

Bonus-Malus-System: ein arbeitszeitpolitischer Vorschlag von Bündnis 90/Die Grünen

Grundgedanke des Bonus-Malus-Modells ist es, durch arbeitgeberbezogene Anreize zur Reduzierung betrieblicher Arbeitszeiten zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit beizutragen. Das Modell setzt bei den Lohnnebenkosten an und sieht eine arbeitszeitbezogene Differenzierung der Arbeitgeberbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen vor. Das Gesamtaufkommen der Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen wird intern so umverteilt, daß Betriebe, die ihr betriebliches Arbeitszeitvolumen auf relativ mehr Beschäftigung verteilen, bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet, Betriebe mit ungünstigerer Relation von Arbeitszeitvolumen und Beschäftigung dagegen belastet werden. Das Modell ist damit für die Sozialversicherungen kostenneutral. Die Sozialversicherungsansprüche der Arbeitnehmer bleiben unberührt.

Die Ausgestaltung des Modells trägt den besonderen Bedingungen Ostdeutschlands und speziell kleiner und mittlerer Unternehmen Rechnung. Zudem ist sichergestellt, daß im Effekt keine Förderung präkerer Beschäftigung erfolgt und für den einzelnen Arbeitnehmer kein Zwang zu individueller Arbeitszeitverkürzung entsteht. Als rein marktwirtschaftliches Steuerungsinstrument trägt das Bonus-Malus-Modell der Tarifautonomie in hohem Maße Rechnung.

Tabelle 2: Finanzwirkungen der Rentenreform Belastung (+) / Entlastung (-)

	1999	2000	2001	2010	2015	2020	2030
A. Grundrechnung (ohne Reform)							
Beitragssatz in v.H.	20,3	20,6	20,7	21,3	21,9	22,8	25,5
Rentenniveau in v.H.	69,5	69,8	69,8	68,7	68,7	68,6	69,0
B. Einzelwirkung der Vorschläge							
1. Demographischer Beitragssatz, Minderung in Punkten	- 0,1	- 0,1	- 0,2	- 1,0	- 1,1	- 1,2	- 1,5
Rentenniveau, Minderung in Punkten	- 0,2	- 0,5	- 0,8	- 3,4	- 3,8	- 4,1	- 5,0
2. BU/EU-Reform							
Beitragssatz, Minderung in Punkten	-	- 0,1	- 0,1	- 0,6	- 0,8	- 0,9	- 1,0
3. Altersgrenze 62							
Beitragssatz, Minderung in Punkten	-	-	-	- 0,1	- 0,1	- 0,1	-
4. Kindererziehungszeiten							
Beitragssatz, Erhöhung in Punkten	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,3
5. Ergänzender Bundeszuschuß							
Beitragssatz, Minderung in Punkten	- 1,0	- 1,0	- 1,0	- 1,0	- 1,0	- 1,0	- 1,0
C. Gesamtwirkung der Vorschläge							
Minderung Beitragssatz in Punkten	- 1,0	- 0,9	- 1,0	- 2,2	- 2,7	- 2,8	- 3,1
Beitragssatz in v.H.	19,3	19,7	19,7	19,1	19,2	20,0	22,4
Minderung Rentenniveau in Punkten	- 1,0	- 0,9	- 1,0	- 2,2	- 2,7	- 2,8	- 3,1
Beitragssatz in v.H.	19,3	19,7	19,7	19,1	19,2	20,0	22,4
Minderung Rentenniveau in Punkten	- 0,6	- 0,6	- 0,8	- 3,4	- 3,8	- 4,1	- 5,0
Rentenniveau in v.H.	68,9	69,2	69,0	65,3	64,9	64,5	64,0
Erhöhung Bundeszuschuß in Mrd DM (Netto in Werten von 1996)	+ 14,6	+ 15,0	+ 14,7	+ 11,6	+ 10,0	+ 9,4	+ 7,8

Nach: Bundestagsdrucksache 13/8011 vom 24.06.1997, S. 82



Zur Ausgestaltung:

- Ähnlich dem Lohnsteuerjahresausgleich der Arbeitnehmer ist eine Saldierung von Entlastungen (Bonus) und Belastungen (Malus) mit entsprechenden Erstattungen durch die Sozialversicherung bzw. Nachzahlung der Arbeitgeber vorzusehen.

Durch die ausschließliche Ausrichtung auf die Arbeitgeberseite wird sichergestellt, daß die Ebene der individuellen Sozialversicherungsansprüche unberührt bleibt. Die Verteilungsmasse für den Bonus ist ausschließlich am Volumen des Malus zu bemessen, so daß genau dann die meisten Mittel für Anreize zur Arbeitszeitverkürzung bereitstehen, wenn die betrieblichen Arbeitszeitvolumina am höchsten und damit der arbeitszeitpolitische Handlungsbedarf am größten ist. Da in der Bundesrepublik Deutschland im Bereich hoher Stundenzahlen wesentlich mehr Personen erwerbstätig sind und hier in der Regel auch höhere Einkommen bezogen werden, ist sichergestellt, daß die prozentuale Entlastung der Betriebe höher ausfällt als die prozentuale Belastung. Eine Bestrafung von Betrieben mit relativ höheren Stundenvolumina ist ausdrücklich nicht der Ziel der Initiative.

