Neue Wege der Arbeitszeit – Arbeitszeitverkürzung ein Modell für die Zukunft?

Mag.a Susanne Haslinger, PRO-GE

Momentum 13: Fortschritt

Track #6: Zukunft der Arbeit

17. – 20. Oktober 2013

Inhalt

1. Einleitung ... 3
2. Ausgangssituation: Österreich als Überstunden-Europameisterin ... 4
2.1. Belastung durch Arbeitsintensität und -druck ... 5
3. Anforderungen an künftige Arbeitszeitgestaltungen ... 7
4. Eckpunkte neuer Arbeitszeiten ... 8
4.1. Einhaltung des geltenden Arbeitszeitrechts ... 9
4.2. Auskommen mit der Normalarbeitszeit ... 9
4.3. Individualisierung der Arbeitszeit ... 10
4.4. Flexibilisierung der Arbeitszeit ... 12
4.5. Ausgleich belastender Arbeitszeiten ... 15
4.6. Individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in der Elektro- und Elektronikindustrie ... 15
4.7. Teilzeit als Alternative? ... 16
4.8. Die sechste Urlaubswoche ... 16
5. Arbeitszeitverkürzung ... 17
6. Die ökonomische Seite einer generellen Arbeitszeitverkürzung ... 18
7. Conclusio ... 20
8. Abbildungsverzeichnis ... 22
9. Literaturverzeichnis ... 23

Zur Autorin:

Susanne Haslinger, geboren 1981 in Wien, hat an der Universität Wien Rechtswissenschaften studiert und verfügt über langjährige politische Erfahrung und ist bereits seit mehreren Jahren im Arbeitsrecht und in der Sozialpolitik tätig. Sie ist derzeit in der Rechtsabteilung der Gewerkschaft PRO-GE beschäftigt.

„Im Grunde haben wir eine 30-Stunden-Woche. Nur arbeiten die einen 40 und mehr Stunden, andere sind arbeitslos."[1]

Hans Holzinger,
Robert-Jungk-Stiftung für Zukunftsfragen

1. Einleitung

Arbeitsdruck und –intensität sind im steten Steigen begriffen, gleichzeitig verzeichnen arbeitsbedingte Erkrankungen einen kontinuierlichen Anstieg. Stutzig macht, dass in diesem Zusammenhang unverblümt nach einem 12 Stunden Tag und noch mehr Flexibilisierung gerufen wird.

Fragen der Arbeitszeit sind neben Entlohnungsfragen wahrscheinlich die wichtigsten Interessen der beiden einander in einem Dienstverhältnis gegenüberstehenden Parteien, ebenso ihrer jeweiligen Interessenverbände.

Für UnternehmerInnen (wenn man so will das „Kapital"), ist – vor allem im aktuellen Diskurs – der möglichst billige und flexible Einsatz der Arbeitskraft ihrer MitarbeiterInnen und damit die (kostenneutrale) Anpassung an ihre jeweilige Auftrags- und Produktionslage wesentlich.

Für ArbeitnehmerInnen hingegen beeinflussen das Ausmaß und die Lage ihrer Arbeitszeit das gesamte Privatleben. Für sie geht es um die bedeutsamen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie anderer Freizeitinteressen, Verpflichtungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Hintanhaltung von Erkrankungen durch belastende Arbeitszeitformen, eine adäquate Abgeltung zusätzlicher zeitlicher Inanspruchnahme und/oder Belastung und nicht zuletzt eine gewisse Flexibilität über verschiedene Phasen des Erwerbslebens hinweg.

Arbeitszeitfragen liegen jedoch nicht nur im individuellen Interesse der Betroffen, daneben treten bedeutende gesellschaftspolitische Fragen wie gesundheitspolitische Maßnahmen, die (Um-)Verteilung von Arbeitszeit in der Bevölkerung und die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Im Februar dieses Jahres hat sich eine deutsche Initiative von WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen in einem offenen Brief an Politik, Gewerkschaften und Kirchen gewandt[2]: Sie fordern eine generelle Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden zur Bekämpfung der deutschen Massenarbeitslosigkeit. Gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden Finanzkrise unterstreichen sie die einer Arbeitszeitverkürzung immanente Verteilungsfrage und fordern eine Weitergabe von Produktivitätsgewinnen in Form reduzierter Arbeitszeit bei – selbstverständlich – vollem Lohnausgleich und gleichzeitig eine Umverteilung von Arbeit in der Bevölkerung.

Die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung als Instrument zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ist an sich nichts Neues, dennoch ist es in den vergangenen Jahrzehnten auffällig ruhig um dieses Thema

---

[1] Hans Holzinger, Robert-Jungk-Stiftung für Zukunftsfragen. In einem Interview in der Glück auf! 4/2011
http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_1.8.a&cid=1309863381465 (zuletzt abgerufen am 27.8.2013

[2] http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/m0413b.pdf, Zugriff am 10.4.2013

geworden. Erst die allgegenwärtige Wirtschaftskrise hat die Diskussion zurück aufs öffentliche Tapet gebracht und lässt die Wogen hochgehen. Der nun mehr eingeläutete Wahlkampf zur bevorstehenden Nationalratswahl 2013 hat den Diskurs rund um Neugestaltungen der Arbeitszeit wieder angefacht, wenn auch die einzelnen Wortmeldungen einer sachlichen Diskussion nicht gerade dienlich sind.

Doch was genau verspricht man sich von einer generellen Arbeitszeitverkürzung?

Im Kern geht es um eine Produktivitätsweitergabe durch Verkürzung der Arbeitszeit, gleichzeitig soll durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit der Arbeitslosigkeit zu Leibe gerückt werden. Berechnungen zufolge bringt eine generelle Arbeitszeitverkürzung – je nach Modell – einen Beschäftigungswirkung von 80.000 bis 130.000 Arbeitsplätzen mit sich, sowohl durch den Erhalt andernfalls abgebauter Arbeitsplätze als auch durch die Schaffung neuer Jobs und damit einer aktiven Senkung der Arbeitslosenrate. Daneben tritt die entsprechende Entlastung der bereits Erwerbstätigen.

Der Strukturwandel-Barometer der Arbeiterkammer Wien zeigt deutlich: Die sich ändernde Arbeitswelt, insbesondere der stattfindende Strukturwandel, führen selten zu einer Win-Win Situation. Im Gegenteil: steigendem Arbeits- und Arbeitszeitdruck stehen stagnierende, wenn nicht gar sinkende Reallöhne gegenüber. Produktivitätssteigerungen (durch technologische Entwicklung, aber auch durch gesteigerten Arbeitsdruck) finden ihren Niedergang in erster Linie in Unternehmensgewinnen und nur in zweiter Linie und auch nur partiell in den jährlich sozialpartnerschaftlich ausverhandelten Gehalts- und Lohnerhöhungen (nach der sog. Benya-Formel).

Neben positiven gesundheitlichen Effekten und den angesprochenen Verteilungs- und Beschäftigungseffekten hat eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch das Potential zu einer Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit insbesondere im Zusammenhang mit Betreuungspflichten und der Aufteilung unbezahlter Care-Arbeit und zu einer Verbesserung der individuellen „work-life Balance“. Ebenso hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung ein gelungenes Instrument zur Krisenbekämpfung darstellt, auch wenn es sich hier um recht spezielle Modelle mit einem hohen Anteil staatlicher Unterstützung und einem Beitrag sowohl der ArbeitgeberInnen als auch der Arbeitnehmerinnen handelt (Kurzarbeit, Solidaritätsprämienmodell).

2. Ausgangssituation: Österreich als Überstunden-Europameisterin

Österreich liegt im Bereich der geleisteten Wochenarbeitszeit mit 41,8 Stunden deutlich über dem EU-Schnitt von 40,4 Stunden.[3] Mehr Stunden pro Woche werden in der EU lediglich im Vereinigten Königreich geleistet.[4] In Summe wurden im Jahr 2012 in Österreich knapp 300 Mio. Überstunden geleistet, davon 69 Mio. unbezahlt[5]. Nach Berechnungen der AK Wien und OÖ entspricht allein dieses Überstundenvolumen rein rechnerisch der Arbeitskraft von mindestens 40.000 Vollzeitäquivalenten.

[3] Eurostat 2012, European Union Labour Force Survey 2011

[4] Va von Seiten der Wirtschaft wird immer wieder relativierend ins Treffen geführt, dass Österreich gemessen am EU- oder OECD-Schnitt eine relativ niedrige Jahres-Arbeitszeit habe. Dies ist doppelt unrichtig: zum einen liegt Österreich auch hier über dem EU-Durchschnitt. Zum anderen wird hier lediglich die gesetzliche oder tarifliche Normalarbeitszeit (abzgl Urlaub und Feiertage), nicht jedoch die faktische Arbeitszeit verglichen.

