



# Arbeitszeitverkürzung: Die Rechnung geht nicht auf

Von Rolf Gleißner  
Wien, 01. Oktober 2015  
ISSN 2305-2635

## Handlungsempfehlungen

1. Österreich sollte sich an internationalen Modellen orientieren, die in der Praxis erfolgreich waren. Also Deutschland, nicht Frankreich.
2. Flexibilität ist ein Gebot der modernen Arbeits- und Wirtschaftswelt und ein Wettbewerbsfaktor. Flexibilität erhöht daher direkt und indirekt die Beschäftigung.
3. Die moderne Gesellschaft und Wirtschaft ist vielfältig, dementsprechend individuell und vielfältig müssen die Lösungen sein. Ein Arbeitszeitkorsett für alle passt nicht.

## Zusammenfassung

Steigt die Arbeitslosigkeit, kommt meist die Forderung nach einer 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 und hier insbesondere das französische Beispiel zeigen: Arbeitszeit oder Jobs lassen sich nicht verteilen

wie Stücke eines Kuchens. Die moderne Arbeitswelt ist komplex und vielfältig. Ein allgemeiner Eingriff schafft keine Jobs, ja kann sogar Arbeitsplätze kosten. Hingegen können individuelle Lösungen, die zwischen den Akteuren – Arbeitnehmer und -geber – vereinbart werden, zweckmäßig sein.



## 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.<sup>1</sup>*

Die Idee einer generellen Arbeitszeitverkürzung beruht auf zwei Grundannahmen:

1. Der Arbeitsmarkt bietet eine bestimmte Anzahl an Jobs bzw. ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen. Bekommt eine Person oder eine Personengruppe Arbeit, verliert eine andere Arbeit oder die Chance auf Arbeit, ein Nullsummenspiel.
2. Mit wenigen Stellhebeln lassen sich Arbeitszeit und Jobs von einer Personengruppe zu einer anderen umverteilen.

Obwohl diese Grundannahmen schon lange widerlegt sind, halten sie sich hartnäckig in populären Meinungen:

- Zuwanderung kostet ansässigen Arbeitskräften Jobs oder Jobchancen.
- Gehen Ältere frühzeitig in Pension, werden Arbeitsplätze für Jüngere frei.
- Drängen Frauen auf den Arbeitsmarkt, verlieren Männer Chancen.
- Steigt die Produktivität durch Automatisierung oder Digitalisierung, sinkt die Jobzahl, die Arbeitslosigkeit steigt.
- Werden Arbeitszeiten oder Überstunden reduziert, entstehen zusätzliche Jobs.

Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht die Arbeitszeitverkürzung. Wir untersuchen anhand des französischen Beispiels, wie sich eine Arbeitszeitverkürzung in der Praxis auswirkt und warum die Grundannahmen nicht stimmen.

### Die Erfahrung Frankreichs mit der Arbeitszeitverkürzung

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, der EU-Schnitt beträgt 1.707 Stunden.<sup>2</sup>

**„Der IWF kommt in einer Studie zum Schluss, dass die Arbeitszeitverkürzung die Beschäftigung in Frankreich nicht gesteigert hat.“**

Was waren die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in Frankreich? Der IWF kommt in einer Studie zum Schluss, dass die Arbeitszeitverkürzung die Beschäftigung in Frankreich nicht gesteigert hat.<sup>3</sup> Hingegen stieg der Anteil der Personen mit mehr als einem Job. Der IWF stellt fest, dass viele Mitarbeiter von großen in kleine Unternehmen wechselten, weil sie von ersteren freigesetzt wurden oder weil sie in letzteren länger arbeiten konnten.

2) Developments in collectively agreed working time 2014, Eurofound, Seite 25

1) IWF, Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? IMF Working Paper WP/06/251, 2006, Seite 15

3) Are The French Happy with the 35-Hour Workweek? Seiten 8, 15



Der IWF vermerkt schließlich, dass die Arbeitszeitzufriedenheit in Frankreich zwischen 1996 und 2001 nicht gestiegen ist. Auch nach dem Flash Eurobarometer 2014<sup>4</sup> lässt sich kein Zusammenhang zwischen Arbeitszeitzufriedenheit und Jahresarbeitszeit erkennen. In Frankreich waren 83% der Befragten mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, in Österreich 90%, im EU-Schnitt 80%.

