30 Stunden müssen genügen!

Zur Notwendigkeit einer wirksamen Arbeitszeitverkürzung in Österreich

Angaben zu den AutorInnen:

Gabi Tremmel, geboren 1984 in Oberpullendorf, hat an der Universität Wien Publizistik- und Kommunikationswissenschaft studiert, verfügt über mehrjährige Erfahrung in der politischen Frauenarbeit und ist im Büro des Präsidenten in der AK Burgenland beschäftigt.

Simon Schumich, geboren 1985 in Eisenstadt, hat an der FH Burgenland Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Human Resource Management studiert, verfügt über mehrjährige Erfahrung in jugend-, bildungs- und wirtschaftspolitischen Themen und ist als Betriebswirt in der AK Burgenland beschäftigt.

Inhalt

1. Einleitung 2
2. Arbeitszeitentwicklung in Österreich 3
3. Empirische Ergebnisse: Arbeitszeit im Burgenland 4
4. Arbeitszeitverkürzung am Beispiel Frankreich 8
5. Conclusio 10

Abbildungsverzeichnis 12

Quellenverzeichnis 13

1. Einleitung

„Jeder, der glaubt, exponentielles Wachstum geht in einer begrenzten Welt immer weiter, ist entweder ein Verrückter oder ein Ökonom."
Kenneth Boulding

Der Fortschritt kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Bei der Frage des sozialen Fortschritts sprach Jeremy Bentham bereits vor über 200 Jahren, dass die beste Gesellschaft diejenige ist, in der die Bürger am glücklichsten sind. Daher ist folglich auch die beste Politik diejenige, die ihre Menschen am glücklichsten macht.[1]

Trotz aller Wachstumsdebatten ist in allen fortschrittlichen Ländern der Trend abnehmender Wachstumsraten bereits eingetreten.[2] Zur Zukunft der Arbeit weisen Trends eindeutig auf ein Sinken des industriellen Sektors und einem wachsenden Dienstleistungssektor hin. Diese Trends sollten genutzt und wirtschaftspolitisch unterstützt werden. Als entscheidende Zukunftsstrategien treten daher mehr staatsnahe Dienstleistungen sowie eine Arbeitszeitverkürzung in den Vordergrund.[3]

Vor allem in Österreich sollte die Debatte einer Arbeitszeitverkürzung ernsthaft begonnen werden, da Österreich im EU-Vergleich bei der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit 41,8 Stunden nach Großbritannien an zweithöchster Stelle liegt.[4] Wöchentlich werden fast 6 Millionen Überstunden geleistet. Rund ein Viertel davon wird nicht bezahlt. Gleichzeitig gibt es in Österreich mehr als eine Million Teilzeitbeschäftigte, davon sind 80 % Frauen.[5] Frauen die im Gegenzug etwa zwei Drittel der unbezahlten Familienarbeit leisten. Und trotz steigender Probleme im Gesundheitssektor aufgrund psychischer Erkrankungen in Verbindung mit Arbeits- und Zeitdruck (Schlagwort Burnout) ist das Thema der Arbeitszeitverkürzung ein hart umkämpftes.[6]

Eben weil seitens der Wirtschaft immer wieder die Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit eingefordert und Überstundenzuschläge als Wettbewerbsnachteil bezeichnet werden, bedarf es auf Seite der ArbeitnehmerInnen ein Gegenkonzept mit Perspektive.