[5] Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2012, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. S. 47

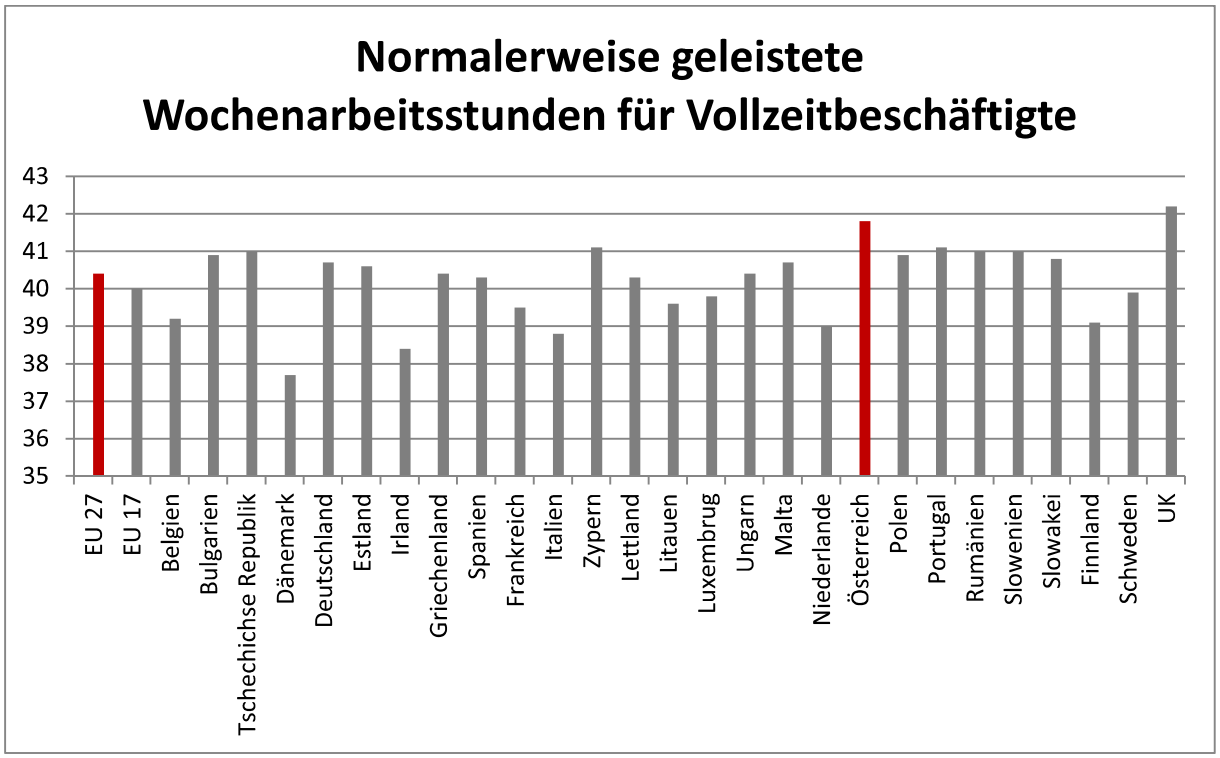


Abbildung 1: Normalerweise geleistet Wochenarbeitsstunden für Vollzeitbeschäftigte
Quelle: Eurostat 2012, European Union Labour Force Survey 2011. Eigene Darstellung

2.1. Belastung durch Arbeitsintensität und -druck

Arbeitsdruck und Arbeitszeitdruck sind stetig im Steigen begriffen. Prekäre Erwerbsformen nehmen zu, neue Arbeitsweisen lassen die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend verschwimmen.

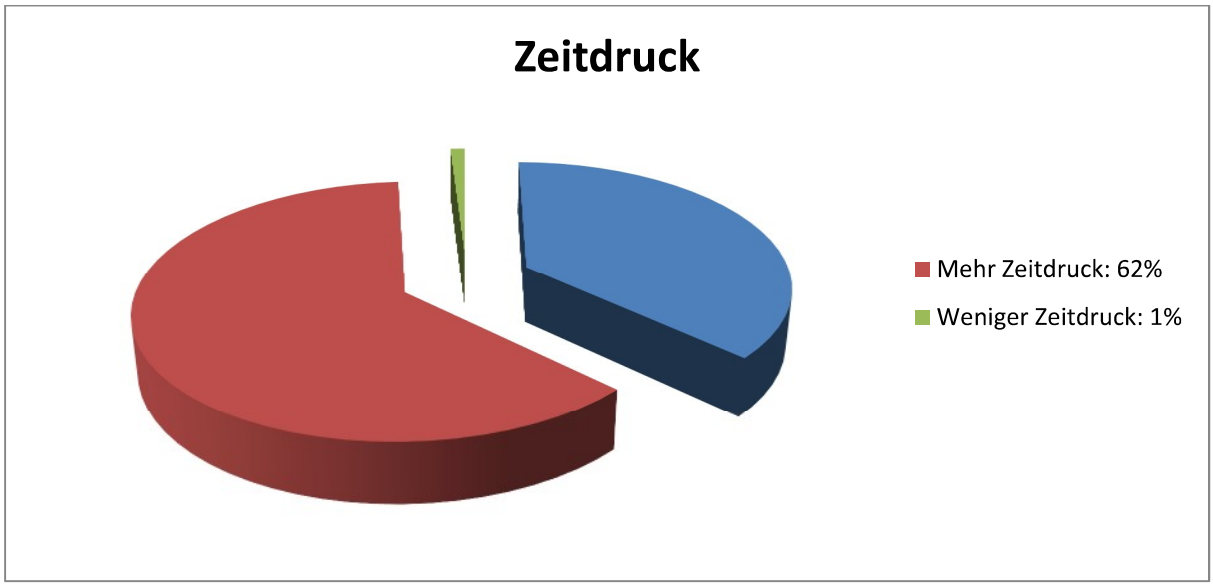
Nach einer Erhebung des WIFO leiden bereits 30,2% aller Unselbständigen unter Überbeanspruchung und Zeitdruck, wobei die Quote der belasteten Männer mit 33,9% deutlich höher liegt als jene der Frauen mit 25,8%[6]. Ursache für diesen Gendergap ist laut WIFO in erster Linie die hohe Teilzeitquote bei Frauen. Gleichzeitig zeigt sich allerdings, dass mit zunehmender Arbeitszeit ebenso wie mit zunehmender Qualifikation auch der Druck steigt und Frauen bei einer Vollzeitbeschäftigung deutlich stärker einem hohen Zeitdruck bzw zeitlicher Überbeanspruchung ausgesetzt sind als Männer.[7]

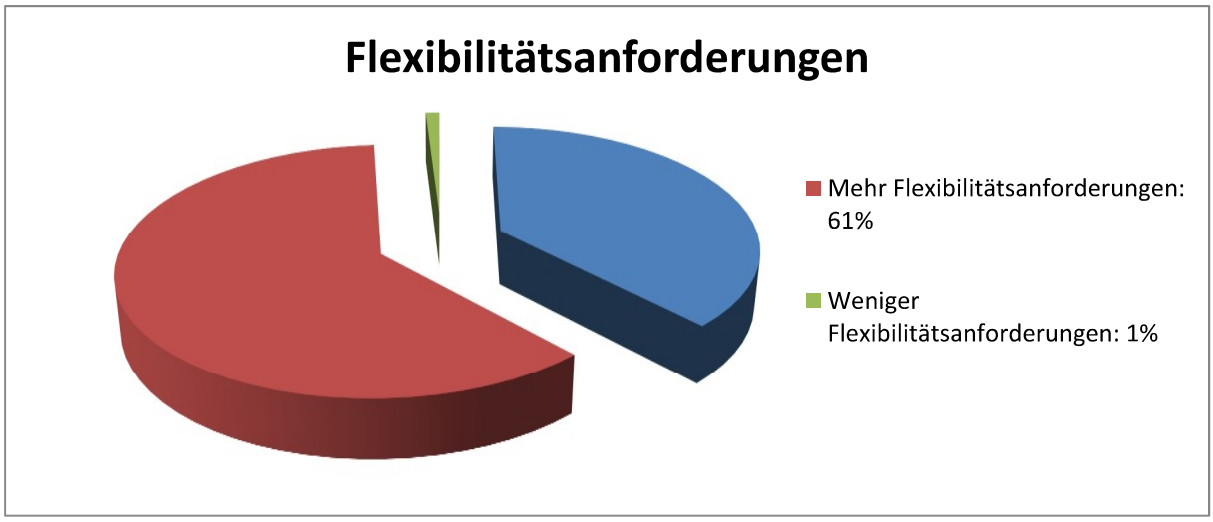
Im Zusammenhang mit derartigen psychischen Belastungsfaktoren treten überproportional häufig Beschwerden wie Stress, Depressionen und Angstzustände, Herz-/ Kreislauferkrankungen sowie Kopfschmerzen/Übermüdung und Infektionskrankheiten auf.[8]

Beim aktuellen Strukturwandelbarometer der AK Wien gaben 62% der befragten Betriebsräte an, dass es bei ihnen im Unternehmen im letzten Halbjahr zu einem Anstieg des Zeitdrucks gekommen ist, 61% bemerkten steigende Flexibilitätsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen.[9] Auch im Jahr davor, haben weit über die Hälfte (56%) bzw nahezu zwei Drittel (65%) der befragten BetriebsrätInnen eine

[6] Biffl et al 2001. S. 47
[7] ebd. S. 47f
[8] ebd. S. 63
[9] Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg. 2013)

Zunahme von Zeitdruck und Flexibilitätsanforderungen konstatiert.[10] Es zeigt sich ein Trend, der sich von Jahr zu Jahr zuspitzt. Wenig überraschend geht diese Entwicklung Hand in Hand mit einer merkbaren Verschlechterung des Betriebsklimas.





