

pitel 5 fasst zusammen. Der verbleibende Teil der Einleitung definiert Konzepte, die in dieser Arbeit verwendet werden.

Ansatzpunkte für Arbeitszeitverkürzung können verschiedene Zeitabschnitte (Lebens-/Jahres-/Wochen-/Tagesarbeitszeit) und Maßnahmen (etwa Urlaubsansprüche, Teilzeitarbeitzeit, Karenzen, frühere Pensionsantritte) sein. In dieser Arbeit bezeichnet Arbeitszeitverkürzung die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (also ohne Überstunden), unabhängig davon, ob diese durch Gesetze, Kollektivverträge oder beides geregelt wird. Bei Arbeitszeiten über dieser Grenze entstehen entweder Überstundenzahlungs- oder Zeitausgleichsforderungen (in Abhängigkeit vom jeweiligen Kollektivvertrag bzw. Arbeitszeitmodell). Der Fokus auf die wöchentliche Normalarbeitszeit hat folgende Gründe: Maßnahmen, die auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit abzielen, waren erstens historisch betrachtet seltener im Fokus als die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, zweitens ist die Datenlage für jene Art der Arbeitszeitverkürzung schlechter.

2. Deskriptive Beobachtungen und theoretische Überlegungen

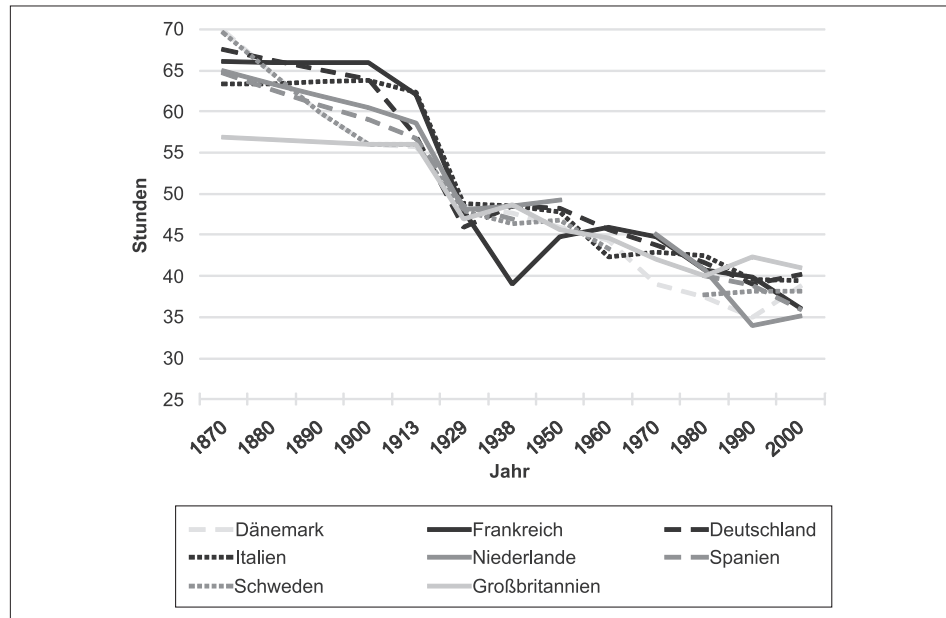
In Europa ist die Zahl der jährlichen Arbeitsstunden seit dem Ende des 19. Jahrhunderts kontinuierlich zurückgegangen, wie Abbildung 1 zeigt. Seit den 1970er-Jahren verliert der Rückgang der Wochenarbeitszeit deutlich an Schwung, und der Unterschied zwischen Personen mit hohen und niedrigen Arbeitsstunden nimmt zu.²

Bei Betrachtung der Produktivitätsentwicklung in Abbildung 2 fällt auf, dass sich das Produktivitätswachstum zwar im letzten Jahrzehnt verlangsamt hat, aber in den meisten europäischen Ländern weiterbesteht. Während sich ÖkonomInnen um die Gründe des stagnierenden Produktivitäts- sowie BIP-Wachstums streiten,³ stellen sich zwei Fragen, auf die in den folgenden Kapiteln eingegangen werden soll: Ist (hohes) Produktivitätswachstum eine notwendige Bedingung, um Arbeitszeitverkürzung sinnvoll durchsetzen zu können? Oder kann eine kürzere Arbeitszeit selbst Impulse für Produktivitätswachstum setzen?

Es existieren einige theoretische Modelle, in denen das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Beschäftigung modelliert wird. Diese Modellierungsansätze liefern keine eindeutige Vorhersage des Beschäftigungseffekts, sodass häufiger auf empirische Methoden zurückgegriffen wird. In den folgenden Absätzen werden theoretische Ansätze kurz umrissen.

