

# flassbeck-economics

## Kritische Analysen und Kommentare zu Wirtschaft und Politik

### „Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich“ – Warum werden immer wieder die gleichen Fehler gemacht?

13. Feb 2013 | Heiner Flassbeck | Arbeitsmarkt und Verteilung, Konjunktur, Wachstum

Vor einigen Tagen machte ein Aufruf die Runde, in dem eine neue und verschärfte Dimension von Arbeitszeitverkürzung (AZV) mit vollem Lohnausgleich (und sogar Personenausgleich) gefordert wurde. Nachdem ich mich gegenüber Spiegel online ablehnend dazu geäußert habe, haben mich viele gebeten, ich solle doch noch einmal darlegen, wie sich meine reservierte Haltung gegenüber AZV als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erklärt.

Zunächst muss man klarstellen, dass die Grundüberlegung, aus der immer wieder und auch in dem Aufruf AZV sozusagen als zwingende Notwendigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung abgeleitet wird, falsch ist. Man sagt, es habe sich empirisch herausgestellt, dass über viele Jahre hinweg die Produktivität immer stärker gestiegen sei als das Wachstum und daraus entstehe Arbeitslosigkeit, weil offenbar das Wachstum gar nicht hoch genug sein kann, um die Wirkung der Maschinen auf die Produktivität und die Freisetzung der Arbeitskräfte auszugleichen. Diese so genannte Scherentheorie ist seit vielen Jahrzehnten im Umlauf und dennoch Humbug. Man schließt aus einer reinen Identität auf eine Kausalität. Wenn die Arbeitslosigkeit zunimmt, muss definitionsgemäß die Produktivität stärker gestiegen sein als das Wachstum. Folglich erklärt man das Entstehen von Arbeitslosigkeit mit der Arbeitslosigkeit.

Zum zweiten ist es erstaunlich, dass auch scheinbar progressive Ökonomen sich nicht an eine Kritik des Preises am Arbeitsmarkt, also des Lohnes, herantrauen. Statt die Funktionsweise des Arbeitsmarktes grundsätzlich zu kritisieren, wollen sie lieber die angebotene Arbeitsmenge reduzieren, um den Druck vom Lohn zu nehmen.

Sie hätten sagen müssen, der Preis am Arbeitsmarkt in Deutschland ist falsch, er ist zu niedrig! Und sie hätten sagen müssen, in der ganzen westlichen Welt ist der derzeitige Druck auf die Löhne vollkommen ungerechtfertigt, weil die Arbeitslosigkeit gestiegen ist, obwohl die Lohnquote den niedrigsten Stand seit sechzig Jahren hat und bis zuletzt die Ungleichheit dramatisch zugenommen hat. Sie hätten sagen müssen, dass nur deutlich steigende Löhne dafür sorgen können, dass es in Zukunft genug Arbeitsplätze gibt für alle, die arbeiten wollen und können. Das alles haben sie nicht gesagt, sondern machen sich an die Verwaltung des scheinbar objektiv vorgegebenen Mangels mit der gleichen Naivität wie in den achtziger Jahren, ohne die perverse Funktionsweise des Arbeitsmarktes überhaupt zu erwähnen.

Um zu einer konsistenten Erklärung der Wirkung von Lohnkürzung oder AZV zu kommen, muss man sich vollständig von dem Angebot-Nachfragemodell für einen isolierten Arbeitsmarkt lösen. Man muss fragen, wie der Ablauf der Ereignisse ist, wenn man entweder (neoklassisch) die Löhne oder (scheinbar progressiv) die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt senkt. Das ist der eigentliche Knackpunkt von Lohnkürzung oder AZV als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und ebenfalls seit vielen Jahren unverstanden. Auch bei ansonsten progressiven Ökonomen funktioniert der Arbeitsmarkt nämlich allzu häufig wie in

neoklassischen Modellen.

Lohnsenkung und Senkung der Arbeitszeit ist in der Tat vergleichbar, weil in beiden Fällen zunächst der Monatslohn der Arbeitnehmer sinkt (im ersten Fall sinkt der Lohn pro Stunde bei gleicher Stundenzahl, im zweiten bleibt der Stundenlohn gleich, aber die Zahl der gearbeiteten Stunden sinkt). Der Monatslohn ist aber zentral für die Nachfrage der Arbeitnehmer nach Konsumgütern. Wenn der Monatslohn sinkt, wird unmittelbar jeder Arbeitnehmer weniger nachfragen. Wenn aber die Nachfrage sinkt, sinkt sofort auch die Bereitschaft der Arbeitgeber, mehr Leute einzustellen. Damit ist die Sache, die erreicht werden sollte, nämlich die Einstellung von mehr Arbeitern, in beiden Fällen schon im Ansatz gescheitert.

Das Lohnsenkungsmodell der neoklassischen Beschäftigungstheorie unterstellt, dass in der gleichen Sekunde, wo der Lohn sinkt, die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt, weil die Arbeitgeber sofort ihre Produktion umstellen und weniger kapitalintensiv produzieren. Dann gibt es kein Nachfrageproblem. Das scheinprogressive Modell unterstellt, dass in dem Moment, wo die Arbeitszeit verkürzt wird, die Arbeitgeber sofort mehr Leute einstellen, um die Zahl der Stunden konstant zu halten. Auch dann gibt es kein Nachfrageproblem.

