

In diesem Kapitel wollen wir nun davon ausgehen, dass sich lediglich die Arbeitszeit in den Arbeitsverträgen ändert, während der Brutto-Monatslohn konstant bleibt. Dies hat eine Erhöhung des Nominallohns pro Stunde zur Folge. Gehen wir weiter davon aus, dass es keine Veränderungen in der Einkommensbesteuerung gibt, würden die Netto-Monatslöhne ebenfalls konstant bleiben. Dennoch könnte eine Arbeitszeitverkürzung erhebliche Veränderungen in der tatsächlichen Kaufkraft der Lohnabhängigen mit sich bringen. Je nachdem welche Produktivitätsfortschritte erfolgen und welchen Anteil die Unternehmen bereit sind von ihren Gewinnen auf die Einkommen umzuverteilen, würden die Preise allgemein steigen, da sich die Lohnkosten in den Unternehmen erhöhen. Für die Arbeitnehmenden ist jedoch von entscheidender Bedeutung, welchen Warenkorb sie sich letztendlich von ihren Löhnen leisten können, also wie der Reallohn ausfällt. Der Lohn lässt sich in seinem nominalen Wert als eine reine Geldsumme verstehen, während sein realer Wert eine bestimmte Menge an Waren und Dienstleistungen verkörpert (vgl. Müller 2018, S. 63). Der Reallohn lässt sich errechnen, indem der nominale Lohn durch das Preisniveau dividiert wird (vgl. Bontrup 2008, S. 237). Da nicht alle privaten Haushalte den realen Wert ihrer Nominaleinkommen jedes Mal aufs Neue bestimmen können, bzw. dies mit erheblichen Informationsaufwand verbunden wäre, orientieren sie sich, wie auch die Unternehmen und weitere Akteure in der Wirtschaft, an der allgemeinen Inflationsrate. Diese wird regelmäßig vom Statistischen Bundesamt erhoben. Die Inflationsrate lässt sich definieren als die Verände-

rungsrate eines Preisindex. Gesamtwirtschaftlich betrachtet stellt sie damit den „prozentualen Anstieg der Lebenshaltungskosten eines Durchschnittshaushalts“ dar (vgl. Ströbele 1994, S. 33). Das Statistische Bundesamt ermittelt diesen Verbraucherpreisindex mit dem Ansatz nach Laspeyres (vgl. destatis 2021b, S. 5). Das Preisniveau ( $P_t$ ) errechnet sich demnach aus dem Preis in der aktuellen Periode  $t$  ( $p_t$ ) multipliziert mit der Menge eines definierten Warenkorbs ( $q_0$ ) geteilt durch den Preis in der Basisperiode ( $p_0$ ) multipliziert mit der Menge ( $q_0$ ):

Die Veränderungen des Preisniveaus exakt zu definieren ist eine Herausforderung, da sich der durchschnittliche Warenkorb eines Menschen über die Zeit verändert und z.B. Verbesserungen in der Qualität für eine so breite Produktpalette kaum zu erfassen sind (vgl. Bofinger 2015, S. 424). Denn gemessen werden lediglich die Preisveränderungen eines konstanten Warenkorbs, wodurch Mengen- und Qualitätsveränderungen des Warenkorbs nicht

$$P_t^{Las} = \frac{p_t \cdot q_0}{p_0 \cdot q_0} \quad \text{dabei ist:} \quad p \cdot q = \sum_{i=1}^n p_i \cdot q_i \quad (1)$$

berücksichtigt werden (vgl. destatis 2021b, S. 5). Da es sich um ein durchschnittliches Preisniveau handelt, welches über eine bestimmte Zusammensetzung eines Warenkorbes bestimmt wird, kann die individuelle Belastung durchaus von der ausgegebenen Inflationsrate abweichen (vgl. Müller 2018, S. 100). So wird beispielsweise der Konsum von reduzierter Ware nicht ermittelt, da nur die regulären Preise erfasst werden (vgl. Bofinger 2015, S. 423). Dies ist auch der Grund, warum der Verbraucherindex meist oberhalb des tatsächlichen Preisanstiegs für einen durchschnittlichen Haushalt liegt. Die Substitution teurerer Produkte wird also hier nicht berücksichtigt (vgl. Ströbele 1994, S. 34). Andererseits kann die Erhöhung der Qualität oder Leistungsfähigkeit eines Produktes bei konstantem Preis zu einer Inflationsminderung führen, da die Konsumenten für das gleiche Geld mehr Leistung bekommen. Diese sogenannte *hedonische Preisbereinigung* wird teilweise kritisch betrachtet, denn sie führe dazu, dass die Inflationsraten zu gering ausgewiesen werden (vgl. Müller 2018, S. 101). Darüber hinaus führe sie dazu, dass die Lohnforderungen stets unterhalb der tatsächlichen Preiserhöhungen bleiben (vgl. Müller 2018, S. 101). Allerdings gehen die meisten Ökonomen davon aus, dass unter Berücksichtigung der genannten, in der Berech-

nung nicht einbezogenen, Effekte die Veränderungsrate des Preisniveaus regelmäßig zwischen 0,5 bis zwei Prozentpunkte zu hoch eingeschätzt wird (vgl. Bofinger 2015, S. 424). Dies sei auch mitunter der Grund für die Ziel-Inflationsrate von knapp zwei Prozent der EZB (vgl. ebd.).

Die nähere Betrachtung der Preisentwicklung ist auch deshalb wichtig, da bei Lohnerhöhungen immer wieder das Argument einer *Lohn-Preis-Spirale* hervorgebracht wird. Die Unternehmen bzw. deren Vertreter argumentierten, dass die Erhöhung der Lohnkosten ursächlich für den Preisanstieg sei (*Kostendruckinflation*) (vgl. Bontrup 2008, S. 254). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die Tarifverhandlungen an vorangegangenen Lohnerhöhungen anderer Branchen oder Berufsfelder orientieren. Bei einer starken Verhandlungsmacht seitens der Gewerkschaften können somit Lohnerhöhungen oberhalb des Produktivitätszuwachses des jeweiligen Tarifverbands durchgesetzt werden. Für die produktivitätsschwächeren Unternehmen bedeutet dies eine Erhöhung der Lohnstückkosten, welche sie dann mit höheren Preisen ausgleichen (vgl. Ströbele 1994, S. 56). Allerdings ist die von einigen Ökonomen behauptete Annahme, dass die Inflationsrate den Lohnsteigerungen oberhalb des Produktivitätswachstums entspräche anzuzweifeln. Denn die gestiegenen Lohnkosten machen nur einen gewissen Teil des Warenpreises aus (vgl. Müller 2018, S. 104). Gewiss ist dabei auch zu beachten, dass die Kosten für eventuelle Vorprodukte durch die Lohnerhöhungen ebenfalls gestiegen sein könnten. Hier argumentiert Müller (2018) hingegen, dass die Preiskalkulationen der Unternehmen mehr über Erwartungen zukünftiger Preissteigerungen als über die tatsächlichen Kosten für Produktionsmaterialien gebildet werden, während die Konstanthaltung bzw. Vermehrung ihrer Profite stets im Vordergrund steht (vgl. Müller 2018, S. 105). Die Gewerkschaften verurteilen deshalb auch gerne die höheren Preise aufgrund unternehmerischem Profitbestreben als preistreibend (*Gewinndruckinflation*) (vgl. Bontrup 2008, S. 254). Denn die tarifpolitischen Forderungen nach Inflationsausgleich sind der eigentlichen Gewinndruckinflation nachgelagert und damit eine Reaktion auf die höheren Preise (vgl. Heise 1993, S. 32). Hier wird deutlich, dass bei der Frage welche Wirkung eine Lohnerhöhung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung auf die Preise hätte, die Reaktion der Unternehmenden als Preissetzende eine große Rolle spielt. Es ist davon auszugehen, dass die Unternehmen zwar nicht ihre Absatzerwartungen an ihrem eigenen Beschäftigungsstand messen, allerdings aber am gesamtgesellschaftlichen Beschäftigungsniveau (vgl. Hartwig 2000, S. 164).

Wie nun in Kapitel 4.1 erläutert bildet der Nominallohn die Ausgangsbasis auf derer Unternehmen ihre Absatzerwartungen bilden und nicht der Reallohn, welcher erst später durch die Preisbildung der Unternehmen zustanden kommt (vgl. Hartwig 2000, S. 236). Für uns nun interessant ist Keynes Annahme, dass der Reallohn durch eine gestiegene Beschäftigung sinkt (vgl. Hartwig 2000, S. 241). Denn das Preisniveau lässt sich wie folgt bestimmen:

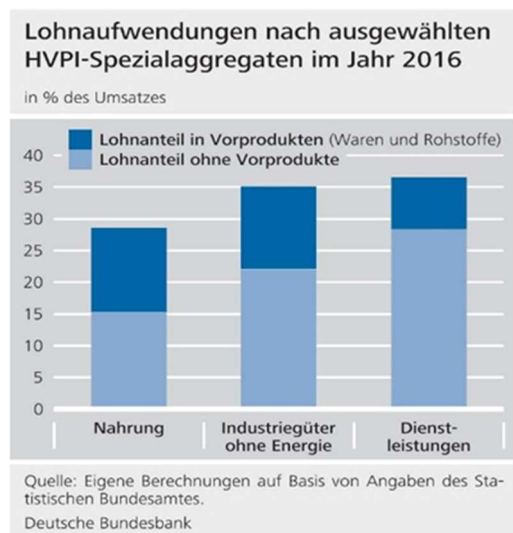
$$P = w \cdot \left( \frac{\delta N}{\delta y} \right) \quad (2)$$

Der Term  $\left( \frac{dN}{dy} \right)$  drückt die notwendige Menge zusätzlicher Arbeitsstunden für die Produktion einer zusätzlichen Einheit aus und ist der Kehrwert des Grenzertrags der Arbeit. Da der Grenzertrag der Arbeit bei zunehmender Produktion sinkt, steigt dieser Term im Umkehrschluss, sodass, unter der Bedingung der Gewinnmaximierung, das Preisniveau (P) auch bei konstantem Nominallohn (w) ansteigt (vgl. Hartwig 2000, S. 176). Aufgrund der fallenden Grenzproduktivität der Arbeit wird also die Produktion nur erweitert, wenn der Preis dementsprechend nach der Formel (2) steigt. Eine „wahre“ Inflation würde dies nach Keynes allerdings nicht auslösen, da mit dem höheren Preisniveau auch ein höheres Beschäftigungsniveau erreicht wird (vgl. Hartwig 2000, S. 244). Problematisch wird es erst, wenn die Preise erhöht werden, ohne dass die Produktion und damit das Beschäftigungsniveau ausgeweitet wird (vgl. Hartwig 2000, S. 244). Dies könnte der Fall sein, wenn die Nachfrage weiter steigt, obwohl der Zustand der Vollbeschäftigung erreicht wurde und damit keine weitere Ausdehnung der Produktion möglich ist (vgl. Ströbele 1994, S. 68). Die Unternehmen könnten dann ihre Preise immer weiter nach oben treiben, ohne dass sich der Output ändert (vgl. Hartwig 2000, S. 244). Dagegen würde das Preisniveau stabil bleiben, wenn die zusätzlichen Einnahmen aus der größeren Nachfrage gänzlich zur Erhöhung der Löhne und damit nicht für Preissteigerungen verwendet werden (vgl. ebd.). Im Regelfall geschieht jedoch beides, sodass eine höhere effektive Nachfrage sowohl zu einem höheren Preisniveau als auch zur Ausweitung der Produktion führt (Nachfrageinflation) (vgl. ebd.). Für den Fall, dass sich die Nachfragekurve nicht verschiebt und die Unternehmen die Preise aufgrund höherer Lohnkosten hochsetzen (Anbieterinflation), würde die Nachfrage bei höherem Preis sinken, wodurch auch die Produktion sinkt. Somit würde sich eine Situation der „Stagflation“ einstellen, bei der das Preisniveau steigt, obwohl die Produktion und das Beschäftigungsniveau

rückläufig sind (vgl. Ströbele 1994, S. 64).

Die Bundesbank analysierte mit Unternehmensdaten aus dem Jahr 2016 den Anteil der Lohnkosten für die Waren und Dienstleistungen, welche auch im Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) erfasst werden (vgl. Bundesbank 2019, S. 18). Da der HVPI auch die Preise für Importgüter beinhaltet (welche nicht von den Lohnerhöhungen betroffen wären) und in Deutschland wiederum viele produzierte Güter exportiert werden (deren Lohnerhöhungen nicht in den Warenkorb einfließen), haben die Lohnveränderungen einen geringeren Einfluss auf den HVPI als beispielsweise auf den Deflator der Bruttowertschöpfung (BWS) (vgl. Bundesbank 2019, S. 17). Dennoch ist der HVPI in den Euro-Ländern die entscheidende Inflationsrate, auf welche auch die Geldpolitik reagiert (vgl. destatis 2022c). Dabei gehen sie davon aus, dass der Anteil der Lohnkosten am Gesamtumsatz eines Unternehmens ungefähr dem sogenannten Pass-Through Faktor entspricht (vgl. Bundesbank 2019, S. 18). Der Pass-Through beschreibt die Stärke mit denen Lohnerhöhungen auf die Inflationsrate übertragen werden (vgl. ebd., S. 31). Dabei ist der Anteil der Lohnkosten am Gesamtumsatz in den jeweiligen Branchen und Produktparten äußerst unterschiedlich, weshalb auch Lohnerhöhungen unterschiedlich auf die Preise wirken (vgl. ebd., S. 17).

Abbildung 6: Lohnaufwendungen nach ausgewählten HVPI-Spezialaggregaten im Jahr 2016



Quelle: Abbildung entnommen aus Bundesbank (2019, S. 25).

Die Abbildung 6 zeigt, dass die Lohnanteile im Dienstleistungssektor am höchsten liegen, während sie im Aggregat Nahrung wesentlich geringer sind. Aber auch innerhalb dieser Aggregate ist die Bandbreite der Lohnkostenanteile unterschiedlich. Bei Nahrungsmitteln lag der Anteil der Lohnaufwendungen am Gesamtumsatz zwischen fünf und 30 Prozent. Im Bereich Industriegüter ohne Energie lag dieser zwischen zehn und 50 Prozent (vgl. Bundesbank 2019, S. 24). Im Bereich der Dienstleistungen liegt der Bereich ebenfalls zwischen zehn und 50 Prozent. Allerdings ist hier auch zu differenzieren welchen Anteil die jeweiligen Güter wiederum am Warenkorb haben. So liegt beispielsweise der Lohnkostenanteil in Friseur- und Kosmetiksalons bei nahezu 60 Prozent, allerdings werden nur knapp 15 Promille des gesamten Warenkorbs für diese Dienstleistung verwendet. Für Dienstleistungen im Bereich Telekommunikation werden dagegen knapp 30 Promille aufgewendet, aber der Lohnkostenanteil liegt hier mit etwas über zehn Prozent im untersten Bereich (vgl. ebd., S. 25). Nach unterschiedlichen Analysemodellen kam die Bundesbank zu dem Schluss, dass der Pass-Through für die Lohnerhöhungen auf die Inflation bei ca. einem Drittel liegt. Dementsprechend wirkt eine einprozentige Veränderung in den Löhnen mit 0,3 Prozent auf die Preise (vgl. ebd., S. 33). Darüber hinaus zeigt sich in ihren Analysen, dass die endgültigen Preisanpassungen an die Lohnerhöhungen mehr als ein Jahr brauchen (vgl. ebd.). Diese Schätzung wird nun im folgenden Inflationsmodell Einzug finden.

