

SYSTEMRELEVANT 22

Sebastian Dullien und Marco Herack besprechen den Streit um das Kurzarbeitergeld und ob die 4-Tage-Woche als Instrument sinnvoll ist.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 1. September 2020. Willkommen zur 22. Ausgabe von Systemrelevant. Im Intro bereits angekündigt: Sebastian Dullien. Ich grüße dich.

Sebastian Dullien:

Hallo Marco.

Marco Herack:

Ja, wir trinken jetzt aber keinen Schnaps, auch wenn wir eine Schnapszahl haben. Wie immer vorweg der Hinweis, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, um uns Schnaps zu schicken oder Wein, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr beispielsweise auf Twitter die Böckler-Stiftung erreichen @boeckler_de oder auch uns eine E-Mail schreiben: systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen dann bitte dorthin. Und Sebastian Dullien findet ihr auf Twitter als @SDullien. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heut mit Arbeit beschäftigen. Sebastian, ist es nicht sonderbar, dass wir ein Gesellschaftsmodell entworfen haben, in dem wir unsere Identität so stark mit Arbeit, ja, belasten oder auch ausfüllen?

Sebastian Dullien:

Wieso meinst du, dass wir unsere Identität so stark mit Arbeit ausfüllen? Also, mein Eindruck ist ja, viele Menschen arbeiten einerseits natürlich, um ihren Lebensstandard zu halten, um Geld zu verdienen und andererseits natürlich, um eine gewisse Integration mit anderen Menschen zu haben und Sinn im Leben. Aber dass die ganze Identität über Arbeit läuft, das würde ich jetzt nicht so unterschreiben.

Marco Herack:

Habe ich gelesen. Also als ich mich hier so vorbereitet habe, habe ich verschiedene Texte auch über Arbeit im Allgemeinen gelesen. Und da konnte man den Eindruck gewinnen, dass es so eine, ja, soziologische Meinung gibt, die sagt, der Mensch definiert sich über Arbeit. Das fand ich ganz bemerkenswert. Deswegen wollte ich mal dich nach deiner Meinung dazu fragen.

Sebastian Dullien:

Ist es nicht so, dass die Arbeit irrelevant ist für den Menschen? Das stimmt überhaupt nicht. Aber zu sagen, das ist der einzelne definierende Faktor, das mag für einige Menschen so sein, aber ich glaube, nicht für alle.

Marco Herack:

Gut. ich wollte auch so ein bisschen darauf hinaus, dass eine unserer größten Ängste natürlich auch darin liegt, dass wir künftig gar keine Arbeit mehr haben, also dass uns die Arbeit von Algorithmen gesteuerten Robotern zum Beispiel entrissen wird. Und da gibt es dann Leute, die haben Angst davor und es gibt sicherlich auch Leute, die freuen sich auf die Hängematte, die sich dann vom Roboter bedienen lassen. Aber gut, kümmern wir uns um das Erschaffen. Denn darum gab es die letzten Tage ziemlich viel Streit, zum einen über das Kurzarbeitergeld und zum

anderen, so ein kleiner Nebenstrang, dann auch die 4-Tage-Woche. Da wurde allerdings weniger gestritten, muss ich zugeben. Vielleicht so zur Auffrischung für unsere Hörerinnen und Hörer, Sebastian, was ist denn das Kurzarbeitergeld?

Sebastian Dullien:

Na, das Kurzarbeitergeld ist eine Versicherungsleistung aus der Arbeitslosenversicherung, die man bekommen kann, wenn das Unternehmen, in dem man arbeitet, Kurzarbeit angemeldet hat. Und das Unternehmen darf diese Kurzarbeit anmelden, wenn es plötzlich einen Arbeitsausfall hat, der unvorhergesehen ist. Und dann kann man eben die Arbeitszeit der Beschäftigten reduzieren bis auf null und als Kompensation kriegen die Beschäftigten dann das Kurzarbeitergeld. Das ist deshalb wichtig, weil man ja normalerweise nicht, wenn jemand festangestellt ist, einfach sagen kann, so, diesen Monat brauchst du nicht zu arbeiten und wir zahlen dir eben auch nichts. Das heißt, das ist da eine Entlastung für das Unternehmen und gleichzeitig ist es eine Absicherung für den Beschäftigten, weil das normalerweise angenehmer ist, als gleich in die Arbeitslosigkeit geschickt zu werden. Und dieses Kurzarbeitergeld, vor der Krise war das 60 Prozent für Ledige und 67 Prozent für Menschen mit Familie des früheren Netto-Einkommens, was dann quasi kompensiert wurde. Gibt dann auch Kurzarbeit 50 Prozent, das heißt, man hat noch 50 Prozent gearbeitet und für den Rest hat man dann eben 60 Prozent davon bekommen. Und jetzt in der Krise sind da ein paar Sachen vereinfacht worden. Also es ist vereinfacht worden für die Unternehmen, Kurzarbeit zu beantragen. Die Sozialabgaben, die früher der Arbeitgeber noch bezahlen musste während der Kurzarbeit, werden jetzt von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Und wir haben so eine Regelung, dass nach vier Monaten und nach sieben Monaten etwas höheres Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Marco Herack:

Da würde ich später noch mal drauf kommen. Ganz wichtig jetzt gerade; du hast gesagt, es kann auf null Stunden reduziert werden, es muss aber nicht.

Sebastian Dullien:

Genau. Diese Flexibilität nutzen auch viele Unternehmen. Also es gibt Unternehmen, die haben dann angezeigt Kurzarbeit für die Beschäftigten und die dann jeden Tag eben gucken, wie viel Aufträge sind jetzt da und kommst du morgen oder kommst du eben nicht und können damit, ja, die Unsicherheit und diese Einbrüche in der Geschäftstätigkeit, die wir zurzeit sehen, ganz gut abfedern.

Marco Herack:

Also ist ein ziemlich flexibles Instrument, würde ich sagen.

Sebastian Dullien:

Genau.

Marco Herack:

Das hat man ja eher selten. Also Unternehmen, die Kurzarbeiter beschäftigen, haben, wenn ich das dann so richtig verstehe, einmal einen finanziellen Selbstanteil und die Arbeitnehmer wiederum haben einen finanziellen Verlust.

Sebastian Dullien:

Genau. So kann man das zusammenfassen.

Marco Herack:

Aber mehr Freizeit.

Sebastian Dullien:

Mehr Freizeit, genau. Also von daher gibt es ja durchaus Fälle - Kurzarbeitergeld ist in dieser Krise relativ breit benutzt worden oder eingesetzt worden – dass zum ersten Mal ... was es, glaube ich, so in der Form noch nicht gab, ist zum Beispiel im Journalismus, sind relativ viele der Journalistinnen und Journalisten in Kurzarbeit geschickt worden. Und zumindest die, die da noch einen alten Vertrag haben und gut verdienen, da gibt es durchaus einige, die sagen, na ja, also die haben in Kurzarbeit 10 Prozent weniger gearbeitet, 10 Prozent weniger Geld zum Teil auch bekommen, und die haben dann gesagt, na ja gut, so schlecht ist das gar nicht, da habe ich jede zweite Woche eben ein Tag frei und es macht im Grunde nicht so viel Unterschied beim Gehalt, weil dann kommt man ja auch zum Teil in andere Steuerprogressionen und so.

Marco Herack:

Du hast jetzt extra gesagt, alte Verträge, weil bei den neuen ist das wahrscheinlich nicht mehr so gut gebettet.

