

# Ein Konzept zur makroökonomischen Steuerung der Beschäftigung

## *Wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg*

Wie kann man mit Steuerungsmechanismen die vorhandene Arbeit gleichmässiger verteilen? Dabei die Zahl der angebotenen und letztlich besetzten Arbeitsstellen erhöhen? Dabei auch den allgemeinen Zugewinn an Produktivität nützen, um die Arbeitsbelastung vieler zu verringern?

Ich denke an eine regionale Lösung, die sich leicht an die Konjunktur anpassen läßt. Die vielleicht von einer Landesregierung im Alleingang umsetzbar wäre. Eine Lösung die, von der Art her, der Steuerung der Geldmenge und damit der Konjunktur über die Leitzinsen einer Zentralbank ähnlich ist.

Eigentlich weiß jeder, daß die vorhandene Arbeit umverteilt werden muß; und daß dabei viele Arbeiter und Angestellte Einkommenseinbuße hinnehmen müssen. Einige würden sich über den Ausgleich - den Zugewinn an Freizeit - freuen, andere müßten zuerst auf den Geschmack kommen.

Aber bisher fehlt aus naheliegenden Gründen der politische Wille. Es fehlt auch ein Konzept, das die erforderliche Flexibilität beinhaltet. Einige fordern eine gezwungene Reduzierung der Wochenarbeitszeit und eine Kampfansage gegen Überstunden. Diese Sichtweise ist zu eng auf die Woche und den Monat geknüpft, und berücksichtigt nicht die unvermeidlichen saisonalen und konjunkturellen Veränderungen, mit denen der Arbeitgeber zurecht kommen muß. In bestimmten Bereichen und Unternehmen wird zwar die naheliegende Lösung in Form von Arbeitszeitkonten praktiziert, wenn auch nicht überall, wo dies sinnvoll erscheinen würde. Diese Lösung geht aber ohnehin an das eigentliche Problem vorbei, daß nämlich die eingesessenen Beschäftigten den Arbeitssuchenden die Aussicht auf Erwerbsarbeit wegnehmen.

Gehen wir von festen Arbeitsverträgen aus, deren Bestimmungen zum Teil vom bestehenden Arbeitsrecht vorgegeben werden; d.h. Arbeitsverträge, die prinzipiell eine Beschäftigung über mehrere Jahre hinweg vorsehen.

Eine Landesregierung könnte für alle Beschäftigungsverhältnisse eine Obergrenze der Arbeitsstunden im Jahr festlegen. Die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen hierfür müßten, soweit erforderlich, vom Bundestag und Bundesrat geschaffen werden. Jedes Bundesland kann dann eine eigene Zahl festlegen, z.B. Sachsen hätte vermutlich eine niedrigere Obergrenze als Baden-Württemberg. Damit kann der Beschäftigungssituation in der jeweiligen Region Rechnung getragen werden. Die Obergrenze kann zudem jedes Jahr neu festgelegt werden, mal höher mal niedriger je nach konjunktureller Lage.

Es handelt sich um eine Obergrenze. Der Arbeitsvertrag muß auch eine Mindestanzahl von Stunden vorgeben, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Einzelfall auszuhandeln wäre. Es ist im Interesse des Arbeitgebers, die Spanne nicht zu klein zu halten, denn somit ginge ihm ein Stück Flexibilität verloren. Der Arbeitsvertrag bestimmt die Jahresarbeitszeit

als Spanne z.B. zwischen 1200 und 1500 Stunden: der Arbeitgeber entscheidet im Laufe des Jahres aufgrund der betrieblichen Bedingungen, ob nur die Mindestzahl, die Höchstzahl oder eine Jahresstundenzahl dazwischen gearbeitet wird. Es sind Schutzklauseln vorhanden, um zu verhindern, daß Arbeitnehmer unzumutbar viel in kürzester Zeit leisten müssen oder über ihren Einsatz zu kurzfristig ins Bild gesetzt werden.

Was geschieht, wenn im Jahr über die Obergrenze hinaus gearbeitet werden soll? Hier sind verschiedene Modelle denkbar, die von harten bis zu weichen Regelungen reichen. Der Sinn des Konzeptes besteht ja darin, daß eine Überschreitung der Obergrenze nicht vorzukommen hat. Der Arbeitgeber soll ja quasi gezwungen werden, die eventuell erforderliche Arbeitsleistung anderswo herzuholen, vornehmlich über die Einstellung weiterer Beschäftigten. (Man kann den Gedanken auch so formulieren: der Arbeitsmarkt soll dahingehend verändert werden, daß das regionale Angebot an Arbeitskraft - d.h. die Summe der Arbeitsstunden, die angezapft werden können - künstlich verringert wird.)

Genau wie bei der Lohnabrechnung das Gehalt aufgezeichnet wird, müßte Protokoll über die Anzahl der Arbeitsstunden z.B. auch auf der Lohnsteuerkarte geführt werden. Bei Überschreitung der Obergrenze (diese stellt sich ja erst gegen Ende des Jahres heraus) können auf den Arbeitgeber Straf gelder zukommen oder ein empfindlicher Steuerzuschlag vom Arbeitnehmer verlangt werden.

Eine Alternative wäre, daß bei Überschreitung der Höchstzahl die zusätzliche Arbeit nicht mehr im Rahmen des Arbeitsvertrags geleistet werden darf. Dafür würde der Arbeitnehmer die Leistung als freier Mitarbeiter formell in Rechnung stellen, der Rechnungsbetrag wäre frei auszuhandeln. Allerdings gelten (nach dem vorliegenden Konzept) für diese Einkünfte und diese freiberufliche Beschäftigung eigene Regel in bezug auf steuerliche Abgaben, Rechte und Pflichten. Es müßte keine attraktive Alternative für die Betroffenen sein.

Eine harte Regelung andererseits wäre, die freiberufliche Beschäftigung beim eigenen Arbeitgeber arbeitsrechtlich auszuschliessen. Wer mehr arbeiten und verdienen will, muß schauen, wie er sich am freien Markt behauptet.

Soweit diese Hinweise, wie die Umsetzung des Konzeptes aussehen könnte. Denkbar wäre auch, daß verschiedene Umsetzungsformen in den einzelnen Ländern getestet werden. Die Kernbotschaft bleibt von der Detailplanung unberührt: eine regionale und gelegentlich zu justierende Obergrenze der jährlichen Arbeitsstunden, die im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis gearbeitet werden können. Andere Reformen sind auch notwendig, aber darüber wird bereits diskutiert und diese Debatten müssen nicht hier wiederholt werden.

*Dieser Beitrag ist in Forum Wirtschaftsethik Nummer 3/4 im November 2003 erschienen. (ISSN 0947-756X). Forum Wirtschaftsethik ist eine Zeitschrift des Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik: <http://www.dnwe.de>*