Ströbele (1994) erklärte die Lohn-Preis-Zusammenhänge anhand eines Inflationsmodells, welches den „Verteilungskonflikt zwischen Kapital und Arbeit“ als Ausgangsbasis nimmt. Die Auswirkungen einer Lohnerhöhung hängen in seinem Modell maßgeblich von den Interessen und der strukturellen Macht der Produktionsfaktoren ab. Die Nachfrage ist ebenfalls Teil des Modells, da sie zum einen Preiserhöhungen bei hoher Nachfrage erzeugt und zum anderen die strukturelle Macht der Kapitaleseite durch sinkende Nachfrage begrenzt (vgl. Ströbele 1994, S. 168). Zunächst definierte Ströbele die Inflationsrate aus einer Güternachfragekomponente zuzüglich der Veränderungen bei Nominallöhnen, im Steuersystem, bei den Wechselkursen oder Gewinnspannen (vgl. ebd., S. 150):

$$\hat{P} = H(u) + b(\hat{W} - \hat{r}) + c \quad (3)$$

Dabei beschreibt  $H(u)$  eine Güternachfragekonstellation, in Abhängigkeit der Arbeitslosenquote (als ein Indiz für die gesamtwirtschaftliche Kapazitätsauslastung). Diese sinkt mit steigender Arbeitslosigkeit, weshalb sie als monoton fallende Kurve dargestellt werden kann (vgl. Ströbele 1994, S. 150). Die zweite Komponente der Formel beschreibt den „Lohnkostendruck“ (vgl. ebd.). Dabei lässt sich  $b$  als Parameter für die Weitergabe höherer Löhne oberhalb des Produktivitätswachstums ( $W-r$ ) an die Preise beschreiben. Er ist also ein Parameter für den oben diskutierten Pass-Through der Lohnerhöhungen auf die Preise. Der Term  $c$  stellt bei Ströbele einen exogenen Faktor dar, welcher Veränderungen im Steuersystem, bei den Wechselkursen oder bei den Gewinnspannen abbildet (vgl. Ströbele 1994, S. 150). Die in dieser Formel enthaltenen Lohnerhöhungen sind wiederum Ergebnis der tariflichen Lohnforderungen, welche sich aus den Umverteilungsansprüchen der Gewerkschaften, deren Inflationserwartung, sowie dem Produktivitätswachstum  $r$  ergeben (vgl. ebd., S. 139). Klammern wir jetzt diesen Lohnverhandlungsprozess unter den Sozialpartnern aus und gehen von einer gesetzlichen Vorgabe der Arbeitszeitverkürzung mit gleichbleibendem Bruttomonatslohn aus, ist  $w$  die prozentuale Steigerung, welche durch diese induziert wird. Wie bereits erwähnt, bedeutet die sofortige Einführung einer 35-Stunden-Woche eine Senkung der Arbeitszeit um knapp zwölf Prozent (vgl. Kapitel 4.1). Soll der monatliche Bruttoverdienst gleich bleiben bedeutet dies eine Erhöhung der Stundenlöhne um 14,86 Prozent. Im Folgenden werden verschiedene Szenarien durchgespielt, wie sich diese Lohnerhöhung auf das allgemeine Preisniveau auswirkt, gemäß der oben beschriebenen Preisgleichung nach Ströbele (1994). Dafür werden folgende Annahmen getroffen:

- a. Die Güternachfragekomponente  $H(u)$  wird beschrieben durch die aktuelle Inflationsrate. In seinem Buch definierte Ströbele diesen Term nicht genauer. Gehen wir aber davon aus, dass die Inflationsrate die jeweiligen Preissteigerungen aufgrund eines Nachfrageüberhangs abbildet (oder auch kaum steigende Preise bis hin zu deflationären Entwicklungen wie in den vergangenen Jahren), scheint die Inflationsrate ein sinnvoller Maßstab für  $H(u)$ . Zumal die Lohnforderungen der Gewerkschaften von ihr abhängen (vgl. Renneberg 2018, S. 107). Anders könnte man die Formel (3) auch interpretieren als Preissetzungsmechanismus anhand erwarteter Inflation. Die erwartete Inflation orientiert sich an der aktuellen Inflationsrate plus der Lohnentwicklung unter Abzug der Produktivitätssteigerung. Im Jahr 2019 wurde eine Inflationsrate von 1,4 Prozent errechnet (vgl. destatis 2021a).



- b. Der Diskontfaktor  $b$  hängt von der Reaktion der Unternehmen in der Preissetzung ab und ist schwer vorhersagbar. Anzunehmen ist, dass dieser auch davon abhängt, wie ausgeprägt der Konkurrenzgrad und wie hoch der Lohnkostenanteil am Produkt ist. Wenn beispielsweise bei einem Friseur der Anteil der Lohnkosten (inkl. Vorprodukten) am Gesamtumsatz bei 60 Prozent liegt, muss der Betrieb die Erhöhung des Stundenlohns um knapp neun Prozent (Lohnkostenanteil 60 % \* 14,86 % Lohnkostenerhöhung) in seinen Preisen weitergeben, wenn er keine nominalen Gewinneinbußen erleiden will (unter der Annahme, dass die Nachfrage und alle weiteren Kosten konstant bleiben). Bei einem Telekommunikationsunternehmen mit ca. zwölf Prozent Lohnkostenanteil am Gesamtumsatz wären es hingegen nur knapp zwei Prozent. Hier zeigt sich, dass die Preiserhöhung der einzelnen Produkte stark abhängig davon ist, ob die Vorprodukte aus dem In- oder Ausland bezogen werden und inwieweit die Unternehmen diese Preissetzung überhaupt umsetzen können ohne Nachfrageeinbußen zu bekommen (je nach Konkurrenzgrad und Nachfrageelastizität). Für die folgende Analyse werden verschiedene Szenarien mit verschiedenen Annahmen zum Pass-Through berechnet. Zum einen wird von einem Pass-Through von 30 Prozent ausgegangen, wie die Bundesbank (2019) sie über alle Wirtschaftssektoren hinweg errechnete. Allerdings verweist die Bundesbank (2019) darauf, dass dieser Pass-Through kumuliert auf vier Jahre auftritt. In der Simulation mit dem Makromodell zeigt sich pro Jahr eine Erhöhung der Inflationsrate um 0,1 Prozentpunkte bei einer einmaligen Lohnerhöhung um einen Prozent (vgl. Bundesbank 2019, S. 22). Deshalb wird im zweiten Schritt ein Pass-Through von 0,1 angewendet, während die anderen Variablen konstant gehalten werden. In einem „pessimistischen“ Szenario wird der Pass Through auf 60 Prozent erhöht. In diesem Fall könnte es sein, dass die Unternehmen aufgrund einer günstigen Nachfragesituation die höheren Lohnkosten auch dafür nutzen ihre Gewinne zu erhöhen und deswegen die Kostensteigerung stärker weitergeben, als sie eigentlich sind.
- c. Die Steigerung der Arbeitsproduktivität  $r$  (preisbereinigtes Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde) belief sich im Jahr 2019 auf 0,37 Prozent. Das durchschnittliche Produktivitätswachstum zwischen 2015 und 2019 lag bei 0,81 Prozent. In Kapitel 2.2 wurden verschiedene Produktivitätseffekte durch eine Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Die Frage ist allerdings, ob die Unternehmen diese Produktivitätssteigerungen antizipieren oder ob diese sich erst nach der Umsetzung der 35-Stunde-Woche in der Preissetzung widerspiegeln. Barth und Zika (1996) errechneten in ihrem Simulationsmodell eine durchschnittliche Produktivitätssteigerung von 0,4 Prozent durch eine Arbeitszeitverkürzung. Dies wäre bei einer aktuellen durchschnittlichen Produktivitätssteigerung von 0,8 Prozent ein sehr geringer Zuwachs. Deshalb werden im Szenario 1 eventuelle Produkti-

vitätseffekte außen vorgelassen. Im Szenario 2 wird diese auf die durchschnittliche Produktivitätsrate zwischen 2015 und 2019 erhöht.

- d. Der Term für exogene Schocks  $c$  wird erstmal auf null gesetzt. Es wird also davon ausgegangen, dass es keine Veränderungen in den Terms-of-Trade, in den Steuern oder Gewinnaufschlägen gibt. Lediglich das Szenario 5 soll zeigen, wie sich eine Steuersenkung auf die Inflationsrate auswirken würde. So könnte man annehmen, dass sich die öffentlichen Einnahmen bei den Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen erhöhen. Zum einen durch die Lohnerhöhungen und zum anderen durch einen positiven Beschäftigungseffekt durch die Arbeitszeitverkürzung. Den höheren Lohnsteuereinnahmen könnte der Staat dann eine Lohnsteuersenkung entgegenstellen, und damit die Lohnnebenkosten für die Unternehmen senken.
- e. Es wird angenommen es besteht ein elastisches Geldsystem, der höheren Nachfrage nach Geld wegen seiner Wertminderung wird also nachgegeben. Diese Annahme ist kurz- bis mittelfristig durchaus plausibel (vgl. Ströbele 1994, S. 125). Allerdings ist auf lange Sicht damit zu rechnen, dass dieses unelastisch wird, wenn eine restriktive Geldpolitik eingesetzt werden sollte (vgl. ebd.).

Tabelle 2: Gesamtwirtschaftliche Preissteigerungsrate bei einer Arbeitszeitverkürzung auf 35-Wochenstunden.

	<b>Szenario 1 (b= 0,3)</b>	<b>Szenario 1 (b= 0,1)</b>	<b>Szenario 1 (b= 0,6)</b>	<b>Szenario 2</b>	<b>Szenario 3</b>	<b>Szenario 4</b>	<b>Szenario 5</b>
H(u)	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	8,8%	0,0%	1,4%
b	30,0%	10,0%	60,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%
W	14,9%	14,9%	14,9%	14,9%	14,9%	14,9%	14,9%
r	0,4%	0,4%	0,4%	0,8%	0,4%	0,4%	0,4%
c	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,7%
<b>P</b>	<b>5,7%</b>	<b>2,8%</b>	<b>10,1%</b>	<b>2,8%</b>	<b>10,2%</b>	<b>1,4%</b>	<b>2,1%</b>

Quelle: Eigene Berechnung, Daten entnommen von Bundesbank (2019) und destatis (2021c, 2021d).

Im Szenario 1 mit einem Pass-Through von 0,3 hätte eine Lohnerhöhung um 14,89 Prozent eine Preissteigerung von 5,7 Prozent zur Folge, wenn der Produktivitätszuwachs 0,37 Prozent und die bestehende Inflationsrate 1,4 Prozent wie im Jahr 2019 beträgt. Wie bereits erläutert, geht die Bundesbank aber eher von einem jährlichen Pass-Through von 10 Prozent aus. Daraus folgt eine Preiserhöhung im ersten Jahr von 2,8 Prozent, allein durch die Arbeitszeitverkürzung. Jedoch ist das Szenario mit einem Pass-Through von 0,3 nicht als Preissteigerung über vier Jahre hinweg zu verstehen. Denn zusätzliche Lohnerhöhungen

als Reaktion der gestiegenen Inflationsrate werden hier nicht beachtet (dies folgt später). Im Szenario 1 mit einem Pass-Through von 0,6 wird eine sehr hohe Preisanpassung vorgenommen, wie es beispielsweise in Unternehmen mit einem sehr hohen Lohnkostenanteil passieren könnte. Das Preisniveau würde in diesem Fall um gut 10 Prozent steigen. In den Szenarien 2 bis 5 wurden jeweils verschiedene Variablen verändert. So würde beispielsweise die Inflationsrate bei einem Produktivitätsanstieg von 0,8 Prozent (wie es im Durchschnitt zwischen 2015 und 2019 der Fall war) mit 0,04 Prozentpunkten unwesentlich geringer ausfallen (vgl. Szenario 2). Trägt man der aktuellen Inflationsentwicklung<sup>5</sup> Rechnung würde die Inflation aufgrund der Lohnerhöhung nach dem ersten Jahr auf 10,2 Prozent steigen (vgl. Szenario 3). Im Szenario 4 wird auf Basis des Szenario 1 mit einem Pass-Through von 0,1 angenommen, dass die Nachfragesituation keine, von den Lohnerhöhungen unabhängige, Preiserhöhung zulässt. In diesem Fall würde die Inflationsrate von 2,8 auf 1,4 Prozent sinken. Dies wäre sozusagen der reine Effekt einer Arbeitszeitverkürzung auf das Preisniveau. Nehmen wir an der Staat subventioniert die Lohnerhöhungen zum Teil, sodass er die Lohnsteigerung mit dem gleichen Faktor wie die preissetzenden Unternehmen zur Hälfte übernimmt, so reduziert sich die Inflationsrate zum Szenario 1 mit  $b=0,1$  von 2,8 auf 2,1 Prozent (vgl. Szenario 5).

Nun könnte befürchtet werden, dass es zu einer Lohn-Preis-Spirale kommt, da die Gewerkschaften in den darauffolgenden Tarifverhandlungen einen Inflationsausgleich fordern könnten. Aus diesem Grund wird nun eine Analyse der weiterführenden Lohn-Preis-Reaktionen durchgeführt. Ströbele (1994) beschreibt die nominale Lohnsteigerung als Ergebnis aus den Umverteilungsansprüchen der Gewerkschaften  $G(u)$ , den Inflationserwartung  $(1-F) \cdot P$  sowie den Produktivitätswachstum  $r$  (vgl. Ströbele 1994, S. 139):

$$\hat{w} = G(u) + -\hat{P} \cdot (1 - f) + \hat{r} \quad (4)$$

Die Funktion  $G(u)$  beschreibt die gewerkschaftliche Umverteilungsfunktion in Abhängigkeit von der Arbeitslosenquote (als Indiz für die Machtposition im Produktionsprozess). Die aktuelle Inflationsrate  $P$  wird mit dem erwarteten wirtschaftspolitischen Erfolgsgrad, die Inflation zu bekämpfen bzw. stabil zu halten, multipliziert ( $F$ = erwarteter Erfolgsgrad der

---

<sup>5</sup> Das Statistische Bundesamt schätzte die Steigerung des HVPI zum Vorjahresmonat im August 2022 auf 8,8 Prozent (destatis 2022d).