Sebastian Dullien:

Im Journalismus haben wir halt einen sehr großen Unterschied zwischen den Leuten, die schon lange dabei sind, als es dem Journalismus noch besser ging, und wir haben sehr viele, ja, junge Online-Journalisten zum Beispiel in manchen Medien, die einfach nicht so gut verdienen, die ziemlich schlecht verdienen.

Marco Herack:

Es gibt jetzt Ökonomen, die sagen, trotz all dieser Umstände würde das Kurzarbeitergeld dazu führen, dass Unternehmen Leute nicht entlassen würden, die sie entlassen müssten, und dadurch wird der notwendige Strukturwandel verhindert, den die deutsche Wirtschaft nun braucht. Gibt es dann immer noch so eine Einschränkung gelegentlich, dass das jetzt auch nicht unbedingt alle Branchen betrifft, aber zum Beispiel die Automobilbranche wäre da so ein ganz schlimmes Beispiel.

Sebastian Dullien:

Ja, also der Hintergrund der Debatte ist ja, dass die Bundesregierung jetzt entschieden hat, diese großzügigeren Regelungen beim Kurzarbeitergeld erst mal weiter zu verlängern, also dass das länger gezahlt werden, dass man eben nicht ganz so große Arbeitsausfälle braucht, wie das vor der Krise der Fall war und auch dass ein größerer Anteil der Sozialabgaben übernommen wird von der Bundesagentur für Arbeit. Und diese Regeln sind jetzt schon bis Ende 2021 mit so einer kleinen Veränderung bei den Sozialabgaben Mitte nächsten Jahres verlängert worden. Und da haben eben einige Ökonomen gesagt, das sei schlecht, weil das, wie du sagtest, den Strukturwandel behindert. Und deren Argument ist eben, dass dann die Unternehmen, die diese Menschen, die sie absehbar nicht brauchen, dann

würden sie die eben jetzt zwei Jahre erst noch mal in Kurzarbeit halten und danach erst in die Arbeitslosigkeit schicken. Und das wäre natürlich schlecht für die Wirtschaft.

Marco Herack:

Ja, aber ... also nachdem, was wir jetzt gerade besprochen haben, kostet das die Unternehmen ja dann trotzdem noch Geld.

Sebastian Dullien:

Ja, also was ich jetzt noch nicht gesagt habe, ist, dass, dadurch dass die Unternehmen auch Kosten für Urlaub und solche anderen Dinge noch weiter bezahlen müssen, also es werden nicht die ganzen Kosten übernommen von der Bundesagentur für Arbeit, gibt es so Schätzungen, dass 25 bis 30 Prozent der Arbeitskosten auch noch beim Unternehmen sind, selbst wenn da Kurzarbeit null gefahren wird. So und darum halte ich eigentlich das Argument nicht für besonders stichhaltig, dass ein Unternehmen, was weiß, dass es diese Beschäftigten nicht mehr braucht in zwei Jahren, das jetzt erst mal zwei Jahre Kurzarbeit macht, um die dann zu entlassen. Weil dann habe ich jetzt erst mal zwei Jahre lang diese sogenannten Remanenzkosten von 25 bis 30 Prozent und danach habe ich dann ja noch die Kosten für Sozialplan oder wie auch immer ich die sonst loswerde. Und mir hat bislang noch keiner stringent erklären können, warum irgendein Unternehmer so was machen würde. Selbst wenn ein Teil der Kosten jetzt von der Bundesagentur übernommen wird, das ist einfach irgendwie aus meiner Sicht ziemlich unsinnig und irrational.

Marco Herack:

Was waren diese Remanenzkosten noch mal?

Sebastian Dullien:

Remanenzkosten sind eben die Kosten, die beim Unternehmen trotzdem verbleiben, obwohl man Kurzarbeit null fährt oder obwohl man Kurzarbeit hat und selbst wenn die Bundesagentur für Arbeit die Sozialabgaben zum Beispiel übernimmt. Also eigentlich die Kosten, die man einfach noch trotzdem hat, wenn die Person nicht arbeitet, aber in Kurzarbeit ist.

Marco Herack:

Und auch auf der Arbeitnehmerseite ein ähnliches Argument ist ja, ja, die Leute, die machen sich es dann bequem, bleiben dann in ihrem Job und suchen sich nicht einen Job, der vielleicht besser funktionieren würde, was dann auch wieder zu diesem verhinderten Strukturwandel gehört. Bin ja auch Arbeitnehmer, also so mit 60 Prozent des Einkommens, muss ich sagen, da würde ich aber sehr schnell gucken, dass ich einen neuen Job finde, wenn ich den finden sollte.

Sebastian Dullien:

Na, es kommt natürlich ein bisschen, glaube ich, drauf an. Es ist natürlich auch der Sinn der Sache, dass die Leute, wenn das jetzt vorübergehend ist, dass sie jetzt nicht sofort einen neuen Job suchen. Ja, also wenn dein Unternehmen, wo du arbeitest, jetzt sagt, sorry, wegen Corona mussten wir jetzt einfach drei Monate, hatten wir keine Kunden und wir hatten Kurzarbeit null, aber danach geht es wieder

weiter, in so einer Situation wird, glaube ich, keiner dann deswegen einen neuen Job suchen. Weil allein die Kündigungsfrist und all das dauert ja viel länger. Die Frage ist ja, wie wäre das, wenn du jetzt weißt, dass dein Unternehmen keine Zukunft hat und du bist jetzt aber auf Kurzarbeit gesetzt. Würdest du dann dir weniger Mühe geben, einen Job zu suchen. Ich meine, natürlich jetzt muss man sich überlegen, wie ist das Szenario. Also ich habe ja gerade schon gesagt, dass ich es für relativ unwahrscheinlich halte, dass ein Unternehmer dich zwei Jahre lang beschäftigt, wenn er weiß, dass er dich danach nicht mehr braucht. Das heißt, du bist im Unternehmen, du arbeitest da normalerweise, vielleicht ein bisschen weniger als sonst, verdienst weniger und du weißt, dass es dem Unternehmen nicht wirklich richtig gut geht. Ich glaube, da würden die meisten Leute schon gucken, dass sie einen anderen Job kriegen und finden.

Marco Herack:

Ja, sie würden es aber nebenher machen. Also sie würden halt in Kurzarbeit bleiben und dann halt gucken, sich bewerben, gucken, dass sie da irgendwo anders einen Job finden. Haben ja dann auch Zeit für diese Bewerbungen. Der Vorteil von Kurzarbeitergeld in dem Falle wäre ja dann, wenn ich ohnehin perspektivisch sehe, das Unternehmen geht pleite, dass sich dann als Arbeitnehmer sagen kann, na ja, ich mache das jetzt mal so lange, wie es geht, wenn ich was finde, habe ich Glück, wenn nicht, komme ich länger nicht in Hartz IV rein, was ja auch noch so eine Drohgebärde ja ist.