Nur so funktioniert die Welt leider nicht. In der Welt, in der wir leben, gibt es Verzögerungen und Abwarten der Unternehmen, nachdem eine der beiden Maßnahmen in die Welt gesetzt wird und deswegen gibt es in beiden Fällen ein Nachfrageproblem. Kein Unternehmer wird nach einer Arbeitszeitverkürzung sofort die volle Stundenzahl wieder fahren, sondern zunächst sehen, wie weit man mit der geringeren Stundenzahl kommt und ob es vielleicht positive Produktivitätseffekte gibt. Dann ist aber alles kaputt, denn nach dem Nachfragerückgang braucht er die gleiche Stundenzahl ja auch nicht mehr.

Weil die „Aufrufer“ das irgendwie ahnen, schreiben sie in ihren Aufruf jetzt nicht nur den Lohnausgleich hinein (den es sowieso nicht gibt, siehe unten), sondern auch noch einen Personenausgleich (also offenbar die Garantie von Seiten der Unternehmen, den Arbeitsausfall unmittelbar durch Neueinstellung auszugleichen). Nur wie man den in einer Welt mit vielen und zudem noch mächtigen Unternehmen durchsetzen will, sagen sie leider nicht. Man möge sich einmal anschauen, wie kläglich eine solche Vorstellung vor vielen Jahren (Ende der 80er, wenn ich mich richtig erinnere) sogar im öffentlichen Dienst gescheitert ist. Nicht einmal dort ist es gelungen, in den Tarifvertrag eine solche Beschäftigungsgarantie hineinzuschreiben und durchzusetzen. Tatsächlich wurden im Zuge der AZV Personalkosten eingespart, weil man auf Produktivitätseffekte hoffte.

Schließlich der volle Lohnausgleich. Das ist ein trauriges Kapitel gewerkschaftlicher Geschichte und sollte eigentlich längst und ein für allemal zu Grabe getragen worden sein. Es gibt für die Arbeitnehmer entweder mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit, wenn die Produktivität steigt. Es kann auch eine Mischung geben, ein wenig mehr Lohn und ein wenig weniger Arbeitszeit. Immer gibt es aber nur die Produktivität, die real verteilt werden kann. Also gibt es keinen Lohnausgleich, sondern vielleicht eine Situation, wo die Arbeitszeit ein wenig sinkt und der Lohn dennoch ein wenig steigt oder wenigstens nicht sinkt.

Nehmen wir beispielsweise ein Gesamtvolumen von 5 Prozent Zuwachs, das die Gewerkschaften durchsetzen können. Wenn dann die Arbeitszeit um 2 Prozent sinkt und die Nominallöhne um 3 Prozent steigen, ist vielleicht der Verteilungsspielraum voll ausgeschöpft, dennoch gab es keine Umverteilung, weil „voll ausschöpfen“ ja in der Regel nur heißt, dass die Arbeitnehmer genauso viel bekommen wie die Arbeitgeber, die Verteilungssituation sich also nicht verändert. Solche Abschlüsse wurden jahrelang „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich“ genannt, was für jeden vernünftigen Menschen so klingt, als sei die negative Wirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Monatseinkommen voll durch höhere Löhne pro Stunde ausgeglichen worden. Das war aber natürlich nicht der Fall, denn ohne AZV wären die

Löhne ja um fünf Prozent gestiegen und nicht um drei. Folglich hat man für die AZV auf zwei Prozent Lohnzuwachs verzichtet und nichts ist ausgeglichen worden. Für diese Art von Volksverdummung sollten sich die Funktionäre von damals heute noch schämen.

Freilich kann man auch für Umverteilung kämpfen. Dann sollte man das klar sagen. Dann sollte man sagen, die Gewerkschaften werden auf irgendeine geheimnisvolle Weise in den nächsten Jahren so stark sein, dass sie nicht nur zum ersten Mal seit fünfzehn Jahren die Umverteilung in die falsche Richtung stoppen und die volle Beteiligung an der Produktivität erreichen (also den Verteilungsspielraum voll ausschöpfen), sondern einen erheblichen Zuschlag dazu, der, und das ist entscheidend, auch nicht zu höheren Preisen führt. Man sollte auch sagen, dass man erwartet, dass die Unternehmen das klaglos hinnehmen werden, weil sie einsehen, dass es Zeit für eine wirkliche Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer ist. Dann können wenigstens die vernünftigen Arbeitnehmer laut und schallend lachen und den Gewerkschaftsfunktionären bei der nächsten Betriebsversammlung ihre Trillerpfeifen zeigen.

Viele fragen sich sicher an dieser Stelle, ob es dann gar keine Möglichkeit gibt, die Arbeitszeit zu verkürzen, selbst wenn die Arbeitnehmer es alle wollen. Doch, die gibt es schon. Die gibt es genau dann, wenn die Nachfrage der Arbeitnehmer, also die Binnennachfrage boomt. Bei Verhältnissen wie in den sechziger Jahren, wo die Reallöhne und der private Konsum jedes Jahr um fünf Prozent zulegen, kann man ohne weiteres ein oder zwei Prozent jedes Jahr für AZV reservieren. Aber genauso wenig, wie man mitten in der Rezession die Staatsausgaben senkt, um die öffentliche Haushalte zu konsolidieren, schwächt man inmitten der größten Binnenmarktschwäche in Deutschland den Binnenmarkt noch weiter – von den europäischen Notwendigkeiten zur Stärkung der deutschen Importnachfrage ganz zu schweigen. AZV als Mittel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schonung der Ressourcen ist ein ehrenwertes und wichtiges Instrument. Als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist sie nicht geeignet. Alles hat seine Zeit. Und für fast alles gibt es eine Unzeit.