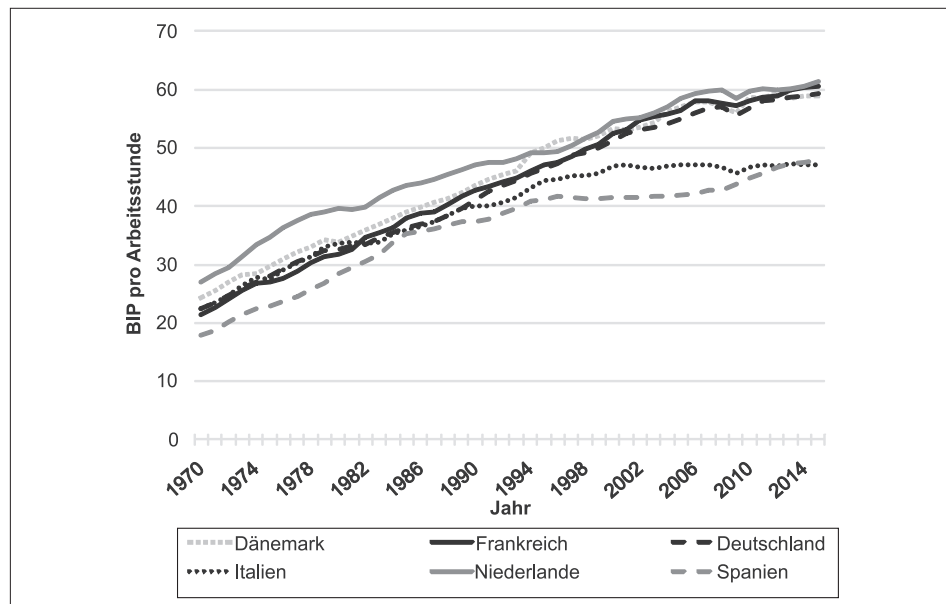
Eine der ersten Fragen, die sich aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bei der Diskussion um kürzere Arbeitszeiten stellt, ist: Wird sich durch die Verkürzung der gearbeiteten Stunden das Monatseinkommen analog zur kürzeren Arbeitszeit verringern, bleibt es gleich, oder wird ein Mittelweg ge-

Abbildung 1: Wöchentliche Arbeitsstunden von Vollzeit-Erwerbstätigen im Produktionssektor, 1870-2000



Daten: Hubermann und Minns (2007).

Abbildung 2: Arbeitsproduktivität (BIP pro Arbeitsstunde), 1970-2014



Quelle: OECD. BIP in US-Dollar, konstante Preise, 2010 PPPs.

wählt? Bei den meisten Eingriffen in die Arbeitszeitregulierung von staatlicher Seite wird explizit gemacht, welche Lohnentwicklung das Ziel ist und mittels Gesetzesanpassungen oder Subventionen eingegriffen (zum Beispiel in Frankreich, wie in Kapitel 3 näher beschrieben, oder in Belgien⁴). Arbeitszeitverkürzungen können aber auch kurz- und langfristigen Einfluss auf die Strategien und Verhandlungsmacht von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen haben, die auf verschiedenen Ebenen Lohnverhandlungen führen. Lohnbildungsmodelle wie zum Beispiel de Regt (2002, Kapitel 5) und Calmfors (1985) verweisen darauf, dass Einschätzungen zur Lohnentwicklung nach Arbeitszeitverkürzungen *a priori* schwer möglich sind.

Auf der Arbeitsangebotsseite sind einige Mechanismen möglich, die von Arbeitszeitverkürzung angestoßen werden können. Erstens erlaubt es eine kürzere Wochenarbeitszeit, von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit zu wechseln, falls der Wechsel auf die alte, längere Vollzeitregelung nicht möglich war (wegen Betreuungspflichten o. Ä.). Falls die Arbeitszeitverkürzung sich aber in niedrigerem Monatslohn niederschlägt, besteht auch die Möglichkeit, dass aufgrund der frei gewordenen Zeit Zweitjobs angenommen werden.⁵ Auf Haushaltsebene gibt es neben diesem direkten Effekt auch Interaktionseffekte zwischen PartnerInnen zu beachten. Falls eine Präferenz zu mehr gemeinsamer Freizeit besteht, kann eine Verkürzung der Arbeitszeit des Partners bzw. der Partnerin auch die Reduktion der eigenen Arbeitszeit bedeuten. Falls Lohnentfall kompensiert werden muss, ist mit einem Anstieg der Arbeitszeit zu rechnen. Martin-Roman (2014) evaluiert die Arbeitsangebotseffekte von Arbeitszeitverkürzung in einem Modell mit Suchkosten. Der Zusammenhang ist nicht eindeutig und hängt wieder von den Modellannahmen ab. Mit dem Effekt auf Marktarbeit stellt sich auch die Frage, wie eine Arbeitszeitverkürzung auf unbezahlte reproduktive Arbeit wirkt: Da die Schere zwischen kurzen (vor allem Teilzeitarbeit) und langen Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern immer noch beachtlich ist,⁶ besteht die Hoffnung, durch eine Arbeitszeitverkürzung auch unbezahlte Reproduktionsarbeit gleicher zwischen den Geschlechtern zu verteilen.