Sebastian Dullien:

Genau. Also das ist natürlich für die Beschäftigten angenehmer und besser so rum. Aber die Frage ist ja, behindert das jetzt den Strukturwandel. Also behindert das irgendwelche anderen neuen Unternehmen zu wachsen und dich einzustellen oder abzuwerben. Und das glaube ich eben nicht, weil die Beschäftigten wissen ja meistens, wie es um die Unternehmen bestellt ist. Also die Beschäftigten, die bei einem Automobilzulieferer arbeiten, der jetzt meinetwegen nur Zündkerzen herstellt, die man in der Elektromobilität einfach nicht mehr braucht, und kein anderes Geschäftsmodell hat, na, denen ist das doch irgendwie bewusst. Darüber wird ja geredet auch in dem Betrieb. Und da wird ein großer Teil sich wahrscheinlich sowieso schon umgucken. Und wenn du jetzt jemanden, einen Ingenieur brauchst, als neues Unternehmen kannst du ja auch sehr leicht da jemanden abwerben. Was man immer so ein bisschen übersieht in Deutschland und, ja, was vielleicht auch einige Ökonomen sich nicht so richtig klarmachen, ist, dass tatsächlich mehr Menschen jedes Jahr aus einem Job einen anderen nehmen, also den Job wechseln aus einem Job, ohne dass sie zwischendurch arbeitslos geworden wären, als dass Menschen erst arbeitslos werden und dann einen neuen Job kriegen. Also Arbeitslosigkeit zwischen zwei Jobs ist eher die Ausnahme und nicht die Regel beim Jobwechsel. Darum ist es eigentlich auch nicht notwendig, dass man die Leute erst arbeitslos werden lässt, bevor sie dann eine neue Stelle suchen.

Marco Herack:

Kann man das denn statistisch messen?

Sebastian Dullien:

Ja, ja, es gibt da tatsächlich Forschung zu. Da muss man ein bisschen tiefer

reinbohren, also guckt man normalerweise in die Daten aus der Sozialversicherung oder in so Panel-Daten und da kann man eben sehen, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass jemand aus einem Job in einen neuen kommt und wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass jemand aus einem Job in die Arbeitslosigkeit geht. Dann kann man auch gucken, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass jemand aus einer Arbeitslosigkeit in einen neuen Job kommt. Und da, wenn man die absolute Zahl von Menschen anguckt, wechseln eben weit mehr Menschen einfach so den Job ohne Arbeitslosigkeit, als dass sie zwischendurch diesen Arbeitslosigkeits-Turn da nehmen. Was auch wichtig ist und was auch interessant ist, ist tatsächlich, dass mehr Menschen im Boom quasi den Job wechseln als in der Krise. In der Krise bleiben alle auf ihrem alten Job sitzen. Ist ja auch ein gewisses Risiko, wenn ich jetzt eine neue Stelle annehme, weil dann habe ich neue Probezeit und da kann es sein, dass ich dann relativ schnell auf der Straße sitze. Und das mache ich natürlich nicht in einer Situation wie jetzt bei Corona, wo auch viele Unternehmen einfach gar nicht einstellen, sondern das mache ich halt, ja, in einer Boom-Phase wie im Jahr 1999/2000 oder eben vor einem Jahr oder so, als es alles noch relativ rund lief.

Marco Herack:

Bevor ich das nächste Argument nachfrage oder auffahre; was ist denn der steuerliche Verlustrücktrag, der im Zuge der Corona-Rettungsmaßnahmen eingeführt wurde?

Sebastian Dullien:

Das ist aber jetzt ein ganz anderes Thema, oder?

Marco Herack:

Nein.

Sebastian Dullien:

Okay, dann bin ich mal gespannt, wie du davon wieder zum Kurzarbeitergeld kommst. Also steuerlicher Verlustrücktrag ist so ... also normalerweise, wenn ich dieses Jahr Verlust mache, dann kann ich das mit Gewinnen in der Zukunft verrechnen. Also wenn ich jetzt Verlust gemacht habe dieses Jahr und nächstes Jahr einen großen Gewinn mache, dann sage ich, liebes Finanzamt, ich habe letztes Jahr Verlust gemacht, da möchte ich eben nicht meinen vollen Gewinn versteuern. Und der Verlustrücktrag wäre, wenn ich schon früher Gewinne versteuert habe, also letztes Jahr hatte ich gute Gewinne, habe dafür Steuern bezahlt und ich habe jetzt dieses Jahr Verlust gemacht, darf ich dann ein bisschen was von den Steuern, die ich da gezahlt habe, zurückfordern, weil ich eben sage, ich rechne quasi meine Verluste dieses Jahr gegen die Gewinne aus dem Vorjahr gegen und dann versteuern wir das beides. So und jetzt sind diese Regeln verändert worden, wie lange ich und wie ich das hin und her schieben darf.

Marco Herack:

Ja. Und zwar hat Lars Feld gesagt – Vorsitzender des Sachverständigenrates – ihm wäre lieber, wenn statt der Ausweitung des Kurzarbeitergeldes, also der Maßnahme auf zwei Jahre, wäre es ihm lieber, wenn man den steuerlichen Verlustrücktrag auf drei Jahre ausweiten würde. Wo ich mich so instinktiv gefragt habe, ob man denn

das eine überhaupt mit dem anderen gegeneinander ausspielen muss oder ob es nicht vielleicht sogar sinnvoll ist, beides zu tun.

Sebastian Dullien:

Ja, das kommt jetzt ein bisschen drauf an, ob du der Meinung bist, dass der Staat unbegrenzt Mittel hat, die er zur Stabilisierung aufwenden kann. Also das eine entlastet halt Unternehmen und das andere gibt halt einen klaren Anreiz, Arbeitsplätze zu halten. Wenn man jetzt keine Budgetbeschränkung hat, wenn man so viel Geld hat, wie man will, dann kann man natürlich sagen, ich mache diesen Verlustrücktrag unbegrenzt, dann kann ich im Grunde die Verluste, die ich dieses Jahr habe, einfach gegen alle Gewinne aus der Vergangenheit irgendwie gegenrechnen und kriege Geld vom Staat zurück. Ob ich dann mit dem Geld ... was ich dann damit mache, das ist ja noch eine ganz andere Frage. Ob ich damit wirklich ... ob ich die im Unternehmen lasse oder ob ich die vielleicht dann doch dem Unternehmer ausschütte, das weiß man ja eben nicht. Und darum ist das eigentlich aus meiner Sicht kein ... es ist auch nicht falsch und nicht grundsätzlich schlecht, aber ist jetzt keine wahnsinnig zielgerichtete Maßnahme, um die Wirtschaft zu stützen.

Marco Herack:

Also so Aktienrückkauf wäre ja auch noch eine Möglichkeit und Dividenden ...

Sebastian Dullien:

Klar. Kann man dann alles damit machen. Genau.

Marco Herack:

Das heißt, eine gute Maßnahme wäre wahrscheinlich, so einen Mix zu machen, in dem jeder bedacht wird und nicht das eine unbedingt durch das andere auszuschließen, sodass man dann halt sagen könnte, also jetzt dieses Jahr ist halt dieses Corona-Jahr und da macht es ja Sinn, wenn wir dann diesen Verlustrücktrag haben und der muss dann jetzt aber auch nicht auf zwei oder drei Jahre ausgeweitet werden.