Ausgangspunkt der Arbeit ist ein kurzer geschichtlicher Abriss zur Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich. Die jüngste Vergangenheit wird anhand empirischer Daten

[1] Vgl. Bentham (1789), zit. nach Layard (2009), S. 15.
[2] Vgl. Reuter (2009), S. 187f.
[3] Vgl. Reuter (2010), S. 85ff.
[4] Eurostat (2012).
[5] STATISTIK AUSTRIA (2013).
[6] Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger verursachen psychische Erkrankungen bereits ein Drittel der Neuzugänge in krankheitsbedingte Frühpensionen.

genauer beleuchtet. Seit 2008 wird der Arbeitsklimaindex vom IFES-Institut für das Burgenland alljährlich erhoben und der Öffentlichkeit präsentiert. Jene Fragen, die sich mit Arbeitszeit, Überstunden und Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und privaten Interessen beschäftigen, wurden einer vergleichenden Analyse unterzogen. In der Folge werden verschiedene existierende Modelle und „Best practice-Beispiele" zur Arbeitszeitverkürzung analysiert und erläutert. Welche gesellschaftlichen, sozial- und bildungspolitischen Rahmenbedingungen es für eine erfolgreiche Umsetzung einer nachhaltigen Arbeitszeitverkürzung in Österreich braucht, wird im letzten Teil des Beitrags dargelegt.

2. Arbeitszeitentwicklung in Österreich

Im 19. Jahrhundert arbeiten Männer, Frauen und Kinder bis zu 16 Stunden täglich und kommen auf eine Wochenarbeitszeit von 80 Stunden. Eine menschenfeindliche Praxis, gegen die die entstehende ArbeiterInnenbewegung mobilisiert. In Österreich wird im März 1885 die Gewerbeordnung aus dem Jahr 1859 geändert. Nachtarbeit und Kinderarbeit werden eingeschränkt sowie die Höchstarbeitszeit pro Tag im § 96a GewO wie folgt festgelegt: „In fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen darf für die gewerblichen Hilfsarbeiter die Arbeitsdauer ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als höchstens 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen."[7] Verboten ist darüber hinaus die Sonn- und Feiertagsarbeit – am Samstag hingegen wird gearbeitet, womit die Beschäftigten auf eine Wochenarbeitszeit von 66 Stunden kommen.

Am 1. Mai 1890 gehen europaweit Menschen für den 8-Stunden-Tag auf die Straße. In Österreich schreibt die Sozialdemokratische Arbeiterpartei die Forderung nach einem achtstündigen Maximalarbeitstag ohne Klauseln und ohne Ausnahmen am Hainfelder Parteitag 1888/89 in ihr Programm. Realisiert wird die gesetzliche Verankerung des 8-Stunden-Tages erstmals am 19. Dezember 1918 mit dem Gesetz über die Einführung des achtstündigen Arbeitstages in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen[8] – die Wochenarbeitszeit bleibt bei 48 Stunden.

Am 1. Februar 1959 tritt der Kollektivvertrag über die Einführung der 45-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in Kraft. Abgeschlossen wurde er Ende Jänner für rund 1,6 Millionen Arbeitnehmer zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.[9]

---

[7] Reichsgesetzblatt 22/1885: Gesetz vom 8. März 1885, betreffend die Abänderung und Ergänzung der Gewerbeordnung. ÖNB-ALEX Historische Rechts- und Gesetzestexte Online http://alex.onb.ac.at/cgi-content/alex?aid=rgb&datum=1885&page=72&size=45, 2013-08-06.
[8] Vgl. Staatsgesetzblatt 138/1918: Gesetz über die Einführung des achtstündigen Arbeitstages in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen. ÖNB-Alex: Chronologisches Verzeichnis 1918 http://alex.onb.ac.at/cgi-content/alex?aid=sgb&datum=1918&page=10&size=45, 2013-08-06.
[9] Vgl. WIFO Monatsbericht (1959): Die Einführung der 45-Stunden-Woche in Österreich. Band 32, S. 61-66. http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1959Heft02_061_066.pdf, 2013-08-06.

1969 startet die SPÖ ein Volksbegehren zur schrittweisen Einführung einer 40-Stunden-Woche. Das Volksbegehren wird von 889.659 Menschen unterstützt und ist damit bis heute das viert erfolgreichste der 2. Republik.[10] In der Folge einigen sich ÖGB und Wirtschaftskammer: Die Normalarbeitszeit wird 1970 auf 43 Stunden pro Woche, 1972 auf 42 Stunden pro Woche und schließlich 1975 auf 40 Stunden pro Woche gesenkt.

