

Arbeitszeitverkürzung: Die Rechnung geht nicht auf

Overall, our evaluation of the effects of the 35-hourworkweek law is negative. It failed to raise aggregate employment and increased jobturnover.
IWF, Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? S 15

Steigt die Arbeitslosigkeit, kommt meist die Forderung nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung aufs Tapet. Die auf den ersten Blick logische Idee ist, das bestehende Arbeitszeitvolumen auf mehr Köpfe zu verteilen und damit die Arbeitslosigkeit zu senken. Die Praxis zeigt: Die Rechnung geht nicht auf, ein allgemeiner Eingriff kostet sogar Jobs. Anders, wenn die Akteure - Arbeitnehmer und -geber (AN, AG) individuell entscheiden.

Die Vorstellung, mit ein oder zwei Hebeln Jobs oder Arbeitszeit umzuverteilen, geht von einem statischen, fixen Arbeitsmarkt aus. Dieser Vorstellung entspringen populäre Meinungen: Jeder Zuwanderer nimmt einem Inländer einen Job weg. Gehen Ältere früh in Pension, werden mehr Arbeitsplätze für Jüngere frei. Drängen Frauen auf den Arbeitsmarkt, verlieren Männer Chancen. Werden Arbeitszeiten oder Überstunden reduziert, entstehen zusätzliche Jobs.

Alle diese Pauschalmeinungen sind ökonomisch längst überholt und durch die Praxis in allen Ländern widerlegt worden. Der Arbeitsmarkt und damit das Arbeitszeitvolumen sind nicht statisch, sondern dynamisch und hängen von vielen Faktoren ab, vor allem von einer vorausschauenden Entwicklung von Kaufkraft und Wettbewerbsfähigkeit. Jeder Eingriff von außen ist gefährlich, das zeigen viele Beispiele, insbesondere Frankreich.

Beispiel Frankreich

Um die Arbeitslosigkeit zu senken, hat Frankreich 2000 die Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden verkürzt. Daher hat Frankreich bei Vollzeitbeschäftigten mit 1.559 Stunden die geringste Jahresarbeitszeit in der EU. (Zum Vergleich: Ö 1.731 Stunden, EU 1.707 Stunden; alle Zahlen Eurofound 2015).

Ergebnis: Vor Einführung der 35-Stunden-Woche hatte Frankreich eine **Arbeitslosenrate** von 8,6%, im Jahr 2005 waren es 8,9%, 2015 10,0% (EU-Kommission). Deutschland ging den entgegengesetzten Weg und hat in der selben Zeit die Arbeitszeiten stark flexibilisiert und teilweise sogar verlängert. Ergebnis: Die Arbeitslosenrate sank zwischen 2000 und 2015 von 7,9 auf 4,6%.

Die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich hat die **Personalkosten** massiv erhöht. Diese Kosten wurden teilweise durch Zuschüsse kompensiert. Auch durch die Zuschüsse erhöhte sich das Budgetdefizit zwischen 2000 und 2005 von 1,3 auf 3,2% (2015 3,5%; EU-Kommission). Die Personalkostenerhöhung reduzierte die **Wettbewerbsfähigkeit** Frankreichs. Vor der Arbeitszeitverkürzung hatte das Land einen Leistungsbilanzüberschuss von +1,4% des BIP, 2005 bereits ein Defizit von -0,4% (2015 -1,5%; EU-Kommission).

Aufgrund dieser Negativ-Bilanz hat Frankreich die Verkürzung 2008 teilweise zurückgenommen, indem mehr Überstunden zugelassen wurden.

Auswirkungen einer generellen Arbeitszeitverkürzung

- Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn würde somit den **Faktor Arbeit massiv verteuern** und Unternehmen zwingen, weniger produktive Arbeitskräfte abzubauen.
- Eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich würde **Kaufkraft** kosten und wäre auch schädlich.
- Durch eine Arbeitszeitverkürzung steigt der Druck auf AN, in weniger Zeit dasselbe zu leisten, die **Arbeitsverdichtung** nimmt zu. Eine Folge in Frankreich war etwa die Zunahme an AN mit mehr als einem Job.
- Eine Arbeitszeitverkürzung würde den **Fachkräftemangel** verschärfen: Die aktuelle Reduktion der Ärzte-Arbeitszeit schafft bekanntlich Probleme in der med. Versorgung.
- Im Übrigen verbringt ein Vollzeitbeschäftigter nur 10% seines Lebens am Arbeitsplatz. In Ö arbeiten die Menschen heute schon deshalb weniger als vor 45 Jahren, weil sie später ins Erwerbsleben eintreten, aber fast drei Jahre früher in Pension gehen als damals.
- Die Arbeitszeitverkürzungen in den 60er, 70er und 80er Jahren waren möglich, weil damals die Produktivität viel schneller stieg und der Wettbewerb nicht so stark war.

Individuelle Lösungen sinnvoll

Durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung verkürzt sich die durchschnittliche Arbeitszeit je AN in Ö ohnehin. Es ist sinnvoll, wenn AG und AN oder Betriebsrat eine Arbeitszeit entsprechend ihren individuellen/betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren, zumal alle Umfragen die hohe Zufriedenheit der Österreicher mit ihrer Arbeitszeit belegen. Ein staatlich oktroyiertes Arbeitszeitkorsett für alle ist hingegen schädlich und passt nicht zu einer vielfältigen Gesellschaft.

Verteuerung von Überstunden kontraproduktiv

Die Forderung nach Verteuerung von Überstunden für AG zielt ebenso darauf ab, Überstunden zu reduzieren und damit neue Arbeitsplätze zu schaffen. Eine Verteuerung würde aber keine Jobs schaffen, sondern Jobs vernichten:

- Die meisten Überstunden entfallen auf Führungskräfte und akademische Berufe. Hier ist die Arbeitslosigkeit bereits extrem niedrig, die Beschäftigungseffekte wären daher gering (so auch die WIFO-Studie „Unbezahlte Überstunden in Österreich“ und der IAB-Forschungsbericht 2/2012).
- Ein großer Teil der Überstunden wird durch Zeitausgleich vergütet. Diese Überstunden erhöhen die Arbeitszeit also nicht, sondern verschieben sie nur.
- Unternehmen fordern nicht deshalb Überstunden ein, weil sie so günstig sind – sie sind durch hohe Zuschläge schon jetzt viel teurer als im Ausland! Überstunden werden geleistet, weil sie für AN finanziell attraktiv sind und Unternehmen Flexibilität bringen. Ein Kleinbetrieb stellt nicht bei jedem Auftrag neue Mitarbeiter ein, sondern arbeitet Spitzen mit Überstunden ab.

IWF, Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06251.pdf>

Autor: Dr. Rolf Gleißner

Stand: Mai 2016