Sebastian Dullien:

Ja, man muss immer gucken, wie man das auch kombiniert. Also zum Beispiel, wenn man jetzt die Abschreibebedingungen verbessert, das bedeutet ja, wenn ich heute eine Investition mache, kann ich davon mehr von meinem Gewinn abziehen. Das wirkt natürlich nur, wenn ich einen Gewinn habe. Und wenn ich jetzt so besondere Abschreibebedingungen mit einem Verlustrücktrag kombiniere, dann kann das ein sehr wirkungsvolles Instrument sein. Aber das muss man sich dann sehr genau angucken an den Stellen. Und ich meine, was man jetzt halt merkt in der Debatte, ist, dass da schon einige wieder mit denen oder mit Ideen kommen, die im Endeffekt die Wirkung haben von dem, was sie schon immer gerne wollten. Also Lars Feld hat sich sehr häufig für irgendwelche Steuersenkungen ausgesprochen, ich meine, für niedrigere Unternehmenssteuern oder für die Abschaffung des Solis, Solidaritätsbeitrages, und man kann natürlich jetzt böse sagen, na, dieser verstärkte Verlustrücktrag, der ist halt eine Steuersenkung durch die Hintertür. Weil alle Unternehmen, die irgendwie dieses Jahr dann Verlust machen und früher mal Gewinn gemacht haben, die kriegen jetzt quasi Geld vom Staat darauf und diesen

Verlust zum Teil kompensiert. Und das ist dann sehr ähnlich, wie wenn ich denen die Steuern gesenkt hätte, vom Verteilungsergebnis am Ende. Das ist nicht ganz unproblematisch, weil die Regeln der Schuldenbremse ja sagen, dass alles Geld, was wir jetzt dieses Jahr in diese Notfallprogramme reinpumpen und als neue Kredite aufnehmen, die müssen in den nächsten Jahren dann getilgt werden. Das heißt, der Bund muss das zurückzahlen, diese Schulden wieder abzahlen. Und da ist natürlich die Gefahr, dass dann gekürzt wird bei den öffentlichen Investitionen und bei den Sozialleistungen. Von daher muss man jetzt schon ein bisschen aufpassen, wo die Milliarden hinfließen, die man in weitere Stützungsapakete packt.

Marco Herack:

Mich interessiert das auch vom Markt her, weil ich mir dann so als erstes gedacht habe, na ja, also wenn ich jetzt Untersuchungen begünstige, die vor der Krise gut dastanden, dann läuft das ja darauf hinaus, dass innerhalb eines Marktes dann die Konkurrenzsituation zu Ungunsten der Unternehmen läuft, die ohnehin schon schlechter dastanden, die ja vielleicht noch eine Chance hatten, die dann aber, na ja, also einen stärkeren Konkurrenten haben, der dann mehr Geld hat als sie. Und das fand ich interessant, dass gerade Lars Feld genau dieses Argument da nicht mitberücksichtigt hat, weil er da dann doch auf Marktordnung gerne schaut.

Sebastian Dullien:

Ja, ich meine, das ist ohnehin recht interessant. Es wird ja jetzt immer so getan, als ... es wird ja gesagt, diese oder jene Maßnahme, die rettet vielleicht die schwachen Unternehmen und das sei jetzt so ein großes Problem. Ich sehe eigentlich nicht genau, wo das Problem ist. Weil wenn ein schwaches Unternehmen ein Jahr länger lebt, da sehe ich nicht den großen Schaden. Es ist ja nicht so, dass dieses schwache Unternehmen jetzt einem anderen Unternehmen die Umsätze oder die Arbeitskräfte wegnehmen würde. Also gucken wir uns mal das Beispiel an von Nokia und Apple. Also Apple hat ja Nokia ... Nokia war ja quasi der Marktführer mit so Tastenhandys in den frühen 2000ern und dann kam 2007 oder 2008 das iPhone und danach sind die Geschäfte von Nokia massivst eingebrochen. Es war aber überhaupt nicht notwendig, dass Nokia erst vom Markt verschwindet, damit Apple diese Innovation machen konnte, sondern die haben das iPhone halt hingebbracht und das hat sich dann besser verkauft. Und wenn Nokia, ich meine, Nokia gibt es jetzt immer noch, aber wenn so ein Unternehmen jetzt noch ein Jahr länger vor sich hinsieht, sage ich mal, das nimmt ja in dieser Welt, wo wir Arbeitskräfte haben, die man ... man kann auch die Arbeitskräfte abwerben. Also wenn Apple zu jemandem von Nokia geht, zu irgendeinem Ingenieur, den sie gerne haben möchten, da wird wahrscheinlich kaum jemand nein sagen, weil das schlechte, schwache Unternehmen ja auch schlechtere Gehälter zahlt und eine schlechtere Perspektive bietet. Das heißt, da ist überhaupt kein ... das ist nicht so, dass das ein Problem ist, wenn da ein Unternehmen ein bisschen länger lebt. Darum ist so diese Ideologie ein bisschen merkwürdig, zu sagen, die schwachen Unternehmen müssen jetzt unbedingt in dieser Krise ausgemerzt werden, damit die Wirtschaft wieder ordentlich wachsen kann.

Marco Herack:

Zumal ja ein schwaches Unternehmen jetzt auch nicht unbedingt heißt, dass es kurz vor der Pleite stand vor Corona. Also da gibt es ja auch noch viel mehr Graustufen

als „lebt und prosperiert“ und „ist völlig am Ende“.

Sebastian Dullien:

Klar, kann auch einfach ein Unternehmen sein, was jetzt eine magere Rendite hatte, aber trotzdem noch produziert und vielleicht auch irgendwas herstellt, was auch ein paar Leute kaufen wollen.

Marco Herack:

Ja. Gut, dann hast du ja vorhin schon erwähnt, dass das Kurzarbeitergeld aufsteigend ist, das heißt, Bezugsmonat eins bis drei, da kriegt man 60, respektive 67 Prozent, das hat da mit den Kindern zu tun, wenn man eins hat. Ab dem vierten Bezugsmonat sind es dann 70 und 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 80 und 87 Prozent. Könnte man das nicht umdrehen, um dann auch für die Beschäftigten einen Anreiz zu schaffen, dann gegebenenfalls doch einen anderen Arbeitnehmer zu suchen, wenn derjenige, wo sie arbeiten, ja, es doch nicht packen sollte. Also nach sieben Monaten könnte man das ja behaupten vielleicht.

Sebastian Dullien:

Also fangen wir mal erst mal da an: Hätte man das vorher aufstocken sollen. Also früher. Das, finde ich, ja. Also das hat auch das IMK gefordert. Wir haben gesagt ... die Situation, die wir jetzt ja hatten, ist, dass im März/April viele im Einzelhandel, in der Gastronomie in die Kurzarbeit geschickt worden sind und die haben anders, als wenn sie normal gekündigt worden wären, von heute auf morgen plötzlich einen deutlichen Teil ihres Einkommens verloren. Die waren plötzlich auf 60 oder 67 Prozent ihres Nettoeinkommens, und zwar ohne Vorwarnung. Ja, die haben die eine Woche noch normal gearbeitet, da gab es noch irgendwelche Nachrichten, Corona, da kommt vielleicht irgendwas, und in der nächsten Woche war das Gehalt weg. Und das ist natürlich gerade für Menschen, die geringe Einkommen haben und wenig sparen können, ist das natürlich sehr schmerzhaft. Und aus dem Grund haben wir eigentlich damals gesagt, in so einer Situation wäre es eigentlich sinnvoller, am Anfang schon gleich mehr zu zahlen. Das war auch zum Teil gefordert worden, ist auch diskutiert worden in der Koalition, aber das war schon nach dem ersten Hilfspaket, da hatten Teile der Regierung einfach dann Sorgen, dass man das Geld zu großzügig raushaut. So, jetzt ist die andere Frage, wäre es sinnvoll, dass man das abschmilzt mit der Zeit, also dass mit der Zeit weniger bezahlt wird. Da muss man sich ja überlegen, was ist denn das Ziel der Kurzarbeit.