Die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung werden auf theoretischer Ebene vor allem mit Arbeitsnachfragemodellen und Allgemeinen Gleichgewichtsmodellen bearbeitet. Selbst einfachste Arbeitsnachfragemodelle⁷ können keine klaren Aussagen über Beschäftigungseffekte machen, die nicht sensibel auf Annahmen wie optimale Arbeitsstunden, Fixkosten von Beschäftigung etc. reagieren. Allgemeine Gleichgewichtsmodelle (die u. a. auch Arbeitsangebots- und Preiseffekte explizit miteinbeziehen), geben häufig vorsichtig positive Ergebnisse bezüglich der Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung.⁸ Ein häufiges Ergebnis ist, dass sich Beschäftigung und Arbeitsstunden in einer U-Kurve zueinan-

der verhalten. Das heißt, dass in Situationen der hohen Arbeitslosigkeit und hohen Arbeitsstunden die Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitverkürzung positiv ist, mit sinkender Arbeitslosigkeit und sinkenden Arbeitsstunden dieser Effekt sich umkehrt. Aber auch diese Modelle sind nicht robust gegenüber Änderungen in Modellierungsannahmen, vor allem im Bereich der Lohnbildung.

Generell betonen AutorInnen theoretischer Studien, dass die Beschäftigungseffekte einer Arbeitszeitverkürzung letztendlich nur auf empirischer Ebene zu erfassen sei. Dieser empirischen Ebene wendet sich nun das nächste Kapitel zu.

3. Empirische Studien

Die erste Frage, die sich bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit stellt, ist: Folgt einer Verkürzung der (vereinbarten) *Normalarbeitszeit* auch eine Verkürzung der *tatsächlichen* Arbeitszeit? Theoretisch ist es möglich, dass die tatsächlichen Arbeitsstunden gleichbleiben und Unternehmen akzeptieren, mehr Überstunden zu zahlen. Empirische Studien zeigen jedoch eindeutig, dass eine Verkürzung der Normalarbeit mit einer kürzeren tatsächlichen Arbeitszeit einhergeht. Die Reaktionen der tatsächlichen Arbeitszeit auf eine Verkürzung der Normalarbeitszeit um eine Stunde bewegen sich zwischen 0,88-1 Stunde (Hunt [1999]) und 1-1,2 Stunden (Hart [1987]).

Die Frage, wie sich Löhne nach einer Arbeitszeitverkürzung entwickeln, hängt in erster Linie davon ab, wie die Struktur der Lohnsetzung beschaffen ist und ob es im Zuge der Arbeitszeitverkürzung zu Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder auf gesetzlicher Ebene kommt. Davon abgesehen kann eine Arbeitszeitverkürzung aber auch Einfluss auf den mittelfristigen Lohnbildungsprozess haben. Eine Aussage, die sich über Raum und Zeit generalisieren lässt, ist hier nicht möglich, allerdings werden einige Studien der nahen Vergangenheit präsentiert. Skuterud (2007) untersucht die Verkürzung der Arbeitszeit für eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen⁹ in Quebec im Jahr 1997 und kommt zu dem Schluss, dass der Arbeitszeitverkürzung ein Anstieg im Stundenlohniveau gefolgt ist. Raposo und van Ours (2010) finden einen Anstieg im Stundenlohniveau, der allerdings nicht den gesamten Monatslohnrückgang der Arbeitszeitverkürzung¹⁰ in Portugal 1996 kompensiert. Ähnliche Resultate berichtet Sanchez (2010) für eine Arbeitszeitverkürzung in Chile 2005. Die generelle Arbeitszeitverkürzung in Frankreich hatte laut Kramarz et al. (2008) einen Rückgang im Stundenlohn zur Folge, während Logeay und Schreiber (2006) gar keine Veränderung feststellen können. Für Deutschland gibt es einige Studien, die die Arbeitszeitverkürzung von