



**/ Umverteilung von Arbeit(-szeit):
Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell**

Jürgen Figerl, Dennis Tamesberger**, Simon Theurl****

Zusammenfassung

*Dieser Beitrag skizziert ein konkretes staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungs-Modell, das in der Lage ist Arbeitslosigkeit zu senken. Die Vollarbeitszeit kann hier um bis zu 20 Prozent reduziert werden. Wenn vier Beschäftigte im Betrieb reduzieren, muss eine zuvor arbeitslose Person eingestellt werden. Das Unternehmen zahlt die gesamten Lohnkosten für die geleistete Arbeitszeit. Im Gegensatz zum Solidaritätsprämienmodell ist bei diesem Vorschlag die Arbeitszeitverkürzungsbeihilfe (Bruttoersatzraten von 100/95/90 Prozent) wesentlich höher, was wichtig ist, damit sich die Arbeitnehmer*innen mit geringem Einkommen eine Arbeitszeitverkürzung leisten können. Die Nettokosten für die Arbeitszeitverkürzungs-Förderung für 200.000 Beschäftigte und für die Integration von 50.000 Arbeitslosen würden je nach Höhe der Einkommen der geförderten Beschäftigten zwischen Nettomehreinnahmen von 151 Mio. Euro bis zu Nettomehrausgaben für den Staat von rund 1 Mrd. Euro liegen. Dieses Modell kann ein Teil eines vollbeschäftigungsorientierten Policy-Mix sein, der die betriebliche Experimentierfreudigkeit fördert und Wirkungen entfaltet, die gesamtgesellschaftlich bedeutend sind.*

Schlagwörter: Arbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Corona, Solidaritätsprämienmodell, Aktiv-Passiv-Tausch

Redistribution of work(-ing time): A net cost estimate for a state-subsidised working time reduction model

Abstract

This paper outlines a concrete state-subsidised working time reduction model that is able to reduce unemployment at the same time. Full-time working hours can be reduced by up to 20 percent. If four employees in the company reduce their working time, one previously unemployed person must be hired. The company pays the total wage costs for the hours worked. In contrast to the solidarity premium model the working time reduction allowance (gross replacement rates of 100/95/90 per cent) is much higher, which allows low-income workers to reduce their working time without (substantial) income losses. The net cost for the state of a working time reduction subsidy for 200,000 workers and for the integration of 50,000 unemployed ranges from 151 million Euros additional net revenues to 1 billion euros additional net expenditure, depending on the level of income of the subsidised workers. This model can be part of a full employment-oriented policy mix that encourages companies to experiment with working time schemes and has also significant positive effects for a society as a whole.

Keywords: working time, unemployment, short-time work, Corona, solidarity premium model, active-passive swap



*Jürgen Figerl, Referent für Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik der AK Niederösterreich. E-Mail: Juergen.Figerl@aknoe.at

**Dennis Tamesberger, Referent für Arbeitsmarktpolitik der AK Oberösterreich. E-Mail: tamesberger.d@akooe.at

***Simon Theurl, Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien. E-Mail: Simon.THEURL@akwien.at

*Die in diesem Artikel geäußerten Meinungen sind die Ansichten der Autoren und decken sich nicht notwendigerweise mit jenen der Arbeiterkammer. Erste Berechnungen für eine staatlich geförderte Arbeitszeitverkürzung haben wir für den Sammelband Müller/Reif (2021) durchgeführt. Der vorliegende Beitrag ergänzt diesen um einen Literaturüberblick, aktuelle Daten zur Kurzarbeit in Österreich und um weiterführende Kostenschätzungen. Für die wertvollen Rückmeldungen, danken wir Bettina Csoka, Franziska Foissner, Monika Feigl-Heihls, Roland Richter und zwei anonymen Gutachter*innen. Für die wissenschaftliche Assistenz danken wir Viktoria Reisinger.*

2021 | **innsbruck university press** | Innsbruck
Momentum Quarterly | ISSN 2226-5538 | momentum-quarterly.org
Vol. 10, No 1 | DOI 10.15203/momentumquarterly.vol10.no1.p3-19

momentum-quarterly.org

Beiträge in Momentum Quarterly stehen unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International.



1. Einleitung

Aufbauend auf den Erfahrungen bereits vorhandener Instrumente der geförderten Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (BMASGK 2019) leiten wir ein weiteres Modell für eine temporäre Arbeitszeitverkürzung ab. Erhebungen der Wunscharbeitszeiten auf Seiten der Arbeitnehmer*innen zeigen ein heterogenes Bild, wobei ein Zusammenhang zwischen Wunscharbeitszeit, Einkommen und der aktuellen Arbeitszeit erkennbar ist. Menschen mit längeren Arbeitszeiten und höherem Einkommen wünschen sich häufiger ihre Arbeitszeit zu reduzieren und umgekehrt. Oft entspricht die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Österreich nicht den individuellen Wunscharbeitszeiten (Schwendinger 2015a). Arbeitszeiten sind dabei stark ungleich verteilt und unfreiwillige Teilzeitarbeit ist bei Frauen in den vergangenen Jahren sukzessive angestiegen (Huemer et al. 2017). Der Arbeitszeitbericht der AK Oberösterreich (2019) verdeutlicht darüber hinaus, dass Arbeitszeitwünsche auch von den aktuellen Lebensumständen abhängig sind. Der Erhebung zufolge haben Eltern den stärkeren Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung als Menschen ohne Kinder.

Auf der anderen Seite markiert unfreiwillige Arbeitslosigkeit einen Extrempunkt der Arbeitszeitverteilung. Dabei verursacht Arbeitslosigkeit neben den individuellen Kosten hohe ökonomische Kosten. Arbeitslosigkeit geht mit gesundheitlicher, materieller und sozialer Deprivation einher (Hollederer 2011). Belastungserkrankungen, wie Schlafstörungen sowie die Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustands aufgrund zu langer Arbeitszeiten und einer Verdichtung der Arbeit, nehmen bei Arbeitnehmer*innen zu (Leoni 2019; DAK 2019). Dadurch entstehen Kosten für die betroffenen Individuen sowie die Versicherungsgemeinschaft bzw. für den Sozialstaat.

Vor diesem Hintergrund lässt sich Arbeitszeit als Verteilungsproblem konzipieren, welches in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktinstitutionen, Steuern und Wohlfahrt steht (Faggio/Nickel 2007; Owen 1988). Darüber hinaus kann Arbeitszeitpolitik, im Sinne umfassenderer Wohlstandskonzepte, wie dem Konzept des Zeitwohlstandes (Konzeptwerk neue Ökonomie 2014), zur Verbesserung gesellschaftlicher und ökologischer Umstände beitragen (Keynes 1932; Pullinger 2014). Ein wichtiges Argument in diesem Zusammenhang ist der Produktivitätsfortschritt (Gerhartinger et al. 2018), der es ermöglicht, Wohlstand mit

weniger Einsatz von menschlicher Tätigkeit zu erzeugen. Keynes (1932) hat den enormen Produktivitätsfortschritt bereits 1930 in dem Essay „Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder“ prognostiziert und für eine Arbeitszeitverkürzung plädiert. Seiner Meinung nach war es das Ziel der historischen Entwicklung in einer Gesellschaft, den technologischen Fortschritt dazu zu nutzen, die Arbeitszeit so weit wie möglich zu reduzieren und den Menschen damit die Möglichkeit zu geben, in der Freizeit ihrer eigentlichen Bestimmung nachzugehen. Ähnlich Leontief (1983), der explizit vorschlägt, Arbeitnehmer*innen, die weniger als die normale Stundenzahl arbeiten wollen, finanziell zu fördern.

Schließlich legitimieren sich daraus Spielräume für temporäre staatliche Subventionen, die eine bessere Verteilung von Arbeitszeit zum Ziel haben. Die Strategie der Bewältigung von Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzung spiegelt sich dabei in bereits etablierten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, insbesondere der Altersteilzeit, der Solidaritätsprämie und der Kurzarbeit, wider. Viel Beachtung erlangte das Instrument der Kurzarbeit. Dieses wurde international zur Bewältigung der Folgeerscheinungen der Finanzmarktkrise 2007/2008 (Brenke et al. 2013; Burda/Hunt 2011; Crimmann et al. 2010; Dietz et al. 2011; Krugman 2009; Hijzen/Venn 2011; Herzog-Stein et al. 2018; Möller 2010) sowie bei der Krisenbewältigung rund um die COVID-19-Pandemie 2020 (Eichhorst et al. 2020; Schnetzer et al. 2020; Schulten/Müller 2020a, 2020b) eingesetzt. Ein Großteil des Forschungsstandes um eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung (siehe z. B. ifo (1983); Baumgartner et al. 2001; Schwendinger 2015b) bzw. um das Kriseninstrument Kurzarbeit (siehe z. B. Boeri/Bruecker 2011; Cahuc/Carcillo 2011) fokussiert auf Beschäftigungseffekte. Die Ergebnisse dabei streuen breit und hängen auffallend stark von der gewählten methodischen Vorgehensweise ab, was die Komplexität des Themas verdeutlicht.

In dem vorliegenden Beitrag erweitern wir die Diskussion, indem erstens ein konkretes Arbeitszeitverkürzungsmodell vorgelegt wird, das per definitionem zu positiven Beschäftigungseffekten führt und zweitens die Kostenaspekte einer gezielten staatlichen Förderung der Arbeitszeitverkürzung beleuchtet. Dabei präsentieren wir einen Vergleich der Kosten einer Förderung der Arbeitszeitverkürzung (AZV) von 40 Stunden auf bis zu 32 Stunden mit den Kosten der Arbeitslosigkeit und berücksichtigen gleichzeitig finanzielle Rückflüsse an den öffentlichen Sektor (d. h.

es werden Nettokosten aus der Sicht des öffentlichen Sektors betrachtet). Dieser Vergleich basiert auf der Idee eines „Passiv-Aktiv-Transfers“ – also die Finanzierung von Arbeit bzw. von Arbeitsplätzen anstelle von Arbeitslosigkeit (Picek 2020). Das vorgelegte Modell versucht Vorteile für alle beteiligten Akteure (Betriebe, Beschäftigte, Arbeitslose und Staat) zu generieren und verdeutlicht die hohen fiskalischen und gesellschaftlichen Kosten der Alternative – nämlich Arbeitslosigkeit. Durch eine konzeptionelle Kombination aus dem COVID-19-Kurzarbeitsmodell (AMS 2021) und dem Modell der Solidaritätsprämie (BMSGK 2019) (siehe dazu Kapitel 3) versucht der vorliegende Vorschlag Arbeitszeitverkürzung auch für niedrigere Einkommensgruppen attraktiv zu machen.