Das Ziel der Kurzarbeit ist natürlich einerseits, diese Jobs zu erhalten, aber andererseits möchte ich ja auch Unternehmen, die einen vorübergehenden Nachfrageausfall haben, erlauben, die qualifizierten Arbeitskräfte zu halten, was auch in der Finanzkrise sehr gut funktioniert hat und ehrlich gesagt, war da der Einbruch ja länger als jetzt. Also jetzt haben wir eine viel schnellere Erholung bei den Auftragseingängen und bei der Produktion als 2008/2009. Da hat auch die Industrie ihre Fachkräfte dann halten können und musste die nicht raussetzen. Und als dann die Nachfrage wieder anzog, hat die deutsche Industrie sehr, sehr schnell wieder mehr produzieren können. Und jetzt wäre natürlich so eine Situation, du könntest sagen, ja gut, Automobilindustrie, dann schmelzen wir das ab und dann suchen sich halt die Facharbeiter da einen neuen Job in der Bauindustrie oder wer weiß wo. Das Problem mit so einer Logik ist dann, wenn das wirklich nur

vorübergehend ist, was wir da sehen, kann die Automobilindustrie am Ende nicht die Produktion wieder so schnell hochfahren, wie sie es sonst könnte. Das heißt, eigentlich macht man dann diesen Qualifikationserhalt schwieriger. Oder man hat noch eine adverse Selektion in den Unternehmen, weil dann ja die Leute vielleicht weggehen, die flexibler sind und leichter einen anderen Job kriegen. Also kann man drüber nachdenken, aber eigentlich, wenn man davon ausgeht, dass es wirklich nur vorübergehend ist, was da passiert, dann macht das nicht unbedingt so viel Sinn.

Marco Herack:

Ich glaube, das ist auch der Punkt, den wir vielleicht noch mal betonen müssen, dass die Art der Maßnahmen, wie sie jetzt während der Corona-Krise umgesetzt werden, die sind ja schon sehr stark modifiziert zu dem, was wir so vorher hatten und man hat schon sehr stark bedacht, dass eine Pandemie erst mal nur ein Einmalereignis ist und nicht ein dauerhafter Prozess, zumindest hoffen wir das. Ich will ja nicht ausschließen, dass da ein dauerhafter Prozess draus wird. Aber das ist ein Ereignis, das haut erst mal alles weg, dann kommen diese Anpassungsprozesse und ab einem gewissen Punkt geht es wieder normal in Führungszeichen weiter. Und das steckt auch in diesen Maßnahmen drin, wie sie dann getroffen worden sind.

Sebastian Dullien:

Genau. In der öffentlichen Diskussion wird dann oft das Beispiel angeführt von der Automobilindustrie, die eigentlich Überkapazitäten hat und bestimmte Zulieferer nicht mehr braucht. Allerdings, die sind jetzt von der Kurzarbeit betroffen, aber ich bin mir nicht sicher, ob das wirklich der ganz große Teil ist. Wir müssen uns mal klarmachen, wir hatten ja zeitweise über 5 Millionen Menschen in der Kurzarbeit. Wir wissen nicht mehr genau, wie viel das jetzt noch sind, das werden deutlich weniger sein, aber es sind immer noch in den Millionen und wie viele davon sind in Bereichen, die wir aller Voraussicht nach noch mal wieder brauchen werden. Also zum Beispiel, ich weiß nicht, ob man jetzt den ganzen Messebau abwickeln sollte, weil wir gerade zu wenig Messen haben. Oder sollen wir alle Reisebüros abwickeln. Kann man argumentieren, man braucht die nicht, aber es gibt vielleicht schon ... es gibt schon das Argument, dass das sinnvoll ist, das zu haben. Konzerte, Konzertveranstalter. Und das sind ja so typische Dinge, wo auch so Kurzarbeit und diese Hilfen jetzt die Strukturen konservieren. Und das ist an der Stelle aus meiner Sicht auch nicht falsch. Die Menschen jetzt irgendwo für was anderes umzuschulen, die Betriebe dichtzumachen, die dann da wichtige Dienstleistungen erbracht haben, dann zu hoffen, dass da was Neues entsteht, wenn man mal wieder in einem Jahr oder einem halben Jahre Messen und Veranstaltungen organisiert, das kommt ja mit wahnsinnigen volkswirtschaftlichen Kosten.

Marco Herack:

Automobilbranche haben wir jetzt, glaube ich, mehrfach schon angedeutet. Ich habe da noch ein schönes Zitat von Andreas Peichl vom ifo Institut. Der hat der „FAZ“ ein Interview gegeben und ich lese einfach mal vor, was er da gesagt hat: „Die Automobil- und Stahlindustrie haben gewisse Entwicklungen einfach verschlafen. Die Kurzarbeit nützt also den Falschen. Wir subventionieren strukturschwache Branchen noch weiter und verhindern, dass es dort zu den notwendigen Anpassungen kommt.“ Mich hat das ein bisschen irritiert, was er dafür argumentiert,

weil ich immer en Eindruck hatte, dass die Automobilbranche sich durchaus bewusst ist, dass es demnächst dann Elektroautos geben wird und dass das gewisse Anpassungseffekte erzielt. Man hat da aber durchaus die Idee, mit den Gewinnen, die man im Verbrennerbereich erzielt, dann diesen Umschwung hin zu Elektro zu schaffen. 2025 war, glaube ich, so das, was VW da so als großes Jahr herausgegeben hat. Also wo man gar nicht sagen kann aus dem Jetzt heraus, finde ich, dass die das schon verpasst haben. Sie sind halt nicht so schnell wie Tesla. Da könnte dieser Eindruck entstehen.

Sebastian Dullien:

Also ich sehe halt nicht den Vorteil ... was da jetzt im Grunde ja hinter steckt, ist irgendwie, na ja, die haben irgendwann mal nicht schnell genug reagiert und darum ist das jetzt gut, dass wir die einfach pleitegehen lassen oder zugehen lassen. Und das ist natürlich schon eine etwas merkwürdige Einstellung. Denn das sind ja Unternehmen, die auch in bestimmten Dingen eine Kompetenz haben, die Tesla noch nicht so hat. Was VW oder auch die anderen deutschen Hersteller hinbekommen, das ist ja, Autos in großen Stückzahlen mit großer Präzision und Qualität zu bauen. Und alles, was man so von Tesla liest oder auch wenn man sich anguckt, wie die mit den Produktionszahlen zum Teil nicht hinterhergekommen sind, deutet darauf hin, dass die dieses Niveau noch nicht erreicht haben. Und offensichtlich kann man das auch nicht so schnell erreichen. Die haben ja ziemlich viel Geld schon da reingesteckt und das versucht. Und da jetzt einfach zu sagen, na ja, da ist jetzt eine Krise, die hat die jetzt noch mal getroffen, nehmen wir das mal einfach so mit als Möglichkeit, um diese Unternehmen plattzumachen – ich überziehe das jetzt mal – also ich sehe da eigentlich nicht den Sinn drin.

Marco Herack:

Eigentlich steckt es ja so drin, die müssen alle leiden, weil sonst werden sie nie was Gutes produzieren und entwickeln. Ist das wirtschaftlich betrachtet wirklich eine sinnvolle Herangehensweise?