Eine aktuellere Studie aus Frankreich kommt zum Schluss: *En définitive, essayer de partager le travail est revenu en France à partager le chômage*.<sup>5</sup> Die steigende Arbeitslosigkeit wird hier mit dem massiven Anstieg der Arbeitskosten und dem Verlust der Wettbewerbsfähigkeit vor allem gegenüber Deutschland begründet.

4) Working Conditions Report 2014, Seite 19

5) Der Versuch, die Arbeit zu verteilen, ist in Frankreich zu einer Verteilung der Arbeitslosigkeit geworden. Institut Montaigne, Temps de travail: mettre fin aux blocages, Seite 6

Dazu einige Zahlen: Zu Beginn der 35-Stunden-Woche hatte Frankreich eine **Arbeitslosenrate** von 8,6%, im Jahr 2005 waren es 8,9%, 2014 bereits 10,3% (Eurostat). Zum Vergleich: Deutschland hat in der selben Zeit die Arbeitszeiten teilweise sogar verlängert.<sup>6</sup> Die Arbeitslosenrate sank dort zwischen 2000 und 2014 von 7,9 auf 5,0%.

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% (2014 4,0%; EU-Kommission). Die Personalkosten-erhöhung reduzierte die **Wettbewerbsfähigkeit** Frankreichs. Vor der Arbeitszeitverkürzung 1999 hatte das Land einen Leistungsbilanzüberschuss von +3,4% des BIP und rutschte danach schrittweise in ein Defizit.

6) Z.B. Metallindustrie und öffentliche Verwaltung, vgl. IAQ-Report 2009-01

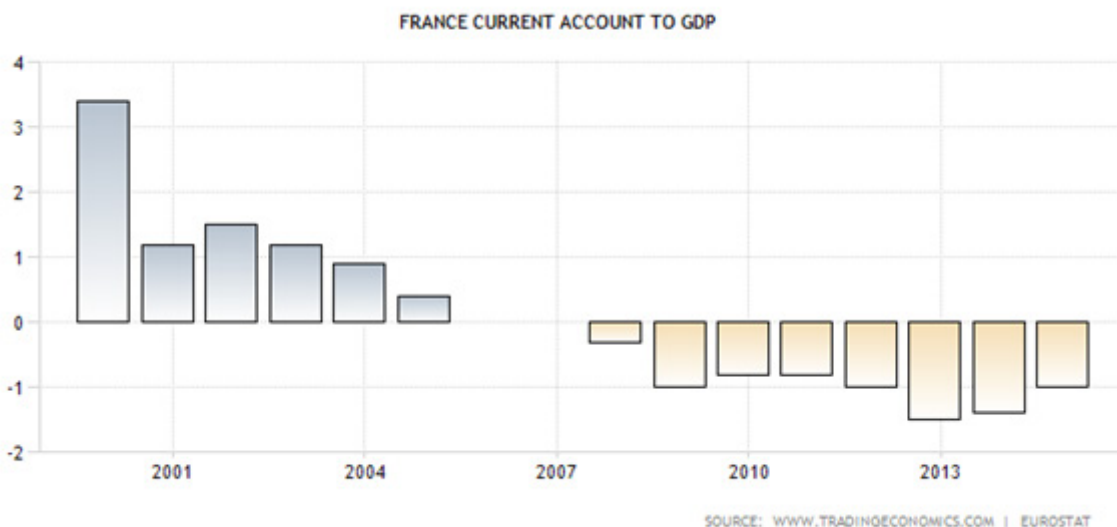


Abbildung 1: Leistungsbilanz / BIP in Frankreich

Quelle: www.tradingeconomics.com / Eurostat



Aufgrund dieser Negativ-Bilanz hat Frankreich die Verkürzung 2008 teilweise zurückgenommen, indem mehr Überstunden zugelassen wurden.<sup>7</sup> Wirtschaftsminister Macron befürwortete 2014 eine Abschaffung der Arbeitszeitverkürzung.<sup>8</sup>

### Warum scheitern Arbeitszeitverkürzungen?

Die oben erwähnten Grundannahmen<sup>9</sup> sind widerlegt. Der Arbeitsmarkt und damit das Arbeitszeitvolumen sind nicht statisch, sondern dynamisch und hängen von vielen Faktoren ab, von der Wettbewerbsfähigkeit, Personalkosten, Verfügbarkeit von Fachkräften, der Konjunktur und Nachfrage, Flexibilität der Arbeitszeit, rechtlichen Hürden, Schattenwirtschaft, steuerlichen Anreizen und Belastungen, Freizeitpräferenzen, etc.