[10] Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg. 2012)

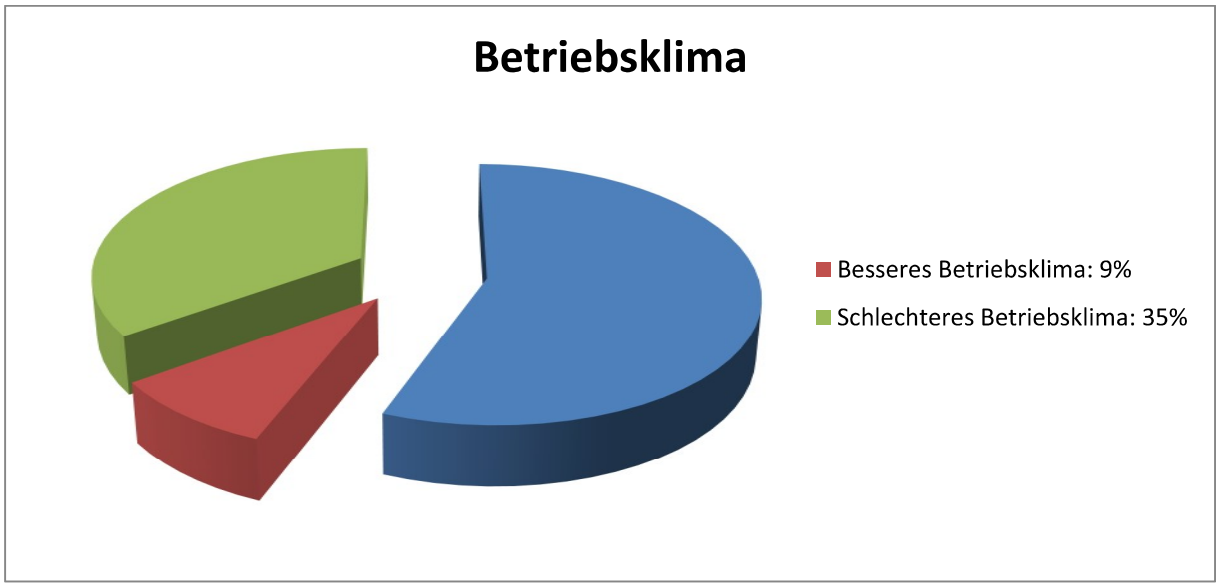


Abbildung 2: Veränderungen hinsichtlich Arbeitsdruck, Flexibilitätsanforderungen und Betriebsklima
Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. (Hg.) Strukturwandelbarometer 2013. Unsere Arbeitswelt im Umbruch. IFES im Auftrag der AK Wien

Hinzu treten – hier wiederum aufgrund klassischer „Männerberufe“ vermehrt bei den Männern – körperliche Belastungen wie Exposition zu Rauch, Staub, Chemikalien, Lärm, Strahlung etc. sowie das Heben und Bewegen schwerer Lasten oder eine erforderliche unergonomische Körperhaltungen. Doch auch die Lage der Arbeitszeit selbst kann zur psychischen und physischen Belastung führen, wie zB bei Schichtarbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit etc.

3. Anforderungen an künftige Arbeitszeitgestaltungen

Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE hat sich im Rahmen ihrer Kampagne „Zeit für neue Arbeitszeiten“ unter anderem intensiv der Frage gewidmet, welche Realitäten, vor allem aber auch welche Bedürfnisse bei den ArbeitnehmerInnen in Hinblick auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit bestehen. Kernstück ist eine vom IFES Institut durchgeführte Befragung von Beschäftigten und Betriebsräten.

Es zeigt sich wie in Abbildung 3 ersichtlich, dass die Rücksichtnahme auf ihre persönlichen Interessen, ein zeitlicher Ausgleich für besonders belastende Arbeitsbedingungen aber auch die Planbarkeit – insbesondere eine längerfristige Ankündigung von Überstunden und die Möglichkeit diese auch abzulehnen – für die ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen.

Danach gefragt, welches dieser Motive ihnen am Wichtigsten ist, geben die Befragten die Rücksichtnahme auf ihre persönlichen Interessen und den zeitliche Ausgleich für besonders belastende Arbeitsbedingungen an. Dicht dahinter folgt auf Rang 3 die generelle Reduzierung der Arbeitszeit, gefolgt von der Einführung eines persönlichen Lebens-Arbeitszeit Kontos auf Rang 4 ex euqo mit längerfristiger Ankündigung von Überstunden und der Möglichkeit diese auch abzulehnen.

Im Zuge der Befragung zeigt sich auch, dass für jüngere ArbeitnehmerInnen in erster Linie der Fokus auf die Work-Life Balance entscheidend ist, für ältere ArbeitnehmerInnen rücken die Entlastung für körperliche anstrengende Tätigkeiten und die Reduktion regelmäßig geleisteter Überstunden sowie

ein gewisser Sicherheitsgedanke in den Vordergrund (zB keine Unterbrechung bei Saisondienstverhältnissen).

Für wie wichtig hältst Du folgende Vorschläge zur Veränderung der Arbeitszeitregelungen?

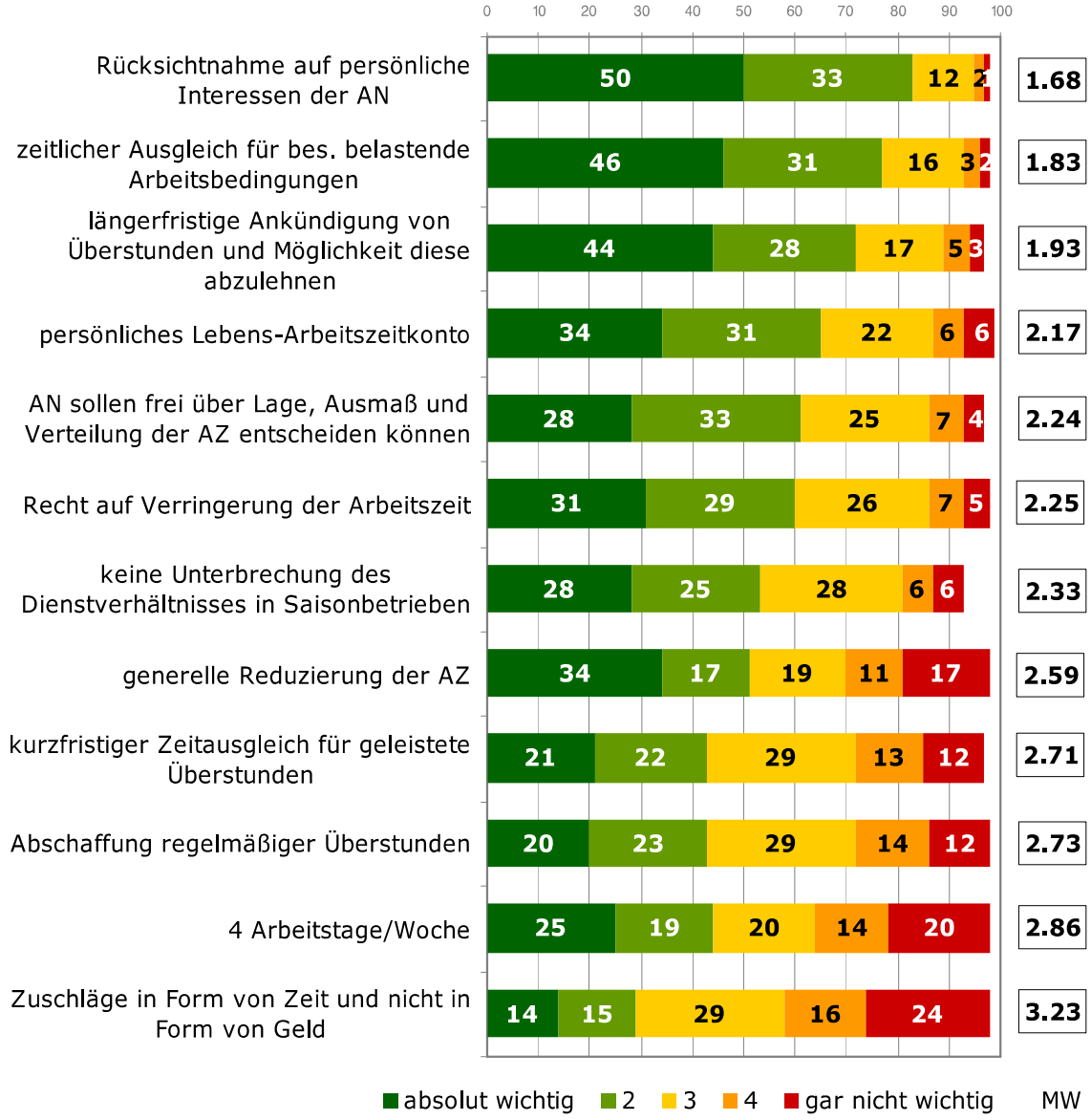


Abbildung 3: Persönliche Wichtigkeit ausgewählter Vorschläge zur Veränderung der Arbeitszeitregelungen
Quelle: IFES (2013): Evaluierung der Kampagne „Zeit für neue Arbeitszeiten". Befragung von Beschäftigten und BetriebsrätInnen. IFES – Institut für empirische Sozialforschung im Auftrag der PROGE

4. Eckpunkte neuer Arbeitszeiten

Auf der politischen Agenda stehen derzeit neben einer grundsätzlichen Verkürzung der (gesetzlichen) Normalarbeitszeit auch verschiedenen Modelle einer Neuverteilung von Arbeitszeit, die vor allem unter den Gesichtspunkten „Individualisierung" und „Flexibilisierung" diskutiert werden.

Folgende Anknüpfungspunkte einer Verkürzung und/oder Neuverteilung der (Normal-)Arbeitszeit sind denkbar und sinnvoll, können jedoch in der Regel nur Teil eines Gesamtkonzepts sein und nicht für sich alleine stehen.