Die letzte, weiterreichende Arbeitszeitverkürzung erfolgte 1985. Seit damals sind 38,5 Stunden in zahlreichen Kollektivverträgen als Normalarbeitszeit verankert.

Zusätzlich zu den Verkürzungen der Wochenarbeitszeit ist der Ausbau des Urlaubsanspruches zu vermerken: 1965 wurde der gesetzliche Mindesturlaub von 2 auf 3 Wochen, 1977 von 3 auf 4 Wochen und schließlich 1986 auf 5 Wochen angehoben.

Seit 1986 – also seit fast 30 Jahren! – gab es jedoch keine wesentlichen Veränderungen hin zu kürzeren Arbeitszeiten. Eher gegenteiliges ist der Fall. Dank laufender Arbeitszeitflexibilisierung und nicht abgegoltenen Mehr- und Überstunden liegt Österreich im EU-Vergleich bei der Wochenarbeitszeit an zweithöchster Stelle[11]. Von der 80-Stunden-Woche zur 38,5-Stunden-Woche und zurück – so könnte man mittlerweile die Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich beschreiben. Immerhin werden jährlich zusätzlich zur Normalarbeitszeit auch noch 300 Millionen Überstunden geleistet.[12]

3. Empirische Ergebnisse: Arbeitszeit im Burgenland

Das IFES (Institut für empirische Sozialforschung) erhebt im Auftrag der Arbeiterkammern den sogenannten Arbeitsklimaindex – seit 2008 auch für das Burgenland. Basis für die Berechnung sind persönliche Interviews mit burgenländischen Beschäftigten. Bestandteil der Interviews sind auch Fragen zur Arbeitszeit sowie zur Work-Life-Balance. Die Antworten aus diesen Teilen der Befragung wurden im Zuge der vorliegenden Arbeit für die Jahre 2008 bis 2012 einem Vergleich unterzogen und interpretiert.

Die erste Grafik zeigt die Entwicklung dreier relevanter Bereiche:
- die vereinbarte Normalarbeitszeit (=Soll),
- die tatsächlich geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden (=Ist)
- sowie die Wunscharbeitszeit der Befragten.

[10] Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_wahlen/volksbegehren/files/VB_Ranking_aktuell_2013.pdf, 2013-08-06.
[11] Eurostat (2012).
[12] STATISTIK AUSTRIA (2013).