Nach einem kurzen Literaturüberblick (Kapitel 2) wird ein Überblick über bereits bestehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich, die Arbeitszeitverkürzungen fördern, gegeben (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird ein konkreter Vorschlag für die Ausgestaltung eines Fördermodells zur Arbeitszeitverkürzung in Österreich skizziert. In Kapitel 4.1 werden das Modell und die getroffenen Annahmen dargelegt. Kapitel 4.2 erklärt den Unterschied zwischen Brutto- und Nettokostenbetrachtung, die wir bei unserem Modell durchführen. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4.3 präsentiert und münden in Schlussfolgerungen in Kapitel 5.

2. Literaturüberblick

Die internationale Literatur ist in Bezug auf die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen uneinheitlich.¹ Während eine Reihe von Makrostudien positive Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung nachweisen, ist dies bei Mikrostudien selten der Fall.

So schätzt beispielsweise das Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) (1983) für Deutschland, dass eine Arbeitszeitreduktion von 40 auf 38 Stunden einen positiven Beschäftigungseffekt für 150.000 bis 500.000 Personen hat. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Stille/Zwiener 1983) geht davon aus, dass eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden im Privatsektor einen Beschäftigungseffekt zwischen 500.000 und 1 Million Jobs bewirkt. Andere Studien (Andrews et al. 2005; König/Pohlmeier 1986) können hingegen

keine positiven Beschäftigungseffekte nachweisen. Hunt (1999) kommt auf Basis von Individualdaten des Sozio-ökonomischen Panels (SÖP) für die Industrie in Deutschland sogar zu gegenteiligen Ergebnissen und verweist darauf, dass die Arbeitszeitverkürzung zwischen 1984 und 1994 zu einem höheren Stundenlohn und zu einer geringeren Beschäftigung geführt hat.

Intensiv diskutiert wurde auch die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich. Zwischen 1998 und 2002 ging die effektive Arbeitszeit in Frankreich um zwei Stunden zurück. Ein Großteil der Studien, die die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich zum Gegenstand hatten, weist zwischen 300.000 und 500.000 zusätzliche Beschäftigte als positive Beschäftigungseffekte nach. Es wird jedoch zum Teil angemerkt, dass die Beschäftigungseffekte nicht direkt auf die Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen sind, sondern vor allem auf die Reduktion von Arbeitskosten und die zeitliche Flexibilisierung (Schwendinger 2015b). Crépon und Kramarz (2002) analysieren die Arbeitszeitverkürzung anhand des französischen Labour Force Survey mit zwei natürlichen Experimenten. Erstens wird die Arbeitszeitverkürzung von 1982 bei Arbeiter*innen mit einer ursprünglichen Arbeitszeit von 36 und 39 Stunden mit jenen, die 40 Stunden bzw. mehr gearbeitet haben, verglichen. Im zweiten Experiment wurden Firmen verglichen, die sofort die Arbeitszeit verkürzten, mit Unternehmen, die erst verzögert die Arbeitszeit reduzierten. Im Ergebnis wird gezeigt, dass eine Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde zu einer Beschäftigungsreduktion zwischen 2 und 4 Prozent geführt hat. Besonders stark waren die Effekte bei Arbeitnehmer*innen mit Mindestlohn.

Zu anderen Ergebnissen kamen Raposo und Van Ours (2010a), die die Arbeitszeitverkürzung in Portugal von standardmäßig 44 auf 40 Stunden pro Woche im Jahr 1996 untersuchten. Hier wurde ein Panel-Datensatz von 1994 bis 1998 verwendet, womit sowohl vor als nach der Arbeitszeitverkürzung ausreichend Beobachtungzeitpunkte für Firmen und Beschäftigte zur Verfügung standen. Die Arbeitszeitverkürzung betraf rund die Hälfte aller Arbeitnehmer*innen in Portugal, da diese vor 1996 mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiteten. Raposo und Van Ours (2010a) zeigen, dass die Stundenlöhne der betroffenen Arbeitnehmer*innen gestiegen sind, aber die Monatslöhne in etwa gleich blieben. Bei jenen Arbeitnehmer*innen, die von der Arbeitszeitverkürzung betroffen waren, reduzierte sich das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko. In ihrer Folgestudie (Raposo/Van Ours 2010b) untersuchten

¹ Einen umfassenden Literaturüberblick hat Schwendinger (2015b) vorgelegt.

sie allgemeine Beschäftigungseffekte und kamen sogar zu positiven Beschäftigungseffekten durch die Arbeitszeitverkürzung, was sie auf mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten zurückführten.

Für Österreich ist der Literaturstand weniger umfassend, aber Makromodelle verweisen auf positive Beschäftigungseffekte. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) (Baumgartner et al. 2001) hat 16 Simulationsexperimente für eine Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 35 Stunden durchgerechnet und kommt in seiner Hauptvariante zum Ergebnis, dass dadurch rund 113.000 zusätzliche Personen in Beschäftigung gebracht werden können und sich die Arbeitslosigkeit um 70.000 Personen reduziere.

Ein anderer Forschungsstrang beschäftigt sich mit den Beschäftigungseffekten von Kurzarbeit, also temporären, staatlich geförderten Arbeitszeitverkürzungen, in Zeiten wirtschaftlicher Schocks. Kurzarbeit löst ein Kostenminimierungsproblem von Firmen aufgrund von Nachfrageeinbrüchen. Häufig passen Betriebe eher die Anzahl der Mitarbeiter*innen an Auftragsschwankungen an als die Arbeitsstunden pro Mitarbeiter*in (wegen Arbeitsverträgen, Produktionsabläufen etc.), was volkswirtschaftlich ineffizient und ungerecht erscheint (Boeri/Bruecker 2011). In den meisten Arbeitslosenversicherungen gibt es auch keine Anreize für Betriebe, die sozialen Kosten ihres Kündigungsverhaltens zu internalisieren (Cahuc/Carcillo 2011). Die Kurzarbeit wirkt hier entgegen, da sie Betriebe subventioniert, wenn sie Arbeitsstunden reduzieren und sich dafür von Mitarbeiter*innen nicht trennen. Der Vorteil der Betriebe liegt nicht nur in der Entlastung bei den Personalkosten, sondern auch im Umstand, dass erfahrene, qualifizierte Mitarbeiter*innen längerfristig im Betrieb gehalten werden können und somit bei verbesserter Auftragslage keine Rekrutierungskosten entstehen. Auch für die öffentliche Arbeitslosenversicherung kann es effizienter sein, Kurzarbeitsbeihilfen statt Massenarbeitslosigkeit zu finanzieren (Vroman/Brusentsev 2009). Während der großen Rezession 2008/2009 hatten 25 von 33 OECD-Länder Kurzarbeit in verschiedenen Formen in Anwendung, um (krisenbedingte) Auflösungen von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden (Cahuc/Carcillo 2011). Hijzen und Venn (2011) haben gezeigt, dass insbesondere in Deutschland und Japan hohe beschäftigungssichernde Effekte erzielt werden konnten, wo rund 0,8 bzw. 0,9 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse durch Kurzarbeit gesichert wurden. Absolut wurden in diesen beiden Ländern zwischen 235.000 und 415.000 Jobs durch Kurzarbeit

erhalten. Kritisch angemerkt wird, dass Kurzarbeit vor allem unbefristete, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse absichert (OECD 2010) und unter Umständen strukturkonservierend wirken kann (Eichhorst et al. 2020). Auch wenn die Kritikpunkte an der Kurzarbeit ihre Berechtigung haben, veranschaulicht die Literatur, dass staatlich subventionierte Arbeitszeitverkürzung in der Lage ist, Beschäftigung zu sichern und einen Arbeitslosigkeitsanstieg in (starken) Konjunkturabschwüngen zu vermeiden.

Dieser kurze Literaturüberblick zeigt, dass der Zusammenhang zwischen Beschäftigungseffekten und Arbeitszeitverkürzung komplex und die wissenschaftliche Debatte hier nicht eindeutig ist. Im Wesentlichen lässt sich dieser jedoch auf das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitszeitverkürzung und Verdichtung der Arbeit reduzieren. Dass Arbeitszeitverkürzungen in den letzten Dekaden tatsächlich mit der Verdichtung der Arbeitszeit (ohne entsprechende Einkommenskompensation) einhergingen, hat auf Seiten von Gewerkschaften zu Skepsis gegenüber der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung geführt (Kunkel 2020). Ausschlaggebend für eine beschäftigungswirksame AZV ist, dass die reduzierte Arbeitszeit durch eine äquivalente Steigerung der Anzahl an Beschäftigten kompensiert wird. Befürworter*innen von AZV argumentieren, dass Unternehmen dann von steigender Produktivität profitieren (Barnes/Jones 2020). Theoretisch hängen im Standardökonomiemodell von Firmen die Beschäftigungseffekte vor allem von der ursprünglichen Arbeitszeit im Betrieb ab. Dabei wird angenommen, dass Firmen Kosten minimieren bzw. Profite maximieren und der Output gleich bleibt. Es wird keinen Beschäftigungseffekt geben, wenn die Firma bereits vorher eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter dem Niveau der Arbeitszeitverkürzung gehabt hat. Wenn jedoch vorher Überstunden geleistet wurden, wird die Arbeitszeitverkürzung zu einer Beschäftigungsreduktion führen, da die marginalen Lohnkosten und die Anwerbung neuer Arbeitskräfte steigen (siehe dazu u. a. Calmfors/Hoel 1988; Crépon/Kramarz 2002; Hunt 1999).

Das in diesem Beitrag präsentierte Modell erweitert die wissenschaftliche Diskussion um den Aspekt einer staatlich geförderten Arbeitszeitverkürzung, die Unternehmen und Mitarbeiter*innen erlaubt, Arbeitszeitreduktion als Experiment durchzuführen und zu erproben. Nach Ablauf der Förderperiode können die Ergebnisse evaluiert werden. Etwaige Produktivitätsgewinne können neu verteilt und Freizeitpräferenzen



Tabelle 1: Derzeitige Modelle zur geförderten Arbeitszeitverkürzung in Österreich

	Mögliches Ausmaß der AZV	Dauer	Höhe der Förderung	Ersatzkraft?	Anspruchsvoraussetzung
COVID-19-Kurzarbeit I & II (März–September 2020)	Zwischen 10 % und 90 %	Max. 3 (Phase I) bis 4 Monate (Phase II)	Nettoersatzrate 90 % (zwischen 80 % und 90 %) bemessen am vorigen Arbeitseinkommen	NEIN, aber erweiterter Kündigungsschutz für die KUA-Bezieher*innen	Unvorhersehbare und vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten im Unternehmen
Solidaritätsprämie (2020)	Max. 50 %	2 Jahre, unter Umständen 3 Jahre	Max. 50 % der Differenz zwischen Arbeitseinkommen vor und während der AZV	JA	Nur vollzeitbeschäftigte AN dürfen einbezogen werden
Altersteilzeit (2020)	Zwischen 40 % und 60 %	Max. 5 Jahre	Mind. 50 % der Differenz zwischen Arbeitseinkommen vor und während der AZV	JA (bei geblockter Variante);	NEIN (bei kontinuierlicher AZ-Reduktion) 15 Jahre AV in den letzten 25 Jahren (3 Monate AV im Unternehmen)

Quelle: Komprimierte vereinfachte Darstellung nach BMASGK 2019; AZV = Arbeitszeitverkürzung, AV = Arbeitsverhältnis

mit Lohnvorstellungen reaktiv abgeglichen werden, um Arbeitszeit nachhaltig effizienter zu verteilen.

3. Bestehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit

Die Möglichkeit, Arbeitszeitreduzierungen vom Arbeitsmarktservice (AMS) fördern zu lassen, gibt es bereits. Neben Kurzarbeit kann auch über das Altersteilzeit- und Solidaritätsprämienmodell die Arbeitszeit reduziert werden. Hier nicht berücksichtigt sind Arbeitszeitreduzierungsmodelle, welche mit Verpflichtungen (anstelle von frei verfügbarer Freizeit) verbunden sind. Dazu zählen insbesondere die Bildungskarenz und -teilzeit, Pflegekarenz und -teilzeit sowie Familienhospizkarenz und -teilzeit. Die unterschiedlichen Modelle unterscheiden sich entlang des möglichen Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion, der finanziellen Kompensation für Einkommensverluste, der Dauer der Förderung sowie der Zugangsvoraussetzungen. Ebenso sind die Modelle auf Personengruppen (z. B. ältere) und/oder spezielle Situationen (temporäre ökonomische Krisen) reduziert. Einen regelmäßigen Überblick über die aktuellen Regelungen, deren historische Entwicklung, die Inanspruchnahme der AZV-Fördermittel sowie die arbeitsmarktpolitischen Effekte erstellt das zuständige Bundesministerium (zuletzt BMASGK 2019).

Im Rahmen der Altersteilzeit kann die Arbeitszeit zwischen 40 und 60 Prozent reduziert werden. Ziel ist es auf der einen Seite einen gleitenden Ausgang aus dem Erwerbsleben in die Pension zu ermöglichen, auf der anderen Seite soll – bei der sogenannten Block-Variante – durch die Verpflichtung der Einstellung

einer Ersatzarbeitskraft der Arbeitsmarkt entlastet werden. In wirtschaftlichen Normalzeiten ist die Altersteilzeit das quantitativ bedeutendste Arbeitszeitreduzierungsmodell. Insgesamt wurden im Jahr 2019, bei Kosten von 618 Mio. Euro, rund 45.000 Personen mit Altersteilzeitgeld gefördert. Davon waren rund ein Viertel in der Blockvariante, der Rest in der kontinuierlichen Variante.

Eher ein Nischenprodukt ist das Solidaritätsprämienmodell: Eingeführt im Jahr 1998, wurde es im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 erweitert. Die Arbeitszeit darf bis zu 50 Prozent reduziert werden, für die reduzierte Arbeitszeit muss eine Ersatzkraft eingestellt werden. Die Solidaritätsprämie beträgt höchstens 50 Prozent des Lohns, der durch die Arbeitszeitreduktion wegfällt. Für die Solidaritätsprämie kommen nur Arbeitnehmer*innen in Frage, die vorher Vollzeit gearbeitet haben. Im Durchschnitt werden rund 1000 Personen pro Jahr gefördert, die Kosten lagen zuletzt im Jahr 2019 bei 3,24 Mio. Euro. Unter dem Vorbehalt niedriger Fallzahlen weisen die Evaluierungen außergewöhnlich positive Beschäftigungseffekte auf. Ein Jahr nach Ende der Förderung befanden sich 86 Prozent der Personen in Beschäftigung (BMASGK 2019).

Das Kurzarbeitsmodell ist außerhalb von schweren wirtschaftlichen Einbrüchen quantitativ eher unbedeutend. Im Kurzarbeitsmodell vor der COVID-19 Krise – sowie in den ersten beiden Phasen der COVID-19 Kurzarbeit – konnte die Arbeitszeit zwischen 10 und 90 Prozent reduziert werden. Die Höhe des Kurzarbeitsgeldes (KUA) orientiert sich am Nettoeinkommen vor Kurzarbeit: Das Maximum



ist eine Nettoersatzrate von 90 Prozent und sinkt – mit steigendem Einkommen – auf 80 Prozent. Die durchschnittliche Anzahl der Förderfälle ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken, dementsprechend niedrig waren auch die Kosten für die Kurzarbeitsbeihilfe im Jahr 2019 mit 2,22 Mio. Euro. Mit der COVID-19-Krise hat sich das dramatisch geändert: Für das Jahr 2020 wurden ca. 12 Mrd. Euro für Kurzarbeit budgetiert, bis Ende 2020 10 Mrd. Euro Kurzarbeitsbeihilfe bewilligt und davon ca. 5,5 Mrd. Euro ausbezahlt.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch die Tatsache, dass sich in allen drei Modellen die Sozialversicherungsbeiträge im Großen und Ganzen am vorherigen Bruttoeinkommen orientieren, d. h. es sind keine Einbußen in der Pension bzw. beim Bezug des Arbeitslosengeldes zu befürchten. In Tabelle 1 sind diese drei Modelle nochmals übersichtlich dargestellt.

4. Geschätzte Nettoeinnahmen bzw. -ausgaben bei geförderter AZV

Im Folgenden wird ein Modell zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit durch temporär subventionierte Arbeitszeitverkürzung präsentiert. Mittels der Betrachtung öffentlicher Nettoeinnahmen bzw. -ausgaben werden im Anschluss die staatlichen Nettomehrausgaben und -einnahmen für das Arbeitszeitverkürzungsmodell (AZV-Modell) geschätzt. Grundgedanke zur Finanzierung der geförderten Arbeitszeitverkürzung (AZV) ist der sogenannte Passiv-Aktiv-Tausch (PAT). Das bedeutet, dass Ausgaben, die ansonsten in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit anfallen – Arbeitslosengeld, Sozialversicherungsbeiträge, Verwaltungskosten – direkt zur Finanzierung von Arbeit genutzt werden. Prominent wurde der PAT zuletzt in Deutschland, wo er im Zuge von arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprogrammen erfolgreich eingesetzt wurde (Fertig et al. 2016).

4.1 Modellbeschreibung und getroffene Annahmen

Gefördert wird ein Teil der Einkommensverluste durch AZV bei der Reduktion von Vollzeitarbeit um höchstens 20 Prozent. Abhängig von den vor AZV erhaltenen Einkommen wird der Lohnausfall kompensiert. Unternehmen zahlen die entsprechenden Löhne trotz AZV weiter und erhalten dafür eine temporäre Subvention. Dafür muss zumindest im Ausmaß der AZV eine zuvor arbeitslose Person angestellt werden

und dasselbe monatliche Einkommen erhalten wie die Personen, die AZV nutzen. Die Förderung kann einmalig für zwei Jahre beantragt werden.

Ausgangspunkt für die Berechnung und Schätzung sind unterschiedliche Einkommen der Arbeitnehmer*innen, die von dem AZV-Modell Gebrauch machen (14-mal im Jahr, bei 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit):

- 1.700 Euro brutto (Mindesteinkommen),
- 2.400 Euro brutto (in etwa das Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmer*innen in Österreich)² sowie
- 5.370 Euro brutto (Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung).

Die Arbeitnehmer*innen, welche die Arbeitszeit reduzieren, bekommen abhängig vom monatlichen Einkommen vor der AZV 100 Prozent (bei bis 1.700 Euro brutto), 95 Prozent (bei 1.701 bis 2.400 Euro brutto) oder 90 Prozent (bei über 2.401 Euro brutto) ihres vorigen Bruttoeinkommens. Wir definieren hier Bruttoersatzraten, was den Vorteil hat, dass die Lohn- und Gehaltsberechnungen für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen leichter nachvollziehbar und administrierbar sind.³ D. h. vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen mit einem monatlichen Einkommen bis 1.700 Euro brutto bekommen das gleiche Bruttoeinkommen wie vor der Arbeitszeitreduktion (und somit auch das gleiche Nettoeinkommen) für die Dauer der AZV-Beihilfe.

Die Staffelung der Einkommensersatzraten entlang der Einkommen trägt dem Umstand Rechnung, dass der Wunsch nach AZV positiv mit der Höhe des Einkommens zusammenhängt. Die hohen Brut-

² Laut Statistik Austria (Statistik der Lohnsteuer 2019) betrug das Bruttoeinkommen von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen ca. 3.600 Euro (14-mal im Jahr). Insgesamt waren rund 2,35 Mio. Arbeitnehmer*innen ganzjährig vollzeitbeschäftigt, weitere rund 689.000 waren im Jahr 2019 nicht das ganze Jahr vollzeitbeschäftigt.

³ Außerdem ergibt die Bruttoersatzmethode – aufgrund der progressiven Tarifgestaltung im Einkommenssteuerrecht (sowie bei niedrigen Einkommen zusätzlich die progressiv steigenden Sozialversicherungsbeiträge) – im Normalfall eine höhere Nettoersatzrate als im Falle einer Nettoersatzmethode. So ist die Nettoersatzrate bei 3.000 Euro Bruttomonatseinkommen und 10 Prozent Einkommensreduktion bei der Bruttoersatzmethode ca. 92 Prozent – hingegen bei der Nettoersatzmethode 90 Prozent. Gäbe es theoretisch einen linearen proportionalen Tarif bei der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen (unabhängig von der Einkommenshöhe) wären Brutto- und Nettoersatzmethode gleich.

toersatzraten bieten dann auch für Einkommensgruppen mit niedrigerem Einkommen Anreize, um Arbeitszeitverkürzung zu beanspruchen. Gleichzeitig entspricht die Progression dem „Leistungsfähigkeitsprinzip“ (Mankiw 2001: 180), dass sich Personen mit höherem Einkommen eine AZV auch mit niedriger Bruttoersatzrate leisten können (Annahme eines sinkenden Grenznutzens jedes zusätzlichen Euros mit steigendem Einkommen).

