

Mit dem Auftrag einer Studie zum Thema Arbeitszeitverkürzung wollte das Arbeitsministerium objektive Elemente in eine aktuell emotional geführte Diskussion bringen.

Redaktion: iz

Die Unternehmen brauchen mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation, nicht eine von oben verordnete generelle Arbeitszeitverkürzung. Sie sind bereits mit zahlreichen Krisen konfrontiert, die sich durch schwere geopolitische Spannungen und einen seit 40 Jahren nicht mehr dagewesenen Anstieg der Inflation kennzeichnen. Die Wirtschaft erlebt derzeit einen Konjunkturabschwung. Die Unternehmer haben in den letzten Monaten erhebliche Kostensteigerungen für Energie und Rohstoffe erfahren. Eine Senkung der Wochenarbeitszeit würde die Gefahr bergen, die Kostensteigerung noch zu verschärfen. Die luxemburgischen Unternehmen haben bereits die niedrigste Rentabilität in Europa, was ihre Innovationsfähigkeit und Investitionen in den digitalen und ökologischen Wandel beeinträchtigt.

Auch könnte eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich letztlich zu einem Verlust der Wettbewerbsfähigkeit in einem stark wettbewerbsorientierten internationalen Umfeld führen. Bei den durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde belegen wir den zweiten Platz in der EU.

Zu diesem Kostenschock käme noch die Verschärfung des Arbeitskräftemangels, was in einigen Fällen bereits die Produktionskapazitäten gefährdet. Eine verordnete Arbeitszeitverkürzung würde die Zahl der verfügbaren Arbeitsstunden verringern, ohne dass diese verlorenen Stunden kompensiert werden könnten. Wie die vom Arbeitsminister in Auftrag gegebene Studie zur Arbeitszeitverkürzung zeigt, könnten bei einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung nicht alle Unternehmen, aufgrund der anfallenden Kosten oder der durch das Arbeitsrecht gesetzten Grenzen, verstärkt

auf Überstunden zurückgreifen. Darüber hinaus wird die Stundenproduktivität nicht ausreichend steigen können, um den durch die Arbeitszeitverkürzung verursachten Rückgang der Gesamtproduktivität auszugleichen. Dies ist umso problematischer, da Luxemburg seit zwanzig Jahren unter einer schleppenden Produktivität leidet.

Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung birgt ferner das Risiko, die Organisation und den Ablauf der Geschäftsprozesse in Unternehmen zu erschweren. **Allein bei einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Stunden hätte ein Unternehmen mit zehn Mitarbeitern große Schwierigkeiten, eine zusätzliche Person einzustellen.**



Ein solcher Anstieg der Lohnsumme wäre nicht tragbar. Wenn das Unternehmen keine zusätzliche Person einstellen kann, müsste es seine Produktion oder seine Dienstleistungen für die Kunden einschränken. Bei unveränderter Belegschaft würde das Unternehmen somit nicht nur weniger Arbeitsstunden verbuchen, sondern durch ein überhöhtes Überlastungsrisiko seiner Mitarbeiter sowie die erzwungene Umstellung seiner Geschäftsprozesse zusätzlich belastet werden.

Kernthema sollte also nicht die Verkürzung, sondern die Flexibilisierung der Arbeitszeit sein, die es dem Unternehmen ermöglichen würde, sich in Absprache mit seinen Mitarbeitern entsprechend seinen Besonderheiten zu organisieren. Mehr Flexibilität wird auch den Wünschen der Arbeitnehmer nach einem besseren Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben entgegenkommen.