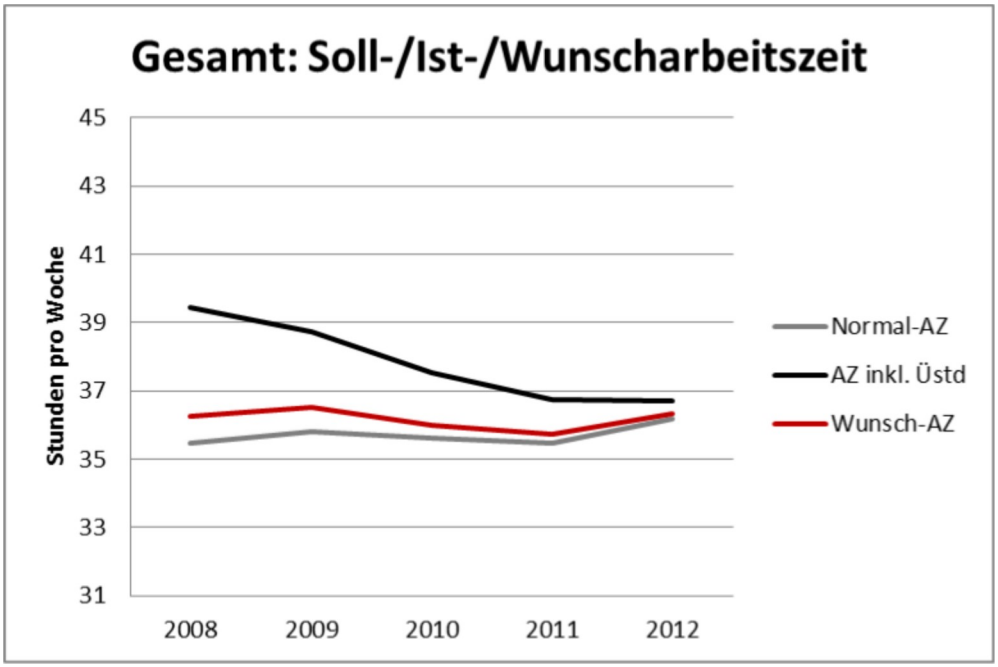

Abbildung 1: Überblick Arbeitszeit gesamt

Im September 2008 meldete die Investmentbank Lehman Brothers Insolvenz an. Die dadurch ausgelöste Finanzkrise wird in den folgenden Jahren zur weltweiten Wirtschaftskrise, mit gravierenden Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen: Stellenabbau, Kurzarbeit, Nulllohnrunden. Dieser Umstand spiegelt sich auch in Abbildung 1 wider. Von einem sehr hohen Niveau der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit im Jahr 2008 sinken die Stunden bis 2011 deutlich und stagnieren seitdem.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass Abbildung 1 sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte beinhaltet. Laut einer aktuellen Studie ist ein Viertel aller burgenländischen ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt und diese Teilzeitbeschäftigung wird zu 85 % von Frauen getragen.[13] Um Aussagen über die Wunscharbeitszeit der Beschäftigten und das Ausmaß der Mehrarbeit zu treffen, ist es daher notwendig Männer und Frauen getrennt voneinander zu betrachten.

[13] Vgl. Jakowitsch (2013), S.11 f.