Die Sozialversicherungsbeiträge, inkl. der sonstigen Lohnnebenkosten, werden in der Höhe wie vor der Arbeitszeitreduktion weiterbezahlt, um negative Langzeiteffekte auf z. B. Pensionszahlungen zu reduzieren. Dabei wird angenommen, dass alle Teile der Sozialversicherung (Dienstnehmer (DN) und Dienstgeber (DG)) und der sonstigen Lohnnebenkosten – also auch Dienstgeberbeiträge (DB zum Familienlastenausgleichsfonds), Dienstgeberzuschläge (DZ-Wirtschaftskammer-Umlage 2), Kommunalsteuer sowie Beiträge zur Mitarbeiter*innenvorsorgekasse – auf Basis des Einkommens vor der AZV berechnet werden. Die Einnahmen aus der Sozialversicherung und den sonstigen Lohnnebenkosten ändern sich somit nach der Arbeitszeitverkürzung nicht.

Für die Berechnung der Kosten wird angenommen, dass vier vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeit um 20 Prozent (bzw. jeweils acht Wochenstunden) reduzieren, dafür eine arbeitslose Person für 32 Wochenstunden angestellt wird.

Die AZV-Beihilfe wird mit Pauschalsätzen pro reduzierte Arbeitsstunde berechnet. Um Sozialversicherungs-Beiträge (SV-Beiträge DN + DG) sowie die sonstigen Lohnnebenkosten in demselben Ausmaß wie vor der AZV zu gewährleisten, sind diese in der AZV-Beihilfe anteilmäßig enthalten. Diese Pauschalsätze wurden analog zu den Pauschalsätzen in der Phase 1 des COVID-19-Kurzarbeitsmodells (AMS 2021) berechnet. Die Differenzmethode, welche ab Phase 2 des Kurzarbeitsmodells angewandt wird, wurde hier nicht verwendet, da bei der Erstellung dieses Artikels noch einige Details bezüglich Abrechnung nicht geklärt waren.

Für die arbeitslose Person wird angenommen, dass sie davor den durchschnittlichen Tagessatz beim AMS von 30,70 Euro als Arbeitslosengeld (ALG)/Notstandshilfe (NH) bezogen hat. Das entspricht dem durchschnittlichen ALG/NH-Tagessatz aus dem März 2020 für alle Bezieher*innen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe in Österreich (AMS 2020a). Weiters entstehen pro Arbeitslosen Betreuungs- und För-

derkosten in der Höhe von rund 340 Euro pro Monat beim AMS (2020b).⁴

Die arbeitslose Person wird zum reduzierten Einkommen nach der Arbeitszeitverkürzung angestellt (d. h. in der jeweiligen Einkommenshöhe gemäß der Bruttoersatzrate). Wenn also vier Arbeitnehmer*innen, mit einem Einkommen vor der AZV in der Höhe von monatlich 2.400 Euro brutto, die Arbeitszeit um 20 Prozent bzw. acht Wochenstunden reduzieren, bekommen sie weiterhin ein Einkommen von 2.280 Euro (= 95 Prozent Bruttoersatzrate). Diese 2.280 Euro sind auch das Einkommen für die nun eingestellte arbeitslose Person mit 32 Wochenstunden Arbeitszeit. Diese Annahme wurde getroffen, um zu verhindern, dass die neu angestellten Personen unter dem Mindestlohn bezahlt werden (z. B. würde bei 1.700 Euro brutto eine Arbeitszeitreduktion von 20 Prozent ohne Lohnersatz ein neues Nettoeinkommen von 1.360 Euro bedeuten).

Eine AZV kann nicht verordnet werden und bedarf einer Betriebs- oder Sozialpartnervereinbarung. Die Abwicklung erfolgt über das AMS. Die Förderung könnte aber auch durch eine temporäre Reduktion der SV-Beiträge oder durch Gutscheine beim Finanzamt administriert werden.

Der Verwaltungsaufwand und damit verbundene Kosten können so optimiert werden. Das macht das Modell insbesondere für kleinere Unternehmen attraktiver, die den zusätzlichen Verwaltungsaufwand nicht im Rahmen der bereits bestehenden Arbeitsverträge mit den dafür zuständigen Mitarbeiter*innen bewältigen.

Ob nach den zwei Jahren ein Anspruch besteht, dass die Arbeitszeit wieder erhöht werden kann, kann Teil einer Betriebsvereinbarung sein.

In Tabelle 2 sind nochmals die Annahmen für die Berechnung der Nettokosten des Arbeitsverkürzungsmodells zusammengefasst.

⁴ In den Berechnungen in 3.3 werden die Ergebnisse der Nettomehreinnahmen und -ausgaben jeweils mit und ohne Einsparungen bei den AMS-Verwaltungs- und Förderkosten gezeigt. Der Rückfluss aus Einsparungen im AMS-Verwaltungs- und Förderbereich ist abhängig von der Veränderbarkeit der Kosten in der kurzen und mittleren Frist in diesem Bereich. Andererseits könnte – durch eine verbesserte Betreuungsrelation und mehr Förderungen pro Arbeitslosen – eine verbesserte Vermittlungsquote erreicht werden und zu Einsparungen beim AMS führen.

Tabelle 2: Annahmen für die Schätzung der Nettokosten der Arbeitszeitverkürzung für den öffentlichen Sektor

	Annahmen	Quellen
Arbeitslosengeld	Durchschnittlicher Tagsatz 30,70 Euro (Wert für März 2020) für alle Beziehende*innen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe in Österreich. Auf Jahresbasis mit 365 multipliziert.	AMS (2020a)
Betreuungs- und Förderkosten AMS	Eigene Berechnungen. Setzt sich zusammen aus Förderkosten in der Höhe von 215 Euro (pro Monat und Maßnahmenteilnehmer*in) und Betreuungskosten (Verwaltungskosten) von 123 Euro (pro Monat und Arbeitslosen).	AMS (2020b)
Sozialversicherung bei Arbeitslosigkeit	Pensionsversicherungsaufwand für das AMS beträgt 22,8 % von 70 % der Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld. Krankenversicherungsaufwand für das AMS beträgt 7,65 % des jeweiligen Leistungsbezuges.	§ 6 ALVG; § 42 ALVG
Annahmen Haushalts- und Arbeitssituation	Alleinstehende Person ohne Partner*in und Kinder (Angestellte*r, kein Alleinverdienerabsetzbetrag, kein*keine Pendler*in, kein Sachbezug (Standardfall)).	Brutto-Netto-Rechner des Finanzministeriums (2020)
Monatliches Einkommen vor Einführung des AZV-Modells	1.700 Euro brutto (Mindesteinkommen), 2.400 Euro brutto (in etwa das Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmer*innen in Österreich) sowie 5.370 Euro brutto (Höchstbemessungsgrundlage bei der Sozialversicherung 2020) monatlich (14-mal im Jahr).	Statistik Austria (2020); ÖGB (2020); Sozialversicherung (2020)
Abgaben vor Einführung des AZV-Modells	SV-Beiträge DN, Lohnsteuer, Dienstgeberabgaben (SV, DB, DZ, KoSt, BMVK) (laut Brutto-Netto-Rechner Finanzministerium)	Brutto-Netto-Rechner des Finanzministeriums (2020)
Umsatzsteuer	Marginale Konsumneigung bis Höhe Arbeitslosengeld 100 %, jedes Einkommen darüber 90 %. Mischumsatzsteuer 17 %. (Diese Annahmen sind eine Annäherung an Ederer (2017): Dort wurde eine durchschnittliche Konsumneigung von 1,16 im 1. Terzil, 0,98 im 2. Terzil und 0,82 im 3. Terzil berechnet).	Ederer (2017); Rocha-Akis et al. (2019)
Rückflüsse Abgaben an den Staat	SV-Abgaben DN, Lohnsteuer DN, Dienstgeberabgaben (SV, DB, KoSt), ohne BMVK und DZ.	Brutto-Netto-Rechner des Finanzministeriums (2020)
AZV-Beihilfe	Anteilige Förderung aller Bestandteile des Einkommens (inkl. Lohnnebenkosten) für die Arbeitszeitverkürzung (also auch für DB, DZ, KoSt. und BMVK).	AMS (2021)

Quelle: Eigene Darstellung; KoST=Kommunalsteuer, BMVK= Betriebliche Mitarbeitervorsorge

4.2 Brutto- vs. Nettokostenbetrachtung

In Bezug auf die Kosten des AZV-Modells für den Staat ist es relevant, ob man sich auf eine Bruttokosten- oder auf eine Nettokostenbetrachtung bezieht. Der Unterschied liegt in der Berücksichtigung der direkten und indirekten Rückflüsse (über Sozialversicherungsbeiträge, Steuern, sonstige Abgaben sowie Ausgabeneinsparungen) an verschiedene staatliche Träger. Die Bruttokostenbetrachtung berücksichtigt diese Rückflüsse nicht, die Nettokostenbetrachtung schon. Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, da sie einen klareren Blick darauf gibt, was einzelne politische Maßnahmen – unter Berücksichtigung der Rückflüsse – den Staat wirklich kosten.⁵

⁵ Seit der Einführung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung auf Bundesebene werden Gesetzesvorhaben auf ihre budgetären Auswirkungen geprüft und analysiert. Auch hier werden Rückflüsse simuliert, welche die tatsächlichen Kosten der Gesetzesvorhaben für den Bund abbilden.

In Tabelle 3 wird diese Nettokostenbetrachtung exemplarisch für das beschriebene AZV-Modell – mit gleichzeitiger Einstellpflicht einer arbeitslosen Person – dargestellt.⁶ Auf der einen Seite entstehen dem öffentlichen Sektor – durch die Verkürzung der Arbeitszeit – Ausgaben durch die AZV-Beihilfe (als Zuschuss für die reduzierte Arbeitszeit) selbst sowie Einnahmenausfälle bei diversen Steuern und Abgaben (z. B. reduzierte Einnahmen bei Lohnsteuer und Umsatzsteuer), welche sich durch die reduzierte Arbeitszeit und dem niedri-

⁶ Die Ausgaben für den öffentlichen Sektor sind sehr davon abhängig, welches AZV-Modell gewählt wird. In unserem Modell wird angenommen, dass alle Teile der Lohnnebenkosten – also Sozialversicherung (DN + DG) wie auch DB (Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds), DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2), Kommunalsteuer und Mitarbeitervorsorgekasse – auf Basis des Einkommens vor der Arbeitszeitverkürzung berechnet werden (und sich deshalb die Einnahmen daraus im AZV-Modell nicht ändern). Das ist eine Abweichung zum bestehenden COVID-19-Kurzarbeitsmodell.