- Einhaltung des geltenden Arbeitszeitrechts (Höchstarbeitszeit, ordnungsgemäße Bezahlung)
- Reduktion von Mehr- und Überstunden auf Ausnahmefälle
- Individualisierung der Arbeitszeit, „Lebens(phasen)arbeitszeit" als neue (zusätzliche) Dimension
- Ausgleich belastender Arbeit(szeiten)
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Generelle Verkürzung der Normalarbeitszeit (inkl. notwendige Übergangs- und Begleitmaßnahmen)

4.1. Einhaltung des geltenden Arbeitszeitrechts

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes quer durch alle Branchen zu den häufigsten arbeitsrechtlichen Verstößen zählen. In manchen Branchen scheinen Arbeitszeitverstöße (Überschreitung von Höchstarbeitszeiten, Unterschreitung von Mindestruhezeiten) und mangelhafte oder gar keine Bezahlung von Mehr- und Überstunden beinahe als Kavaliersdelikt zu gelten.

Nahezu ein Viertel aller in Österreich geleisteten Überstunden (69 Mio. Stunden pro Jahr) bleiben unbezahlt[11], dh es erfolgt weder eine Abgeltung in Geld noch in Freizeit. Viele ArbeitnehmerInnen scheuen – verständlicher Weise – vor einer (auch nur außergerichtlichen) Geltendmachung im aufrechten Dienstverhältnis zurück, nach dessen Ende sind Ansprüche oftmals verfallen. Schwarze Schafe unter den ArbeitgeberInnen kommen dadurch regelmäßig mit der Nicht-Zahlung der entsprechenden Ansprüche davon. Müssen sie doch zahlen – zB nach einem Gerichtsverfahren – müssen sie genau das zahlen, was ohnehin bei korrekter Vorgangsweise zu leisten gewesen wäre.

In diesem Zusammenhang fordern AK und Gewerkschaften schon seit längerem spürbare finanzielle Sanktionen für ArbeitgeberInnen, die Mehr- und Überstunden nicht auszahlen, zB in Form einer Verdoppelung der Ansprüche der ArbeitnehmerInnen.

Daneben gilt es auch die entsprechenden Kontrollinstrumente des Arbeitsinspektorats zu intensivieren (insb ausrechend Personal und Finanzmittel) und die Strafsanktionen bei Verstößen zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang muss es auch gelingen, die sich mittlerweile rasend verbreitenden All-In Verträge auf ihre ursprüngliche Zielgruppe einzuschränken: leitende Angestellte.

4.2. Auskommen mit der Normalarbeitszeit

Allein im Jahr 2012 wurden in Österreich knapp 300 Mio. Überstunden geleistet, davon 69 Mio. unbezahlt[12]. Nach Berechnungen der AK Wien und OÖ entspricht allein dieses Überstundenvolumen rein rechnerisch der Arbeitskraft von mindestens 40.000 Vollzeitäquivalenten. Ein grundsätzliches Ziel muss es also sein, die Anzahl an tatsächlich geleisteten Überstunden zurückzudrängen.

[11] Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2012, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. S. 47
[12] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. 4. Quartal 2012

Ein Fünftel der österreichischen Beschäftigten leistete 2012 regelmäßig Mehr- und Überstunden, bei den Männern sogar ein Viertel.[13] Dieser Prozentsatz ist krisenbedingt etwas zurückgegangen (2007: insg, 24,2%, bei den Männern 30,2%)[14], doch liegt Österreich wie bereits gezeigt mit einer geleisteten Wochenarbeitszeit von 41,8 Stunden (bei Vollzeitbeschäftigten) im europäischen Spitzenfeld. Die Zahlen zeigen, dass Mehr- und Überstundenleistung gerade nicht zur Abdeckung außertourlicher Spitzen eingesetzt wird, sondern umgekehrt zum Alltag der Beschäftigten zählt.

Vor allem seitens verschiedener der ÖVP zurechenbarer Organisation wird wiederholt angeführt, dass die ArbeitnehmerInnen mit Begeisterung Mehr- und Überstunden leisten und ihre aktuelle Arbeitszeit nicht verändern möchten. Diese verkürzte Darstellung blendet jedoch aus, dass viele ArbeitnehmerInnen auf das zusätzliche Entgelt aus Mehr- und Überstunden angewiesen sind und sich daher aus ökonomischen Gründen nicht in der Lage sehen, auf diese Entgeltbestandteile zu verzichten. Hier stellt sich die Problematik, dass es sich bei einer Eindämmung von Überstunden um eine Verkürzung der (faktischen) Arbeitszeit ohne jeglichen Lohnausgleich handelt. Noch dazu sind Mehr- und Überstunden oftmals gerade wegen ihrer Zuschläge (und zu einem geringeren Grad auch aufgrund der Steuerbegünstigung der ersten zehn Zuschläge) ein attraktiver Entgeltbestandteil.

Die Verkürzung der faktischen Arbeitszeit und die Reduktion der Leistung von Mehr- und Überstunden auf betriebliche Ausnahmefälle ist nichts desto trotz ein wichtiges Ziel bei der Beseitigung von Belastungen und Verbesserung der Work-Life Balance, ebenso bei der gesellschaftlichen Umverteilung von Arbeit, sie kann jedoch in vielen Fällen nicht ohne entsprechende Begleitmaßnahmen zur mittelfristigen Steigerung der Reallöhne (für die Normalarbeitszeit) erfolgen.

Ein wesentlicher Punkt im Bestreben Überstunden für die Unternehmen unattraktiv zu machen, ist deren **Verteuerung für die ArbeitgeberInnen**. Hier schlagen ÖGB und AK vor, dass ArbeitgeberInnen pro in ihrem Unternehmen geleisteter Überstunde einen Euro zahlen sollen. Die Summe der dadurch lukrierten Beträge soll zweckgewidmet für arbeitsplatzbezogene Gesundheitsmaßnahmen und Arbeitsmarktmaßnahmen verwendet werden.

4.3. Individualisierung der Arbeitszeit

Wie sich aus den oben zitierten Umfragen zeigt, ist Individualisierung der Arbeitszeiten und damit eine Anhebung der Arbeitszeitautonmie eines der vordergründigsten Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnenschaft. Im Weitesten Sinne schlagen wir damit in die Kerbe einer verbesserten Work-Life Balance.

Traditionell ist Arbeitszeit eine kollektiv mittels Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelte Materie. Dies hat seine Ursache vor allem in der vergleichsweise schlechten Verhandlungsposition des/der Einzelnen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn und ist ein System, dass unter keine Umständen angegriffen werden darf. Kollektiv verhandelte Arbeitszeiten haben sich stets bewährt, insbesondere haben die Kollektivvertragsparteien wiederholt bewiesen, dass auch über diesen Weg die nötige Flexibilität für Betriebe geschaffen werden kann.

Der Ruf nach einer stärkeren Individualisierung der Arbeitszeit will demnach nicht die Verhandlungsbefugnis individualisieren und auf die Betriebsebene verlagern, sondern den höchstpersönlichen Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen. Klassischer Forderungspunkt in diesem Zusammenhang ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Freizeit

[13] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Jahresdurchschnitt 2012
[14] Ebd.

sowie die Rücksichtnahme auf lebensphasen-spezifische Bedürfnisse wie Kinderbetreuung, gesundheitliche Einschränkungen, Weiterbildung etc.

Einen **Anspruch auf individuelle Arbeitszeitgestaltung** gibt es in Österreich nur im Fall der Elternschaft und auch hier nur unter bestimmten Voraussetzungen (Beschäftigungsdauer, Betriebsgröße). In allen anderen Bereichen wie zB Altersteilzeit, Bildungskarenz und –teilzeit sowie der ab 2014 neu eingeführten Pflegekarenz und –teilzeit ist die Zustimmung des Arbeitgebers nach wie vor zwingende Voraussetzung zur Inanspruchnahme. Selbiges trifft auf in verschiedenen Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelten Möglichkeiten eines Sabbaticals zu, auch sie setzen im Regelfall das Einvernehmen mit dem/der ArbeitgeberIn voraus. Hier ist dringend die Schaffung eines rechtsverbindlichen Anspruchs geboten.

Wiederholt wird in diesem Zusammenhang (aktuell wenn auch etwas merkwürdig ausgestaltet va vom ÖAAB) ein **„Zeitwertkonto“** nach deutschem Vorbild („Flexi“ und „Flexi II“) gefordert. Die Idee dahinter ist, dass nicht nur geleistete Mehr- und Überstunden sondern auch bestimmte in Freizeit umgewandelte Entgeltbestandteile, wie Sonderzahlungen, Prämien, Jubiläumsgelder etc in einem Arbeitszeitkonto geparkt werden und je nach Situation geblockt ein gewisses Ausmaß an Freizeit konsumiert wird. Unter Umständen soll ein derartiges Zeitguthaben auch auf einen zukünftigen Arbeitgeber übertragen werden können.

Grundsätzlich sind derartige Lebens-Zeitwertkonten keine schlechte Idee. Sichergestellt sein muss jedoch,

- dass die ArbeitnehmerInnen tatsächlich die Autonomie haben, nach ihren Bedürfnissen über den Verbrauch des Zeitguthabens zu bestimmen,
- dass das Zeitwertkonto ein „außerbetriebliches“ ist, und somit Guthaben auch in ein Neues Dienstverhältnis mitgenommen werden können (die Inanspruchnahme selbst ist für den/die ArbeitgeberIn ohnehin kostenneutral),
- die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung gesetzlich verankert ist (erstrebenswert ist hier eine Abführung erst bei Inanspruchnahme) sowie
- die Freiwilligkeit des Modelles sowohl hinsichtlich der Teilnahme, der Befüllung des Kontos sowie einem möglichem Ausstieg aus dem System.