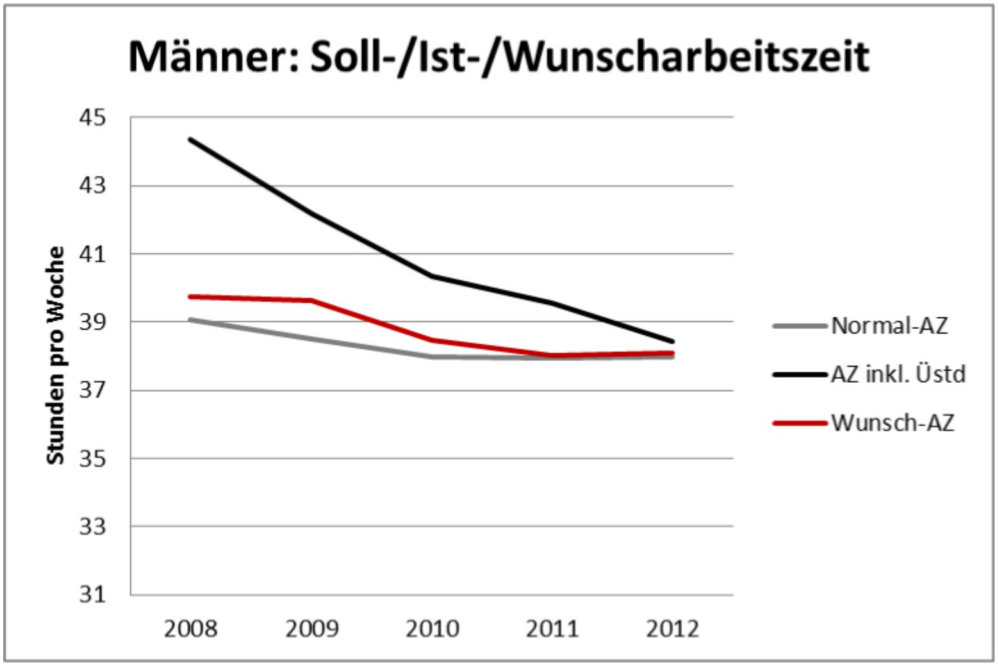

Abbildung 2: Überblick Arbeitszeit Männer

93,5 % der burgenländischen Männer sind vollzeitbeschäftigt.[14] Die Grafik zeigt die übliche Praxis der Mehrarbeit bei diesen Vollzeitbeschäftigten. Bei den männlichen Befragten liegt die Wunscharbeitszeit in den Jahren 2008 bis 2011 noch deutlich unter der Arbeitszeit inklusive Überstunden. Eine Annährung der Wunscharbeitszeit an die tatsächlich geleisteten Stunden ergibt sich vor allem durch eine Reduktion der Arbeitszeit inklusive Überstunden. Diesen Umstand könnte man auch als eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich bezeichnen.

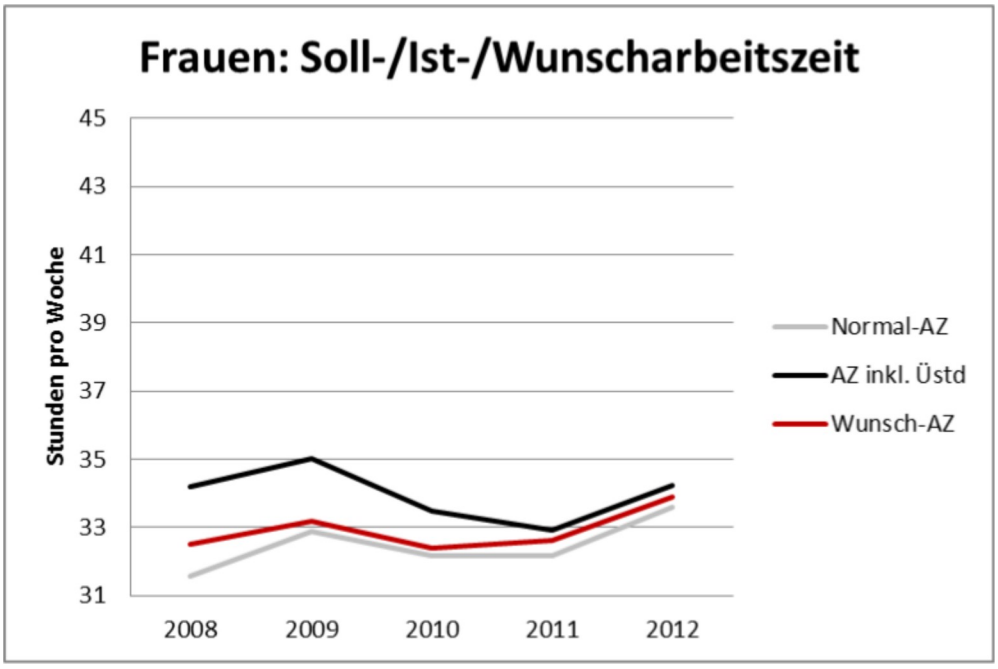

Abbildung 3: Überblick Arbeitszeit Frauen

[14] Vgl. Jakowitsch (2013), S.13.

Abbildung 3 zeigt, dass auch teilzeitbeschäftigte Frauen deutlich mehr Stunden leisten als die vereinbarte Normalarbeitszeit vorsehen würde. Auch in dieser Grafik ist ein Knick nach der Krise sichtbar; von 2011 auf 2012 sind die tatsächlich geleisteten Stunden jedoch wieder gestiegen. Während bei den Männern Normal- und Wunscharbeitszeit 2011 und 2012 mehr oder weniger deckungsgleich sind, liegt die Wunscharbeitszeit bei den Frauen durchwegs über der vereinbarten Normalarbeitszeit.

