

Produktivitätsentwicklung und Beschäftigung

Prof. Dr. Friedhelm Hemmerich

Wachstum und Beschäftigung sind die gesellschaftspolitisch dominierenden Themen, noch verstärkt durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise. Was da wachsen soll, ist in der öffentlichen Diskussion dabei häufig nicht besonders relevant. Wenn die Menschen häufiger krank sind, wenn es Unwetterkatastrophen gibt, wenn die Staus auf den Autobahnen zunehmen, dann sind dies zwar Wachstumsfaktoren, sie erhöhen aber den Wohlstand nicht. Von den ökologischen Folgen bestimmter Arten von Wachstum einmal ganz abgesehen. Wachstum ist nicht immer identisch mit Wohlstandsmehrung. Wenn die Politik nach Wachstum ruft, meint sie eigentlich Beschäftigung. Wir brauchen Wachstum, weil wir Beschäftigung brauchen, weil die Arbeitslosigkeit mit ihren Folgen das größte Problem ist.

Eine langfristig weitgehend stabile Ursache für Arbeitslosigkeit ist die Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Stunde. Sie liegt in Deutschland bei ca. 2% p.a. (Ausnahme: Wirtschaftskrise). Vereinfacht: bei einem Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern, konstantem Absatz und Umsatz (also kein Wachstum) steige die Arbeitsproduktivität um 2% p.a. Damit werden 20 Mitarbeiter pro Jahr „überflüssig“ und im Zweifelsfall entlassen. Hochgerechnet auf die Bundesrepublik mit ca. 40 Mio. Beschäftigten, löst die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Höhe von 2% p.a. also einen Druck auf den Arbeitsmarkt im Umfang von ca. 800.000 Arbeitsplätzen aus. Die Produktivitätssteigerungen ihrerseits (vor allem durch Rationalisierungsinvestitionen, IT, Prozessoptimierungen, Erfahrungskurve) werden vom - nationalen und internationalen - Wettbewerb quasi „erzungen“, sie können insofern kein beschäftigungspolitischer Aktionsparameter sein.

Um den Druck der steigenden Arbeitsproduktivität beschäftigungspolitisch auszugleichen - so die Politik - brauchen wir Wachstum. Vereinfacht ausgedrückt: bei jährlicher Steigerung der Arbeitsproduktivität um 2% brauchen wir 2% (reales) Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, um den negativen Beschäftigungseffekt der Produktivitätsentwicklung zu neutralisieren.

Unterstellt man diese Zahlen (jeweils + 2% p.a.) für die nächsten 40 Jahre, dann müsste das reale Bruttoinlandsprodukt in Deutschland um mehr als das Doppelte steigen, nur, um die Beschäftigung auf dem heutigen Niveau zu stabilisieren. Wohl kaum einer kann sich so recht vorstellen, was dies für einen mittleren Haushalt heißen würde: haben wir dann alle 50 Paar Schuhe, 3 Laptops und jeder Haushalt hat einen eigenen Hubschrauber? Und wie sieht es unter solchen Bedingungen mit der Umwelt aus?

Die Politik kann Wachstum zwar fördern (Rahmenbedingungen), aber mittlerweile nur noch begrenzt selbst realisieren (öffentliche Verschuldung).

Auf der Tagesordnung sollten deshalb Überlegungen stehen, wie die Entwicklung der Beschäftigung von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität entkoppelt werden kann.

Dazu hier ein Vorschlag: ein Unternehmen (s.o., 1.000 Mitarbeiter, kein Absatz- und Umsatzwachstum) hat eine jährliche Steigerung der Arbeitsproduktivität von 2%. Anstatt nun 20 Mitarbeiter zu entlassen, wird die Arbeitszeit im Unternehmen um 2% gekürzt, z.B. von 40 auf 39,2 Wochenstunden. Dies geschieht für das Unternehmen lohnkostenneutral. Die Löhne (inkl. Lohnnebenkosten) werden also auch um 2% reduziert. Die 20 Mitarbeiter, die bei Konstanz der Wochenarbeitszeit ansonsten wohl entlassen worden wären, werden weiterbeschäftigt. Arbeitsproduktivität und Beschäftigung sind entkoppelt. So das Grundmodell.