Wirtschaftspolitik bei der Inflationsbekämpfung aus Sicht der Gewerkschaften). Das Produktivitätswachstum  $r$  erweitert dann den Lohnerhöhungsspielraum. Insgesamt ergibt dies die prozentuale Steigerung der Tariflöhne ( $w$ ), welche bei Ströbele als gesamtwirtschaftliche Lohnkomponente in das dynamische Inflationsmodell einfließt (vgl. Ströbele 1994, S. 142):

$$\hat{P} = \frac{1}{1-b \cdot (1-F)} \cdot (H(u) + b \cdot G(u) + c) \quad (4)$$

$$\hat{w} = \frac{1}{1-b \cdot (1-F)} \cdot ((1-F) \cdot (H(u) - b \cdot \hat{r} + c) + G(u) + \hat{r}) \quad (5)$$

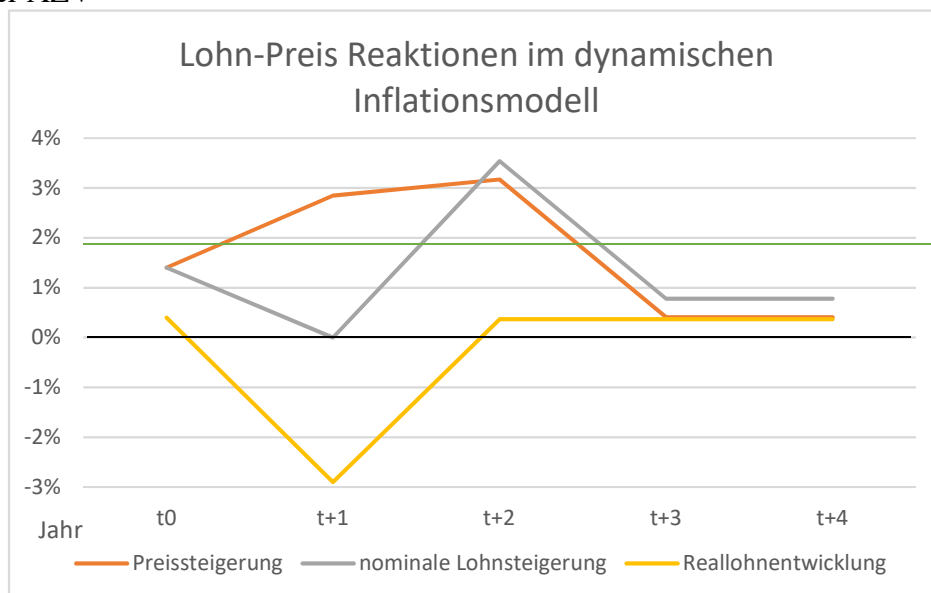
Durch die wechselseitigen Umverteilungsansprüche nimmt das Preisniveau stetig zu. Die vorgestellten Gleichungen (4) und (5) bilden die Basis für das dynamische Inflationsmodell, welches sich zu einer allgemeinen Reallohnformel umformen lässt (Ströbele 1994, S. 154):

$$\hat{w} - \hat{P} = \frac{1}{1-b \cdot (1-F)} \cdot [-F \cdot (H(u) + c) + (1-b) \cdot G(u)] + \hat{r} \quad (6)$$

Die reziproke Wirkung von Preis- und Lohnerhöhungen wirkt multiplikativ sowohl auf die Inflationsrate als auch auf die Lohnveränderungen. Dies wird durch den Term  $\frac{1}{1-b \cdot (1-F)}$  beschrieben, welcher umso größer wird, desto stärker die Unternehmen Lohnerhöhungen auf die Preise abwälzen ( $b$ ) und die Gewerkschaften wiederum Inflationsausgleiche fordern ( $1-F$ ) (vgl. Ströbele 1994, S. 153). Eine Umverteilungsforderung  $G(u)$  der Gewerkschaften zu ihren Gunsten oberhalb des Produktivitätszuwachses löst in diesem Modell eine Lohn-Preis-Spirale aus (vgl. ebd., S. 154). Nehmen wir nun an, die Gewerkschaften stellen in ihren darauffolgenden Tarifverhandlungen keine weiteren Umverteilungsforderungen und antizipieren die Inflationsrate korrekt. In diesem Fall würden die tariflichen Nominallöhne in Periode  $t+2$  nach dem Modell von Ströbele (1994) um 3,5 Prozent steigen, sodass sie oberhalb der Preissteigerungsrate von 2,8 Prozent liegen. Damit stellt sich ab Periode  $t+2$  wieder

ein Reallohnwachstum in Höhe des Produktivitätswachstums von 0,37 Prozent ein. Die Preissteigerungsrate erholt sich von dem Schock etwas später und beläuft sich ab Periode t+3 auf dem Produktivitätsniveau (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung der Preise, Nominallohne und Reallöhne in den ersten vier Jahren nach der AZV



Quelle: Eigene Berechnung, Daten entnommen von Bundesbank (2019), Destatis (2021c, 2021d).

Für die Beschäftigten mit Tarifabdeckung würde die Arbeitszeitverkürzung in diesem Fall nur einen Reallohnverlust von 2,8 Prozent im ersten Jahr bedeuten, der nach der nächsten Tarifverhandlung wieder ausgeglichen wird. Für die Beschäftigten ohne Tarifabdeckung und ohne Verhandlungsmacht würde die etwas länger anhaltende Preissteigerung einen Reallohnverlust von bis zu zwei Jahren danach bedeuten, wenn man davon ausgeht, dass die Unternehmen ihre Preise jährlich setzen und die Gewerkschaften jährlich neu verhandeln. Andernfalls können die Perioden kürzer oder länger ausfallen. Der Reallohnverlust bezieht sich hier auf das monatliche Einkommen der Beschäftigten. Auf Stundenbasis kommt es nicht zu einer Senkung des Reallohns, da die Lohnsteigerung in allen Szenarien höher als die Preissteigerungsrate ist.

Wie bereits in Kapitel 2.2 beschrieben, wurden die Arbeitszeitverkürzungen in den 1980er Jahren bei den Tarifverhandlungen der IG Metall berücksichtigt, sodass die Löhne in Tarifrunden mit Arbeitszeitverkürzung geringer stiegen als in Tarifrunden ohne Arbeits-

zeitverkürzungen. Die Beschäftigten „erkauften“ sich also die Arbeitszeitverkürzung mit einer Stagnation ihrer Realeinkommen (vgl. Meinhardt und Zwiener 1994, S. 93; Geer 1993, S. 83). Daher ist es durchaus realistisch anzunehmen, die Gewerkschaften fordern nicht mehr als den Inflationsausgleich und die Produktivitätssteigerung wie im Szenario 1. Allerdings trat die Lohnzurückhaltung nicht ein, wenn die Arbeitszeit- und Lohnverhandlungen nicht zur gleichen Zeit stattfanden. Dass die Beschäftigten zusätzlich zu dem höheren Inflationsausgleich auch eine weitere Umverteilung durchsetzen können, ist bei der derzeitigen geringen Verhandlungsmacht eher unwahrscheinlich bzw. wäre nur in einzelnen Branchen zu erwarten. Inwieweit die tarifliche Lohnentwicklung heute überhaupt noch relevant für die gesamtwirtschaftliche Preisentwicklung ist, könnte hinterfragt werden, da die Tarifabdeckung mit 54 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019 wesentlich geringer ist als mit ca. 85 Prozent in den 80er Jahren (vgl. Kapitel 3.1).

### **4.3. Überlegungen zu den Auswirkungen auf den deutschen Export**

Die Arbeitszeit gilt für die Arbeitgebenden als „[...] ein immer wichtigerer internationaler Standortfaktor [...]“ (vgl. Husmann und Neifer-Dichmann 1993, S. 68). Ist die Arbeitszeit in Deutschland deutlich kürzer als im internationalen Vergleich, stelle dies eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands dar (vgl. ebd.). Wichtig bei der Betrachtung wirtschaftlicher Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich ist deshalb auch die Reaktion der Exportnachfrage nach deutschen Gütern. Denn die untersuchte Arbeitszeitverkürzung hat auch Auswirkungen auf die Lohnstückkosten. Diese spielen wiederum eine entscheidende Rolle bei der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen (vgl. Schwendinger 2015, S. 109). Lohnstückkosten stellen eine geeignetere Dimension zur Berechnung der Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung dar, da sie auch Veränderungen in der Menge der produzierten Güter oder Dienstleistungen und Veränderungen in der Produktivität der Arbeitskräfte beinhaltet (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 31). Deshalb ermöglichen sie auch Vergleiche über Unternehmen, Branchen und Länder hinweg zu machen. Problematisch ist allerdings, dass mit den Lohnstückkosten nicht unbedingt alle gesamtwirtschaftlichen Kosten berücksichtigt werden. So kann es beispielsweise durch eine veränderte Auslastung der Anlagen zu einer steigenden oder auch sinkenden Kapitalproduktivität kommen (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 32). Wie sich gezeigt hat, ist die Produktivitätsent-

wicklung nicht mehr in der Lage die höheren Lohnstückkosten durch eine Arbeitszeitverkürzung auf eine 35-Stunden Woche kosten- oder verteilungsneutral auszugleichen. Der Druck internationaler Konkurrenz spielte schon in der Arbeitszeitdebatte der 1980er Jahre eine entscheidende Rolle (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 94–95). Allerdings gibt es bei der Nachfrage nach Exportgütern auch andere entscheidende Faktoren außerhalb der Lohnstückkosten, wie beispielweise die Qualität der produzierten Exportgüter, das Vertrauen des Auslands in die Einhaltung vereinbarter Liefer- und Zahlungsbedingungen durch die deutschen Exporteure und nicht zuletzt der Wechselkurs (vgl. Bontrup 2008, S. 293). Letzterer hat durch die Einführung der Europäischen Währungsunion (EWU) für einen bedeutenden Teil deutscher Handelsbeziehungen seine Relevanz verloren. Er spielt dennoch eine wichtige Rolle, da die USA und China die wichtigsten Im- bzw. Exportländer für Deutschland sind<sup>6</sup> (vgl. Müller 2018, S. 111). Eine Arbeitszeitverkürzung und der damit einhergehende Preisanstieg in Deutschland, werden wohl eher geringe oder keine Effekte auf das gesamte Preisniveau der Euro-Länder haben. So spielen Wechselkursschwankungen beim Export außerhalb der EWU keine Rolle. Dennoch bleibt die Frage nach der Nachfragereaktion bei höheren Preisen bedeutend, ist doch Deutschland im hohen Maße abhängig von seinen Exporten (vgl. Bontrup 2008, S. 298).

Die Exportüberschüsse Deutschlands überschritten lange Zeit die durch die EU festgelegte Höchstgrenze von sechs Prozent im dreijahresdurchschnitt. In den Jahren 2014 bis 2016 lag diese mit durchschnittlich acht Prozent deutlich über dieser Grenze, weshalb Deutschland vielfach eine merkantilistische Politik<sup>7</sup> vorgeworfen wurde (vgl. Horn et al. 2017, S. 2). Als zentrales Element dieser Politik wurden die stagnierenden und teilweise sogar sinkenden Reallöhne ausgemacht, welche im europäischen Vergleich zu niedrigen Herstellungskosten der Exportwaren führten (vgl. ebd.). In den Jahren 2001 bis 2009 sank der reale Wert der Löhne um 5,7 Prozent, während sie von 2010 bis 2016 einen, im europäischen Vergleich, hohen Anstieg von 9,6 Prozent verzeichneten (vgl. Müller 2018, S. 66).

---

<sup>6</sup> Auf der Rangliste deutscher Exporte bekleideten die USA 2021 Platz 1 und China Platz 2. Bei den Importen steht China auf dem 1. Platz und die USA nach den Niederlanden auf dem 3. Platz (destatis 2022b, S. 2).

<sup>7</sup> "Etwa drei Jahrhunderte - von 1500 bis zum Ende des 18. Jahrhunderts - prägen Monetarismus und Merkantilismus das ökonomische Denken in Europa. [...] Ziele merkantilistischer Politik sind die Sicherung und Erweiterung der Rohstoffquellen, Absatzmärkte und Kolonien. Im Mittelpunkt steht eine aktive Handelsbilanz. Exportüberschüsse sollen Reichtum in Form von Gold und Silber ins Land bringen." (Müller 2018, S. 17–18).

Auch in den 1980er und 1990er Jahren lagen die Lohnstückkosten in Westdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt anderer Industrieländer. Temporäre hohe Lohnstückkosten im internationalen Vergleich waren eher der Währungsaufwertung der D-Mark zu zuschreiben (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 98). Der „natürliche“ Mechanismus einer Aufwertung der Währung bei Leistungsbilanzüberschüssen kann seit der Umsetzung der europäischen Währungsunion jedoch nicht mehr greifen. Vor der Währungsunion kam es in Zeiten hoher Bilanzüberschüsse immer wieder zur einer Aufwertung der D-Mark, wodurch sich die Preise der Exportgüter für das Ausland verteuerten und damit die Exportüberschüsse wieder zurück gingen (vgl. Horn et al. 2017, S. 2). Dass allerdings nicht nur die Lohnstückkosten die Nachfrage nach Exportgütern aus Deutschland bestimmen, zeigt die Tatsache, dass die Lohnstückkosten eines unserer größten Nachfragerin, den USA, sogar niedriger sind (vgl. Müller 2018, S. 108). Dies liegt ebenso wie bei der Verbindung von Inflation und Lohnkosten daran, dass die Lohnkosten eben nur einen Teil der Gesamtkosten für die Produktion eines Gutes darstellen (vgl. Müller 2018, S. 110).

Dass es durch eine Arbeitszeitverkürzung nicht zu Lohnsenkungen und damit Reduzierung der Lohnstückkosten kommen darf, ist auch im Kontext des EU-Binnenmarktes eine wichtige Erkenntnis. Die im Vergleich zu anderen EU- bzw. EWU-Ländern niedrigen Lohnstückkosten und der fehlende „natürliche“ Aufwertungsmechanismus würden die anderen Ländern unter Druck setzen ebenfalls ihre Lohnstückkosten zu senken, damit würde allerdings eine deflationäre Entwicklung einsetzen, wie es bereits vor der Corona-Pandemie der Fall war (vgl. Flassbeck und Bibow 2018, S. 32–40). Neben der internationalen Wettbewerbsfähigkeit spielen die Löhne aber auch bei der inländischen Nachfrage eine große Rolle. Damit ist die Menge an Importen auch abhängig von finanz- und lohnpolitischen Entwicklungen innerhalb Deutschlands. Denn Exportüberschüsse könne wiederum durch eine schwache inländischen Importnachfrage entstehen, wie es in Deutschland der Fall war (vgl. Horn et al. 2017, S. 4). In der Literatur werden Veränderungen im Preisniveau eine Schlüsselrolle bei einer unausgeglichene Leistungsbilanz zugeschrieben, denn Importwaren werden bei einer Erhöhung des Preisniveaus innerhalb Deutschland in Relation zu Inlandsprodukten günstiger, während die deutschen Exportgüter für das Ausland teurer werden. Dieser Mechanismus führe dazu, dass die Nachfrage nach Importgütern steigt und die ausländische Nachfrage nach deutschen Exportgütern sinkt (vgl. ebd., S. 5).