Tabelle 3: Strukturierte Darstellung der Mehreinnahmen und -ausgaben im öffentlichen Sektor aus dem vorgeschlagenen AZV-Modell

	Einnahmen	Ausgaben
	Durch Einstellpflicht	Durch Förderung der Arbeitszeitverkürzung
Sozialversicherung, Steuern und Abgaben	Zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge durch neues AV	Keine Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge durch Arbeitszeitverkürzung
	Zusätzliche Lohnsteuer durch neues AV	Reduzierte Lohnsteuer durch Arbeitszeitverkürzung (durch niedrigeres Mindestbrutto)
	Zusätzliche Umsatzsteuer durch höheres Nettoeinkommen beim neuen AV	Reduzierte Umsatzsteuer durch niedrigeres Nettoeinkommen bei Arbeitszeitverkürzung
	Zusätzliche sonstige Abgaben durch neues AV (DB, Kommunalsteuer)	Keine Reduktion DB und Kommunalsteuer bei Arbeitszeitverkürzung
AMS	Einsparung Arbeitslosengeld	
	Einsparung für Sozialversicherung (aber keine Auswirkung auf Nettoeinnahmen, da von einem staatlichen Träger zu einem anderen)	
	Mögliche Einsparung bei Betreuungs- und Förderkosten	
		AZV-Beihilfe
Nettomehreinnahmen bzw. Nettomehrausgaben für den öffentlichen Sektor		

Quelle: Eigene Darstellung; AV = Arbeitsverhältnis, AZV = Arbeitszeitverkürzung

geren Nettoeinkommen ergeben. Die Sozialversicherungsbeiträge (für DN + DG) ändern sich nach der Arbeitszeitverkürzung nicht. Ebenso wenig verändern sich die sonstigen Lohnnebenkosten wie Familienlastenausgleichsfondsbeitrag, DB und Kommunalsteuer in unserem AZV-Modell.⁷

Auf der anderen Seite entstehen Einnahmen für den öffentlichen Sektor durch die Neuanstellungen: Das AMS hat reduzierte Ausgaben durch den Wegfall des Arbeitslosengeldes und möglicherweise der Verwaltungs- und Förderkosten (aufgrund der geringeren Zahl an Arbeitslosen) zu verzeichnen. Ebenso steigen die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Steuern und sonstigen Abgaben durch das neue Arbeitsverhältnis der zuvor arbeitslosen Person. Zu beachten ist hier, dass die Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge während der Arbeitslosigkeit nur ein Durchlaufposten von einem staatlichen Träger zu einem anderen waren (vom AMS/Bund zu den jeweiligen Sozialversicherungsträgern). Eingespart wird – aus Sicht des öffentlichen Sektors – somit das Nettoarbeitslosengeld ohne die SV-Beiträge während

der Arbeitslosigkeit. Dafür können die SV-Beiträge des neuen Arbeitsverhältnisses zur Gänze als Zuflüsse bewertet werden.

Als Ergebnis der veränderten Ausgaben und Einnahmen ergeben sich die Nettomehreinnahmen und Nettomehrausgaben für den öffentlichen Sektor.

Aufgrund der hier eingenommenen gesamtstaatlichen Perspektive können Mehrausgaben und -einnahmen unterschiedliche Budget-Töpfe des öffentlichen Sektors betreffen. Beispielsweise können durch Mehrausgaben beim AMS-Förderbudget (Bund) Mehreinnahmen z. B. bei der Kommunalsteuer (fließt den Gemeinden zu) oder Umsatzsteuer (gemeinschaftliche Bundesabgabe für Bund, Länder und Gemeinden) und somit Rückflüsse bei verschiedenen staatlichen Trägern entstehen.

Da es sich um eine Partialanalyse mit Fokus auf finanzielle Auswirkungen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (hier eine staatlich geförderte Arbeitszeitverkürzung mit Einstellpflicht Arbeitssuchender) auf den öffentlichen Sektor handelt, wird in diesem Modell angenommen, dass es keine Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf andere relevante ökonomische Faktoren (z. B. anderes Freizeit- und Konsumverhalten) – und die daraus resultierenden Veränderungen der staatlichen Einnahmen oder Ausgaben – gibt.

⁷ DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) und die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigungsansprüche der Arbeitnehmer*innen) werden nicht als Rückflüsse an den öffentlichen Sektor bewertet.



Tabelle 4: Nettomehreinnahmen/-ausgaben (für ein Jahr) pro Neuanstellung bzw. pro Arbeitnehmer*in, welche*welcher die Arbeitszeit um 20 Prozent reduziert (von 40 auf 32 Stunden) – nach Bruttoeinkommen vor der Arbeitszeitverkürzung (bei den Arbeitslosen analog als Bemessungsgrundlage für die Bruttoersatzrate)

	Nettomehreinnahmen pro eingestellten Arbeitslosen	Nettomehrausgaben pro Arbeitnehmer*in mit Arbeitszeitverkürzung (Arbeitszeitreduktion um 20 %)	Nettomehreinnahmen(+)/Nettomeh- ausgaben (-) pro Arbeitslosen (und vier Arbeitnehmer*innen reduzieren Arbeitszeit um 20 %)
	A	B	C = A + (B*4)
1.700 Euro brutto	27783 Euro	-6.186,50 Euro	+3.037 Euro
2.400 Euro brutto	34.528,86 Euro	-9.007,58 Euro	-1.501 Euro
5.370 Euro brutto	63.660,48 Euro	-21.08783 Euro	-20.691 Euro

Quelle: Eigene Berechnungen, gerundet

4.3 Ergebnisse: Nettoeinnahmen bzw. -ausgaben für das AZV-Modell

Auf Basis dieser theoretischen Vorüberlegungen und Annahmen wurde eine erste Berechnung der jeweiligen Nettomehreinnahmen bzw. -ausgaben für die Arbeitszeitverkürzung jedes*jeder einzelnen Arbeitnehmer*in sowie der Einstellpflicht eines*einer Arbeitslosen gemacht. Tabelle 4 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

In Spalte A sieht man die Nettomehreinnahmen des öffentlichen Sektors durch die Einstellpflicht eines*einer Arbeitslosen (zur Berechnung siehe Tabelle 2 auf der linken Seite). Bei einem Bruttoeinkommen von 1.700 Euro bringt die Einstellpflicht Erwerbsloser dem öffentlichen Sektor 27.783 Euro an Mehreinnahmen pro Jahr. Je höher das Einstiegseinkommen der arbeitslosen Person, desto höher sind natürlich die Nettomehreinnahmen. Beispielsweise wären bei einem (eher sehr seltenen) Einstiegseinkommen von 5.370 Euro brutto die Nettomehreinnahmen des öffentlichen Sektors 63.660 Euro.

In Spalte B sieht man die Nettomehrausgaben des öffentlichen Sektors aufgrund der Subventionierung einer 20-prozentigen Arbeitszeitverkürzung eines*einer Arbeitnehmer*in – z. B. von 40 auf 32 Wochenstunden (zur Berechnung siehe Tabelle 2 auf der rechten Seite). Wenn ein*eine Arbeitnehmer*in zuvor 1.700 Euro brutto verdient hat, würden dem öffentlichen Sektor 6.186,5 Euro pro Jahr an Mehrausgaben entstehen. Diese Nettomehrausgaben steigen, je mehr der*die arbeitszeitverkürzende*r Arbeitnehmer*in zuvor verdient hat. Bei einem Bruttoeinkommen von 5.370 Euro steigen die Nettomehrausgaben auf knapp 21.100 Euro.

Insgesamt über alle Einnahme- und Ausgabekategorien des öffentlichen Sektors gibt es pro neues Arbeitsverhältnis (siehe Tabelle 4 in Spalte C):

- Nettomehreinnahmen pro Jahr von ca. 3.000 Euro (wenn vier AN*innen mit jeweils monatlich 1.700 Euro brutto die Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden reduzieren),

- Nettomehrausgaben pro Jahr von ca. 1.500 Euro (wenn vier AN*innen mit jeweils monatlich 2.400 Euro brutto die Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden reduzieren) und

- Nettomehrausgaben pro Jahr von ca. 20.700 Euro (wenn vier AN*innen mit jeweils monatlich 5.370 Euro brutto die Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden reduzieren).

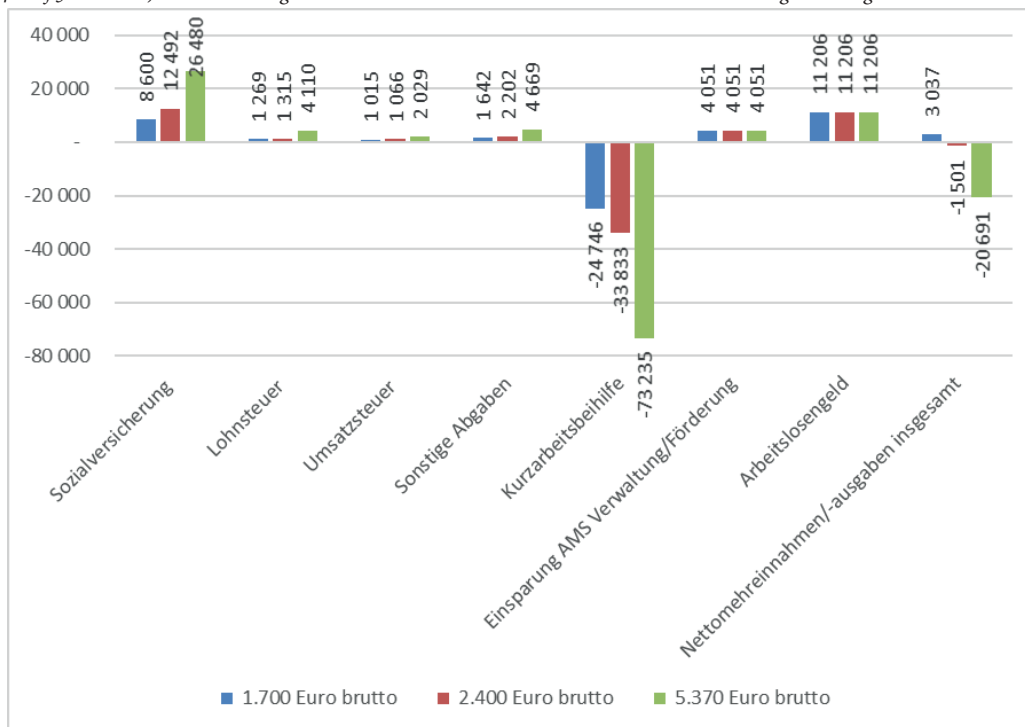
In Abbildung 1 sind nun die Summen der Nettomehreinnahmen bzw. -ausgaben bei der Einstellpflicht einer beschäftigungslosen Person und gleichzeitiger Arbeitszeitreduzierung von vier Arbeitnehmer*innen um 20 Prozent nach den einzelnen Einnahmen- und Ausgabekategorien abgebildet. Bis auf die Förderung für die Arbeitszeitreduktion (AZV-Beihilfe) selbst entstehen bei allen anderen Einnahmen- und Ausgabekategorien Nettomehreinnahmen. Die höchsten Nettomehreinnahmen entstehen bei den Sozialversicherungsbeiträgen: Da die Sozialversicherungsbeiträge (DN + DG) bei AZV gleich bleiben, sind die Sozialversicherungsbeiträge der neu, aber zuvor arbeitslosen Eingestellten reine Nettomehreinnahmen für den öffentlichen Sektor (am höchsten sind die Nettomehreinnahmen aus der SV mit knapp 26.500 Euro natürlich bei der Höchstbemessungsgrundlage (5.370 Euro)).