Selbstverständlich stellen sich bei der Realisierung des Modells viele Detailfragen. Einige Beispiele: bei Gewerkschaften, Betriebsräten und Mitarbeitern müsste Akzeptanz für das Modell gewonnen werden. Bei den Gewerkschaften wäre eine Imageverbesserung dadurch denkbar, dass sie mit diesem Modell explizit etwas gegen wachsende Arbeitslosigkeit tun (und nicht nur etwas für die Beschäftigten). Wenn das Modell auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beschränkt wird, ist auch Akzeptanz bei Betriebsräten und Mitarbeitern denkbar (Reduktion der Angst vor Arbeitsplatzverlust). Oder: wie wird die Entwicklung der Arbeitsproduktivität gemessen? Die Unternehmen werden intern eher mit komplexen Kennzahlen und sie werden differenziert nach Funktionsbereichen messen. Extern (für die Öffentlichkeit) braucht es dagegen eine einfache und überprüfbare Kennzahl, z.B. den Umsatz pro Mitarbeiter bzw. pro Beschäftigtenstunde. Im obigen Beispiel ist das Modell lohnkostenneutral für das Unternehmen dargestellt. Faktisch ergibt sich jedoch auch ein Verteilungsspielraum zugunsten der Arbeitnehmer. Würden die 1.000 Mitarbeiter zunächst ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 30.000,-- Euro erzielen, würden bei einer 2%igen Reduktion von Lohn und Arbeitszeit die Lohnkosten des Unternehmens um 600,-- Euro pro Mitarbeiter und Jahr, also insgesamt um 600.000,-- Euro p.a. sinken. Daraus ergibt sich ein Verteilungsspielraum zugunsten der Arbeitnehmer. Würde man den Verteilungsspielraum hälftig nutzen, hätten die Mitarbeiter eine Reduktion der Arbeitszeit von 2% und eine Reduktion des Einkommens von 1% (brutto). Bei der Nutzung des Verteilungsspielraums sind die evtl. Kosten der Realisierung von Produktivitätssteigerungen zu berücksichtigen.

Die Unternehmen, die das Modell anwenden, können dies imagemäßig nutzen (Öffentlichkeitsarbeit), z.B.: „Wir haben durch Arbeitszeitverkürzung 50 gefährdete Arbeitsplätze gesichert.“ Die Unternehmen können mit diesem Imagegewinn auch für hochqualifizierte Fachkräfte besonders attraktiv werden (Demografiefaktor). Unterstützt werden könnte dies durch Publikationen öffentlicher Institutionen (z.B. Bundesagentur für Arbeit) mit Ranglisten über beschäftigungspolitisch besonders erfolgreiche Unternehmen.

Komplexer als im obigen Beispiel stellt sich die Situation in Unternehmen dar, bei denen einerseits die Arbeitsproduktivität steigt und die andererseits auch wachsen. Hier ist es zur Erreichung von Transparenz erforderlich, dass die ausgelösten Beschäftigungseffekte, einerseits infolge der Anwendung des Modells und andererseits infolge des (realen) Wachstums separat ausgewiesen werden.

Oder die Periodizität: wird die Produktivitätskennzahl z.B. jährlich, halbjährlich oder quartalsweise erhoben und - entsprechend - erfolgt die Arbeitszeitverkürzung quartalsweise, halbjährlich oder jährlich? Oder unterschiedliche Produktivitätsentwicklungen in verschiedenen Funktionsbereichen eines Unternehmens: hier werden z.T. Fortbildungen erforderlich sein, um die Mitarbeiter intern versetzen zu können.

Das vorgeschlagene Modell flexibilisiert also die Arbeitszeit in Abhängigkeit von der firmenspezifischen Produktivitätsentwicklung. Es neutralisiert damit die (negativen) Beschäftigungseffekte der Produktivitätssteigerungen.

Deutschland ist (bisher) vor allem deshalb arbeitsmarktpolitisch einigermaßen akzeptabel durch die Wirtschaftskrise gekommen, weil die Arbeitszeit reduziert wurde (Kurzarbeit, Abbau von Zeitkonten und z.T. flexible Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen). Dieser Erfolg bestätigt die Überlegung, die Arbeitszeitflexibilisierung auch in einer längerfristig wirksamen Struktur beschäftigungspolitisch umzusetzen.

Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland wird sich - demografisch bedingt - ab ca. 2020 deutlich reduzieren (sofern sich die Zuwanderungen nicht massiv erhöhen). Insofern könnte das beschriebene Modell einen erfolgversprechenden Strategieansatz für das kommende Jahrzehnt darstellen.

Prof. Dr. Friedhelm Hemmerich