Zu bedenken ist hier aber, dass eine Erhöhung des Preisniveaus die Exportnachfrage des Auslands auf zwei Ebenen beeinflusst. So kann es zu einem *Mengeneffekt* kommen, wenn aufgrund höherer Preise die Menge der Exporte abnimmt. Diese Abnahme kann aber durch die höheren Preise ganz oder teilweise durch den *Preiseffekt* ausgeglichen werden. Somit muss eine Veränderung des Preisniveaus nicht automatisch zu einer Veränderung des Außenhandelssaldos führen, da dieser immer in nominalen Zahlen ausgegeben wird (vgl. Horn et al. 2017, S. 5). Vielmehr hängt die Nachfragereaktion, sowohl von Import- als auch von Exportgütern, von der inländischen und ausländischen Preiselastizität ab und damit der Frage, welcher der beiden Effekte überwiegt. Als Differenz von Einfuhren und Ausfuhren ist der Außenbeitrag nur schwer zu prognostizieren, da die Reaktion der Importnachfrage auf erhöhte Preise anders ausfallen kann als die der Exportnachfrage (vgl. Horn et al. 2017, S. 5). Stille und Zwiener (1997) modellierten in diesem Zusammenhang ein Modell mit realen Wechselkursen, welche sich stets veränderter Preisrelationen anpassen. So werden durch eine starke Wettbewerbsfähigkeit die Exportpreise über die Aufwertungsmechanismus erhöht. Dadurch sinken gleichzeitig die Preise für die Importprodukte, was wiederum zu einer verstärkten Inlandsnachfrage nach Importgütern führt. In der Simulation zeigt sich, dass die Exporte bei einer Arbeitszeitverkürzung stagnieren, allerdings die günstigeren Importpreise das Preisniveau und die Lohnsteigerungen abschwächen. Da es keine negativen Beschäftigungseffekte gibt, profitieren die Lohnabhängigen von dieser Entwicklung. Sie profitieren sogar stärker als im Falle höherer Exporte ohne Aufwertungsmechanismus (wie es die letzten Jahre der Fall war). Aber auch die Unternehmen profitieren von ihrer zunehmenden Produktion für die inländische Nachfrage. Denn sie behalten in der Simulation einen Teil der günstigeren Importpreise ein, was die Gewinneinkommen sogar noch stärker profitieren lässt als die Lohneinkommen (Stille und Zwiener 1997, S. 118).

Horn et al. (2017) untersuchten mit Hilfe des Konjunkturmodells des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) die Parameter, welche die deutsche Außenhandelsbilanz beeinflussen. Dieses Konjunkturmodell basiert auf einem Fehlerkorrekturmodell und misst die sogenannten Kointegrationsbeziehungen zwischen unterschiedlichen Variablen. In seiner Theorie fußt es auf keynesianischen Modellen und wird für wirtschaftspolitische Simulationen oder kurzfristige Prognosen eingesetzt (vgl. Horn et al. 2017, S. 6–7). Nach dem IMK-Modell ist die Nachfrage nach deutschen Exportgütern abhängig von soge-

nannten Aktivitätsvariablen, welche die ausländische Nachfrage abbilden und dem Verhältnis des Deflator deutscher Exporte zu dem Deflator der Exporte aus dem Ausland. Letzteres spiegelt die Wettbewerbsfähigkeit wider und wird als relativer Exportpreis bezeichnet (vgl. ebd.). Im Ergebnis zeigt sich eine starke Reaktion deutscher Exporte auf die ausländische Nachfrage. Die Nachfragemenge reagiert allerdings nur begrenzt preiselastisch auf Veränderungen in den Preisen. Insgesamt bedeutet dies, dass die deutschen Exporte bei stabilen Preisen im gleichen Maß wie die Nachfrage des Auslands steigen. Allerdings senkt ein Anstieg des relativen Exportpreises um einen Prozent die Exportmengen nur um 0,5 Prozent. Das bedeutet aber auch, dass der gesamte Exportwert um 0,5 Prozent steigt, da der Preisanstieg um ein Prozent nur mit 0,5 Prozent der Menge ausgeglichen wird (vgl. ebd.). Diese Ergebnisse sind allerdings nicht unbegrenzt übertragbar, denn schockartige oder außergewöhnlich große Veränderungen des Welthandels und des deutschen Preisniveaus können über weitere Parameter eine Veränderung der hier erklärenden Variablen zur Folge haben (vgl. ebd.).

Das IMK-Modell unterstellt, dass die Exporteure ihre Preise auch in Abhängigkeit der Konkurrenzsituation auf dem Weltmarkt setzen. Um die Rolle von Lohnsteigerungen bei der Entwicklung der Exportpreise zu bestimmen, stellen Horn et al. (2017) auch eine Funktion zum Deflator deutscher Warenexporte auf. Dieser zeigt hochsignifikante Kointegrationsbeziehungen mit den Variablen Lohnstückkosten und den Preisen für Importprodukte, als Kosten für die Produktion notwendiger Vorprodukte aus dem Ausland, aber auch als Preis ausländischer Konkurrenzprodukte im Sinne der Pricing-to-Market Theorie (vgl. Horn et al. 2017, S. 8).

Damit zeigen Sie, dass der Einfluss von Lohnstückkosten auf die Exportpreise schwächer ist als von vielen anderen Autoren angenommen (vgl. Horn et al. 2017, S. 9). Da die Preiselastizität der Exportnachfrage unter eins liegt, überwiegt der Preiseffekt sogar den Mengeneffekt, sodass eine geringfügige Preiserhöhung bei Exportgütern zu einer Steigerung des Gesamtwertes führen (vgl. ebd.). Auch Herzog-Stein et al. (2013) ermittelten in ihrer Analyse eine sehr begrenzte Reaktion der Exportpreise auf die Erhöhung der Lohnstückkosten. Laut ihrer Simulation hätte eine jährliche Lohnerhöhung von drei Prozent die Exportpreise über dreizehn Jahre nur um fünf Prozent erhöht (vgl. Herzog-Stein et al. 2013, S. 16). Damit wäre der Exportwert insgesamt über die Jahre 2000 bis 2013 nur um knapp sechs

Prozent geringer gewesen (vgl. ebd., S. 17). Angesichts des immer noch zu hohen Außenbeitrags wäre dies durchaus zu verkraften.

## 5. Diskussion der Ergebnisse

Die Analyse der Auswirkungen auf die Inflationsrate durch die Einführung der 35-Stunden-Woche haben gezeigt, dass die Höhe der Preissteigerungen im ersten Schritt maßgeblich von der Reaktion der preissetzenden Unternehmen abhängt. Die Analyse der Bundesbank zu den Lohnkostenanteilen am Gesamtumsatz legt nahe, dass diese je nach Produkt oder Dienstleistung zwischen fünf und 60 Prozent stark differieren. Dazu kommt, dass die geldpolitisch relevante Berechnung der Inflationsrate über den HVPI auch durch importierte Produkte beeinflusst wird. Diese würden allerdings kaum von den höheren Stundenlohnkosten im Zuge der Arbeitszeitverkürzung betroffen sein. Lediglich die Lohnkosten für deren Vertrieb und gegebenenfalls Lagerung (beispielsweise importierte Lebensmittel im Supermarkt) würden den Preis tangieren. Deshalb steigen auch die Preise für importierte Vorprodukte bzw. Rohstoffe, welche für die Produktion inländischer Güter notwendig sind, nicht. Bezieht man die in den Vorprodukten enthaltenen Lohnkosten nicht mit ein, so liegt beispielsweise der Lohnanteil am Gesamtumsatz in der Lebensmittelindustrie nur bei 15 Prozent. Im Bereich Dienstleistungen liegt dieser mit knapp 30 Prozent doppelt so hoch und in der Industrie mit 25 Prozent dazwischen (vgl. Abbildung 6 in Kapitel 4.2). Inwieweit der Lohnanteil in den Vorprodukten steigt, hängt dann davon ab, ob diese im Inland produziert oder importiert werden. Aufgrund dieser Gegebenheiten wird eine Lohnerhöhung laut der Bundesbank nur um insgesamt 30 Prozent über vier Jahre in den Preisen weitergegeben (vgl. Bundesbank 2019). Jährlich erhöhen sich die Preise also um etwa zehn Prozent der Lohnkostensteigerung. Lässt man etwaige Beschäftigungseffekte außen vor würde sich die Inflationsrate bei einer jährlichen Produktivitätssteigerung von 0,37 Prozent um 2,8 Prozent aufgrund der Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich erhöhen. Vorausgesetzt wurde dabei eine vorgelagerte Preissteigerungsrate von 1,4 Prozent, wie im Jahr 2019. Anhand eines dynamischen Inflationsmodells nach Ströbele (1994) wurden die darauffolgenden Reaktionen in den Lohnverhandlungen modelliert. Hier zeigt sich, dass die weitere Inflationsentwicklung stark von den Umverteilungsansprüchen der Beschäftigten und Unternehmenden abhängt. Fordern beispielsweise die Beschäftigten in den darauffolgenden Jahren keine weitere Umverteilung von den Gewinnen zu den Löhnen und erheben auch die Unternehmen keine

zusätzlichen Gewinnaufschläge, so ebbt der Preissteigerungseffekt bereits nach zwei Verhandlungsperioden wieder ab. Dies setzt allerdings auch voraus, dass die Beschäftigten, bzw. die Gewerkschaft als deren Verhandlungsführerin, die Inflationsraten korrekt antizipieren und die Forderungen nach dem Inflationsausgleich nicht zu hoch ansetzen.

Sofern nicht direkt nach der Implementierung der Arbeitszeitverkürzung Lohnverhandlungen stattfinden, welche für einen Inflationsausgleich sorgen, erfahren die Beschäftigten zunächst also einen Reallohnverlust von 2,8 Prozent ihres Monatsgehalts. Können sie in ihren nächsten Lohnverhandlungen einen Inflationsausgleich durchsetzen, hätten sie wieder geringe Reallohnsteigerungen in Höhe des Produktivitätszuwachses, sofern sie nicht weitere Arbeitszeitverkürzungen oder Umverteilungsansprüche stellen. Sehen die Gewerkschaften den Preisentwicklungen in jeder Periode zu pessimistisch entgegen und fordern damit einen deutlich höheren Inflationsausgleich so spiegelt sich dies in einer deutlichen Steigerung des Preisniveaus wider, welche die sogenannte Lohn-Preis-Spirale in Gang setzt.

Eine höhere Nachfrage nach inländischen Gütern und Dienstleistungen wäre nur zu erwarten, wenn der Reallohn der Beschäftigten konstant bleibt und sich gleichzeitig ein positiver Beschäftigungseffekt einstellt. Vor der Corona-Krise bestand zwar keine Vollbeschäftigung, allerdings war die Arbeitslosenquote mit fünf Prozent im Jahr 2019 relativ gering (vgl. destatis 2022a). Zudem fehlt es in einigen Bereichen an ausgebildeten Arbeitskräften (vgl. bmwi 2021). Das bedeutet für einige Wirtschaftsbereiche, dass sie die kürzere Arbeitszeit des Bestandspersonals nur schwer durch Neueinstellungen ausgleichen können. Allerdings wäre hier die Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften eine Option. Wie im Kapitel 2.3 beschrieben, besteht bei vielen Teilzeitkräften der Wunsch nach einer längeren Wochenarbeitszeit. Auch diskutiert wurden sukzessive Arbeitszeitverkürzungen. Diese wurden beispielsweise in den 1980er Jahren bei der Einführung der 35-Stunden-Woche in der deutschen Metall- und Elektroindustrie und bei der Arbeitszeitverkürzung in Frankreich vorgenommen (vgl. Kapitel 2.2). Ein Vorteil bei der schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit ist, dass die Unternehmen mehr Zeit für die Anpassungsprozesse in der Arbeitsorganisation, etwaige Produktionsumstellungen und Neueinstellungen haben. Es hat sich aber auch gezeigt, dass sehr kleine Schritte der Arbeitszeitverkürzung eher zu einer Intensivierung der Arbeit führen als zu Neueinstellungen. Bei einer Befragung antworteten die Unternehmen,

dass sie nur 42 Prozent der verkürzten Wochenarbeitszeit im Bereich Produktion mit zusätzlichem Personal begegnen würden, im Verwaltungsbereich wären es sogar nur 34 Prozent (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 50). So können die Unternehmen die Verkürzung durch Überstunden, Arbeitsverdichtung und Rationalisierung ausgleichen, welche den beschäftigungspolitischen Erfolg, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitslosen vernichten würde (vgl. Negt 1985, S. 137). Dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht zu einer weiteren Arbeitsverdichtung führt, ist jedoch besonders wichtig, da bereits jetzt im Schnitt drei bis vier Stunden die Woche mehr gearbeitet wird als es vertraglich vereinbart wurde (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 28). Dabei werden die Reaktionen der Unternehmen maßgeblich von ihrer Größe und dem Umfang der Verkürzung abhängen. Größere Betriebe können eine Verkürzung der Arbeitszeit organisatorisch besser bewältigen als kleine oder mittlere Betriebe (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 103). In Betrieben mit wenig Beschäftigten könnte die Arbeitszeitverkürzung eher zu Rationalisierungsmaßnahmen führen, da die freigewordenen Kapazitäten nicht groß genug sind, als dass es sich lohnen würde eine weitere Arbeitskraft einzustellen. Diese Reaktion ist auch zu erwarten, wenn sich die Verkürzung der Arbeitszeit auf ein oder zwei Stunden die Woche begrenzt, wohingegen eine umfangreichere Verkürzung eher zu Neueinstellung führen würde (vgl. ebd.). Setzt man hier eine kosten- und verteilungsneutrale Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Produktivitätszuwächse um, wird die 35-Stunden-Woche ein langwieriger Prozess (vgl. Kapitel 4.1). Diese Argumente sprechen eher für eine direkte Umsetzung. Darüber hinaus könnte eine gewisse Übergangsphase implementiert werden, welche eine temporäre Überschreitung der neuen Höchstarbeitszeit erlaubt.