Es sollen nun basierend auf diesen Berechnungen die Nettomehreinnahmen/-ausgaben bei einer gewünschten Reduktion der Arbeitslosenzahl um 50.000 geschätzt werden.

Als ersten Schritt sollen die Nettomehreinnahmen bzw. -ausgaben (pro Jahr) bei einer geplanten Reduktion der Arbeitslosenzahl um 50.000 bei gleicher Ein-



Abbildung 1: Nettomehreinnahmen und -ausgaben pro Jahr bei einer Arbeitszeitreduktion bei vier AN*innen mit gleichem Einkommen (jeweils von 40 auf 32 Stunden) und Einstellung von einem*iner Arbeitslosen – nach Einnahmen- und Ausgabenkategorie



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung

kommenshöhe geschätzt werden (siehe Abbildung 2). Hier erkennt man, dass die Förderung der Arbeitszeitverkürzung umso günstiger für den Staat wird, je geringer das Einkommen vor der Arbeitszeitreduktion war. Das, obwohl unser Förderungsmodell für die Arbeitszeitverkürzung progressiv gestaltet ist. So können – bei der Reduktion der Arbeitszeit von 200.000 Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von 1.700 Euro und einer gleichzeitigen Einstellung von 50.000 Arbeitslosen (mit jeweils einem Bruttoeinkommen von 1.700 Euro) – mit Nettomehreinnahmen von rund 152 Mio. Euro gerechnet werden. Bei einem Monatseinkommen von 2.400 Euro brutto dreht sich das Ergebnis in ein geringes Minus von ca. 75 Mio. Euro. Bei einer fiktiven Arbeitszeitreduktion von Personen mit 5.370 Euro brutto betragen die Nettomehrausgaben für den Staat bereits rund 1 Mrd. Euro. Grund dafür ist, dass einerseits die AZV-Förderung für das AMS sehr viel teurer wird, auf der anderen Seite steigen die Lohnsteuereinnahmen (aufgrund des hohen Grenzsteuersatzes bei der Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung) und Umsatzsteuereinnahmen (aufgrund des höheren Nettoeinkommensverlustes) nicht im erforderlichen Ausmaß an.

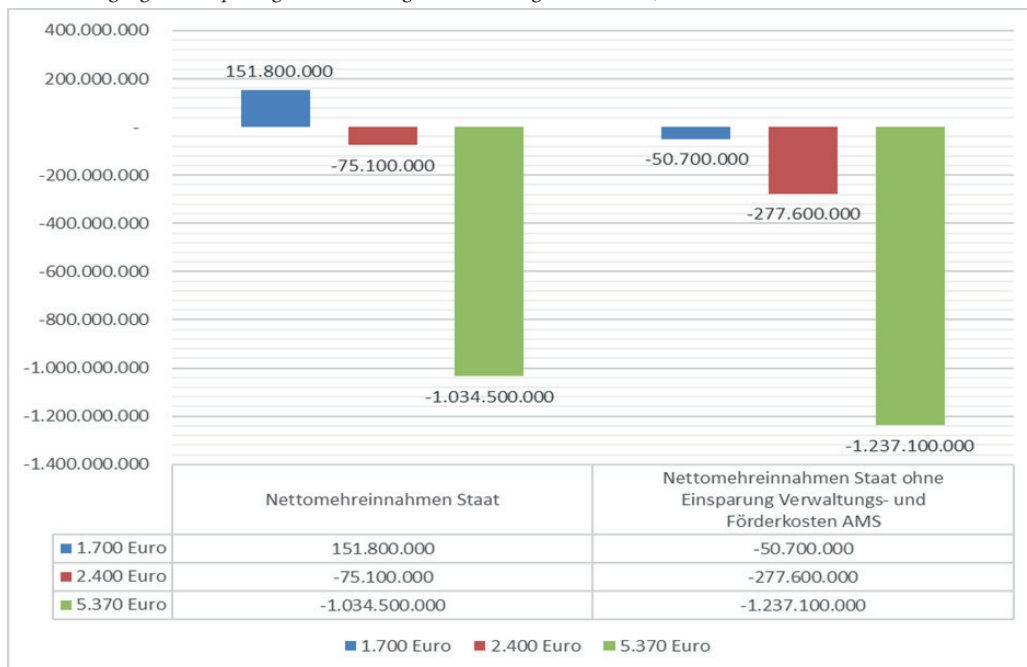
Würde man die möglichen Verwaltungs- und Förderungseinsparungen beim AMS aufgrund der geringeren Zahl an Arbeitslosen, weil die Kosten z. B. in der kurzen Frist nicht variierbar sind, herausrechnen, würden sich die Nettomehreinnahmen bzw. -ausgaben in den einzelnen Einkommenshöhen um bis zu 200 Mio. Euro verschlechtern (ca. 4.000 Euro mal 50.000 Arbeitslose). D. h. bei 1.700 Euro brutto würden sich die gesamten Nettomehreinnahmen auf ca. -51 Mio. Euro belaufen. Bei einer fiktiven Arbeitszeitreduktion von Personen mit 5.370 Euro brutto betragen die Nettomehrausgaben dann für den Staat bereits rund 1,24 Mrd. Euro.

Im nächsten Schritt schlagen wir als Simulation exemplarisch zwei Kontingente an betrieblichen Förderungen (ebenso mit dem Ziel der Reduktion der Arbeitslosigkeit um 50.000 Personen) für eine Arbeitszeitverkürzung nach Einkommensgruppen vor, um die Kosten zu minimieren und einen hohen Umverteilungseffekt zu erzielen.

Im ersten Kontingent ist die Zahl der geförderten Arbeitnehmer*innen 120.000 bei 1.700 Euro brutto, 50.000 bei 2.400 Euro brutto und 30.000 bei 5.370 Euro brutto.



Abbildung 2: Gesamtschätzung Nettomehreinnahmen bzw. -ausgaben für den öffentlichen Sektor pro Jahr bei Einstellung von 50.000 Arbeitslosen zu je 32 Wochenstunden und 20 Prozent Arbeitszeitreduktion (von 40 auf 32 Wochenstunden) bei 200.000 Arbeitnehmer*innen (mit und ohne Berücksichtigung der Einsparung bei Verwaltung und Förderungen beim AMS)



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 5: Nettomehreinnahmen/Nettomehrausgaben mit einem angenommenen Kontingent an förderbaren Personen nach Einkommenshöhe (in Klammer sind die Werte ohne Einsparung bei Verwaltung und Förderung beim AMS)

	Anzahl der Arbeitszeit reduzierenden Arbeitnehmer*innen	Anzahl der eingestellten Arbeitslosen	Nettomehreinnahmen(+)/ Nettomehrausgaben (-) pro Arbeitslosen (und vier Arbeitnehmer*innen redu- zieren Arbeitszeit um 20 %)	Gesamtmeheinnahmen (+)/Gesamtmehrausgaben (-)
Kontingent 1	1.700 Euro brutto	120.000	+3.037 (-1.014)	+91.110.000 (-30.420.000)
	2.400 Euro brutto	50.000	-1.501 (-5.553)	-18.762.500 (-69.412.500)
	5.370 Euro brutto	30.000	-20.691 (-24.742)	-155.182.500 (-185.565.000)
	Gesamt	200.000		-82.835.000 (-285.397.500)
Kontingent 2	1.700 Euro brutto	60.000	+3.037 (-1.014)	+45.555.000 (-15.210.000)
	2.400 Euro brutto	120.000	-1.501 (-5.553)	-45.030.000 (-166.590.000)
	5.370 Euro brutto	20.000	-20.691 (-24.742)	-103.455.000 (-123.710.000)
	Gesamt	200.000		-102.930.000 (-305.510.000)

Quelle: Eigene Berechnungen

Im zweiten Kontingent ist die Zahl der geförderten Arbeitnehmer*innen 60.000 bei 1.700 Euro brutto, 120.000 bei 2.400 Euro brutto und 20.000 bei 5.370 Euro brutto.

In Tabelle 5 sind die Nettomehrausgaben für diese exemplarischen Kontingente dargestellt. Es zeigt sich bei Kontingent 1, dass sich mit dieser Verteilung unter der starken Förderung von Beschäftigten nahe am Mindesteinkommen die Nettomehrausgaben für die Arbeitszeitverkürzung von 200.000 Beschäftigten und der Integration von 50.000 Arbeitslosen auf ca. -83 Mio. Euro belaufen werden. Wenn die Kosten für Verwaltung und Förderungen beim AMS in der kurzen Frist nicht variierbar und somit keine Einspareffekte möglich sind, würden die Nettomehrausgaben auf ca. -285 Mio. Euro ansteigen.

Die Simulation von Kontingent 2 zeigt, dass hier die gesamten Nettomehrausgaben ca. 103 Mio. Euro betragen (ohne Einsparung bei Verwaltung und Förderung beim AMS ca. 305,5 Mio. Euro).

In der Praxis wird die Einkommensbandbreite der geförderten Beschäftigten mit der Arbeitszeitverkürzung natürlich vielfältiger und nicht exakt steuerbar sein. Aber die Berechnungen veranschaulichen, dass die Politik mit dem Fokus auf untere Einkommensgruppen die gesamten Nettoausgaben minimieren kann.