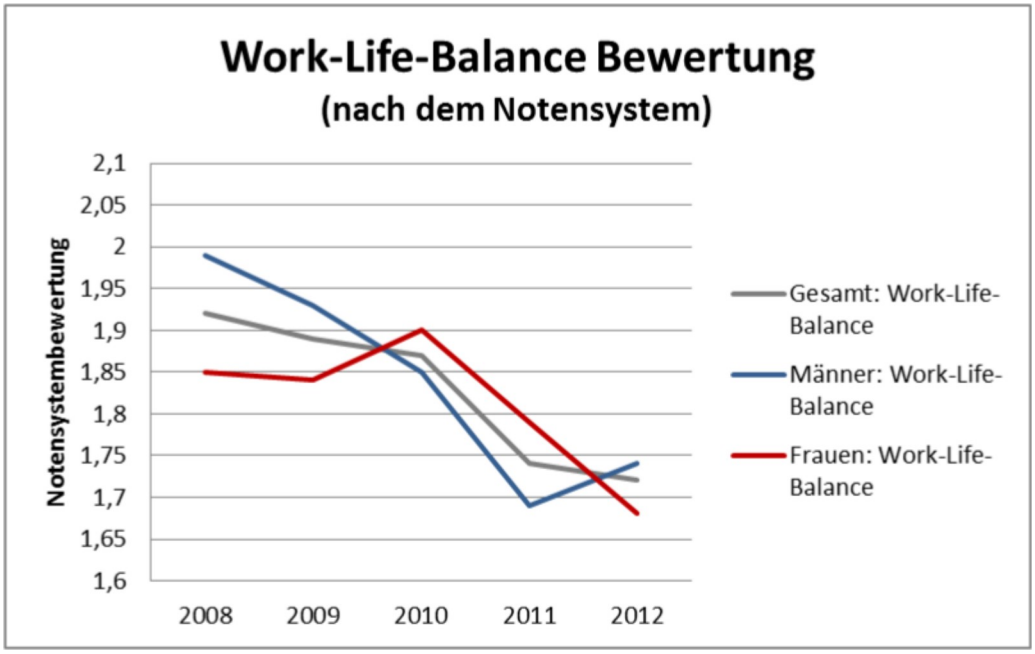

Abbildung 4: Bewertung der Work-Life-Balance

Abbildung 4 zeigt die Antworten auf die Frage „Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren?“ Hier wird deutlich, dass Männer mit sinkender Arbeitszeit ihre Möglichkeiten der Vereinbarkeit besser bewerten – Frauen hingegen bei einem (noch) weiteren Rückgang ihrer Arbeitszeit schlechtere Noten für die Work-Life-Balance vergeben.

Die Ergebnisse stützen daher die These, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung zu einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen führen würde. Damit wäre durch die Arbeitszeitverkürzung nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern ganz allgemein der Lebensbedingungen erreicht.

4. Arbeitszeitverkürzung am Beispiel Frankreich

Als in Frankreich 1997 die Pluralen Linken[15] überraschend die Wahlen gewonnen haben und eine Regierung bildeten, stellten sie sich die Frage, wie man die derzeitige Arbeitslosenquote von 12,6 % senken könne.[16]

Da bereits ab 1998 auf Betriebs- und Branchenebene damit erfolgreich begonnen wurde, durch finanzielle Anreize die Normalarbeitszeit zu reduzieren (Senkung der Arbeitgeberbeiträge; degressiv gestaffelt nach Lohnhöhe), beschloss die Regierung eine gesetzliche 35-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich. Diese galt ab dem Jahr 2000 für alle Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten.[17]

Die wichtigsten Motive der Pluralen Linken waren die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.[18] Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit in den französischen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten.