Bei den Befürchtungen einer Arbeitsverdichtung im Zuge einer kürzeren Arbeitszeit wird aber auch die Relevanz der betrieblichen Mitbestimmungsorgane deutlich. So können Betriebsräte gemeinsam mit der Unternehmensleitung unternehmensspezifische Regelungen für die Aufteilung des Arbeitspensums und der Personalbemessung vereinbaren und diese mit Betriebsvereinbarungen durchsetzen (vgl. Meine 2017, S. 242–243). Dafür wäre es sinnvoll die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte auch auf die Personalbemessung auszuweiten (vgl. ebd., S. 244). Bei einem Vergleich von Arbeitszeiten in Betrieben mit und ohne Mitbestimmung sind die vertraglichen und die tatsächlichen Arbeitszeiten, sowie die Anzahl der Überstunden, in den Betrieben mit einem betrieblichen Mitbestimmungsorgan niedriger als in Unternehmen ohne einen Betriebsrat. Vermutlich liegt es daran, dass die Betriebsräte

auch als Kontrollorgan für die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen fungieren und die Mitarbeitenden ermächtigen die existierenden Regelungen zu Arbeitszeitvariationen zu nutzen (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 28). Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Flächentarifverträge. Denn Unternehmen mit einem Haustarifvertrag geben längere Arbeitszeiten vor als Betriebe, die am Flächentarifvertrag angeschlossen sind (vgl. ebd., S. 29).

In der Analyse wurde von einer durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit für eine Vollzeitbeschäftigung von 40,2 (Stand 2019) ausgegangen. Um auf eine 35-Stunden-Woche zu kommen wäre somit eine Verkürzung um 11,94 Prozent notwendig. Im gleichen Maße müsste die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten gekürzt werden, da sonst nur die Vollbeschäftigten von der Stundenlohnsteigerung profitieren würden, was wiederum in Bezug auf die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse und der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung nicht sinnvoll wäre (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2). In den Teilzeitverträgen wird häufig der prozentuale Stundenumfang zu einer Vollzeitstelle angegeben. Beträgt die Vollzeitarbeit in einem Betrieb beispielsweise 39,5 Stunden beträgt die Wochen-Arbeitszeit bei einer 50 Prozent-Stelle 19,75 Stunden. Wenn die neuen 100 Prozent nun 35 Stunden bedeuten, wäre die 50-Prozent-Stelle mit 17,5 Stunden anzusetzen. Dies führt zu einer Arbeitszeitverkürzung der Teilzeitstelle um 2,25 Stunden bzw. 11,39 Prozent. Aufgrund der niedrigeren Ausgangsbasis würden sich sowohl bei den Voll- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten in diesem Betrieb die Stundenlöhne nur um 12,86 statt der 14,86 Prozent erhöhen. Zwar würde das nominale Monatseinkommen der Beschäftigten gleichbleiben, sodass erstmal keine Benachteiligungen entstehen, allerdings würde es zu höheren Stundenlöhnen in Bereichen kommen, in denen heute eine vergleichsweise hohe Arbeitszeit gilt. Dabei ist die Frage, ob dies gesellschaftlich als ungerecht empfunden wird und eventuell zu ungewollten Einkommensumverteilungen führt. Eine Lösung könnte sein, einen gewissen Prozentsatz der Stundenlohnerhöhung als allgemeinverbindlich zu erklären. Andererseits resultieren aus prozentualen Lohnsteigerungen immer höhere nominale Löhne umso höher der Stundenlohn vorher war. Diese Praxis ist allgemein anerkannt.

Der Reallohnverlust in Höhe von knapp drei Prozent in der ersten Periode bedeutet für die Vollzeitbeschäftigten zunächst einen Kaufkraftverlust. Insbesondere im Niedriglohnsektor stellt dies für die Beschäftigten eine Schlechterstellung dar, wenn der Nutzen aus mehr

Freizeit nicht mindestens genauso groß ist wie der Verlust des realen Einkommens. Für die darauffolgenden Lohnverhandlungen könnte zumindest für die Niedrigeinkommen eine Lohnforderung oberhalb der Inflations-, und Produktivitätsrate sinnvoll sein, um diese Verluste wieder wettzumachen. Die Teilzeitkräfte haben außerdem die Möglichkeit ihre Reallohnverluste über eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit auszugleichen.

Steigt durch die Arbeitszeitverkürzung auch das Arbeitsvolumen, weil Unternehmen zusätzlich einstellen oder Teilzeitbeschäftigte ihre Stunden erhöhen, kann dies auch positive Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage haben. Insgesamt haben die Haushalte mit niedrigeren Einkommen eine höhere Konsumquote. Erhöht sich also das Einkommen von Erwerbslosen oder aufgestockten Teilzeitkräften kann durchaus davon ausgegangen werden, dass diese das zusätzliche Einkommen zum großen Teil verkonsumieren. Dahingehend könnte auch eine stärkere Erhöhung der Arbeitseinkommen bei gleichzeitigem Rückgang der Gewinnmargen eine positive Entwicklung sein, „weil die darin vielfach enthaltenden *funktionslosen Gewinne* lediglich in (spekulativen) *Finanzinvestitionen* angelegt werden und nicht in beschäftigungsschaffende *Realinvestitionen*.“ (Bontrup 2008, S. 317). Ein weiterer Vorteil wäre, dass die staatlichen Transferzahlungen für Arbeitslose und die sogenannten „Aufstockerleistungen“ für Beschäftigte deren Einkommen trotz Arbeit unterhalb der Armutsgrenze liegt, zurückgehen. Zusätzlich würden die Sozialversicherungsbeiträge im Zuge der Lohnerhöhungen die klammen Renten- und Pflegekassen entlasten (vgl. Bontrup 2008, S. 317). Diese Einsparungen bzw. Zugewinne durch höhere Lohnsteuereinnahmen in den öffentlichen Kassen könnten wiederum für Steuer- oder Abgabensenkungen genutzt werden und damit einen Teil der Lohnerhöhungen für die Unternehmen refinanzieren (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 58). Dies würde auch die Unternehmen entlasten, die abgesehen von den höheren Stundenlöhnen kurz- sowie langfristig einen erhöhten Aufwand bzw. Kosten zu verbuchen haben. Denn die Unternehmen müssen ihre neuen Mitarbeitenden suchen, auswählen und einarbeiten und bei manchen Unternehmen treten auch dauerhaft höhere Kosten für neue organisations- und verwaltungstechnische Strukturen aufgrund einer größeren Belegschaft auf (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 31).

Ein in dieser Arbeit bisher noch nicht genauer beleuchtetes Thema ist die Sorge vor einem Fachkräftemangel. Bereits in den 1980er Jahren beklagten die Unternehmen einen Fachkräftemangel, welcher durch die Arbeitszeitverkürzungen verschärft worden sei (vgl.

Geer 1993, S. 75). Demnach wären die Erwerbslosen zum größten Teil aufgrund ihres Alters oder gesundheitlichen Einschränkungen nicht geeignet gewesen die große Nachfrage nach Facharbeiter:innen und Ingenieur:innen auszugleichen (vgl. Geer 1993, S. 75). Ein weiteres Problem sei die starke Immobilität der Menschen, welche keine flexible Umverteilung der verfügbaren Arbeitskräfte auf regionaler Ebene zulasse (vgl. Glaubrecht et al. 1988, S. 101). Eine hohe Arbeitslosenquote trotz Fachkräftemangel in einigen Teilarbeitsmärkten ist in einer hoch arbeitsteiligen Gesellschaft nicht ungewöhnlich, zumal die interberufliche Mobilität, also der Wechsel von einer Berufsgruppe in eine andere mit ganz anderen fachlichen Voraussetzungen, aufwendig und mit persönlichen Kosten verbunden ist (vgl. Bontrup 2008, S. 81). Auch der Sachverständigenrat verwies im Zusammenhang mit weiteren Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen auf den Fachkräftemangel, welcher sich damit verschärfen würde (vgl. Schneider 1993, S. 111). Vergleicht man die Arbeitslosenzahlen in den 1990er Jahren (durchschnittlich gut neun Prozent) mit den Entwicklungen in den letzten zehn Jahren (die durchschnittliche Arbeitslosenrate zwischen 2010 und 2019 lag bei gut sechs Prozent) scheint das Problem heute noch drängender (vgl. destatis 2022a). Allerdings beklagten die Unternehmen bei Umfragen in den 1980er und 1990er Jahren, in denen eine Reihe von Arbeitszeitverkürzungen umgesetzt wurden, keine Einschränkungen in der Produktion aufgrund eines Mangels an verfügbaren Arbeitskräften (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 28). So war auch die kurzzeitige Hochkonjunktur aufgrund der Wiedervereinigung realisierbar (vgl. ebd.). Dabei besteht durchaus die Möglichkeit Arbeitsplätze zunächst mit Arbeitskräften zu besetzen, welche erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit die notwendige Qualifizierung besitzen (vgl. Kromphardt 1993, S. 122). Eine andere Möglichkeit besteht in der personellen Umschichtung innerhalb eines Unternehmens. Beispielsweise können „[...] bereits Beschäftigte, die einen Teil des erforderlichen betriebsspezifischen Know-how bereits erworben haben, auf die durch Neueinstellungen nicht besetzbaren qualifizierten Arbeitsplätze aufrücken, während die Neueinstellungen auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau erfolgen.“ (Kromphardt 1993, S. 122). Grundsätzlich müssten sich die Unternehmen auch langfristige Gedanken darüber machen, ob sich ihr Bedarf nach hochqualifizierter Arbeit auch durch niedrigere Qualifizierungsanforderungen an die Arbeitssuchenden oder aber durch Investitionen in neue Technologien oder effizientere Organisation ersetzen lässt (vgl. ebd.). Als Beispiel für einen gelungenen Einsatz weniger qualifizierter Beschäftigte nennt Kromphardt (1993) die Einstellung vieler ausländischer „Gastarbeiter“ in den 1960er Jahren,



die neben fehlenden Sprachkenntnissen teils nur geringe Erfahrungen in ihren Einsatzbereichen hatten (vgl. Kromphardt 1993, S. 123). Auch der Sachverständigenrat schrieb den Fachkräftemangel in den 90er Jahren zu einem Teil auch dem unzureichenden Aus- und Weiterbildungswillen der Unternehmen zu (vgl. Schneider 1993, S. 111). Diese Diskussion macht die Relevanz verstärkter Anstrengung im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung aller Bevölkerungsgruppen, unabhängig vom Alter und Migrationsstatus, deutlich. Im Zuge steigender Renteneintrittsalter und dem aktuellen energiepolitischen Transformationsprozess gilt es auch die interberufliche Mobilität zu erhöhen. Den Rahmenbedingungen für Umschulungen, auch im höheren Alter, muss verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dabei ist auch die Frage nach dem finanziellen Ausgleich zu stellen, denn wer will mit 50 Jahren sich und seine Familie mit einer Ausbildungsvergütung versorgen? Natürlich sind diese Anstrengungen im Bereich Aus- und Weiterbildung, sowie Einarbeitung des neuen Personals auch mit hohen Kosten für die Unternehmen verbunden, nicht zuletzt da die Produktivität neuer Arbeitskräfte zunächst geringer ist (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 28). Auch deshalb ist eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung auf staatlicher, unternehmerischer und individueller Ebene im Bereich lebenslanges und inklusives Lernen (sowohl bezogen auf Menschen mit Behinderung als auch auf Menschen unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft) erforderlich.

## **5.1. Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung**

Da es sich bei dem Arbeitszeitgesetz „nur“ um ein sogenanntes Einspruchsgesetz handelt, kann der Bundestag eine Änderung auch ohne den Bundesrat beschließen. Zwar sollte eine Gesetzesänderung auch vom Bundesrat verifiziert werden, allerdings hat der Bundestag bei Ablehnung durch den Bundesrat die Möglichkeit mit erneuter Abstimmung diese durchzusetzen. Die Gesetzesänderung kann entweder durch die Bundesregierung, eine Fraktion bzw. einem Zusammenschluss von mindestens fünf Prozent der Bundestagsabgeordneten oder vom Bundesrat vorgeschlagen werden (vgl. bmi 2022). Neben dem Arbeitszeitgesetz spielen in Deutschland die zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebenden bzw. Arbeitgebendenverbänden verhandelten Tarifverträge eine bedeutende Rolle für die Bestimmung der Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter (vgl. Sopp und Wagner 2017, S. 3). Ist eine Gesetzesänderung nicht möglich (z.B. weil zu wenige im Bundestag zustimmen), müssen Gewerkschaften und Tarifverträge gestärkt werden. Beispielsweise kann das Tarifsysteem

durch die Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) unterstützt werden. Laut dem § 5 des Tarifvertragsgesetzes kann das Bundesministerium für Arbeit einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn „[...] die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.“ (vgl. TVG, § 5). Dieses Gesetz könnte auch dahin gehend verändert werden, dass beispielsweise die AVE nur noch von einer Partei eingebracht werden muss und nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann, statt wie bisher den Nachweis eines „öffentlichen Interesse“ erbringen muss (vgl. Reuter und Sterkel 2019, S. 233–234). Dabei spielt auch der öffentliche Sektor mit seiner Vorbildfunktion eine wichtige Rolle. Wenn dieser mit gutem Beispiel vorangeht und die 35-Stunden-Woche für seine Angestellten einführt, sowie sie zu einer Bedingung für öffentliche Ausschreibungen macht (indem z.B. diese an die Bedingung geknüpft sind, sich einem Tarifvertrag anzuschließen) übt dies zunehmenden Druck auf den privaten Sektor aus. Auf der anderen Seite könnte der Staat aber auch aufgerufen werden, seinen Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung zu leisten, indem er den Lohnausgleich subventioniert. So können Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe, sowie höhere Steuer- und Beitragseinnahmen mit niedrigeren Lohnnebenkosten teilweise refinanziert werden. Insbesondere im Bereich gering qualifizierter Arbeit wäre eine Finanzierung der Stundenloohnerhöhung durch die öffentliche Hand sinnvoll und wären durch nicht mehr notwendige Mittel aus der Arbeitslosenversicherung finanzierbar (vgl. Herzog-Stein und Seifert 2009, S. 17).