Um im Rahmen eines Zeitwertkonto-Modells sicher zu stellen, dass diese nicht vom/von der ArbeitgeberIn für den Ausgleich von Auftragsschwankungen etc genutzt wird, ist auch denkbar, einen Ausgleich auf Wunsch des/der ArbeitgeberIn lediglich in einem geringeren Verhältnis zB 0,33:1 (für eine Stunde Freizeit gelten nur 20 Minuten tatsächlich als verbraucht) zuzulassen.

Ergänzend ist festzuhalten, dass derlei Modelle für NiedrigverdienerInnen wohl nicht oder nur eingeschränkt in Frage kommen, sie sind in der Regel auf die unmittelbare Auszahlung erworbener Ansprüche angewiesen

Problematisch ist die Verbindung eines Zeitwertkonto-Modells mit der Forderung nach mehr Flexibilisierung. Die Einführung des geforderten 12-Stundentags im Abtausch gegen ein derartiges Zeitwertkonto ist keine Option. Insbesondere bestätigt diese Verknüpfung bereits, dass auch hier die einseitige Arbeitszeitfestlegung (und –verlängerung) durch die ArbeitgeberInnen das bestimmende Element sein soll.

4.4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Das heutige in Österreich geltende Arbeitsrecht ist ein hart erkämpftes Ergebnis Jahrzehnte langer Entwicklungen. Hier soll zur Erinnerung lediglich ein sehr oberflächlicher historischer Überblick geboten werden:

" Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Erholung, acht Stunden Schlaf"

Die Einführung gesetzlich geregelter Arbeitszeiten und die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit auf ein erträgliches Maß gelten als eine der wichtigsten Errungenschaften der ArbeiterInnenbewegung. Die untrennbar mit dem Kampftag 1. Mai verbundene 8-8-8 Parole wurde in Österreich bereits 1890 zur Forderung.

1918: Einführung des 8h-Tags (48h-Woche)

1959: Verkürzung der Normalarbeitszeit mittels Generalkollektivvertrag von 48 auf 45 Wochenstunden

1969: Volksbegehren mit 889.659(!) UnterzeichnerInnen und in der Folge Generalkollektivvertrag über die schrittweise Einführung der 40h-Woche (1970: 43h-Woche, 1972: 42h, 1975: 40h) – schließlich gesetzliche Verankerung

Ab 1985: erste Kollektivverträge mit Wochen-AZ unter 40h

Spätestens seit Beginn der 1990er ist im Bereich Arbeitszeit ein Paradigmenwechsel weg von Arbeitszeitverkürzung und Einschränkung der Arbeitszeit hin zu dem verstärkten Ruf nach deren Flexibilisierung und punktuellen Erhöhung zu beobachten.

„Flexibilität“ im weiteren Sinn ist kein einseitiger Wunsch von ArbeitgeberInnenverbänden, sondern sehr wohl auch ein großes Bedürfnis der ArbeitnehmerInnen. Wie so oft hört es sich aber bereits bei dieser oberflächlichen Gemeinsamkeit auf. Die Vorstellungen, welche Formen der Flexibilität erwünscht sind und va wer den Vorteil daraus ziehen soll, können unterschiedlicher nicht sein: Der Ruf nach Flexibilität hat den Nationalratswahlkampf erreicht. So fordert die ÖVP offen eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit um die Wirtschaft „entfesseln“ zu können. Dem wird von SPÖ, ÖGB und AK entsprechend entgegengehalten. Das in sämtlichen Befragungen deutlich zum Ausdruck kommende Bedürfnis nach Individualisierung der Arbeitszeit durch mehr Gestaltungsmöglichkeiten seitens der ArbeitnehmerInnen und mehr Rücksichtnahme auf deren individuelle Bedürfnisse spiegelt sich weder in den derzeit bestehenden noch in den aktuell geforderten Flexibilisierungsmodellen wieder.

Als besonders problematisch erweist sich, dass ein durch einen neue Arbeitszeitverteilung gewonnener Flexibilisierungsgewinn in erster Linie (bzw tw sogar ausschließlich) den Unternehmen zu Gute kommen soll. Typische unternehmerische Risiken wie Auftragsschwankungen sollen auf die ArbeitnehmerInnen umgewälzt werden, daraus wird gar kein Hehl gemacht.

Warum diese auch im Interesse der ArbeitnehmerInnen und nicht nur jener der Unternehmen sein soll, wird fast schon reflexartig mit dem All-time Klassiker der Wirtschaft beantwortet: Mangels derart flexibler Arbeitszeiten müsse in auftragsschwachen oder gar Krisenzeiten zu Mitteln wie Kündigungen und Aussetzungsvereinbarungen gegriffen werden. Dies bedeutet allerdings in nichts anderes, als

unternehmerisches Risiko auf die Allgemeinheit (in der Regel verkörpert durch das AMS) überzuwälzen. Dies wird umso augenscheinlicher, wenn man sich die tatsächliche Entwicklung in den vergangenen Jahren vor Augen führt: So wird mittlerweile in vielen va Industriebetrieben nach dem wirtschaftlichen Einbruch mit reduzierten Personalstand gleich viel oder sogar mehr als vor der dem Krisenjahr 2008 produziert.[15]

Folgende Nachteile sind bei weiterer Flexibilisierung zu befürchten:

- **Finanzielle Nachteile:**

Während im klassischen Modell jede Stunde, die über die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit (8h/40h) hinausgeht, als Überstunde mit einem Zuschlag von mindestens 50% verrechnet werden muss, bleibt zwar bei verschiedenen Druchrechnungsmodellen die durchschnittliche Arbeitszeit dieselbe, es fallen jedoch die entsprechenden Zuschläge weg. Es handelt sich vereinfacht gesagt, um einen Zeitausgleich lediglich im Verhältnis 1:1.

Gleichzeitig führt diese Verbilligung gewisser Arbeitsstunden auch dazu, dass Unternehmen keinerlei Anreiz mehr haben, ihre Arbeitsabläufe so zu planen, dass derartige überlangen Arbeitszeiten den Ausnahmefall darstellen oder „Überstunden“ hintangehalten werden.

- **Einseitige Festsetzung des Zeitausgleichs**

Sowohl Wirtschaftskammer als auch Industriellenvereinigung machen keinen Hehl daraus, dass die vorgeleisteten Plusstunden bestenfalls am Papier zur Verfügung der ArbeitnehmerInnen stehen sollen. So ließ beispielsweise Peter Koren, seines Zeichens Vize-Generalsekretär der Industriellenvereinigung (IV), Anfang August 2013 ausrichten: "Flexibel zu arbeiten bedeutet nicht in Summe mehr zu arbeiten, sondern dann zu arbeitet, wenn Aufträge da sind"[16]. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Freizeit ist zu konsumieren, wenn die Auftragslage schlecht ist. Von zB seitens des ÖAAB im Rahmen seines Modells eines „Zeitwertkontos“ vorgebrachten individuellen Zeitausgleich, je nach Lebensphase (zB „Auszeiten, Kinderbetreuung, Ausbildung oder in persönlichen Notlagen“[17]), ist hier keine Rede mehr. Dies wird auch von VP-Generalsekretär Rauch – zwar unter viel Getöse und dem obligatorischen Verweis auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit – klargestellt: „Arbeit soll dann geleistet werden, wenn sie anfällt.“[18]

- **Deutliche Verschlechterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

Sowohl die Ausdehnung der täglichen (Normal-)Arbeitszeit (nach der aktuellen Forderung auf bis zu 12 Stunden) als auch kurzfristig angekündigte Mehrarbeit belasten natürlich die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Freizeit enorm und erschweren bzgl. verunmöglichen eine sinnvolle Planung von Betreuung, Pflege, Bildung und Freizeitaktivitäten. Man denke allein an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Dieser Zugang führt uns arbeitsrechtlich in die frühkapitalistische Gesellschaft zurück. Die Arbeitskraft soll zur vollständigen Verfügbarkeit des/der ArbeitgeberIn stehen, das unternehmerische Risiko wird auf ihrem Rücken ausgetragen. Es sei hier grundsätzlich angemerkt, dass die Arbeitsplatzerhaltung in

---

[15] Vgl exemplarisch: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2012). Die wirtschaftliche Lage der Metallindustrie. Wien 2012 (Branchenstudie Metallindustrie 2012)

[16] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130808_OTS0132/industrie-arbeitszeitflexibilisierung-positiv-fuer-unternehmen-und-belegschaft

[17] http://derstandard.at/1376533843924/Zwoelf-Stunden-Arbeitstag-bleibt-Politikum 21.8.2013

[18] *OTS0100 5 II 0417 NVP0002 WI Di, 20.Aug 2013*

Krisenzeiten natürlich im Interesse der ArbeitnehmerInnen gelegen ist, doch darf dies nicht als Rechtfertigung für arbeitszeitrechtliche Verschlechterungen missbraucht werden. Kippt dieses Verständnis dahin, dass Freizeit einseitig vom Arbeitgeber festgelegt wird und nur noch in auftragsschwachen Zeiten und nach Gutdünken des/der ArbeitgeberIn möglich ist, sind derartige Modelle strikt abzulehnen. Gerade um in der Krise Arbeitsplätze zu erhalten haben Modelle wie va die Kurzarbeit mehr als bewährt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum dies nicht auch in der Zukunft gleichermaßen erfolgreich der Fall sein soll.