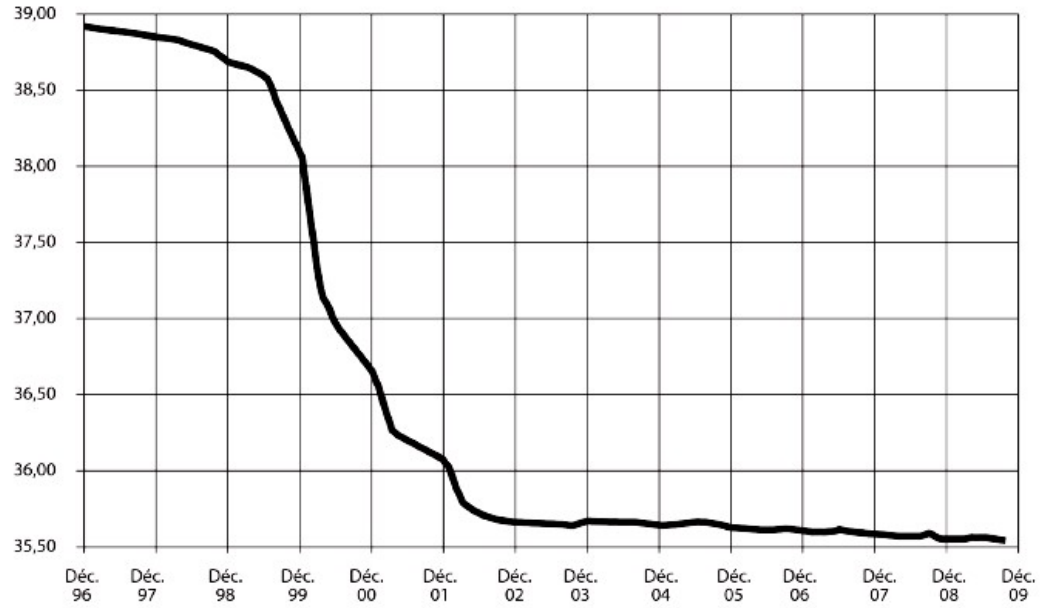

Abbildung 5: Durchschnittliche kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten in Frankreich von 1996 bis 2009
Quelle: DARES (2010b)

Nichtsdestotrotz war es der französischen Regierung wichtig, dass die Produktionsstückkosten durch die Arbeitszeitverkürzung nicht steigen dürfen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.[19] Um dies zu gewährleisten, entschied man sich auf ein

[15] Bestehend aus Sozialisten, Grünen und Kommunisten.
[16] Eurostat (1997).
[17] Vgl. Händel/Troost (o.J.), S. 53.
[18] DARES (2000a), S. 19.
[19] Vgl. Cette/Gubian (1998), S. 58ff.,zit. nach Hermann (2000), S. 25.

Modell zur Drittelung der Kosten, um eine nachhaltige 35-Stundenwoche zu gewährleisten:

- 1/3 der Kosten soll durch die Produktivitätssteigerung und die Flexibilisierung der Arbeitszeit kompensiert werden,
- 1/3 der Kosten sollen die Beschäftigten durch Zurückhaltung der Lohnforderungen beitragen, und
- 1/3 der Kosten soll der Staat übernehmen.[20]

Effekte: Geringere Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Lebensbedingungen
Anfangs konnten beide Ziele (Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen) der Pluralen Linken realisiert werden:

1) Ende 2000 ergab eine Befragung von DARES, dass 85 Prozent der Befragten den Übergang zur 35 Stundenwoche als persönliche Verbesserung empfanden. 86 Prozent sahen in der Verkürzung der Arbeitszeit eine Verbesserung des persönlichen und familiären Lebens und 50 Prozent gaben an, dass sich die Atmosphäre am Arbeitsplatz verbessert habe.[21]
2) Auch das BIP in Frankreich stieg im Zeitraum 1997-2001 mit rund 3,5 % jährlich um 1 % höher als im Rest der Eurozone(2,5 %). Dieses starke Wachstum bildete bereits die Basis für eine relativ hohe Beschäftigungsentwicklung. Zudem dürfte die Arbeitszeitverkürzung diesen Effekt verstärkt haben.[22] Auch wenn man im Endeffekt nicht genau die Beschäftigungseffekte ermitteln kann, so zeigte sich jedoch, dass sich durch die Einführung der Arbeitszeitverkürzung die Beschäftigungsentwicklung erhöht hat.[23]