In Bezug auf die konkrete Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wäre noch zu klären, ob diese bundesweit einheitlich, differenziert nach Ost- und Westdeutschland oder länder- bzw. branchenspezifisch umgesetzt werden sollte. Denn in der Analyse wurde das Augenmerk auf die gesamtwirtschaftliche Produktivitäts- und Arbeitszeitentwicklung gelegt. So weisen verschiedene Branchen und Bundesländer erheblich unterschiedliche Entwicklungen auf. Insbesondere der Frage nach der Trennung zwischen Ost- und Westdeutschland ist, 31 Jahre nach der Einheit, intensiv nachzugehen. Hier könnte es Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsproduktivität gegeben haben, welche eventuell eher für eine branchenspezifische Differenzierung sprechen. In Bezug auf die Arbeitszeit sprechen Studien dafür, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland gibt (vgl. Absenger et al. 2014; Lübker und Schulten 2020; Sopp und Wagner 2017). Auch hier wäre zu prüfen, in-

wieweit diese Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Branchen relevant für eine differenzierte Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ist. Laut den Daten vom EU-LFS unterscheidet sich die Arbeitszeit im Sektor Verkehr und Lagerei mit der höchsten Wochenarbeitszeit von 41,3 Stunden im Jahr 2019 und der Arbeitszeit im Sektor Verarbeitendes Gewerbe mit 39,6 Wochenstunden um 1,7 Stunden.

In dieser Arbeit wurde die Kürzung der Wochenarbeitszeit analysiert. Allerdings liegt der Augenmerk in der aktuellen Arbeitszeitdebatte eher darauf, durch eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit bestimmten persönlichen oder familiären Anforderungen zu begegnen (Kindererziehungszeiten, Pflege von Angehörigen, Weiterbildungsmöglichkeiten usw.) (vgl. beispielsweise IG Metall 2017; Absenger et al. 2014). Bereits in den 80er Jahren ließ sich beobachten, dass immer häufiger tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen in Form von zusätzlichen freien Tagen statt einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit umgesetzt wurden (vgl. Stille und Zwiener 1997, S. 89). Auch um eine zusätzliche Arbeitsverdichtung zu vermeiden, wurde die Verkürzung der Wochenarbeitstage bei der Telekom von 38 auf 36 Wochenstunden in Form zusätzlicher freier Tage umgesetzt (vgl. ver.di 2018). Dies ist sicherlich im Sinne vieler Beschäftigten. Allerdings lassen sich die alltäglichen Vereinbarkeitsprobleme zwischen Vollzeitarbeit und Betreuung der Kinder oder Pflegebedürftiger auf diesem Wege nicht lösen. Auch ist zu beachten, dass durch vorübergehende Teilzeitoptionen für bestimmte Lebensphasen (im Sinne eines Lebensarbeitszeitkontos) die geringeren Karrierechancen für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen nicht vermieden werden (vgl. Absenger et al. 2014, S. 62).

## **5.2. Wirtschaftspolitische Implikationen**

„Die allgemein anerkannte Formel lautet: Mehr Wachstum gleich weniger Arbeitslosigkeit. Die Verbraucher sollen mehr konsumieren und die Unternehmer mehr investieren und das Ausland bei uns mehr nachfragen, damit wir dann zur „Belohnung“ mehr arbeiten dürfen.“ (Bontrup 2008, S. 305)

Die Politik kann maßgeblich zu einer erfolgreichen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung beitragen. Deshalb werden in diesem Kapitel einige Ideen zu politischen Interventionsmöglichkeiten bei steigenden Inflationsraten, dem Fachkräftemangel und der Frage wie die gewonnene Zeit genutzt werden könnte vorgestellt.

Welche Auswirkung eine steigende Inflationsrate auf das Leben der Bevölkerung hat hängt auch von der politischen Reaktion ab. Ein höheres Preisniveau bei konstant bleibenden Nominallöhnen senkt zunächst einmal die Kaufkraft. Dabei belastet eine Inflation die unteren und mittleren Einkommensgruppen in der Regel stärker als die Vielverdienenden. Denn zum einen können die mittleren Einkommen bei einem inflationsbedingten Lohnausgleich durch die progressive Besteuerung in einen höheren Steuersatz rutschen und zum anderen werden die Sozialhilfen und deren Beitragsbemessungsgrenzen nicht automatisch der Inflation angepasst (vgl. Ströbele 1994, S. 22). So kam beispielsweise das Simulationsmodell des Ifo-Instituts zu Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich aus den 1990er Jahren auch deshalb zu negativen Auswirkungen auf den Reallohn und den Konsum, da die Höhe der Transfereinkommen und die steuerlichen Abgaben konstant gehalten wurden (vgl. Barth und Zika 1996, S. 195). Dies bedeutet jedoch, dass die höheren Einnahmen der öffentlichen Hand durch einen Anstieg der Einkommenssteuer und Mehrwertsteuer, sowie Einsparungen bei den Transferzahlungen einbehalten und beispielsweise zur Haushaltskonsolidierung genutzt werden (vgl. ebd.). Durch eine Anpassung der Transferleistungen an die erhöhte Inflationsrate, sowie eine steuerliche Entlastung der Geringverdienenden könnten die Reallohn- sowie Nachfrageverluste auf dem Gütermarkt kompensiert werden. In der erwähnten Simulationsstudie kommt es sogar bei einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich bei gleichzeitiger Senkung der Sozialbeiträge und Einkommenssteuer zu einer höheren Anzahl Erwerbstätiger als bei dem Modell ohne Lohnausgleich (vgl. ebd., S. 198).

Ferner bewirkt eine Inflation, dass die reale Schuldenlast bei Krediten geringer wird, wodurch der Umverteilungsprozess zu Gunsten des Schuldners und zu Lasten des Gläubigers wirkt. Allerdings wird diese Verteilungswirkung meist durch die Anpassung des Zinssatzes an die Inflationsrate vermieden (vgl. Ströbele 1994, S. 17). Deshalb stellt sich die Frage, wie geldpolitisch mit dieser Situation umzugehen ist. Geht man davon aus, dass es durch die höheren Stundenlöhne nur temporär zu höheren Preissteigerungsraten kommt, wäre es durchaus sinnvoll nicht direkt mit Zinserhöhungen zu reagieren. Denn eine restriktive Geldpolitik, die vordergründig die Geldwertstabilität im Auge hat, würde dann auch die konjunkturelle Entwicklung zügeln. Pessimistische Erwartungen bei den Gewerkschaften mit hohen Inflationsausgleichen würden eine solche Politik noch schneller auslösen (vgl. Heise 1993, S. 34). Insbesondere die deutsche Bevölkerung reagiert äußerst sensibel auf steigende Inflationsraten. Dies liegt gewiss im Zusammenhang mit den Erfahrungen mit den

großen Inflationen nach dem ersten und zweiten Weltkrieg. Allerdings muss nicht jede Erhöhung des Preisniveaus eine unaufhaltbare Hyperinflation werden. Die vergangenen Hyperinflationen lassen sich eher „[...] als typische Konsequenzen einer **Kriegsperiode** verbunden mit einem Zusammenbruch der politischen Ordnung charakterisieren.“ (Ströbele 1994, S. 4, Herv. i. Org.). Angesichts der sehr niedrigen Inflationsraten vor der Corona-Pandemie und den Befürchtungen vor deflatorischen Entwicklungen ist eine Steigerung der Inflationsrate um 2,8 Prozent oder auch 5,7 Prozent, wie in Kapitel 4.2 analysiert, sicherlich weniger problematisch. Während der Corona-Pandemie wurde nun die Nachfrage zwangsmäßig zurückgestellt und viele Unternehmen hatten aufgrund des Lockdowns erhebliche Einnahmeeinbußen und erhöhte Kosten durch pandemiebedingte Hygieneregeln (vgl. Hickel 2022). Daneben hat ein gewisses Aufholverlangen bei den Konsumenten für einen Anstieg der Preise gesorgt. Gleichzeitig stiegen die Energiekosten aufgrund umweltpolitischer Maßnahmen (vgl. ebd.). Womit aber vorher wohl kaum jemand gerechnet hat, sind die erheblichen Lieferprobleme durch die Pandemie (vgl. ebd.), aber auch durch den Krieg Russlands, sowie die gestiegenen Preise für russisches Gas. Unter diesen bedrohlichen und unsicheren Umständen verbreitet sich eine zunehmende Sorge um die Preisentwicklung. Ein weiteres „Anheizen“ der Preise durch eine Arbeitszeitverkürzung scheint auf den ersten Blick sehr ungesund. Allerdings handelt es sich hier weniger um eine dauerhaft überhöhte Nachfrage bei ausgelasteten Produktionskapazitäten, sondern vielmehr um vorübergehende und teilweise auch exogene Schocks (vgl. Kaczmarczyk 2022). Die schwache Lohnkostenentwicklung in Deutschland zwischen 2000 und 2019 machen eine „stabilitätskonforme“ Lohnentwicklung in Höhe der Zielinflationsrate und dem Produktivitätswachstums notwendig (vgl. Herzog-Stein et al. 2022, S. 14). Temporär höhere Lohnzuwächse sind deshalb einem gewissen Aufholungsprozess zu zuschreiben und sind kein Hinweis auf eine Lohn-Preis-Spirale (vgl. ebd.). In Anbetracht einer langen Vorbereitungsdauer für die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ist fraglich, inwiefern die aktuellen Preisentwicklungen dann noch relevant sein werden.

Die aktuelle Situation geringen Wachstums bei gleichzeitig inflationärer Entwicklung erschwert dabei die fiskalpolitische Interventionsmöglichkeit, da die Handlungsmöglichkeiten, welche bei einer inflationären Entwicklung und welche in einer Rezession eingesetzt werden, gegeneinander arbeiten (vgl. Ströbele 1994, S. 208). Befinden wir uns allerdings in

einem zunehmenden konjunkturellen Aufschwung, welcher durch die Arbeitszeitverkürzung weiter angeheizt wird, macht es Sinn, die gesamtgesellschaftliche Kaufkraft bzw. Nachfrage oder aber die Preissteigerungen zu begrenzen. Ein zentrales Mittel, die Geldmenge fiskalpolitisch zu begrenzen, sind Steuer- und Abgabenerhöhungen. Damit wird direkt das verfügbare Einkommen der Steuerzahlenden gesenkt und die Nachfrage gedämpft. Auch durch eine höhere Besteuerung der Gewinne lassen sich ungewollte Umverteilungen korrigieren und die Nachfrage nach Investitionsgütern senken. Sofern die Einnahmen aus diesen Steuererhöhungen nicht direkt wiederverwendet werden, in Form einer größeren staatlichen Nachfrage, verkleinert sich somit die Geldmenge (vgl. ebd., S. 203). Wichtig ist aber auch den inflationären Effekt staatlich gesetzter Preise und Gebühren zu beachten, so können diese trotz eines höheren Preisniveaus (und auch höheren Lohnkosten im öffentlichen Sektor) konstant gehalten werden (vgl. ebd., S. 210). Ein radikales Instrument, eine schnell voranschreitende und unkontrollierbare Inflation zu stoppen, ist ein politisch durchgesetzter Preisstopp. Ein vorübergehendes Unterbinden von Preiserhöhungen kann der Politik zum einen eine Atempause verschaffen, um weitere inflationsbegrenzende Mittel vorzubereiten und zum anderen hat es eine warnende Funktion im privaten Sektor (vgl. ebd., S. 175). Wenn allerdings mit dem Preisstopp auch das Einfrieren der Löhne einhergeht, kommt es bei Produktivitätswachstum zu einer Umverteilung hin zu den Gewinnen, was die Umverteilungsansprüche durch eine Arbeitszeitverkürzung wieder zu Nichte machen würde (vgl. ebd., S. 176). Darüber hinaus bräuchte es zu seiner Umsetzung genaue Kenntnisse über die Preis- und Qualitätsstruktur aller Güter und die vorbereitenden politischen Beratungen würden durch die Marktteilnehmenden wahrgenommen werden und können die Inflationsgeschwindigkeit zunächst sogar erhöhen (vgl. ebd.).

Um der Problematik heterogener Bildungsansprüche bei einem starken Mehrbedarf an Arbeitskräften gerecht zu werden, bräuchte es massive Unterstützung durch staatliche Bildungsmaßnahmen (vgl. Bontrup 2008, S. 315). Dabei hat auch der Staat die Möglichkeit, durch ein offensives Qualifizierungsprogramm dem gesteigerten Fachkräftebedarf zu begegnen. Aber auch durch die Bereitstellung der Infrastruktur, sowohl auf technologischer Ebene als auch auf sozialer und verkehrstechnischer Ebene, kann die öffentliche Hand den Produktivitätsfortschritt und die Bereitschaft regionaler Mobilität der Arbeitskräfte fördern (vgl. Ströbele 1994, S. 202).

Damit es nicht zu einer weiteren Arbeitsverdichtung und zunehmendem Druck auf die Beschäftigten kommt ist auch die Stärkung der Gewerkschaften und der betrieblichen Mitbestimmungsorgane von politischer Seite wichtig. Sie haben als größter Zusammenschluss von Lohnabhängigen, trotz erheblich abgenommenem Organisationsgrad, die notwendige betriebliche und politische Erfahrung die Arbeitszeitverkürzung gesellschaftlich sinnvoll umzusetzen. Denn in einer Arbeitswelt, welche immer noch durch eine Hegemonie der Kapitalistenklasse und komplexe Zusammenhänge geprägt ist, kann der einzelne Mensch nicht auf Verbesserung seiner Lebens- und Arbeitsbedingungen hoffen. Vielmehr braucht es starke Gewerkschaften, welche auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen eine selbstbestimmte Nutzung der gewonnenen Zeit, sowie eine aktive Beteiligung demokratischer Prozesse sowohl im Betrieb als auch in der Politik fördern (vgl. Negt 1985, S. 153). Aus einer arbeitswerttheoretischen Perspektive ist die lebendige Arbeit der einzige mehrwertschaffende Faktor im gesamten Produktionsprozess. Wird man sich dieser bestimmenden Funktion von menschlicher Arbeitskraft bewusst, wird das Recht auf eine verstärkte Mitbestimmung deutlich, welche auch die bisher ausgeschlossenen Sphären der Investitionsentscheidung, Beschäftigung und Gewinnerzielung sowie -verwendung einbeziehen (vgl. Bontrup 2008, S. 16).

Für eine emanzipatorische Entscheidung über die Verwendung zusätzlich gewonnener Zeit bedarf es, neben einer aktiven Beschäftigungspolitik, auch der Bereitstellung „kollektiver Einrichtungen“, Räume der Begegnungen, des Austauschs und autonomer Tätigkeit, genauso wie der Förderung lokaler, nicht-kommerzieller und kollektiver Dienstleistungen. Insbesondere in den Bereichen Altenpflege, Kinderbetreuung und Transport können durch die Förderung kollektiver und regionaler Initiativen Lösungen geschaffen werden, die „effizienter, angepasster, flexibler und gleichzeitig billiger sind [...] da sie keinen institutionellen und staatlichen Charakter haben [...]“ (vgl. Gorz 1983, S. 147). Durch Subsistenz- und Suffizienz-Ansätze auf lokaler Ebene, beispielsweise bei der Forderung nach mehr Zeit für die nachhaltige Eigen- und Peerproduktion, könnten auch die beschriebenen Rebound-Effekte reduziert werden. So wäre auch aus einer umweltpolitischen Perspektive die staatliche Förderung von Kollektivräumen (beispielsweise offene Werkstätten und urbane Landwirtschaft) sinnvoll (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 54).