5. Fazit

Der vorliegende Beitrag präsentiert einen Vorschlag, wie durch eine gezielte arbeitsmarktpolitische Förderung der Arbeitszeitverkürzung Arbeitslosigkeit gesenkt werden kann. Erwerbslosigkeit ist eine Extremform unfreiwilliger Arbeitszeitverkürzung und stellt für alle Betroffenen eine Belastung dar. Arbeitslose sind von materieller und sozialer Deprivation betroffen und haben ein höheres Risiko psychisch und physisch zu erkranken (Hollederer 2011). Aus Sicht der Versicherungsgemeinschaft ist die Finanzierung von Arbeitslosenunterstützung ein Kostenfaktor. Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist (unfreiwillige) Arbeitslosigkeit Ausdruck von ungenutztem Potenzial – das Wirtschaftssystem bleibt hinter den Kapazitäten zurück. Seit der Wirtschaftskrise im Zuge der COVID-19-Pandemie ist die Beschäftigungslosigkeit auf ein historisch hohes Niveau angestiegen. Unabhängig von der aktuellen Rezession steigt die Arbeitslosigkeit in Österreich seit den 1980er-Jahren kontinuierlich an. Während die Arbeitslosenquote 1980 noch bei 1,9 Prozent lag, war sie in der Hochkonjunktur 2019 bei 7,4 Pro-

zent. Die Gründe für diesen kontinuierlichen Anstieg sind vielfältig – beginnend bei der Globalisierung über technischen Fortschritt bis hin zu einer Veränderung der wirtschaftspolitischen Prioritäten. Vollbeschäftigung als wirtschaftspolitisches Ziel wird von einigen Regierungen nicht mehr als prioritäres Ziel verfolgt.

Unser Vorschlag versucht ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zu skizzieren, das diese Zielsetzung verfolgt. Je nach Ausgestaltung und angedachtem Fördervolumen kann das Instrument als Krisenbewältigungsmodell dienen, um das Arbeitslosigkeitsniveau zu senken, aber auch um die längerfristigen Folgen des Strukturwandels abzufedern (Keynes 1932).

In unserem Modell kann die Vollarbeitszeit um bis zu 20 Prozent reduziert werden, z. B. von 40 Stunden auf 32 Stunden. Wenn vier Beschäftigte reduzieren, muss eine zuvor arbeitslose Person eingestellt werden. Das Unternehmen zahlt die gesamten Lohnkosten für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Die Lohnkosten reduzieren sich aufgrund sinkender Einkommen und die SV-Beiträge reduzieren sich durch AZV-Beihilfe. Im Gegensatz zum Solidaritätsprämienmodell (BMASGK 2019), das kaum in Anspruch genommen wird, ist bei unserem Vorschlag die Arbeitszeitverkürzungsbeihilfe (Bruttoersatzraten von 100/95/90 Prozent) wesentlich höher, was wichtig ist, damit sich die Arbeitnehmer*innen mit geringem Einkommen eine Arbeitszeitverkürzung leisten können. Auch die progressive Gestaltung stellt einen Fortschritt gegenüber dem Solidaritätsprämienmodell dar.

In diesem Beitrag haben wir eine erste Kostenschätzung unter Berücksichtigung diverser staatlicher Rückflüsse durchgeführt. Die Nettokosten für die AZV-Förderung für 200.000 Beschäftigte und für die Integration von 50.000 Arbeitslosen würden je nach Höhe der Einkommen der geförderten Beschäftigten zwischen Nettomehreinnahmen von 151 Mio. Euro bis zu Nettomehrausgaben für den Staat von rund 1 Mrd. Euro liegen. Um eine Orientierung anzubieten, haben wir zwei Kontingente durchgerechnet. Im ersten Kontingent ist die Zahl der geförderten Arbeitnehmer*innen 120.000 bei 1.700 Euro brutto, 50.000 bei 2.400 Euro brutto und 30.000 bei 5.370 Euro brutto. Die Nettomehrausgaben für die Arbeitszeitverkürzung von 200.000 Beschäftigten und die Integration von 50.000 Arbeitslosen belaufen sich auf ca. -83 Mio. Euro. Wenn bei der Verwaltung und bei den Förderungen beim AMS keine Einspareffekte möglich wären, würden die Nettomehrausgaben auf ca. -285 Mio. Euro ansteigen. Im zweiten Kontingent ist

die Zahl der geförderten Arbeitnehmer*innen 60.000 bei 1.700 Euro brutto, 120.000 bei 2.400 Euro brutto und 20.000 bei 5.370 Euro brutto. Die Simulation von Kontingent 2 zeigt, dass hier die gesamten Nettomehrausgaben ca. 103 Mio. Euro betragen (ohne Einsparung bei Verwaltung und Förderung beim AMS ca. 305,5 Mio. Euro).

Die hier vorgelegte Kostenschätzung hat einige Grenzen: Erstens sind bei der Arbeitszeitverkürzungsförderung die kostenmäßig „günstigsten“ Lohngruppen (= jene mit 1.700 Euro brutto) bei Vollzeit quantitativ eher gering. Dies bedeutet, dass ein realistisches Kostenszenario sich eher rund um die mittlere Lohngruppe einpendeln wird. Zweitens wurde zur Vereinfachung der Kostenschätzung angenommen, dass die einzustellende zuvor arbeitslose Person dieselben Stundenlöhne erhält wie die Personen, die AZV nutzt (d. h. in der jeweiligen Einkommenshöhe gemäß der Bruttoersatzrate). Für die Arbeitgeber*innen bedeutet dies, dass die vom Betrieb zu zahlenden Stundenlöhne der arbeitsverkürzenden Beschäftigten und der eingestellten arbeitslosen Person divergieren. In der Realität wird dies aber vermutlich selten vorkommen, da jene Personen, die die AZV nutzen, aufgrund von Verdienzeiten oder Funktionseinstufungen ggf. in einer anderen Gehaltsstufe sind wie die einzustellende zuvor arbeitslose Person. Bei der konkreten Festlegung der Rahmenbedingungen der AZV-Beihilfe wird es daher wichtig sein zu verhindern, dass die neu angestellten Personen unter dem Mindestlohn bezahlt werden (z. B. würde bei 1.700 Euro brutto eine Arbeitszeitreduktion von 20 Prozent ohne Lohnersatz ein neues Bruttoeinkommen von 1.360 Euro bedeuten). Drittens stellt die Kostenschätzung nur eine Partialanalyse dar. Durch die Einstellungspflicht haben wir zwar per se einen Beschäftigungseffekt. Indirekte Beschäftigungs- und Nachfrageeffekte (Zweitrundeneffekte) wurden aber nicht berücksichtigt. Diese würden gegebenenfalls die fiskalischen Kosten weiter reduzieren. Zukünftige Berechnungen sollten versuchen, diese zu inkludieren. Viertens kann in diesem Modell trotz Einstellpflicht nicht ausgeschlossen werden, dass die Arbeitszeitverkürzung zu einer Erhöhung des Arbeitsdrucks bzw. zu einer Arbeitsverdichtung führt. Fünftens sind die Wunscharbeitszeiten nach Geschlechtern ungleich verteilt und unfreiwillige Teilzeitarbeit bei Frauen ein bedeutendes Problem (Huemer et al. 2017; Schwendinger 2015a). Die progressive Ausgestaltung unseres Modells hat den Vorteil, dass die geförderte Arbeitszeitverkürzung auch für Frauen mit geringerem Ein-

kommen attraktiv erscheinen kann. Gleichzeitig stellt das Einkommen und die damit verbundene Bruttoersatzrate nur einen Aspekt der Arbeitszeitwünsche dar. Für eine hohe Inanspruchnahme durch Frauen bzw. für eine fairere Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern wird es Modelle brauchen, die der Komplexität der Lebens- und Arbeitsumstände von Frauen Rechnung tragen. Weitere konzeptionelle Arbeiten für eine staatlich geförderte Arbeitszeitverkürzung könnten eine fairere Arbeitszeitverteilung zwischen Männern und Frauen als normative Zielsetzung verankern und entsprechende Anreize setzen.

Durch die zeitliche Begrenzung der AZV-Beihilfe hat das Instrument experimentellen Charakter und bietet die Möglichkeit, AZV auszuprobieren. Im Idealfall führen die Erfahrungen in den zwei Jahren der Arbeitszeitverkürzung dazu, dass für alle Beteiligten die Vorteile erkennbar werden und auch nach der Förderung Lösungen mit Lohnausgleich entwickelt werden, die eine verkürzte Arbeitszeit ermöglichen.

Während es bei dem skizzierten Vorschlag zu budgetären Verschiebungen bei den Einnahmen und Ausgaben der SV-Beiträge kommt (siehe Kapitel 3), könnte die Kompensation des Lohnausfalls durch temporäre Lohnsteuersenkungen geschehen oder mittels Gutschriften durch das Finanzamt. Das würde die Administration der AZV erleichtern, sodass Unternehmen die zusätzlichen Kosten einfach von der Steuer abschreiben könnten.

Abschließend soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass dieser Vorschlag zur staatlichen Förderung einer Arbeitszeitverkürzung alleine nicht in der Lage ist, für Vollbeschäftigung in Österreich zu sorgen. Aber es könnte ein wichtiger Baustein in einem breiten Policy-Mix sein: Dieser sollte bei einer beschäftigungsorientierten Wirtschafts- und Konjunkturpolitik beginnen (Marterbauer 2019). Zudem sollte dieser eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Bewältigung des Strukturwandels und zur Förderung der individuellen Arbeitsmarktchancen beinhalten (Moser et al. 2016). Darüber hinaus braucht es eine öffentliche Jobgarantie für Langzeitarbeitslose (Tamesberger/Theurl 2019), die zu mehr öffentlichen und gemeinnützigen Jobs führt. Da Arbeitslosigkeit auch eine Folge von zu geringer Binnennachfrage ist, könnte eine entsprechende Mindestlohnpolitik zur Vollbeschäftigung beitragen. Die staatliche Förderung der Arbeitszeitverkürzung erscheint aber über die unmittelbaren Beschäftigungseffekte hinaus wichtige Wirkungen zu entfalten, die gesamtgesellschaftlich von Interesse sind

und somit die staatliche Förderung rechtfertigen. Die Arbeitszeitverkürzung könnte dazu beitragen, den Ressourcenverbrauch zu senken, CO₂-Emissionen durch berufsbedingtes Pendeln zu mindern, stressbedingte Erkrankungen zu reduzieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben zu erleichtern und mehr Zeit für zivilgesellschaftliches und politisches Engagements zu ermöglichen (Schütz/Tamesberger 2018). All das wäre ein gesellschaftlicher Fortschritt, den wir durch die Arbeitszeitverkürzung staatlich fördern könnten.