- **Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften**

Eine weitere auch von Michael Spindelegger forcierte Forderung ist jene nach Dezentralisierung der den Rahmen der jeweiligen Arbeitszeit festlegenden Rechtsquelle.[19] Kollektivvertragliche Regelungen sollen auf die Ebene der Betriebsvereinbarung verschoben werden um sie – wie offen ausgesprochen wird – dem Einfluss der Gewerkschaft zu entziehen. Eine Taktik, die sowohl die Schwächung der Gewerkschaft (bzw der SozialpartnerInnenschaft als Ganzes) als auch der Position der Belegschaft in den Betrieben beabsichtigt.

Exkurs: Derzeitige Rechtslage hinsichtlich der Arbeitszeit und flexibler Modelle

Das österreichische Arbeitszeitgesetz geht grundsätzlich von einem acht Stunden Tag und einer 40-Stunden Woche aus. Dies ist Resultat der letzten Arbeitszeitverkürzung 1970. Die 40h-Woche sollte eine Aufteilung 8h Arbeit – 8h Freizeit – 8h Regeneration ermöglichen. Eine Reihe von Kollektivverträgen hat die Wochenarbeitszeit noch einmal auf zB 38 oder 38,5 Stunden verkürzt.

Gleichzeitig sieht das Gesetz eine wöchentliche Höchstarbeitszeit (dh inkl Überstunden) von 50h vor, eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden.. Eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit ist zur Erreichung längerer Freizeit (zB 4-Tage Woche, Einarbeiten von Fenstertagen, Gleitzeit), sowie bestimmter betrieblicher Erfordernisse wie zB Schichtarbeit, kann aber auch ganz allgemein als „Bandbbreitenmodell“ durch den Kollektivvertrag zugelassen werden. Unter Umständen ist eine Bescheinigung des Arbeitsinspektorats über die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der Arbeitszeitausweitung erforderlich.

In Summe besteht in Österreich bereits heute ein sehr vielfältiges und komplexes System an Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit: Die täglichen Normalarbeitszeit kann hierbei – je nach Modell – auf 9 bis 10 Stunden (in Ausnahmefällen sogar 12 Stunden), die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum (= jener Zeitraum, innerhalb dessen die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden darf) beträgt dabei zwischen einer Woche und einem Jahr.

Im Bereich der vollkontinuierlichen Schichtarbeit (die Maschine läuft 24/7) haben einige Kollektivverträge von der Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf das Höchstausmaß von 56 Wochenstunden Gebrauch gemacht, was – je nach deren Lage – Schichten über 10 und 12 Stunden zulässig macht. Der Durchrechnungszeitraum beträgt diesfalls 26 Wochen, kann aber mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der SozialpartnerInnen auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden (zB Metallindustrie).

[19] http://derstandard.at/1376533947990/Spindelegger-will-flexiblere-Arbeitszeiten. 21.8.2013

4.5. Ausgleich belastender Arbeitszeiten

Neben der Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten können auch andere belastenden Faktor wie die Lage der Arbeitszeit (zB Nacht, Wochenende etc) und andere Stressfaktoren (Schichtarbeit, gefährliche oder erschwerte Arbeitsbedingungen) zu einem großen gesundheitlichen Risiko werden. Schlafstörungen, Gefäßerkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparats, Magen-Darm-Erkrankungen, psychische Erkrankungen sind die Folge.

In Österreich ging man – va in den Kollektivverträgen – traditionell den Weg, derartige Belastungen finanziell abzugelten, etwa durch bestimmte Zuschläge. Nach gesundheitspolitische Überlegungen müsste der Trend jedoch weg von der Bezahlung hin zu einem tatsächlichen Ausgleich in Form von Freizeit erfolgen.

Dieses Modell ist in mehreren Bereichen bereits umgesetzt: So gilt beispielsweise in der papiererzeugenden Industrie bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb generell eine 36 Stunden Woche. Im Geltungsbereich der Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz-Novelle 1992 (NSchG-N) – es handelt sich um bestimmte Beschäftigte in Krankenanstalten oder auf Pflegestationen – werden pro geleistetem Nachtdienst zwei sog. „Nachtdienstgutstunden“ als Freizeitanspruch erworben.

Doch auch hier gilt: Viele Abreitnehmer und ArbeitnehmerInnen sind auf das erhöhte Einkommen aufgrund von „Belastungszuschlägen“ angewiesen. Eine Umstellung des Systems auf Freizeitansprüche muss wohl durchdacht sein und kann nicht für sich alleine stehen. Denkbar ist auch die Schaffung einer freiwilligen Umwandlungsoption.

Ein Schritt in die richtige Richtung wäre auch die Schaffung von Möglichkeiten, in regelmäßigen Abständen (zB alle fünf Jahre) ohne Einkommensverluste für einen gewissen Zeitraum aus der belastenden Tätigkeit zu wechseln. Ist eine Rückkehr aus gesundheitlichen Gründen überhaupt nicht mehr möglich, muss gewährleistet sein, dass auch ein dauerhafter Wechsel in einen nicht gesundheitsgefährdenden Arbeitsplatz bei gleichbleibendem Entgelt möglich ist.

4.6. Individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in der Elektro- und Elektronikindustrie

Im Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) wurde 2013 erstmals in Österreich ein neues Modell erprobt. Hier muss vorausgeschickt werden, dass es sich bei der EEI um eine Branche mit einem verhältnismäßig hohem Lohn-/Gehaltsniveau handelt.

Die Beschäftigten haben auf freiwilliger Basis – unter gewissen Voraussetzungen, wie dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung – die Möglichkeit anstelle der kollektivvertraglichen Ist-Lohn/-Gehaltserhöhung einen Freizeitanspruch im selben Ausmaß zu erwerben. Wir können in diesem Zusammenhang von einer individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich sprechen.

Konkret wurde eine 3%ige Ist-Lohnerhöhung ausgehandelt, die nun wahlweise gegen eine Freizeitanspruch im Ausmaß von 60 Stunden im Jahr (= 5 Stunden pro Monat) eingetauscht werden kann. Mit dem Arbeitgeber ist vorab eine Grundsatzvereinbarung zu treffen, ob der Verbrauch in Stunden, tagen oder längeren Freizeitphasen erfolgen soll.

Aufgrund der erst kürzlich erfolgten Einführung dieser Option liegen noch keine Erfahrungswerte vor. Die Entwicklung bleibt abzuwarten und mit Spannung zu verfolgen. Festzuhalten ist allerdings, dass sich die Anzahl der teilnehmenden Betriebe und ArbeitnehmerInnen im überschaubaren Rahmen hält.

4.7. Teilzeit als Alternative?

Vereinzelt wird anstelle einer generellen Arbeitszeitverkürzung die Forcierung von Teilzeitstellen gefordert.

Derzeit befinden sich ca. ein Viertel der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen in einer Teilzeitbeschäftigung. Knapp 84% davon sind Frauen.[20] Angesichts der bereits bestehenden Probleme, va in Hinblick auf das durch die Teilzeitbeschäftigung zu lukrierende unzureichende Einkommen und die Armut, die sich vor allem in der Pension niederschlägt, scheint eine Ausweitung der Teilzeitquote jedoch nicht sehr erstrebenswert. Trotz rechtlicher Gleichstellung ist auch die Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter, zB beim beruflichen Aufstieg, nach wie vor eminent.

Ähnliche Erfahrungen wurden auch im Parade-Teilzeit Land, den Niederlanden, mit dem va in den 1990ern propagierten Poldermodell gemacht. Der Vollständigkeit halber muss hier jedoch dazu gesagt werden, dass es gerade in den Niederlanden seit 2000 einige spannende Ansätze zur individuellen Arbeitszeit-Gestaltung gibt, wie zB das einseitige Recht die Arbeitszeit herab- oder auch herauf zu setzen (ähnlich der österreichischen Elternteilzeit).[21]

Zweifelsohne gibt es im Bereich der österreichischen Teilzeit-Regelungen einiges an Reformbedarf. So muss beispielsweise in einem ersten Schritt die Möglichkeit innerhalb von drei Monaten geleistete Mehrstunden zuschlagsfrei im Wege von Zeitausgleich zu vergüten ersatzlos gestrichen werden. Diese Problematik sollte jedoch jedenfalls unabhängig von den oben diskutierten Überlegungen angegangen werden.

4.8. Die sechste Urlaubswoche

Auch bezahlter Urlaub stellt ein wesentliches Mittel zur Regeneration und Erholung der ArbeitnehmerInnen dar. Ebenso wie die Arbeitszeit im Laufe der Jahrzehnte Schritt um Schritt verkürzt wurde, wurde der Urlaubsanspruch immer weiter ausgebaut und die Rechtsstellung von ArbeiterInnen und Angestellten vereinheitlicht.

Heute besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf fünf Wochen Urlaub. Ab 25 Jahren beim / bei derselben ArbeitgeberIn gibt es einen zusätzlichen Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche. Hierbei können in eingeschränktem Ausmaß Vordienstzeiten und Ausbildungszeiten angerechnet werden, der Großteil der 25 Jahre muss jedoch nach wie vor in ein und demselben Unternehmen zugebracht worden sein.

Aufgrund sich ändernder Erwerbsverläufe und häufiger als früher wechselnder ArbeitgeberInnen ist es heute nahezu unmöglich die sechste Urlaubswoche zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist es unbedingt erforderlich, die Anrechnungsbestimmungen den tatsächlichen Gegebenheiten des Erwerbslebens anzupassen und einen Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche ab 25 Dienstjahren, unabhängig davon in welchen und wie vielen Betrieben diese zugebracht wurden, zu schaffen.