## 6. Zusammenfassung

„Wer über die eigene Zeit verfügt, hält also den Schlüssel für eine autonome, eine selbstbestimmte Lebensführung in der Hand. Wer über die Zeit anderer verfügt, übt Fremdherrschaft aus. Die Zeitherrschaft [...] strukturiert die Gesellschaft, und die soziale Struktur der Gesellschaft prägt Lebensweise und Handeln der Menschen.“ (Urban 2019, S. 81)

Die Auseinandersetzung mit der Arbeitszeitverkürzung ist mehr als nur die Frage nach der Verteilung der Produktivitätsgewinne. Sie ist auch eine Machtfrage, da sie die zeitliche und strukturelle Dominanz der Arbeit angreift. Denn während der 8-Stunden Tag mit dem Slogan „Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Schlaf und acht Stunden Freizeit“ die, zumindest zeitliche, Gleichstellung zwischen Arbeit und Zeit der freien Verfügung fordert, würde bei einer weiteren Arbeitszeitverkürzung die Freizeit erstmals der Arbeitszeit überwiegen (vgl. Negt 1985, S. 121). Eine stetig sinkende Arbeitszeit könnte, so die Hoffnung, die Bedeutung der Erwerbsarbeit als zentrales und disziplinierendes Element auflösen, indem sie zu einer Tätigkeit von vielen wird (vgl. Gorz 1983, S. 57–58). Deshalb wurde zu Beginn dieser Arbeit zunächst einmal die Entwicklungen der Arbeitszeit und der Stellenwert der Erwerbsarbeit in seinem historischen Kontext betrachtet. Deutlich wurde hier, dass die heutige Arbeitsmoral weder zeit- noch machtunabhängig zu betrachten ist.

Der Forschungsstand zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung erwies sich als relativ diffus und paradigmabhängig. Ein besonderes Augenmerk in den vielen Forschungsarbeiten der 80er und 90er Jahre lag bei den Effekten auf die Beschäftigung. Hier zeigten sich allerdings meist keine oder nur leicht positive Effekte bei der Arbeitszeitverkürzung in der deutschen Elektro- und Metallindustrie und der vorübergehenden 35-Stunden-Woche in Frankreich (vgl. Kapitel 2.2). Bei den Ergebnissen kommt es vor allem darauf an, wie die Kompensation der kürzeren Arbeitszeit durch Produktivitätssteigerungen und Überstunden berechnet wird. Die Auswirkungen auf die Produktivität sind schwer zu analysieren, da sie auch von der konjunkturellen Lage abhängen. Es scheint allerdings, dass die Arbeitszeitverkürzung in der Elektro- und Metallindustrie zu einem größeren Teil kompensiert wurde und ein kleinerer Teil zu Neueinstellungen führte. Die Entwicklung des Preisniveaus findet in den bisherigen Forschungen weitaus weniger Aufmerksamkeit. Dies mag auch daran liegen, dass die Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland oft ohne oder nur mit einem Teillohnausgleich diskutiert wurden. Die Arbeitszeitverkürzung in der Elektro- und Metallindustrie betraf nur einen kleinen Wirtschaftssektor, sodass das gesamt-



wirtschaftliche Preisniveau kaum oder gar nicht tangiert wurde. Aber selbst bei der flächen-deckenden Arbeitszeitverkürzung in Frankreich konnten Logeay und Schreiber (2006) keine besonderen Inflationseffekte erkennen.

In den letzten Jahren waren Arbeitszeitverkürzungen wieder vermehrt Teil der Tarifverhandlungen, wobei die Diskussion insbesondere im Rahmen einer verkürzten Lebensarbeitszeit präsent ist. So soll die Arbeitszeit flexibler auf die unterschiedlichen Bedürfnisse entlang des Lebenslaufs gestaltet werden (vgl. IG Metall 2017, S. 72). Da eine weitere Intensivierung der Arbeit bei einer kürzeren Vollzeit befürchtet wird, verhandelten einzelne Branchen bzw. Unternehmen mit Gewerkschaften in jüngster Zeit eine Arbeitszeitverkürzung in Form zusätzlich freier Tage aus (vgl. Kapitel 2.3). Die Analyse der tatsächlich geleisteten und der gewünschten Wochenarbeitszeit zeigt allerdings erhebliche Diskrepanzen auf. Deutlich wird hier, dass der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten hauptsächlich bei Teilzeitbeschäftigten und den untersten Einkommensgruppen auftreten. Vollzeitbeschäftigte und Gutverdienende wünschen sich dagegen überwiegend eine kürzere Wochenarbeitszeit. Hier wird zum einen deutlich, wie wichtig der Lohnausgleich bei dem Thema Arbeitszeitverkürzung ist, aber auch dass erhebliches Arbeitspotenzial bei Teilzeitbeschäftigten besteht, welches einen Mehrbedarf an Arbeitskräften durch die Arbeitszeitverkürzung zum Teil decken könnte.

Neben der Analyse zu den Preiseffekten wurde auch die gesellschaftliche Relevanz einer kürzeren Vollzeit in Bezug auf den Bereich prekärer Arbeit, sowie aus feministischer, umweltpolitischer, und gesundheitlicher Perspektive herausgearbeitet und in den Kontext des technischen Wandels gestellt. So hegen einige Gewerkschafter:innen und Initiativen die Hoffnung, dass sich die Ausbreitung prekärer Arbeit eindämmen lässt, da eine reduzierte Arbeitszeit das Angebot an sicheren, sozialversicherungspflichtigen und tarifbezogenen Arbeitsplätzen erhöhen könnte. Im Sinne einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung der Sorgearbeit als auch der Erwerbsarbeit könnte eine 35-Stunden-Woche die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben ein weiteres Stück verbessern. Aufgrund des großen Anteils teilzeit-, sowie geringfügig beschäftigter Frauen sind diese weitaus häufiger von Altersarmut betroffen (vgl. Wanger 2020). Diese Bedingungen fördern die traditionelle Arbeitsteilung, in Form eines „Zuverdienermodells“ (vgl. ebd.). Ein weiteres Argument für eine Arbeits-

zeitverkürzung ist die Reduzierung umweltschädlicher Emissionen. Jedoch wäre sie als klimaschonende Maßnahme nur dann effektiv, wenn die zusätzliche Freizeit nicht zu Rebound-Effekten führt. Auch hier wird die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels hin zu einer weniger konsumorientierten Zeitznutzung deutlich, welche eine Arbeitszeitverkürzung allein nicht realisiert, aber einen Beitrag dazu leisten kann (vgl. Schumacher et al. 2019, S. 59). Die zunehmenden Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Leiden werden ebenfalls als Argument für eine kürzere Vollzeit genutzt. Angenommen wird hier, dass der Grund für die Zunahme der Fehltage wegen dem sogenannten Burnout-Syndrom in der stärkeren Verdichtung und Flexibilisierung der Arbeit liegt. In Bezug auf den technischen Wandel konnte festgestellt werden, dass derzeit erhebliche Potenziale bestehen, welche die Arbeitswelt maßgeblich verändern werden. Die möglicherweise mit dem technischen Wandel einhergehende Zunahme prekärer Beschäftigung im Dienstleistungssektor und einer, in der Arbeitswelt nicht integrierten Reserve an Menschen, die ein Großteil ihres Lebens in Abhängigkeit eines demütigenden Sozialleistungssystems stehen, könnten durch eine Arbeitszeitverkürzung reduziert werden. Dies steht im Gegensatz zu einem bedingungslosen Grundeinkommen, welches die heute schon vom Arbeitsmarkt Exkludierten auch zukünftig zu einer niederen Schicht degradieren würde (vgl. IG Metall 2017, S. 72).

Ziel dieser Arbeit ist es, die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau zu untersuchen. Dafür wurde das konfliktorische Inflationsmodell nach Ströbele (1994) genutzt. Mit diesem wurde analysiert, dass eine Kürzung der Wochenarbeitszeit auf 35-Stunden im ersten Jahr einen Preiseffekt von 2,8 Prozent hätte. Die Erhöhung der Preissteigerungsrate könnte dann bei den nächsten Lohnverhandlungen wieder ausgeglichen werden, sodass der negative Effekt auf die Reallöhne bereits nach der nächsten Lohnverhandlungsperiode wieder im niedrigen positiven Bereich liegt. Deutlich konnte hier aber auch gezeigt werden, dass die Preissteigerungsraten maßgeblich davon abhängen, ob die Unternehmen die Erhöhung der Stundenlöhne vollkommen auf die Preise abwälzen oder aber bereit sind, sie (zum Teil) von ihren Gewinnen zu finanzieren.

Ein beträchtlicher Teil des deutschen Volkseinkommens wird vom Exportsektor generiert. Wichtig war deshalb auch zu untersuchen, welche Auswirkungen eine Lohnerhöhung durch die kürzere Wochenarbeitszeit auf die Nachfrage nach deutschen Exportgütern hätte. Vor allem wird befürchtet, dass höhere Lohnstückkosten die Wettbewerbsfähigkeit

verschlechtern. Allerdings zeigen verschiedene Analysen, dass die Reaktion der Exportpreise auf höhere Lohnkosten relativ gering ist. Dies geht einher mit dem doch eher niedrigen Pass-Through der Lohnkosten auf die Preise, wie es bereits im Kapitel 4.2 erläutert wurde. Somit würden die Exportpreise nur geringfügig steigen. Eine mögliche Abnahme der Nachfrage aufgrund höherer Preise könnte dann laut Horn et al. (2017) durch die höheren Preise wieder wettgemacht werden. Zumal die Exportnachfrage auch von der Qualität und Zuverlässigkeit deutscher Exportprodukte abhängt und nicht nur vom Preis.

Zum Schluss wurde noch die Rolle der Politik bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Insbesondere Kapitel 5.2 macht die Notwendigkeit einer aktiven Politik deutlich. So kann es Sinn machen vorübergehende Inflationssprünge zuzulassen, ohne zinspolitisch darauf zu reagieren. Auch wäre die Anpassung der Sozialleistungen und deren Bemessungsgrenzen an dem erhöhten Preisniveau sinnvoll, um die ökonomische Position der Geringverdienenden und der Sozialhilfeempfangenden nicht zu verschlechtern. Ebenso könnten steuerpolitische Maßnahmen ergriffen werden, um eventuell eine erhöhte Nachfrage einzudämmen, wobei hier auf die Sozialverträglichkeit geachtet werden sollte. Herausgearbeitet wurde auch, dass der Staat einen wesentlichen Beitrag für eine Kultur des lebenslangen Lernens und die Möglichkeit kollektive Räume in den Stadt- und Landteilen zu schaffen, leisten muss.

Sicherlich ist für eine sinnvolle Nutzung der gewonnenen Lebenszeit in Bezug auf klimafreundliche Effekte, einer geschlechtergerechten Aufteilung der Sorgearbeit und eigener Zeitsouveränität auch ein kultureller Wandel notwendig. Denn eine Arbeitszeitverkürzung an sich, ohne Veränderungen im Wirtschaftssystem und dem gesellschaftlichen Bewusstsein von (sinnvoller) Leistung in einer industriellen Arbeitsgesellschaft bringt nicht automatisch einen emanzipierten und befreiten Bürger hervor (vgl. Negt 1985, S. 216). Insbesondere nicht, wenn sie nur dafür genutzt wird, den Konsum der Bespaßungsindustrie auszuweiten. Vielmehr braucht es eine „[...] Reduzierung der Sphäre der ökonomischen und kommerziellen Beziehungen zugunsten einer Erweiterung derjenigen Sphäre, in der die Tätigkeiten um ihrer selbst willen, aus Neigung, Freude, Berufung, Leidenschaft, Liebe usw. ausgeübt werden.“ (Gorz 1983, S. 85). Dies gelingt durch eine aktive Gestaltung der Arbeitszeitverkürzung (vgl. ebd., S. 150). Die Gewerkschaften müssen dabei zur Gestalterin zukünftiger

Arbeitsbedingungen werden, statt nur Verwalterin im Sinne einer Schadensbegrenzung kapitalistischer Entgleisung zu sein (vgl. Müller et al. 2019, S. 24). Eine steigende inländische Nachfrage und die Reduzierung der Transferleistungen durch höhere Einkommen lässt eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Nominallohnausgleich aus politökonomischer Sicht sinnvoll erscheinen. Sie steht nur im Widerspruch mit dem „[...] ökonomisch unvernünftige[n] Grund von Bereicherung durch eine gesellschaftliche Minderheit zu Lasten der Mehrheit der abhängig Beschäftigten.“ (Bontrup 2008, S. 317). Somit hat diese Arbeit gezeigt, dass die Arbeitszeit in einem interessenskonfliktorischen und politischen Zusammenhang zu sehen ist, welcher sowohl auf gesellschaftlicher Ebene als auch auf politischer Ebene einigen Gestaltungswillen erfordert.

## Literaturverzeichnis

- Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispinck, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report Nr. 19. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- acatech (2013): Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. München: Forschungsunion Wirtschaft-Wissenschaft; Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V.
- Altavilla, Carlo; Garofalo, Antonio; Vinci, Concetto Paolo (2004): Evaluating the Effect of Working Hours on Employment and Wages. Economics Working Paper No. 11-04. Naples: University of Naples Parthenope.
- Barth, Alfons; Zika, Gerd (1996): Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSIFO. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MitAB)* Jahrgang 29, S. 179–202.
- Barthel, Georg; Rottenbach, Jan (2017): Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie. Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. In: *Prokla* Jahrgang 47 (Heftnr. 2), S. 249–269.
- BDA (2019): New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
- bmi (2022): Gesetzgebungsverfahren. Hg. v. Bundesministerium des Inneren und für Heimat. Online verfügbar unter <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/verfassung/gesetzgebung/gesetzgebungsverfahren/gesetzgebungsverfahren-node.html>, zuletzt geprüft am 31.08.2022.
- bmwi (2021): Fachkräfte für Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Online verfügbar unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>, zuletzt geprüft am 29.09.2021.
- Bofinger, Peter (2015): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten. 4., aktualisierte Auflage. Hallbergmoos: Pearson.
- Bontrup, Heinz-J. (2008): Lohn und Gewinn. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Bontrup, Heinz-J. (2012): 30 Stunden sind genug. Ein Verkürzung der Arbeitszeit ist längst überfällig - und bei vollem Lohn- und Personalausgleich realisierbar. In: *Junge Welt* 04.04.2012, S. 10–17.
- Bontrup, Heinz-J.; Krull, Stephan; Massarrat, Mohssen; Steinrücke, Margareta (2012): Arbeit Fair Teilen jetzt! Hg. v. Arbeitszeitverkürzung jetzt! Online verfügbar unter [http://www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de/fileadmin/user\\_upload/Material/Zeitung\\_Arbeitszeit2\\_Ansicht3.pdf](http://www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de/fileadmin/user_upload/Material/Zeitung_Arbeitszeit2_Ansicht3.pdf), zuletzt geprüft am 21.07.2022.