- Bonus und Malus sind in der Form eines linear progressiven Tarifs so auszugestalten, daß ein wesentlicher Anreizeffekt sichergestellt ist. Dabei ist für die Belastungen durch das Malus eine prozentuale Obergrenze in Höhe von 25 % Gesamtversicherungsbeitrag einzuziehen, da die Kostenbelastungen für die Betriebe kalkulierbar und für Handwerk und Mittelstand verkraftbar bleiben müssen. Die genaue Bestimmung des Umverteilungsvolumens und die detaillierte Festlegung der Tarife ist auf der Grundlage einer differenzierten Verteilungsanalyse vorzunehmen.
- Als Referenzpunkt für die Abgrenzung des Bonus vom Malus ist eine gesetzliche Normgröße vorzugeben, die sich an der durchschnittlichen tariflichen Jahresarbeitszeit bemißt. Um der Existenz der beiden tariflichen Zeitzonen in Deutschland Rechnung zu tragen und die ostdeutschen Betriebe bei der Umverteilung des Sozialversicherungsaufkommens nicht übermäßig zu belasten, wird für Ostdeutschland bis auf weiteres eine eigene Referenzgröße in Annäherung an die durchschnittliche tarifliche Jahresarbeitszeit Ost eingeführt.

Die durchschnittlichen tariflichen Jahresarbeitszeiten lagen 1996 in Westdeutschland bei 1 645 und in Ostdeutschland bei 1 736 Stunden; dies entspricht durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 37,5 bzw. 39,4 Stunden (Zahlen nach WSI-Tarifarchiv). Bezogen auf das Jahr 1996 hätten sich die Normgrößen somit an der 37- bzw. 39-Stunden-Woche zu orientieren. Um das Modell dynamisch zu halten, sind diese Normgrößen jährlich an die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeiten anzupassen.

- Mit Blick auf die spezifische Situation in kleinen und mittleren Betrieben ist zudem zu prüfen, ob für diese Betriebsgrößen ein Zuschlag auf die Normgrößen eingeführt werden sollte, um die Diskrepanz zwischen tariflichen und realen Jahresdurchschnittsarbeitszeiten zu überbrücken.

Damit könnte der Tatsache Rechnung getragen werden, daß nur ein Teil der kleinen und mittleren Betriebe tariflich gebunden ist und die realen Arbeitszeiten hier häufig über dem tariflichen Bundesdurchschnitt liegen. Darüber hinaus sind spezielle Beratungsangebote zu Zeitmanagement und standardisierten Zeitsystemen anzubieten, da die Einführung differenzierter Arbeitszeitregelungen gerade in kleinen und mittleren Betrieben oft mit erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten verbunden ist und hier regelmäßige Überstunden, die eigentlich durch Mehreinstellung abgelöst werden könnten, oft noch eine erhebliche Rolle spielen.

- Mit den Jahresnormgrößen ist pro Einzelbetrieb ein jährlicher Abgleich vorzunehmen. Die betriebliche Bezugsgröße orientiert sich an den einzelbetrieblichen Arbeitszeitrealitäten und wird definiert durch das reale betriebliche Jahresarbeitsvolumen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten. Nicht berücksichtigt werden dabei transitorische Überstunden. In den betrieblichen Wert gehen allerdings nur die Arbeitszeiten und Beschäftigtenzahlen aus Arbeitsverhältnissen ab 19 Wochenstunden ein. Mit der politischen Setzung einer Untergrenze für das Bonus- Malus-Modell werden Ausweichmöglichkeiten der Betriebe eingeschränkt, die sonst durch Einrichtung zusätzlicher Beschäf-



tigungsverhältnisse mit extrem niedrigen Stundenzahlen ihren statistischen Durchschnittswert senken könnten. Parallel zur Einführung der Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte soll mit dieser Regelung zudem ein weiterer Anreiz gesetzt werden, die Zahl der Arbeitsverhältnisse mit existenzsichernden Einkommen ohne Eingriff in die Tarifautonomie zu erhöhen.

Das Bonus-Malus-System ist sowohl für die Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Dienst einzuführen. Da sozialversicherungsrechtliche Regelungen für Beamte jedoch nicht greifen, sind kurzfristig die gesetzlichen Möglichkeiten zur Schaffung von – im Effekt gleichgerichteten – beamtenrechtlichen Regelungen zu prüfen. So könnten z.B. Beamtenstellen mit einer Arbeitszeit unterhalb der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit in ihrer Anrechnung auf die Stellenpläne des öffentlichen Dienstes privilegiert werden.

Nach: Drucksache 13/7800 Deutscher Bundestag – 13. Wahlperiode