[20] Statistik Austria. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. 1. Quartal 2013
[21] Vgl zB Holzinger (2010). S.44

5. Arbeitszeitverkürzung

Während namhafte SoziologInnen und PhilosophInnen wie André Gorz oder Jeremy Rifkin bereits das Ende der (Erwerbs-)Arbeit herbei schrieben, zeigt sich in den vergangenen Jahrzehnten in der Realität trotz Produktivitätssteigerung (selbst in Krisenzeiten) und voranschreitender Automatisierung sowohl eine Zunahme der Erwerbstätigen als auch des Arbeitsdrucks. Arbeitszeitverkürzungen fanden in den vergangenen Jahrzehnten – im Regelfall – lediglich über Teilzeitbeschäftigung und Präkarisierung der Dienstverhältnisse statt.

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung verfolgt mehrere Ziele:

- die Teilhabe der Belegschaft an den Produktivitätsgewinnen nicht nur durch Reallohnsteigerungen sondern auch durch Arbeitszeitverkürzung,
- die Umverteilung von Arbeit und damit Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzung (Erhalt bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze),
- eine grundsätzliche Entlastung der Beschäftigten und eine Verbesserung der Work-Life-Balance sowie
- eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern durch mehr Freizeit

Im Hintergrund stellt sich zunächst die Frage der Sinnhaftigkeit einer ins Unermessliche ansteigenden Produktivität, vor allem in Hinblick auf eine – in gewissen Bereichen – allmählich eintretende Konsumsättigung und teilweise bedenklicher ökologischer Auswirkungen gesteigerter Produktionsabläufe. Gleichzeitig muss mittlerweile auch klar sein, dass die derzeitige Arbeitslosigkeit in Österreich wohl nur mehr in sehr geringem Ausmaß mit (realistischem) Wachstum und Produktionssteigerungen bekämpft werden kann.

Eine Weitergabe von Produktivitätssteigerung (und damit auch –gewinnen) an die ArbeitnehmerInnen ist sowohl in Form einer **(Real-)Lohnerhöhungen** als auch in Form einer Arbeitszeitverkürzung denkbar. Reallohnerhöhungen stärken zwar die Kaufkraft und dadurch die Inlandsnachfrage, sind im Ergebnis jedoch (unmittelbar) beschäftigungsneutral.

Eine **generelle Arbeitszeitverkürzung** hat darüber hinaus nicht nur den individuellen Effekt für die einzelne Arbeitskraft sondern auch volkswirtschaftlich bedeutende Effekte wie va eine nicht zu unterschätzende Beschäftigungswirkung. Der tatsächliche Beschäftigungseffekt einer Arbeitszeitverkürzung ist von verschiedenen Faktoren abhängig, wie zB der Höhe des Lohnausgleiches, dem Ausmaß der weiterhin geleisteten Überstunden und der Teilzeitquote, der Produktivitätsentwicklung etc. ExpertInnen gehen davon aus, dass ein Drittel bis die Hälfte einer generellen Arbeitszeitverkürzung auch konkret beschäftigungswirksam ist; je nach betrieblichen Gegebenheiten kann dieser Anteil jedoch auch deutliche höher sein (zB in Schichtbetrieben).

Zentraler Streitpunkt ist das **Ausmaß des Lohnausgleichs** im Fall einer Arbeitszeitverkürzung bzw die Frage, zwischen wem und in welchem Verhältnis die Kosten einer Arbeitszeitverkürzung aufzuteilen sind. Aus gewerkschaftspolitischer Sicht kann eine Arbeitszeitverkürzung nur mit vollem Lohnausgleich (= bei vollem Erhalt der Kaufkraft) erfolgen. Die gegenteilige Argumentation verkennt in der Regel, dass es hier um die grundlegende Frage der Gewinnverteilung geht: Wenn sich ArbeitgeberInnenverbände auf einen fixen Prozentsatz an Reallohnerhöhung einschießen, der wahlweise gegen eine Arbeitszeitverkürzung abgetauscht werden kann, ist diesem Ansatz nichts Neues oder gar Progressives abzugewinnen. Hintergrund der Forderung einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich ist eine **faire Verteilung der Wertschöpfung** und somit eine Reallohnzuwachs für ArbeitnehmerInnen auf Kosten der – auch in Krisenzeiten oft unvermindert bzw sogar gestiegenen – Gewinnausschüttungen.

Wie so oft handelt es sich also auch bei der Frage der Arbeitszeitverkürzung um eine Verteilungsfrage. Gleichzeitig muss gerade in „Krisenzeiten“ festgehalten werden, dass nur gute Lohn-/und Gehaltsabschlüsse – und damit letztlich im Fall einer Arbeitszeitverkürzung ein ausreichender Lohnausgleich – entsprechende volkswirtschaftliche Wirkungen hinsichtlich der Kaufkraft und der Inlandsnachfrage mit sich bringen.

Österreich ist sowohl hinsichtlich seiner Lohnstückkosten als auch hinsichtlich der Produktivitätsentwicklung nach wie vor **äußerst konkurrenzfähig**. Ebenso verfügen wir nach wie vor über eien BIP-Überschuss und eine positive Leistungsbilanz. Die Konkurrenzfähigkeit österreichischer Unternehmen basiert gerade nicht auf dem Konzept möglichst niedriger Löhne. Im Gegenteil, eine derartige Entwicklung führt mittelfristig zu einer Abwärtsspirale, wie wir es nur zu deutlich im Süden Europas beobachten können.

6. Die ökonomische Seite einer generellen Arbeitszeitverkürzung

Welche konkreten betriebs- und volkswirtschaftlichen Auswirkungen hat eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung nun aber tatsächlich?

Das **WIFO** erstellte im Jahr 2001 aufgrund der Erfahrungen aus den 1970ern anhand seines Makromodells Berechnungen der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen einer generellen Arbeitszeitverkürzung in zwei Schritten um 10% (dh bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39h eine Reduktion auf 35h).

Das WIFO empfiehlt von 16 verschiedenen berechneten Varianten als (Haupt-)Variante eine – politisch am ehesten durchsetzbar erscheinende – "kostenneutrale" Arbeitszeitverkürzung. Das bedeutet, es handelt sich um eine Arbeitszeitverkürzung mit lediglich teilweisem Lohnausgleich. Hierbei geht das WIFO von einem empirisch beobachtbaren Beschäftigungseffekt zu einem Drittel und einer gleichzeitigen Produktivitätserhöhung der Arbeitskräfte zu zwei Dritteln aus. Auf die Kostenneutralität umgelegt bedeutet dies, dass eine Lohnkostensteigerung im Ausmaß der Produktivitätseffekte von den Unternehmen getragen wird. Dies birgt insbesondere auch kein Risiko in sich, die Wettbewerbsfähigkeit zu verschlechtern, da sich die Lohnstückkosten nicht verändern (die Stundenlöhne steigen im selben Ausmaß wie die Produktivität).

Im Ausmaß der erwarteten Beschäftigungseffekte (dh zu einem Drittel) sind die Kosten der simulierten Arbeitszeitverkürzung allerdings von den ArbeitnehmerInnen zu tragen, wenn sich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht verschlechtern soll, so das WIFO.

Durch eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit sind die Auswirkungen auf die Löhne und die Lohnstückkosten leichter zu verkraften, Einbußen fallen niedriger aus, der mittelfristige Beschäftigungseffekt ist ein stabilerer.

Das WIFO kommt zu folgendem Ergebnis: „Eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden führt im Laufe von fünf Jahren zu einem Anstieg der Nachfrage nach Beschäftigten um 113.000 Personen (+3,6%). Die Zahl der Arbeitslosen geht um ca. 70.000 Personen zurück, die Arbeitslosenquote sinkt um 2,3 Prozentpunkte. Voraussetzung ist natürlich, dass die Arbeitszeitverkürzung in einer Zeit erfolgt, in der eine hinreichende Zahl von Beschäftigungsuchenden (Arbeitslose, stille Reserve, Ausländer) zur Verfügung steht.“[22] Im Zeitraum von fünf Jahren würden allerdings die Löhne um 3,5% langsamer steigen, es kommt daher für die Beschäftigten zu Reallohneinbußen. Eine kostenneutrale Arbeitszeitverkürzung wird idR allerdings derart umgesetzt, dass auch die Lohneinbußen nur

[22] Baumgartner et al. (2001). S. 7f.

schrittweise, zB durch mehrere moderate Lohnrunden, zum Tragen kommen und die Kaufkraft bestmöglich erhalten bleibt.

Damit dieses Modell auf die heutige Zeit umlegbar ist, müssen lt. Markus Marterbauer, einem der Co-AutorInnen der damaligen WIFO-Studie, folgende Voraussetzungen erfüllt sein[23]:

- **Das Vorhandensein eines unbeschäftigten Arbeitskräfteangebots**

Dies ist nach Marterbauer heute mehr als in den 70er Jahren zu bejahen. Insbesondere gilt es in diesem Zusammenhang das Potential an weiblichen Arbeitskräften und von über 50-Jährigen auszuschöpfen. Ein Spezialproblem stellt der Fachkräftemangel dar: hier benötigt es spezifisch Bildungsmaßnahmen um auch tatsächlich eine entsprechendes Arbeitskräfteangebot zu schaffen.

- **Produktivitätsreserven, die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung angehoben werden können**

Im Gegenzug zum Arbeitskräfteangebot können diese heute als geringer eingeschätzt werden als noch in den 1970 Jahren. Das Ergebnis: Die gewünschte Beschäftigungswirkung könnte ebenfalls niedriger ausfallen.