**„Ein massiver Eingriff wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung hat eine Vielzahl an Auswirkungen, darunter auch viele kontraproduktive, die nicht bedacht werden.“**

Aufgrund dieser Komplexität gibt es auch nicht den einen Stellhebel, der eine Umverteilung im gewünschten Sinn herbeiführt. Ein massiver Eingriff wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung hat eine Vielzahl an Auswirkungen, darunter auch viele kontraproduktive, die nicht bedacht werden:

- Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn **verteuert den Faktor Arbeit massiv**. Infolgedessen müssen Unternehmen Kosten sparen, indem sie weniger produktive Arbeitskräfte abbauen bzw. Arbeitskraft durch Maschinen ersetzen.

- Eine Arbeitszeitverkürzung zwingt Unternehmen zur Erhöhung der Produktivität. Dadurch steigt der Druck auf Arbeitnehmer, in weniger Zeit dasselbe zu leisten, die **Arbeitsverdichtung nimmt zu**.
- Eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit entsprechender Lohnkürzung wird von niemandem angestrebt. Sie würde Kaufkraft kosten und wäre auch schädlich.
- Eine Arbeitszeitverkürzung verschärft den **Fachkräftemangel**. Aktuelles Beispiel: Um die Arbeitszeitrichtlinie der EU zu erfüllen, muss Österreich die Arbeitszeit der Ärzte reduzieren. Diese Arbeitszeitverkürzung reduziert nicht die Arbeitslosigkeit von Ärzten – es gibt nämlich kaum arbeitslose Ärzte –, sondern schaffte Probleme in der medizinischen Versorgung.<sup>10</sup>
- Für Kleinbetriebe ist eine Arbeitszeitverkürzung nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine organisatorische Herausforderung. Oft steht für eine Aufgabe nur ein Mitarbeiter zur Verfügung. Die Arbeit kann kaum umverteilt werden und die Einstellung einer neuen Arbeitskraft rentiert sich nicht.
- Die Arbeitszeitverkürzungen in den 60er, 70er und 80er Jahren waren möglich, weil damals die Produktivität viel schneller stieg, der internationale Wettbewerb nicht so stark war und sie meist schrittweise eingeführt wurden.

7) Paris schafft die 35-Stunden-Woche ab, Sueddeutsche vom 10. Mai, 2010

8) Hollandes Tabubrecher, [www.spiegel.de](http://www.spiegel.de)

9) Auch bekannt unter der lump of labour fallacy: vgl. [https://en.wikipedia.org/wiki/Lump\\_of\\_labour\\_fallacy](https://en.wikipedia.org/wiki/Lump_of_labour_fallacy)

10) Vgl. Kranke Häuser: Ärzte warnen vor Kollaps, [www.die-presse.com](http://www.die-presse.com), Primärärzte: Versorgung gefährdet, [kurier.at](http://kurier.at)



Die Menschen erkennen diese Zusammenhänge. Das Meinungsforschungsinstitut Market hat im Juni 2015 500 Arbeitnehmer befragt, was sie sich von einer 35 Stunden-Woche in ihrem Unternehmen erwarten:

- 72% gaben an, dass ihr Unternehmen sparen und versuchen müsste, dieselbe Arbeit in weniger Zeit unterzubringen, sodass der Stress steigt.
- 62% antworteten, dass ihr Unternehmen in anderen Bereichen einsparen müsste.
- 46% der Befragten zufolge wären Mitarbeiter, die länger arbeiten wollen, unzufrieden.
- 39% erwarteten sich zusätzliche Jobs.
- 32% würden sich um die Sicherheit ihres Jobs Sorgen machen.

## Die Arbeitszeit im internationalen Vergleich und Trend

Arbeitszeitverkürzungen waren in den 60er, 70er und Anfang der 80er Jahre international üblich. Nach den 80er Jahren verkürzte kein einziges Land mehr seine **gesetzliche** Arbeitszeit mit Ausnahme von Frankreich.<sup>11</sup>

Dennoch arbeiten die Menschen heute im Schnitt in fast allen Ländern kürzer als vor 30 Jahren. Das liegt vor allem am steigenden Teilzeitanteil: In der EU-28 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2005 und 2014 von 17,2 auf 19,6% (Eurostat). In 24 von 28 EU-Ländern war Teilzeit auf dem Vormarsch. Auch in anderen OECD-Staaten war die Jahresarbeitszeit rückläufig, dennoch wird außerhalb der EU im Schnitt deutlich länger gearbeitet als in der EU.