Sebastian Dullien:

Also gehen wir noch mal auf Apple zurück. Apple hat zwar mal wirtschaftliche Probleme, aber als die das iPhone entwickelt haben, wo man jetzt sagen kann, das war wirklich eine große Innovation, die auch Apple jetzt von einem Nischenhersteller im Grunde zu einem der weltwertvollsten Konzerne gemacht hat, das war nicht irgendwie eine Krise dazwischen. Sondern die haben da aufgebaut auf dem damaligen iPod, den sie produziert haben und hatten dann die Idee und haben das umgesetzt. Also das ist so ein bisschen, ich weiß nicht genau, da scheint es auch so einen gewissen Masochismus dafür zu geben. Also Mark Schieritz von der „Zeit“, der Redakteur, hat mal auf Twitter letztens geschrieben, es gibt eigentlich kein anderes Land, wo man sich Sorgen macht, dass zu wenig Unternehmen in der Krise pleitegehen. Und das ist ... das stimmt wahrscheinlich.

Marco Herack:

Na ja, dann kommen wir mal zu den angenehmeren Seiten der Deutschen. Schönen Überleitung hier. Denn es gibt ja auch andere Diskussionen. Es gibt auch Leute, die sagen, wir brauchen eine 4-Tage-Woche, standardmäßig am besten. Was ist denn einen 4-Tage-Woche? Ist es das, was ich denke; ich muss nur noch vier Tage in der

Woche arbeiten?

Sebastian Dullien:

Also was wir jetzt in der Diskussion hatten, ist, glaube ich, ein bisschen was anderes als „ich arbeite einfach nur noch vier Tage und habe das gleiche Leben wie vorher, außer dass ich noch den Freitag frei habe“. Nein, also das geht ja zurück auf so ein Interview mit dem IG Metall Chef Jörg Hofmann, der jetzt wieder die 4-Tage-Woche als Lösung für das Problem des Strukturwandels in der Automobilindustrie oder dann auch in anderen Branchen ins Gespräch gebracht hat. Und Hintergrund ist oder was daran eigentlich besonders war, also dass Arbeitnehmer gerne manchmal ein bisschen weniger arbeiten, ist nicht überraschend und der letzte Tarifvertrag in der Metallindustrie, Metall- und Elektroindustrie, hat ja auch so eine Komponente drin gehabt, dass man Freizeit oder mehr Gehalt wählen konnte. Und da haben überraschend viele sich für mehr Freizeit entschieden. Aber jetzt konkret war die Idee eben, zu sagen, wenn zu wenig Arbeit da ist, dann lasst uns doch die Arbeitszeit verkürzen, und zwar nicht bei vollem Lohnausgleich, also nicht, dass ich jetzt für vier Tage das Gleiche kriege, was ich vorher für fünf Tage gekriegt habe, sondern bei einem teilweisen Lohnausgleich. Und das ist eigentlich ein Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen, weil die wenige Arbeit, die jetzt da ist, wird auf die gleiche Zahl der Köpfe verteilt und dafür wird niemand entlassen.

Marco Herack:

Das ist ja kurz vor dem Sozialismus. Also so was gab es ja noch nie.

Sebastian Dullien:

Also speziell so was in der Form gab es ja schon, gibt es übrigens relativ häufig, so bestimmte Regelungen, wo Beschäftigte dann weniger arbeiten, und einen teilweisen Lohnverzicht machen dafür. Aber das berühmteste beispielsweise ist wahrscheinlich Volkswagen. Die haben ja Mitte der 1990er Jahre auch mal die 4-Tage-Woche eingeführt. Und da war auch die Idee, dass die Arbeitszeit eben verkürzt wird. Die ist damals um 20 Prozent verkürzt worden. Und dafür haben die Beschäftigten zwischen 10 und 15 Prozent weniger Gehalt bekommen. Und das hat Mitte der 1990er Jahre eben 30.000 Jobs nach bestimmten Berechnungen im Volkswagenkonzern gesichert. Das hat Volkswagen offiziell von Mitte der 1990er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre gemacht. Und danach war die Nachfrage wieder so gut, die haben wieder so viel Autos verkauft, dass sie das nicht mehr brauchten, und dann wurde es wieder abgeschafft.

Marco Herack:

Das heißt, wir haben eine gewisse Erfahrung schon damit und könnten auf diese draufblicken und daraus unsere Schlüsse ziehen. Wie war denn die Erfahrung?

Sebastian Dullien:

Genau. Im Großen und Ganzen, glaube ich, ist sie als Erfolg gesehen worden, denn da sind tatsächlich Stellen gesichert worden. Ich glaube, die Menschen, die davon betroffen waren, die waren damit relativ zufrieden. Und Volkswagen scheint es ja auch nicht geschadet zu haben, denn zumindest jetzt zehn Jahre nach der 4-Tage-Woche, nach dem Ende der 4-Tage-Woche, war Volkswagen dann eben schon einer der weltgrößten und auch relativ erfolgreichen Automobilkonzerne.

Marco Herack:

Also ich höre schon aus dir heraus, dass du eher so zu den Befürwortern der 4-Tage-Woche zählst. Dann ist eher die Frage für mich: unter welchen Bedingungen.

Sebastian Dullien:

Ja, ich bin da klar ein Befürworter für. Ich glaube, das ist ein sehr gutes Instrument, wenn ich vorübergehende Probleme habe, Absatzprobleme, Nachfrageprobleme, von daher dann zu viele Beschäftigte habe. Denn es erlaubt einerseits natürlich eine Flexibilität, wenn man dann wieder mehr produzieren möchte. Also die Arbeitskräfte sind ja da und man kann die dann ja relativ einfach fragen, ob sie mal einen fünften Tag arbeiten in der Woche, natürlich dann gegen Bezahlung. Und das kann ich ja schlechter machen, wenn die schon fünf Tage arbeiten, weil dann muss ich immer ins Wochenende reinschneiden. Und auf der anderen Seite, wenn die Löhne und Gehälter vorher so gut sind, dass man auch mit 10 Prozent, 15 Prozent weniger auskommen kann, ist das ja auch für die Beschäftigten gut. Also es sichert den Job, schafft da, ja, auch eine Perspektive und gleichzeitig hat man mehr Freizeit.

Marco Herack:

Aber du würdest das jetzt nicht per se einführen, dass das jeder Betrieb machen soll, sondern nur da, wo auch gewisse Probleme zu bewältigen sind.

Sebastian Dullien:

Ja, es ist natürlich ein bisschen schwierig, wenn man das jetzt einführt bei irgendeinem Betrieb, der eigentlich Fachkräftemangel hat. Dann verursache ich ja richtig Schaden damit. Da ist dann die Frage, ja, wie sinnvoll ist das eigentlich. Also natürlich, glaube ich, ist es schon richtig, dass man mittelfristig guckt, dass wir vielleicht alle oder alle, die das gerne möchten, weniger arbeiten, aber so pauschal für die ganze Wirtschaft würde ich das zurzeit nicht einführen wollen.

Marco Herack:

Und wie viel Prozent weniger Lohn kriegt man da – ein Fünftel?