Literaturverzeichnis

- AKOÖ (2019): *Dauer der Arbeit – Wunsch & Wirklichkeit*. AK OÖ-Arbeitszeit-Bericht Nr. 1. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/KOM_2019-08-30_Arbeitszeit-Bericht_Nr1_Dauer_der_Arbeitszeit.pdf [16.07.2020].
- AMS (2020a): *AMS-Daten-Online*. Online: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> [23.01.2021].
- AMS (2020b): *AMS-Gebärdung*. Online: <https://www.dnet.at/elis/Default.aspx> [23.01.2021].
- AMS (2021): *COVID-19-Kurzarbeit*. Online: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit#oberoesterreich> [23.01.2021].
- Andrews, M. J./Schank, T./Simmons, R. (2005): Does work-sharing work? Some empirical evidence from the IAB-establishment panel. *Scottish Journal of Political Economy*, 52 (2), 141–176.
- Barnes, A./Jones, S. (2020): *The 4 Day Week: How the flexible work revolution can increase productivity, profitability and wellbeing, and help create a sustainable future*. London: Piatkus.
- Baumgartner, J./Huber, P./Marterbauer, M./Seiler, F./Walterskirchen, E./Zwiener, R. (2001): *Beschäftigungswirkungen und ökonomische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen*. Wien: WIFO.
- BMASGK (2019): *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 – 2019*. Dokumentation. Online: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=447> [23.01.2021].
- Bock-Schappelwein, J./Mahringer, H./Rückert, E. (2011): *Kurzarbeit in Deutschland und Österreich*. Wien: WIFO.
- Boeri, T./Bruecker, H./Fuchs-Schündlein, N./Mayer, T. (2011): Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession. *Economic Policy*, 26 (68), 697–765.
- Brenke, K./Rinne, U./Zimmermann, K. F. (2011): Short-time work: The German answer to the Great Recession. *International Labour Review*, 152 (2), 287–305.
- Burda, M./Hunt, J. (2011): *What explains the German labor market miracle in the Great Recession?* Working Paper 17187. Online: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17187/w17187.pdf [23.01.2021].
- Cahuc, P./Carcillo, S. (2011): Is short-time work a good method to keep unemployment down? *Nordic Economic Policy Review*, 1 (1), 133–165.
- Calmfors L./Hoel, M. (1988): „Work Sharing and Overtime“. *Scandinavian Journal of Economics*, 90 (1), 45–62.
- Crépon, B./F. Kramarz (2002): Employed 40 Hours or not-employed 39: lessons from the 1982 workweek reduction in France. *Journal of Political Economy*, 110 (6), 1355–1389.
- Crimmann, A./Wießner, F./Bellmann, L. (2010): *The German work-sharing scheme: an instrument for the crisis*. Conditions of Work and Employment Series No. 25. Online: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110Bo9_105_engl.pdf [23.01.2021].
- DAK (2019): *Psychoreport 2019. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. Langzeitanalyse von 1997-2018*. Online: <https://www.dak.de/dak/bundesthemmen/dak-psychoreport-2019-dreimal-mehr-fehltage-als-1997-2125486.html#/> [23.01.2021].
- Dietz, M./Stops, M./Walwei, U. (2011): *Safeguarding jobs in times of crisis: lessons from the German experience*. ILO Discussion Paper 207. Geneva: ILO.
- Eder, S. (2017): Österreich 2025 – Einkommensverteilung und privater Konsum in Österreich. *WIFO-Monatsbericht*, 90 (1), 67–81.
- Eichhorst, W./Marx, P./Rinne, U. (2020): *Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the COVID-19 Pandemic*. *Intereconomics*, 55 (6), 375–380.
- Faggio, G./Nickell, S. (2007): Patterns of Work Across the OECD. *The Economic Journal*, 521 (117), 416–440.
- Fertig, M./Fuchs, Ph./Hamann, S. (2016): *Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Programms „Modellhafte Entwicklung eines sozialen Arbeitsmarktes ‚Passiv-Aktiv-Tausch‘ (PAT)“*. Endbericht ISG Köln und IAB Baden-Württemberg. Online: https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/Endbericht_PAT_ISG_IAB.pdf [23.01.2021].
- Figerl, J./Tamesberger, D./Theurl, S. (2020): *Corona-Kurzarbeit – kostet unter dem Strich wenig und bringt viel*. A&W blog. Online: <https://awblog.at/corona-kurzarbeit/> [11.07.2020].
- Finanzministerium (2020): *Brutto-Netto-Rechner*. Online: <https://bruttonetto.azurewebsites.net/> [23.01.2021].
- Gerhartinger, P./Haunschmid, P./Tamesberger, D. (2018): *Sieben Thesen zur Lohnentwicklung in Österreich Wirtschaft und Gesellschaft*, 44 (1), 73–103.
- Herzog-Stein, A./Lindner, F./Sturn, S. (2018): *The German Employment Miracle in the Great Recession: the Significance and Institutional Foundations of Temporary Working Time Reductions*. *Oxford Economic Papers*, 70 (1), 206–224.
- Hijzen, A./Venn, D. (2011): *The role of short-time working schemes during the 2008-2009 recession*. OECD Working Paper 115. Online: <https://www.oecd-ilibrary.org/>

- docserver/5kgkdobwvxp-en.pdf?expires=1611732021&d=id&accname=guest&checksum=A27C1C9B3EC3CB59221E2C6EE080DF96 [23.01.2021].
- Hollederer, A. (2011): *Erwerbslosigkeit, Gesundheit und Präventionspotenziale. Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huemer, U./Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Lutz, H./Mayrhuber, C. (2017): Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. *WIFO Monatsberichte*, 90 (11), 865–876.
- Hunt, J. (1999): Has work-sharing worked in Germany? *Quarterly Journal of Economics*, 114 (1), 117–148.
- Ifo – Institut für Wirtschaftsforschung (1983): *Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit*. Gutachten im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums. München: ifo.
- Keynes, J. M. (1932): Economic Possibilities for our Grandchildren. In: Keynes, J. M. (Hg.): *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace, 358–373.
- König, H./Pohlmeier, W. (1986): *Arbeitszeit und Beschäftigung: Eine ökonometrische Studie*. Diskussions-Papier 327/86. Mannheim: Universität Mannheim.
- Konzeptwerk neue Ökonomie (2014): *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben*. München: OEKOM Verlag.
- Krugman, P. (2009): Germany's job, unemployment miracle can teach the US. *New York Times* [17.11.09].
- Kunkel, K. (2020): Altes Terrain mit neuen Fragen. *Sozialismus*, 47 (6), 62–66.
- Leoni, T. (2019): *Fehlzeitenreport 2019. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Die flexible Arbeitswelt: Arbeitszeit und Gesundheit*. WIFO Endbericht. Online: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62103&mime_type=application/pdf [23.01.2021].
- Leontief, W. (1983): National Perspectives: The Definition of Problems and Opportunities. In: National Research Council (Hg.): *The Long-Term Impact of Technology on Employment and Unemployment*. Washington, DC: The National Academies Press, 3–7.
- Mankiw, N.G. (2001): *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Verlag.
- Marterbauer, M. (2019): *Konjunkturpaket noch vor dem Sommer beschließen*. A&W blog. Online: <https://awblog.at/konjunkturpaket-vor-sommer/> [12.08.2020].
- Moser, R./Figierl, J./Tamesberger, D. (2016): „Magisches Vieleck“ der Arbeitsmarktpolitik. Ein Vorschlag für eine humane und ökonomisch vernünftige Perspektive. *SWS-Rundschau*, 56 (4), 468–488.
- Möller, J. (2010): The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42 (4), 325–336.
- Müller, M./ Reif, C. (2021): *Arbeitszeit*. Wien: ÖGB Verlag, [im Erscheinen].
- OECD (2010): *Moving Beyond the Jobs Crisis*. In: *Employment Outlook*. Chapter 1. Paris: OECD.
- ÖGB (2020): *1.700 oder mehr, Mindestlohn ist fair!* Online: https://www.oegb.at/cms/So6/So6_1.9/themen/1-700-oder-mehr-mindestlohn-ist-fair [23.01.2021].
- Owen, J. D. (1988): Work-time Reduction in the U.S. and Western Europe. *Monthly Labor Review*, 111 (12), 41–45.
- Picek, O. (2020) Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose. *Momentum Quarterly*, 9 (2), 103–126.
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics* 103, 11–19
- Raposo, P./Van Ours, J. C. (2010a): How Working Time Reduction Affects Jobs and Wages. *Economics Letters*, 106 (1), 61–63.
- Raposo, P. S./Van Ours, J. C (2010b): How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. *De Economist*, 158 (2), 193–207.
- Rocha-Akis, S./Bierbaumer-Polly, J./Bock-Schappelwein, J./Einsiedl, M./Klien, M./Leoni, T./Loretz, S./Lutz, H./Mayrhuber, C. (2019): *Umverteilung durch den Staat in Österreich 2015*. WIFO. Online: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61782&mime_type=application/pdf [23.01.2021].
- Schnetzler, M./Tamesberger, D./Theurl, S. (2020): *Mitigating mass layoffs in the COVID-19 crisis: Austrian short-time work as international role model*. Online: <https://voxeu.org/article/mitigating-mass-layoffs-covid-19-crisis-austrian-short-time-model> [31.05.2020].
- Schütz, B./Tamesberger, D. (2018): *Warum Keynes gegen den 12-Stunden-Tag wäre*. A&W blog. Online: <https://awblog.at/warum-keynes-gegen-den-12-stunden-tag-waere/> [12.08.2020].
- Schulten, T./Müller, T. (2020a): Kurzarbeitergeld in der Coronakrise. *WSI Policy Brief*, 38 (4). Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_38_2020.pdf [31.05.2020].
- Schulten, T./Müller, T (2020b): Ensuring fair short-time work - a European overview. *European Economic, Employment and Social Policy*, 7, 1–12. Online: <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Ensuring-fair-Short-Time-Work-a-European-overview> [31.05.2020].
- Schwendinger, M. (2015a): *Arbeitszeiten in Österreich. Zwischen Wünschen und Realität*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148. Online: https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/rest/pdf/mets/AC13064595.xml/LOG_0005/TitlePage.pdf?watermarkText=AK+Bibliothek+Wien [23.01.2021].
- Schwendinger, M. (2015b): Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen. Ein Literaturüberblick. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 41 (1), 107–125.



- Sozialversicherung (2020): *Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung Stichtag: 1. Jänner 2020*. Online: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.728875&version=1576239770> [23.01.2020].
- Statistik Austria (2019): *Statistik der Lohnsteuer 2019*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/steuerstatistiken/lohnsteuerstatistik/index.html [30.03,2021]
- Statistik Austria (2020): *Jährliche Personeneinkommen*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html [23.01.2020].
- Stille, F./Zwiener, R. (1983): Was bringt der Einstieg in die 35-Stunden-Woche? *DIW-Wochenbericht* 31, 383–394.
- Tamesberger, D./Theurl, S. (2019): Vorschlag für eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 45 (4), 471–495.
- Vroman, W./Brusentsev, V. (2009): *Short-time compensation as a policy to stabilize employment*. University of Delaware. Online: <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/30751/411983-Short-Time-Compensation-as-a-Policy-to-Stabilize-Employment.PDF> [31.05.2020].