- Brandl, Monika (2019): Zehn Jahre Gute Arbeit - Die Initiative hat sich bewährt! In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): *Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn*. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 66–71.
- Brehmer, Wolfgang; Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung* Jahrgang 41 (Heftnr. 4), S. 501–531.
- Brione, Patrick (2019): *Is Thursday The New Friday? The Future of Working Time and Hopes for a Four-day Week*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bundesbank (2019): Zum Einfluss der Löhne auf die Preise in Deutschland: Ergebnisse ausgewählter empirischer Analysen. In: *Monatsbericht der Deutschen Bundesbank* September 2019, S. 15–39.
- Bundesregierung (2022): *Betreuungsplätze. Rechtsanspruch für unter Dreijährige*. Hg. v. Bundesregierung. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/rechtsanspruch-fuer-unter-dreijaehrige-413834>, zuletzt geprüft am 12.09.2022.
- BZgA (2022): *Gesundheitswissenschaften/ Public Health*. Hg. v. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Online verfügbar unter <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitswissenschaften-public-health/>, zuletzt geprüft am 18.02.2022.
- destatis (2021a): *Harmonisierter Verbraucherpreisindex Jahre (Code: 61121-0001)*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>, zuletzt geprüft am 05.07.2022.
- destatis (2021b): *Qualitätsbericht - Verbraucherpreisindex für Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- destatis (2021c): *Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Gebietsstand*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/lrab003ga.html>, zuletzt geprüft am 28.09.2021.
- destatis (2021d): *Wöchentliche Arbeitszeit*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/woechentliche-arbeitszeitl.html>, zuletzt geprüft am 31.08.2022.
- destatis (2022a): *Arbeitslose, Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Tabellen/lrab001.html#242344>, zuletzt geprüft am 12.09.2022.
- destatis (2022b): *Außenhandel 2021. Rangfolge der Handelspartner im Außenhandel der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- destatis (2022c): *Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI)*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Methoden/Erlaeuterungen/harmonisierter-verbraucherpreisindex.html>, zuletzt geprüft am 12.09.2022.

- destatis (2022d): Pressemitteilung Nr. 366 vom 30. August 2022. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22\\_366\\_611.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_366_611.html), zuletzt geprüft am 12.09.2022.
- DGB-Index Gute Arbeit (2020): Arbeiten am Limit. Themenschwerpunkt Arbeitsintensität. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- Dörre, Klaus (2014): Prekarisierung und Gewerkschaften: Gegenstand einer öffentlichen Soziologie. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit - Arbeitspolitik von unten. Ausgabe 2014. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 25–48.
- Dörre, Klaus (2019): Weniger arbeiten, besser leben, Grundzeit für alle - eine Zukunftsperspektive gewerkschaftlicher Politik. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 83–88.
- Dörre, Klaus; Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Paul Windolf (Hg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Band 45. Wiesbaden: Springer VS, S. 85–116.
- eurostat (2022a): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE). LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Tabelle Arbeitszeit. Hg. v. Europäische Kommission. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/lfs/data/database>, zuletzt geprüft am 15.07.2022.
- eurostat (2022b): Note on the availability of German EU-LFS data for 2020. Brüssel: Europäische Kommission.
- Figerl, Jürgen; Tamesberger, Dennis; Theurl, Simon (2021): Umverteilung von Arbeit(-zeit): Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell. In: *Momentum Quarterly* Jahrgang 10 (Heftnr. 1), S. 3–19.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Flassbeck, Heiner; Bibow, Jörg (2018): Das Euro-Desaster. Wie deutsche Wirtschaftspolitik die Eurozone in den Abgrund treibt. Frankfurt/Main: Westend Verlag.
- Gärtner, Kurt; Gerhardt, Christoph; Jaehrling, Jürgen; Plate, Ralf; Röhl, Walter; Timm, Erika; Hanrieder, Gerhard (1992): Findebuch zum mittelhochdeutschen Wortschatz. Mit einem rückläufigen Index. Band I. Stuttgart: Hirzel.
- Geer, Rudolf (1993): Die 35-Stunden-Woche ist und bleibt falsch - Eine „Zwischenbilanz“ der Arbeitszeitverkürzung aus der Sicht der Arbeitgeber. In: Peter Hampe (Hg.): Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen. Tutzing Schriften zur Politik. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 75–90.
- Glaubrecht, Helmut; Wagner, Dieter; Zander, Ernst (1988): Arbeitszeit im Wandel. Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Freiburg im Breisgau: Haufe.

- Gorz, André (1983): *Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit*. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Haipeter, Thomas (2016): Finanzmarktkapitalismus und Arbeit. In: Thomas Haipeter, Erich Latniak und Steffen Lehndorff (Hg.): *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus*. Wiesbaden: Springer VS, S. 11–43.
- Hartwig, Jochen (2000): *Keynes versus Pigou. Rekonstruktion einer Beschäftigungstheorie jenseits des Marktparadigmas*. Marburg: Metropolis Verlag.
- HBS (2022): *Statistiken ab 1800. Tabellensatz Statistiken zur Geschichte der Gewerkschaften*. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/statistiken-zur-gewerkschaftsbewegung-ab-2919.html>, zuletzt aktualisiert am 12.09.2022.
- Heise, Arne (1993): Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. In: *WSI Mitteilungen* Jahrgang 46 (Heftnr. 1), S. 30–34.
- Hellwig, Gerhard (1982): *Das Buch der Zitate: 15000 geflügelte Worte von A-Z*. München: Mosaik-Verlag.
- Herzog-Stein, Alexander; Kotthaus, Friederike; Stein, Ulrike (2022): *Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung 2021. Im zweiten Jahr der Corona- Pandemie*. IMK Report Nr. 176. Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).
- Herzog-Stein, Alexander; Lindner, Fabian; Zwiener, Rudolf (2013): *Nur das Angebot zählt? Wie eine einseitige deutsche Wirtschaftspolitik Chancen vergeben hat und Europa schadet*. IMK Report Nr. 87. Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).
- Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut (2009): *Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten*. WSI-Diskussionspapier Nr. 169. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Hickel, Rudolf (2022): *Grün und sozial: Mit der Greenflation zur Transformation*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* (Heftnr. 2), S. 21–24.
- Horn, Gustav A.; Lindner, Fabian; Stephan, Sabine; Zwiener, Rudolf (2017): *Zur Rolle der Nominallöhne für die Handels- und Leistungsbilanzüberschüsse. Eine ökonomische Analyse für Deutschland*. IMK Report Nr. 125. Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).
- Husmann, Jürgen; Neifer-Dichmann, Elisabeth (1993): *Arbeitszeitverkürzungen - Ein beschäftigungspolitischer Fehlschlag*. In: Peter Hampe (Hg.): *Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen*. Tutzing: Schriften zur Politik. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 59–74.
- IG Metall (2017): *Arbeitszeit - Sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit*. Frankfurt/Main: Industriegewerkschaft Metall.
- IG Metall (2021): *Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg*. Stuttgart: Industriegewerkschaft Metall.
- ILO (2016): *Workplace Stress. A Collective Challenge*. International Labour Organization. Genf: ILO Publications.



- Kaczmarczyk, Patrick (2022): Wie sich die Inflation (vernünftig) bekämpfen ließe. Hg. v. Makronom. Online verfügbar unter <https://makronom.de/wie-sich-die-inflation-vernuenftig-bekaempfen-liesse-42192>, zuletzt geprüft am 12.09.2022.
- Kapteyn, Arie; Kalwij, Adriaan; Zaidi, Asghar (2004): The myth of worksharing. In: *Labour Economics* Jahrgang 11 (Heftnr. 3), S. 293–313.
- Keynes, John Maynard (1930 (2007)): Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder. In: Norbert Reuter (Hg.): Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily W. Leontief. 2., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Marburg: Metropolis Verlag, S. 135–147.
- Keynes, John Maynard ((1936) 2009): Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. 11., erneut verbesserte Auflage. Berlin: Duncker & Humblot.
- Kromphardt, Jürgen (1993): Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen unter den Rahmenbedingungen der Achtziger Jahre. In: Peter Hampe (Hg.): Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen. Tutzinger Schriften zur Politik. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 115–128.
- Kugler, Franziska; Wiencierz, Andrea; Wunder, Christoph (2014): Working hours mismatch and well-being: comparative evidence from Australian and German panel data. Laser Discussion Papers No. 82. München, York, Nürnberg: Ifo Institute; University of York; University of Erlangen-Nürnberg.
- Lehment, Harmen (1991): Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: eine empirische Untersuchung der Bundesrepublik Deutschland 1973-1990. In: *Die Weltwirtschaft* Jahrgang 2, S. 72–85.
- Lepinteur, Anthony (2019): The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. In: *Labour Economics* Jahrgang 58, S. 204–220.
- Logeay, Camille; Schreiber, Sven (2005): Testing the effectiveness of the French work-sharing reform: a forecasting approach. IMK Working Paper 3/2005. Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).
- Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2020): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. 2., aktualisierte Auflage. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Meine, Hartmut (2017): Gesundheit, Arbeitspensum und Personalbemessung. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit. Ausgabe 2017. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 237–247.
- Meinhardt, Volker; Zwiener, Rudolf (1994): Arbeitszeitverkürzungen bleiben aktuell. In: Jürgen Peters (Hg.): Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertagewoche bei VW. Göttingen: Steidl Verlag.
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2019): Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. Beschäftigtenautonomie im Kontext betrieblicher Strategien der Digitalisierung. In: *PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* Jahrgang 49 (Heftnr. 195), S. 181–200.
- Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9

Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Müller, Klaus (2018): Lohnarbeit und Arbeitslohn. Köln: PapyRossa Verlag.

Müller, Nadine; Pickshaus, Klaus; Reusch, Jürgen, Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (2019): Gute Arbeit für alle. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 15–25.

Negt, Oskar (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. 2. Auflage. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.

Neugebauer, Gero (2007): Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Dietz Verlag.

OECD; AIAS (2021): OECD/AIAS ICTWSS database. Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. Online verfügbar unter <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>, zuletzt geprüft am 28.06.2022.

Peters, Jürgen (1994): Arbeitszeit erkaufte - Beschäftigung gesichert. In: Jürgen Peters (Hg.): Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertagewoche bei VW. Göttingen: Steidl Verlag, S. 9–16.

Pollmann-Schult, Matthias (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext: Eine Analyse der Diskrepanzen zwischen präferierter und tatsächlicher Arbeitszeit. In: *Soziale Welt* Jahrgang 60 (Heftnr. 2), S. 163–178.

Renneberg, Peter (2018): Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf. 4., aktualisierte Auflage. Hamburg: VSA Verlag.

Reuter, Norbert; Sterkel, Gabriele (2019): Tarifpolitik für ein gutes Leben. Nachholbedarf bei den Löhnen und Initiative gegen Überlastung und soziale Spaltung. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 24–239.

Rosenbrock, Rolf (2001): Was ist New Public Health? In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz* Jahrgang 44, S. 753–762.

Sauerland, Frank (2019): Beschäftigung in Zeiten des digitalen Wandels. Ein Plädoyer für eine Renaissance der Lohn-Leistungs-Politik. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 123–136.

Schneider, Hans K. (1993): Arbeitszeitverkürzungen auf mittlere Sicht. Zur Position des Sachverständigenrats. In: Peter Hampe (Hg.): Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen. Tutzingen Schriften zur Politik. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 105–114.

- Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2019): *Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn*. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag.
- Schumacher, Katja; Wolff, Franziska; Cludius, Johanna; Fries, Tilman; Hünecke, Katja; Postpischil, Rafael (2019): *Arbeitszeitverkürzung - gut fürs Klima? Treibhausgas-minderung durch Suffizienzpolitiken im Handlungsfeld „Erwerbsarbeit“*. Dessau-Roßlau: Umweltbundesamt; Öko-Institut e.V.; Freie Universität Berlin.
- Schwendinger, Michael (2015): *Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen. Ein Literatureinblick*. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* Jahrgang 41 (Heftnr. 1), S. 107–124.
- Seifert, Hartmut (1993): *Ausmaß und Effekte der Arbeitszeitverkürzung*. In: Peter Hampe (Hg.): *Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen. Tutzingener Schriften zur Politik*. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 11–28.
- Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2017): *Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten*. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 909. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Stille, Frank; Zwiener, Rudolf (1987): *Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie*. In: *DIW Wochenbericht* Jahrgang 54 (Heftnr. 20), S. 273–279.
- Stille, Frank; Zwiener, Rudolf (1997): *Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Ströbele, Wolfgang (1994): *Inflation. Einführung in Theorie und Politik*. 3. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. München/ Wien: Oldenbourg Verlag.
- TVG: *Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist*. Fundstelle: Bundesministerium der Justiz.
- Urban, Hans-Jürgen (2019): *Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- ver.di (2018): *Tarifinfo. Umsetzung der 36 Stundenwoche in Form zusätzlicher 14 freier Tage: Rahmenregelungen stehen!* Tarifinfo Nr. 19. Berlin: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Volkert, Klaus; Widuckel-Mathias, Werner (1994): *Teilen für die Zukunft - Warum bei VW auch Solidarität in der Krise möglich ist!* In: Jürgen Peters (Hg.): *Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertageweche bei VW*. Göttingen: Steidl Verlag, S. 17–24.
- Wanger, Susanne (2020): *Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht*. IAB-Forschungsbericht Nr. 16. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)
- Weber, Enzo; Elstner, Steffen; Schmidt, Christoph M.; Fritsche, Ulrich; Harms, Patrick Christian; Saam, Marianne et al. (2017): *Schwaches Produktivitätswachstum — zyklisches oder strukturelles Phänomen?* In: *Wirtschaftsdienst* Jahrgang 97 (Heftnr. 2), S. 83–102.

- WHO (2019): Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases. Hg. v. World Health Organization (WHO). Online verfügbar unter <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>, zuletzt geprüft am 12.09.2022.
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Band 45. Wiesbaden: Springer VS.
- Wirtz, Anna (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.
- Zitzelsberger, Roman (2019): Wie werden Arbeitstage besser? Vom Tarifabschluss und seiner notwendigen Umsetzung im Betrieb. In: Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit. Transformation der Arbeit - Ein Blick zurück nach vorn. Ausgabe 2019. Frankfurt/Main: Bund Verlag, S. 213–223.
- Zwiener, Rudolf (1993): Zu den Effekten der Arbeitszeitverkürzung in den achtziger Jahren. In: Peter Hampe (Hg.): Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzungen. Tutzing: Schriften zur Politik. Band 1. München: v. Hase & Köhler, S. 91–104.