Sebastian Dullien:

Na ja, die Idee eines teilweisen Lohnausgleiches ist ja eben, dass man eben nicht ein Fünftel weniger Lohn kriegt. Und, was ich gerade gesagt habe, bei Volkswagen war es irgendwie 10 bis 15 Prozent weniger und dann hat man da ja den Vorteil, dass man in andere Steuerprogressionen wieder kommt, weniger Steuern zahlt und dass dann netto gar nicht so viel weniger übrig bleibt. Das muss man dann im Einzelfall im Grunde aushandeln, wo da genau die richtige Lastenteilung ist. Denn wie gesagt, der Arbeitgeber hat ja eine zusätzliche Flexibilität, weil da qualifizierte Arbeitskräfte sind, die man auch noch zusätzlich einsetzen kann. Und dafür ist es auch angemessen, dass er dafür ein bisschen was finanziell beiträgt. Bei Volkswagen zum Beispiel hat diese ... ist die Arbeitszeitverkürzung mit gewissen Umorganisationen des Arbeitsablaufes einhergegangen und da ist die Produktivität dann gestiegen. Das heißt, der Arbeitgeber profitiert davon und davon kann er was abgeben. Und auf der anderen Seite profitiert ja auch der Arbeitnehmer, weil er mehr Freizeit hat oder die Arbeitnehmerin, weil sie mehr Freizeit hat, und da kann sie auch ein bisschen was abgeben. Und das muss dann eben austangiert werden.

Marco Herack:

Wie ist die denn gestiegen, die Produktivität? Also durch was? Weil die Arbeit auf mehr Schultern verteilt wurde?

Sebastian Dullien:

Na, also bei Volkswagen sind dann die Schichten meines Wissens nach umorganisiert worden, ja, weil man dann nicht diese 35 Stunden auf fünf Tage gemacht hat, sondern 28,8 Stunden waren das, glaube ich, auf vier Tage. Und wenn man dann so diese eingefahrenen Organisationsstrukturen angeht, kann man eben Sachen vielleicht ein bisschen effizienter organisieren. Und hinzu kommt natürlich, dass zumindest bei einer Verkürzung von fünf auf vier Tage, da ist das, glaube ich, noch so, dass die Beschäftigten dann auch ausgeruhter sind und vielleicht deshalb auch produktiver sind. Also das sieht man in relativ vielen Bereichen, dass schon eine Arbeitszeitverkürzung auch zu einem Anstieg der Produktivität führen kann.

Marco Herack:

Es gab ja auch einen Vorstoß der Links-Partei, zeitlich recht nah dran an dem der IG Metall, die haben aber mehr so die Idee gehabt im Sinne die Digitalisierung wird ohnehin viele Arbeitsplätze kosten, dann lass es uns doch mal umverteilen, die Arbeit. Das mit der Digitalisierung ist ja so eine tatsächlich schon, na ja, so eine Diskussion, also gut, wenn man Spiegel-Cover anguckt, dann findet man die schon irgendwie in den 1970ern, so „die Roboter fressen uns die Arbeitsplätze weg und so was“. Also deswegen bin ich immer so ein bisschen vorsichtig zu behaupten, so wird es kommen. Aber genau unter diesem Vorbehalt müssten diese Diskussionen dann, wenn man sie ausweitet auf künftige Entwicklungen, ja auch geführt werden. Also dass man nicht einfach sagt, wir machen jetzt mal eine Maßnahme im Verdacht darauf, dass etwas eintreten wird, sondern das kann man ja eigentlich nur auf etwas beziehen, was auch wirklich da ist.

Sebastian Dullien:

Also klar, ich meine, das ist jetzt die Frage, wie das gesamtgesellschaftlich gehandhabt wird. Und da würde ich schon sagen, wenn sich jetzt rausstellt, dass mit der Digitalisierung wir tatsächlich in fünf Jahren nur noch die Hälfte der Arbeitskräfte brauchen oder der Arbeitszeit gesamtwirtschaftlich brauchen, dann macht es natürlich auch Sinn, weniger zu arbeiten. Also vor allem dann kann man es ja auch hinkriegen, dass alle weniger arbeiten beim gleichen Gehalt. Dann wären da ja massive Produktivitätsfortschritte, die man auch irgendwo sehen können müsste durch den Einsatz der Computer. Der Punkt ist aber, was du eben gesagt hast, bislang sehen wir das noch nicht. Also bislang sehen wir auch noch nicht, dass die Jobs vollständig verschwinden. Es sind zwar ein paar Jobs verschwunden, aber es gibt eben andere Jobs, die praktisch kaum zu digitalisieren sind und von denen wir mehr Bedarf haben. Also hier Kinderbetreuung und Altenpflege scheinen mir jetzt auch Bereiche zu sein, wo mir im Moment noch die Fantasie fehlt, wie man durch den Einsatz von Computern da in großem Maß Arbeitsplätze oder Arbeitskräfte überflüssig macht. Und ich glaube, es gibt relativ viele solcher Bereiche. Also selbst Küche im Restaurant; es gibt halt noch keinen vernünftigen Kochroboter. Und das ist auch ... ja ...

Marco Herack:

Nein, leider nicht. Was ich noch so als Idee hatte, wenn man ja ohnehin jetzt schon über so Themen wie Kurzarbeit redet oder 4-Tage-Woche, also dass wir weniger arbeiten, ist dann nicht vielleicht auch der nächste Schritt, zu sagen; wenn wir jetzt schon so eine Phase haben, in der Arbeitnehmer weniger Arbeitszeit aufbringen müssen, wir aber gucken, dass sie irgendwie im Job bleiben, sollte man diese Zeit dann nicht für Fortbildung nutzen und da dann entsprechende Anreize setzen?

Sebastian Dullien:

Ja, das ist natürlich jetzt auch getan worden. Bei der Kurzarbeit, wovon wir eben geredet haben, da ist zurzeit die Regelung so, dass die Bundesagentur für Arbeit, die gesamten Sozialabgaben übernimmt. Und das tut sie auch weiter bis Mitte nächsten Jahres. Aber für das zweite Halbjahr 2021 wird sie das nur übernehmen, wenn auch Weiterbildung gemacht wird bei den Beschäftigten.

Marco Herack:

Ah. Okay.

Sebastian Dullien:

Das ist, finde ich, in der Form auch sinnvoll, weil das dann auch Bereiche sind, wo ... also da wird dann in die Beschäftigten investiert und dann ist es quasi so ein Anreiz und eine Subvention für diese Weiterbildung. Ich hätte das jetzt für relativ unsinnig gehalten, das in der Corona-Krise so zu machen. Denn stellen wir uns mal vor, wir gehen wieder zurück in den März/April. Plötzlich hatten wir Millionen von Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern in der Gastronomie und im Einzelhandel. Ja, wer hätte die denn alle weiterbilden sollen? Ist ja nicht so, dass man einfach sagt, ich mache jetzt Weiterbildung wie ich gehe mal spazieren. Sondern macht braucht Kursangebote, man braucht eigentlich auch Trainer und ...

Marco Herack:

Räumlichkeiten.

Sebastian Dullien:

Räumlichkeiten. Na ja, gut, man kann probieren, das online zu machen, aber dann braucht man Computer und Netzwerke und was auch immer. Wenn es ein bisschen länger anhält, macht es vielleicht Sinn, aber so ad hoc wäre schon, aber ist dann einfach auch nicht praktikabel.

Marco Herack:

Aber das ist ja dann etwas, was man lernen kann oder vielleicht jetzt auch schon gelernt hat und dann künftig einbauen kann in dem Kurzarbeitergeld.