- **Reduktion der Ausweichmöglichkeiten**

Nach Marterbauer bringt eine Arbeitszeitverkürzung nur dann die gewünschte Beschäftigungswirkung mit sich, wenn die Möglichkeiten innerhalb der bestehenden Arbeitszeitregelungen möglichst eingedämmt werden. Hierzu zählen sämtliche der oben genannten Phänomene: Großzügige Flexibilisierungsmöglichkeiten mit langen Durchrechnungszeiträumen va in der Industrie, die in Österreich relative hohe Teilzeitquote, die hohe finanzielle Attraktivität von Mehr- und Überstundenleistung für beide Seiten, die nahezu sanktionslose Überschreitung von Arbeitszeitgrenzen etc.

Gleichzeitig zeigt dieser Punkt ein gewisses Spannungsverhältnis in den ökonomischen Berechnungen auf: So wird nicht selten davon ausgegangen, dass ein Teil der erforderlichen Produktivitätssteigerung nur durch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden kann.

- **Ein bestimmtes Realeinkommens- und Wirtschaftswachstum**

Knackpunkt ist auch hier einmal mehr die Frage des Lohnausgleichs. Je höher das Einkommensniveau, desto leichter fällt es den Einzelnen im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung auf einen Teil des Lohnausgleichs zu verzichten. Insbesondere steigt parallel dazu mit einer gewissen ökonomischen Absicherung die individuelle Bereitschaft die eigene Arbeitszeit zugunsten von mehr Freizeit zu verkürzen. Hier stellt sich die Ausgangslage im Vergleich zu den 1970er freilich weniger rosig dar, dennoch findet sich in Österreich auch heute genug Spielraum.

Eine Studie des Instituts für Freizeit- und Tourismus Forschung kommt nach eigenen Angaben zu dem Ergebnis, dass – zumindest in der Theorie befragt – 63% der Befragten gegenüber einem Modell, in dem sie 20% weniger Arbeiten, dafür aber 10% mehr Gehalt bekommen, positiv eingestellt sind.[24] Bei näherem Blick auf die Zahlen zeigt sich jedoch, dass die lediglich 41% dieses Modell als positiv bewerten, 22% stehen dem Modell teils positiv, teils negativ gegenüber. Hier offenbart sich der Kern

[23] Marterbauer (2011b): 144f.
[24] Zellmann / Mayerhofer (2009)

des Problems: Wer es sich leisten kann, kann natürlich auf einen Teil seines Einkommens verzichten, dies ist allerdings weder verteilungspolitisch opportun (man bedenke nur den Nebeneffekt, dass sich – ausschließlich – besser Verdienende Freizeit kaufen können) noch eine Lösung für einkommensschwache Branchen oder Tätigkeiten.

Bereits jetzt gibt es – durchaus umstrittene – Überlegungen, AZV nicht generell sondern ob des unterschiedlichen Einkommensniveaus branchenspezifisch (zB in der Industrie) sowie zielgruppenspezifisch nach bestimmten persönlichen Bedürfnissen und/oder Belastungen einzuführen (zB ältere ArbeitnehmerInnen, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit, Tätigkeiten in der Pflege etc.)

Anders als das WIFO ging man zB in Frankreich von einer Produktivitätssteigerung und einem Beschäftigungseffekt von jeweils einem Drittel aus. Die Kosten des verbleibenden Drittels übernahm der Staat.

Eine ähnliche „Zwischenlösung" schlägt auch der deutsche Betriebswirtschaftler **Konrad Stopp**[25] vor, der sich va mit der Frage einer von beiden Seiten akzeptablen Kompromisslösung auseinander gesetzt hat: Eine AZV auf 30 Wochenstunden soll auf freiwilliger Basis erfolgen. Hierbei sollen die ArbeitnehmerInnen auf einen Teil des Bruttolohns verzichten, der Einkommensausfall soll durch Maßnahmen wie Steuererleichterungen ausgeglichen werden. Für Betriebe soll die Reduktion kostenneutral verlaufen, ein teilweiser Lohnausgleich durch Förderungen oä wieder ausgeglichen werden. So verlockend dieses Modell scheinen mag, fokussiert Stopp jedoch lediglich auf die Frage der Umverteilung von Arbeitszeit in der Gesellschaft. Die Komponente einer gesteigerten Teilhabe der Belegschaft an den Produktivitätsgewinnen kommt in seinem Modell jedoch nicht vor. Auch läuft ein derartiges Modell Gefahr, die mehr als überfällige Entlastung von Erwerbseinkommen gegen eine Arbeitszeitverkürzung abzutauschen und damit auszuhöhlen.

7. Conclusio

Österreich braucht eine ernsthafte, seriöse Diskussion um das Thema Neue Arbeitszeit. Wir sind zweifelhafter Überstunden Europameister, es ist medizinisch völlig unumstritten, dass Überlange Arbeitszeiten, gesteigerte Arbeitsdruck und gewisse Lagen der Arbeitszeit wie zB bei der Schichtarbeit auf Dauer krank machen.

Eine allgemeine Verkürzung der wesentlichen Normalarbeitszeit muss Krenstück einer Reform sein. Ebenso wie in Bereichen der Besteuerung muss sich die Politik auch im Bereich der Arbeitszeit den wesentlichen Verteilungsfragen stellen. Gewinnmaximierung auf Kosten der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen muss Schritt für Schritt eingedämmt werden. In diesem Zusammenhang stellt die von der Wirtschaft geforderte stärkere Flexibilisierung oder Anhebung der Höchstarbeitszeiten nicht einmal ansatzweise eine Lösung dar.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung ist arbeitsmarktpolitisch, gesundheitspolitisch und gesellschaftspolitisch sinnvoll und wie gezeigt wurde ökonomisch jedenfalls machbar. Verweise auf die Unmöglichkeit einer AZV sind nur zu oft Zeugnisse einer mangelnden Auseinandersetzung mit dem Thema. Namhafte WissenschafterInnen haben wiederholt aufgezeigt, dass auch in einer anderen Ausgangssituation als zur Vollbeschäftigung der 1970er Jahre eine AZV machbar und va auch für alle Beteiligten sinnvoll ist. Dies sogar bei relativ hohem bis vollem Lohnausgleich.

[25] Stopp (2004)

Hinsichtlich des Lohnausgleichs ist festzuhalten, dass die gewerkschaftliche Forderung auch weiterhin lautet: Durch eine Arbeitszeitverkürzung darf es unter keinen Umständen zu einem Kaufkraftverlust der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen. Dieser ist nicht nur für das Individuum nachteilig sondern auch volkswirtschaftlich gefährlich.

Wer sich weiterhin der Diskussion sperrt, tut dem österreichischen Arbeitsmarkt ebenso wie der österreichischen Wirtschaft nichts Gutes.

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Normalerweise geleistet Wochenarbeitsstunden für Vollzeitbeschäftigte

Abbildung 2: Veränderungen hinsichtlich Arbeitsdruck, Flexibilitätsanforderungen und Betriebsklima

Abbildung 3: Persönliche Wichtigkeit ausgewählter Vorschläge zur Veränderung der Arbeitszeitregelungen

9. Literaturverzeichnis

Baumgartner, Josef / Huber, Peter / Marterbauer, Markus / Seiler, Frederike / Walterskirchen, Erwald / Zwiener, Rudolf (2001): Beschäftigungswirkungen und ökonomische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen. WIFO, Wien 2001

Biffl, Gudrun / Faustmann, Anna / Gabriel, Doris / Leoni, Thomas / Mayrhuber, Christine / Rückert, Eva (2011): Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Endbericht. WIFO im Auftrag der AK Wien

Flecker, Jörg / Schönauer, Annika / Hermann, Christoph / Allinger, Bernadette (2010): Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. FORBA-Forschungsbericht 1/2010. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. FORBA

Holzinger, Hans (2012). Zukunftsdossier. Die Zukunft der Arbeit. Befunde und Ausblicke. Reihe „Zukunftsdossiers“ Nr. 2. Bundesministerium für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg., 2010).

IFES (2013): Evaluierung der Kampagne „Zeit für neue Arbeitszeiten“. Befragung von Beschäftigten und BetriebsrätInnen. IFES – Institut für empirische Sozialforschung im Auftrag der PRO-GE

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg. 2012) Strukturwandelbarometer 2012. Hochschubahn Arbeitswelt: Flexibilisierung – Zeitdruck – Auslagerung. IFES im Auftrag der AK Wien

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg. 2013) Strukturwandelbarometer 2013. Unsere Arbeitswelt im Umbruch. IFES im Auftrag der AK Wien

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2012). Die wirtschaftliche Lage der Metallindustrie. Wien 2012 (Branchenstudie Metallindustrie 2012)

Marterbauer, Markus (2011a): Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit. Auszug aus WISO 2/2011. isw Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung

Marterbauer, Markus (2011b). Zahlen bitte! Die Kosten der Krise tragen wir alle. Wien 2011

Stopp, Konrad (2004). Die 30-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit im „atmenden Arbeitsmarkt. Gewerkschaftliche Monatshefte. Jahrgang 55, Heft 10. S. 630-637

Teichgraber, Martin (2012). European Union Labour Force Survey – Annual Results 2012. Statistics in focus 14/2013. Eurostat 2012

Zellmann, Peter und Mayrhofer, Sonja (2009). Forschungstelegramm 10/2009. IFT Institut für Freizeit und Tourismusforschung.