11) OECD, La réduction du temps de travail, 2003, Seite 2

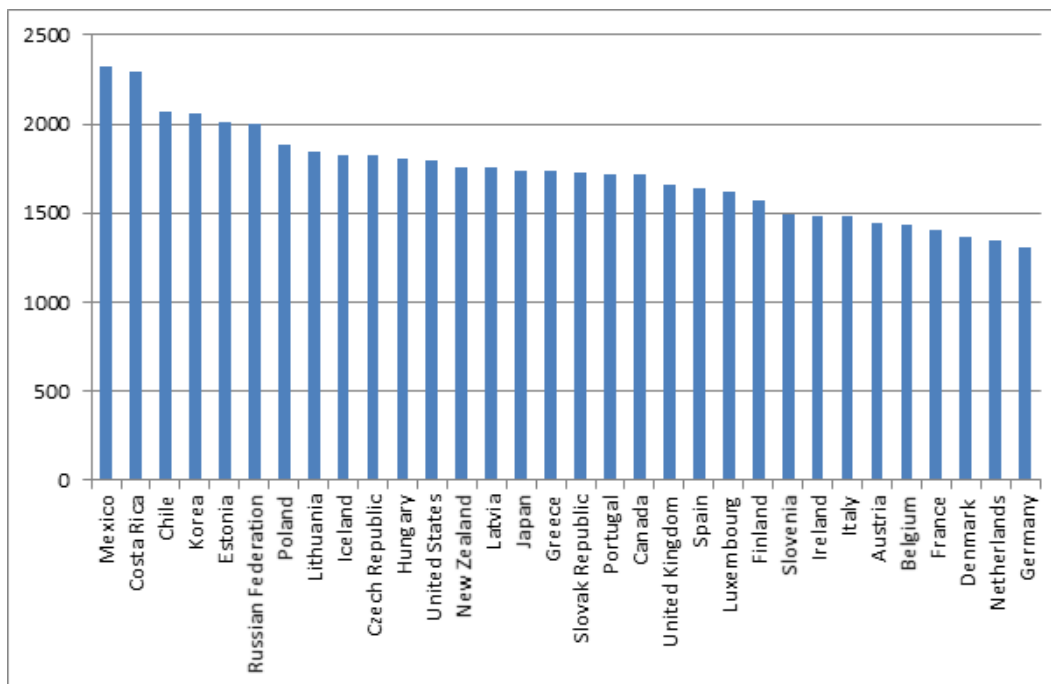


Abbildung 2: Jahresarbeitszeit in OECD-Ländern 2014 im Schnitt (inkl. Teilzeit)

Quelle: OECD



Die obere Grafik zeigt, dass die Menschen außerhalb der EU selbst unter Einrechnung von Teilzeit vielfach länger arbeiten als die reinen Vollzeitbeschäftigten in der EU: Die Jahresarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt in der EU im Schnitt 1.707 Stunden, Frankreich ist mit 1.559 Stunden letzter, Spitzenreiter sind mit 1.840 Stunden Ungarn, Polen und Rumänien.<sup>12</sup> Noch mehr arbeiten die Schweizer mit 1.892 Stunden (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung). Österreich liegt mit 1.731 Stunden in der EU an 16. Stelle, also im Mittelfeld. Bei diesen Werten wurden neben der Wochenarbeitszeit auch Urlaubsanspruch und Feiertage berücksichtigt, nicht aber Überstunden und Fehlzeiten wie Krankenstände.