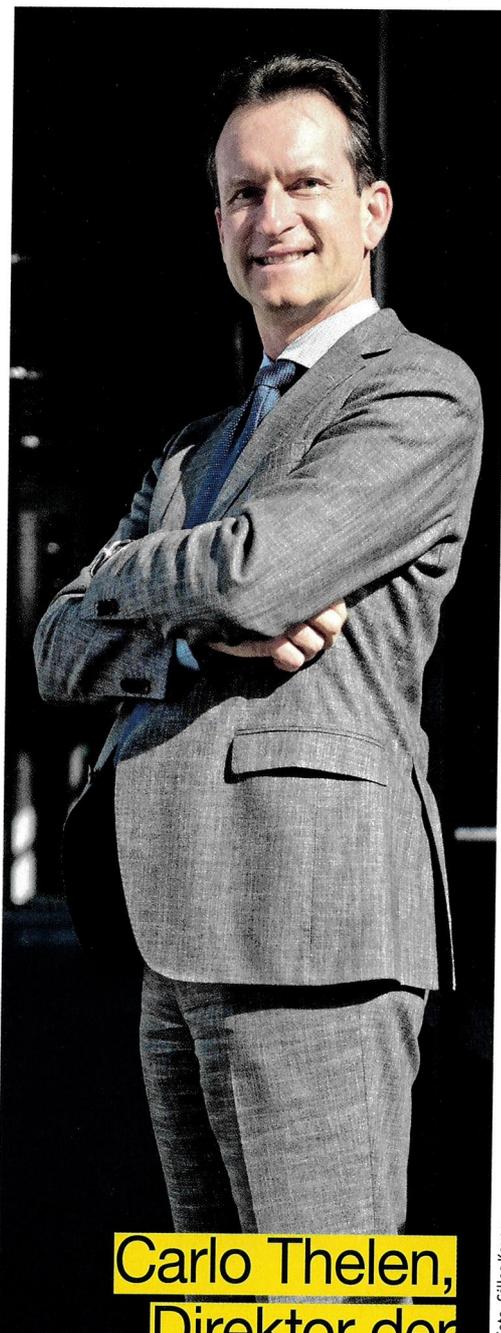


Foto: Gilles Kayser

**Carlo Thelen,
Direktor der
Chambre de
Commerce**

Pro &



Foto: Anouk Antony

**Nora Back,
OGBL-
Präsidentin**

Arbeitszeitverkürzung – jetzt?

Anfang der 1970er-Jahre wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 44 auf 40 Stunden verkürzt. Das ist jetzt 50 Jahre her. Es ist jetzt der nächste Schritt der historischen Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung also längst fällig; dies nicht nur im Interesse der arbeitenden Menschen, sondern der Gesellschaft insgesamt.

Laut Umfrage der Arbeitnehmerkammer spricht sich eine Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten für eine Arbeitszeitverkürzung aus, wobei viele Teilzeitarbeitnehmer lieber mehr Stunden arbeiten würden, der Arbeitgeber dies jedoch ablehnt. Dies allein entkräftet zumindest teilweise das Argument der Arbeitgeberseite des Fachkräftemangels.

Es wäre ein wichtiges Signal für die Gleichstellung von Männern und Frauen, einerseits die Arbeitszeit allgemein zu verkürzen, aber andererseits auch gegen erzwungene Teilzeitarbeit vorzugehen, da Männer in der Vollzeitarbeit und Frauen in der Teilzeitarbeit stark überrepräsentiert sind.



Es bedeutet gleichzeitig eine bessere Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben, wobei Männer mit mehr Freizeit mehr in die Haushaltsarbeit und Kindererziehung eingebunden wären, denn der Arbeitsqualitätsindex der Arbeitnehmerkammer zeigt klar die über die Jahre stark zunehmenden Schwierigkeiten, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Das führt zu Stress, Überlastung und Burnout, was wiederum zu krankheits-

bedingten Ausfällen führt, die sowohl Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber vermeiden wollen. Weniger arbeiten, ein gesündere Work-Life-Balance würde dazu beitragen, diese Ausfälle zu reduzieren wie auch Erfahrungen aus dem Ausland zeigen.

In diesem Sinn kann Arbeitszeitverkürzung ein wichtiges Argument für die Attraktivität des Luxemburger Standort sein, vor allem in einer Phase, wo die Arbeitgeber nicht müde werden, über den Fachkräftemangel zu klagen.

Gute Löhne, aber auch allgemein gute Arbeitsbedingungen sind heutzutage ein wesentlicher Faktor, um Arbeitnehmer anzuwerben. Dies gilt vor allem für die Großregion, in der es für Grenzpendler oft beschwerlich ist, den Arbeitsplatz in Luxemburg zu erreichen. Eine Arbeitszeitverkürzung würde unser Land wieder attraktiver machen, dies umso mehr, wenn Luxemburg laut rezenter Lernerstudien durchschnittlich eine höhere Arbeitslosenquote hat als unsere drei Nachbarländer. Wohl und das geht auch aus Umfragen hervor, eine effektive Arbeitszeit oftmals weit über den vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus.

Internationale Studien zeigen auch, dass Arbeitszeitverkürzung, sofern nicht durch Überstunden oder Arbeitsintensivierung kompensiert wird, zu mehr Wohlbefinden führt und so Motivations- und Produktivitätsgewinne entstehen.

Es bedarf jetzt keiner neuen Studien mehr, sondern der gesetzliche Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung muss beschlossen und durch Tarifverträge, die am besten an die spezifischen Gegebenheiten der verschiedenen Sektoren und Betriebe Rechnung tragen, umgesetzt werden.