Sebastian Dullien:

Ja, insbesondere wenn es über längere Phasen geht. Klar, wenn es ein/eineinhalb Jahre geht, dann macht es vielleicht auch einfach Sinn, dass man das tut.

Marco Herack:

Und bei der 4-Tage-Woche, wäre das auch eine sinnvolle Ergänzung oder würdest du sagen, das konterkariert dann so ein bisschen die Idee der 4-Tage-Woche?

Sebastian Dullien:

Weiterbildung ist nie falsch und nie schlecht und hilft auch der Produktivität. Die Frage ist natürlich nur, ob die Beschäftigten das auch so wollen und ob das, wenn sie jetzt auch schon aufs Gehalt verzichtet haben, ob es dann sein muss. Weil, also wenn man sich jetzt gerade anguckt, was wir auch aus gewissen Umfragen wissen, dass manche Menschen einfach gerne weniger arbeiten möchten. Und oft sind das junge Familien, Eltern, ja, wo eben jetzt inzwischen, anders als vielleicht in den 1970er Jahren, beide Partner arbeiten. Und das lässt sich viel einfacher bei einer 28-Stunden-Woche als bei einer 35-Stunden-Woche oder bei einer 40-Stunden-Woche vereinbaren. Wenn du jetzt aber sagst, zu den 28 Stunden, die die Person dann arbeitet, kommen noch mal 8 Stunden Weiterbildung dazu, dann ist das ja so ein bisschen konterkariert, was eigentlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollten. Und darum würde ich sagen, das muss da nicht unbedingt Voraussetzung sein. Wenn das Gehalt reicht, dass man auch mit diesem Lohnabschlag leben kann, warum dann nicht ein Leben, wo man eben nur vier Tage die Woche arbeitet.

Marco Herack:

Braucht es bei der 4-Tage-Woche den Staat oder ist das etwas, was dann die Gewerkschaften aushandeln können?

Sebastian Dullien:

Nein, das können schon die Sozialpartner, also die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern zusammen aushandeln. Das haben sie auch früher gemacht. Dann muss der Staat aus meiner Sicht gar nicht groß eingreifen.

Marco Herack:

Weil es ja diesen politischen Vorstoß auch gab, der gesagt hat, wir wollen die 4-Tage-Woche grundsätzlich einführen.

Sebastian Dullien:

Also in Frankreich ist ja mal so eine Arbeitszeitverkürzung staatlich subventioniert worden. Da ist dann die Wochenarbeitszeit runtergesetzt worden, man musste eben Überstundenzuschlag schon relativ früh bezahlen darüber hinaus und es gab auch Subventionen für so Umstrukturierungen. Das ist damals gemacht worden. In den späten 1990er Jahren ist das angestoßen worden, auch mit der Idee, die Arbeit auf mehr Köpfe zu verteilen. Jetzt vor der Corona-Krise hatten wir in Deutschland ja nicht das Problem. Wir hatten ja praktisch Vollbeschäftigung. Also wir hatten ja keine Massenarbeitslosigkeit. Und ich bin mir auch nicht sicher, ob wir das dauerhaft haben werden. Also natürlich haben wir jetzt diesen massiven Einschlag von Corona, aber die Hoffnung wäre ja, dass sich die Wirtschaft erholt und dass wir danach irgendwie zumindest im Großen und Ganzen wir dahin zurückkommen, wo wir vor der Krise waren. Und da hatten wir eher das Problem, dass wir zu wenig Fachkräfte hatten, aber auch zu wenig Fachkräfte in den Bereichen wie Pflege oder Kinderbetreuung und nicht zu viele Menschen und zu wenig Arbeit. Und dann fände ich das schon schwierig, wenn man eigentlich zu viel zu tun hat und zu wenig Leute, die das machen wollen, dass man dann noch sagt, na ja, dann arbeiten die jetzt noch mal ein bisschen weniger und ich subventioniere das noch vom Staat. Also das wäre dann, glaube ich, nicht richtig hilfreich.

Marco Herack:

Das wäre dann die Geschichte auch mit der Demographie, auf die wir ja zu laufen. Also ich glaube, in zehn Jahren ist es ja dann soweit, dass immer mehr Rentner von immer weniger Arbeitnehmern dann finanziert werden müssen. Und da müsste dann ja auch spätestens der Fachkräftemangel dann zuschlagen in größerem Ausmaß, oder?

Sebastian Dullien:

Ja genau. Also, in bestimmten Bereichen haben wir ja schon den Fachkräftemangel gehabt. Jetzt kann man sich immer darüber streiten, liegt das daran, dass wir da vielleicht auch zu schlecht bezahlen und die Arbeitsbedingungen zu schlecht sind. Aber ich sehe im Moment nicht, wie wir die Probleme, die wir da haben, tatsächlich lösen können, wenn wir jetzt auch noch die Arbeitszeit verkürzen. Also die Arbeitszeit gesamtwirtschaftlich verkürzen – in einzelnen Branchen ist es eine andere Frage.

Marco Herack:

Genau, also wenn dann eine Krise da ist oder ein Unternehmen Probleme hat, ist es dann trotzdem ein valides Instrument.

Sebastian Dullien:

Ja, weil es dann ja auch eigentlich kein Instrument für immer ist. Und ich habe auch Jörg Hofmann jetzt so verstanden, dass er nicht gesagt hat, jetzt für immer dürfen wir nicht mehr als vier Tage die Woche arbeiten sondern, sondern wenn da mehr zu tun ist, dann ist da natürlich auch eine gewisse Flexibilität drin, die dann von den Sozialpartnern genutzt werden kann.

Marco Herack:

Okay, das heißt also, deine Denkweise ist da tatsächlich auch mehr in Richtung Flexibilität zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern, aber nicht vom Staat aufoktrojierte Flexibilität.

Sebastian Dullien:

Genau, also die Tarifparteien, die das aushandeln und die eben auch gucken, dass da niemand über den Tisch gezogen wird. Aber der Staat wird da zurzeit aus meiner Sicht nicht gebraucht.

Marco Herack:

Okay. Sebastian Dullien, dann bedanke ich mich für das Gespräch und freue mich, dass du dir diese Woche die Zeit genommen hast für diese doch recht ausführliche Folge.

Sebastian Dullien:

Ja, lieber Marco. Herzlichen Dank für die Moderation noch mal und auch für deine Zeit.

Marco Herack:

Wir werden uns dann höchstwahrscheinlich nächste Woche wieder zusammenfinden mit einem neuen Thema. Und falls ihr da Vorschläge habt, welche

das sein könnten, die wir aber höchstwahrscheinlich nicht nächste Woche drannehmen, wenn sie kommen – aber wir lesen sie uns alle durch und wir haben auch schon den ein oder anderen reingenommen – dann könnt ihr uns auf Twitter antickern @boeckler_de oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also so Hinweise, Korrekturen und Anregungen, alles Mögliche einfach dorthin. Es gibt auch YouTube-Kommentare, die wir bekommen haben. Ja, weiß fast keiner; der Podcast läuft auch auf YouTube. Wird einfach so automatisch da hochgespielt. Könnt ihr ja auch mal vorbeigucken, falls das eure Plattform ist. Also bitte einfach einsenden oder kommentieren. Und Sebastian findet ihr auf Twitter als @SDullien, also Sebastian Dullien. Dann bedanke ich mich fürs Zuhören und bis bald. Tschüss.

Sebastian Dullien:

Tschüss.