Misst man die **tatsächliche** Wochenarbeitszeit, also inkl. Überstunden, ergibt sich ein ähnliches Bild: Rumänien und Großbritannien liegen mit 41 Stunden an der Spitze, Frankreich ist mit 37,3 Stunden Schlusslicht, Österreich liegt mit 39,9 Stunden im Mittelfeld.<sup>13</sup> Von Anhängern einer Arbeitszeitverkürzung wird gern die **normale** Wochenarbeitszeit angeführt. Bei dieser liegt Österreich hinter Großbritannien und Portugal an dritter Stelle in der EU (Eurostat). Grund für die Diskrepanz: Die **tatsächliche** Wochenarbeitszeit berücksichtigt Feier-, Urlaubstage und sonstige Ausfallszeiten, die in Österreich überdurchschnittlich sind, die **normale** Wochenarbeitszeit blendet diese aus.

Übrigens arbeiten in allen EU-Ländern Selbständige deutlich länger als Arbeitnehmer.<sup>14</sup>

**Fazit:** In Österreich wird im EU-Vergleich durchschnittlich viel gearbeitet. In der EU wird im globalen Vergleich relativ kurz gearbeitet. Der internationale

Vergleich legt somit keineswegs eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich oder in der EU nahe.

### Die moderne Arbeitswelt fordert Vielfalt, kein Korsett

Das Ausmaß der Arbeitszeit hängt also nicht nur von der gesetzlichen Arbeitszeit, sondern auch von Faktoren wie Urlaub, Feiertagen, Krankenständen, Überstunden, Zeitausgleich, Teilzeitvereinbarungen, etc. ab. Um die Arbeitszeit zu reduzieren, werden vielfach auch die Ausweitung des Urlaubs (6. Urlaubswoche) und die Einschränkung von Überstunden gefordert.

Solche Eingriffe wären weniger dramatisch als eine generelle Arbeitszeitverkürzung, gehen aber in die selbe Richtung: Sie verteuern den Faktor Arbeit, reduzieren die Flexibilität und beruhen auf der falschen Grundannahme, Arbeit ließe sich einfach umverteilen. So entfallen etwa die meisten Überstunden auf Führungskräfte und akademische Berufe. Hier ist die Arbeitslosigkeit bereits niedrig, sodass eine Einschränkung von Überstunden kaum Beschäftigung schaffen würde.<sup>15</sup>

**„Die moderne Arbeitswelt und Gesellschaft sind bunt, ihre Akteure haben unterschiedlichste Präferenzen und Bedürfnisse, entsprechend vielfältig müssen die Modelle sein.“**

Übersehen wird auch, dass generelle Eingriffe einer modernen Arbeitswelt immer weniger gerecht werden. Die moderne Arbeitswelt und Gesellschaft sind bunt, ihre Akteure haben unterschiedlichste Präferenzen und Bedürfnisse, entsprechend vielfältig müssen die Modelle sein:

- Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten haben sich in vielen Staaten breit aufgefächert. Atypische Formen sind auf dem

12) Developments in collectively agreed working time 2014, Eurofound, Seite 25

13) Eurostat; zitiert in Developments in collectively agreed working time 2014, Eurofound, Seite 20

14) Eurostat verzeichnet bei Vollzeit-Selbständigen in fast allen EU-Ländern eine Jahresarbeitszeit von deutlich über 2.000 Stunden.

15) Vgl. WIFO, Unbezahlte Überstunden in Österreich 2013, Seiten 39, 40; IAB-Forschungsbericht 03/2012, Seite 12



Vormarsch, auch wenn das Vollzeitdienstverhältnis die Regel bleibt.<sup>16</sup>

- Die meist verbreitete Arbeitszeitform in Österreich ist die Gleizeit, bei der die Arbeitnehmer in einem bestimmten Rahmen ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können.
- Teilzeit wird von den Arbeitnehmern massiv nachgefragt. Nach Eurostat arbeiteten 2014 in Österreich nur 11,5% der Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig Teilzeit.<sup>17</sup>
- Umfragen zeigen auch, dass viele Menschen zu langen Tagesarbeitszeiten bereit sind, wenn sie dafür längere Freizeiträume etwa am Wochenende bekommen.<sup>18</sup>
- Einige Modelle ermöglichen eine Arbeitszeitverkürzung zu bestimmten Zwecken:
  - **Kurzarbeit** hat in der Krise 2008/09 etwa in Deutschland und Belgien, wo sie großzügig gehandhabt wurde, viele Jobs gerettet. In Österreich war der Zugang zur Kurzarbeit und den entsprechenden Förderungen restriktiver, ihr Beitrag zum Arbeitsmarkt daher gering.<sup>19</sup>

16) 39,5% der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich waren 2004 vollzeitbeschäftigt. 2014 waren es trotz Wirtschaftsflaute immer noch 39,2%. Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Auch in Deutschland war der Anteil in dem Zeitraum stabil. Vgl. IZA Research Report No. 59 Flexible Arbeitswelten

17) Im EU-Schnitt waren es allerdings 29,4%, vor allem weil in den Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit (z.B. Spanien, Griechenland, Kroatien) viele Teilzeitkräfte gern mehr arbeiten würden.

18) Kreuzer, Fischer & Partner vom August 2013; Market vom Juni 2015

19) OECD Economic Surveys July 2011, Seite 8

- Seit 2013 bzw. 2014 gibt es in Österreich **Bildungsteilzeit** und **Pflegezeit**: Bei diesen Modellen wird die Arbeitszeit befristet verkürzt, um Mitarbeitern Bildungsmaßnahmen oder die Pflege Angehöriger zu ermöglichen.

### **Vielfalt erhalten, Flexibilität ermöglichen**

Aus alledem folgen drei Prinzipien für eine erfolgreiche Politik:

- 1. Orientierung an Erfolgsmodellen, keine Experimente:** Österreich, aber auch andere Länder sollten sich an internationalen Modellen orientieren, die in der Praxis erfolgreich waren. Die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich zählt eindeutig nicht dazu. Hingegen hat Deutschland die Arbeitszeit flexibilisiert, den Arbeitsmarkt reformiert und verzeichnet heute die niedrigste Arbeitslosenrate in der EU.
- 2. Flexibilität:** Eine hohe Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit sind untrennbar miteinander verbunden. Konjunkturschwankungen, Kunden, Wettbewerb, aber auch Mitarbeiter fordern mehr Flexibilität als früher. Flexibilität ist ein wesentlicher Faktor im internationalen Wettbewerb. Zudem hat Flexibilität in der Arbeitszeit in der Krise 2008/09 Kündigungen erspart und viele Jobs gerettet.
- 3. Individualität und Vielfalt:** Generelle Eingriffe sind kontraproduktiv, weil sie die Wirtschaft beschränken und nicht zu einer modernen Gesellschaft passen. Die Akteure selbst – Sozialpartner, Unternehmen und Betriebsräte und Mitarbeiter - sollen entscheiden, wie viel und unter welchen Umständen gearbeitet wird. Der Gesetzgeber sollte zum Schutz des Arbeitnehmers Höchstgrenzen und sonstige Rahmenbedingungen vorgeben, die Vielfalt und individuelle Lösungen fördern, nicht beschränken.



## Über den Autor

**Mag. Dr. Rolf Gleißner** ist seit 2009 stv. Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt. Er hat an wesentlichen arbeitsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre (1.000 Euro Mindestlohn, Arbeitszeitgesetz, Jugendbeschäftigungspaket 2008, Arbeitsmarktpakete 2009, Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz etc.) mitgewirkt und diverse arbeitsrechtliche Publikationen (z.B. Personalmaßnahmen in der Krise 2009) herausgebracht.

*Kontakt:* Rolf.Gleissner@wko.at

## Über die ÖGfE

Die Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein auf sozialpartnerschaftlicher Basis. Sie informiert über die europäische Integration und steht für einen offenen Dialog über aktuelle europapolitische Fragen und deren Relevanz für Österreich. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bezug auf die Förderung einer europäischen Debatte und agiert als Katalysator zur Verbreitung von europapolitischen Informationen.

### ISSN 2305-2635

Die Ansichten, die in dieser Publikation zum Ausdruck kommen, stimmen nicht unbedingt mit jenen der ÖGfE oder jenen, der Organisation, für die der Autor arbeitet, überein.

### Zitation

Gleißner, R. (2015). *Arbeitszeitverkürzung: Die Rechnung geht nicht auf*. Wien. ÖGfE Policy Brief, 30'2015

### Impressum

Österreichische Gesellschaft für Europapolitik  
Rotenhausgasse 6/8-9  
A-1090 Wien, Österreich

Generalsekretär: Mag. Paul Schmidt  
Verantwortlich: Christoph Breinschmid, M.A.

Tel.: +43 1 533 4999  
Fax: +43 1 533 4999 – 40  
E-Mail: [policybriefs@oegfe.at](mailto:policybriefs@oegfe.at)  
Web: <http://oegfe.at/policybriefs>