Bürgerliche Regierung flexibilisiert und verlängert faktische Arbeitszeit
Nach der Regierungsübernahme ab dem Jahr 2002 durch die bürgerlichen Parteien begann die sukzessive Arbeitszeitflexibilisierung – mit dem Ziel die 35-Stundenwoche wieder rückgängig zu machen. Als erstes wurde die Ausweitung der Arbeitszeitverkürzung auf Betriebe mit 20 und weniger Beschäftigten gestoppt. In der Folge wurden die Förderungen für Unternehmen mit 35 Wochenstundenvereinbarungen abgeschafft und eine drastische Flexibilisierung in Hinblick auf maximale Überstunden ausgeweitet (von 130 auf 220). Weitere Maßnahmen mit dem Slogan „Mehr arbeiten, um mehr zu verdienen“ waren u.a. die steuerliche Senkung von Überstundenzuschlägen sowie die Ausweitung der Pauschalarbeitszeit von 218 auf 235 Tage. Das heißt, man konnte unter bestimmten Bedingungen bis zu 17 arbeitsfreie Tage an den Arbeitgeber „verkaufen“. Dadurch erhielten sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte genügend Anreize, um möglichst viele Überstunden zu deklarieren und das faktische Ziel der damaligen linken Regierung wurde zu Nichte gemacht.[24]

[20] DARES (1999), S. 290 f., zit. nach Hermann (2000), S. 25 f.
[21] DARES (2000a), S. 17f.
[22] Vgl. Logeay/Schreiber (2006), S. 382.
[23] Vgl. Händel/Troost (o.J.), S. 60.
[24] Vgl. Ministrère du travail (2009), zit. nach Händel/Troost (o.J.), S. 53.

So ist es der konservativen französischen Regierung zwar gelungen, Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen zu lockern, jedoch konnte sie nicht die 35-Stunden-Woche als gesetzlichen Arbeitszeitstandard abschaffen. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass viele Franzosen die Verkürzung der Normalarbeitszeit trotz der Flexibilisierung der Arbeitszeit als sozialen Fortschritt empfinden und von diesem nicht mehr abgehen möchten.[25]

Status Quo: Frankreich im Mittelfeld

Doch wie sieht es mit der aktuell tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit in Frankreich aus? Die Arbeitskräfteerhebung 2011 weist für Frankreich durchschnittlich 39,5 Wochenstunden aus. Im Vergleich zu Österreich – mit 41,8 geleisteten Wochenarbeitsstunden – noch um mehr als 2 Wochenarbeitsstunden weniger. Jedoch ist Frankreich nicht an unterster Stelle: Die kürzesten Wochenarbeitszeiten verzeichnen Dänemark (37,7), Irland (38,4) sowie Italien (39,0) und die Niederlande (39,0).[26]

5. Conclusio

Wenn man schon von Arbeitszeit und Lebensqualität spricht, dann sollte man auch grundsätzlich fragen, was Arbeit ist. Arbeit ist mehr als einfach nur ein „Arbeitsplatz". Arbeit ist eine zielgerichtete Tätigkeit zur Befriedigung menschlicher und gesellschaftlicher Bedürfnisse.[27] Dabei soll sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit gleich wertvoll sein. Jedoch sind moderne kapitalistische Gesellschaften auf Beschleunigung ausgelegt. Der Soziologe und Zeitforscher Hartmut Rosa fordert in vielen Publikationen ein Grundeinkommen zur Lösung dieses Gesellschaftsproblems.

„Ein politisches Steuerungselement wäre das Grundeinkommen, weil die Beschleunigungsdynamik über das Wettbewerbsprinzip angetrieben wird. „Wenn man den Menschen ein wenig von dem Druck nimmt, könnte man tatsächlich große Zeitreserven gewinnen".[28]

Grundeinkommen und Arbeitszeitverkürzung als Gegensteuerung

Denn Angst, vor allem auch um den Arbeitsplatz, erzeugt bei den Menschen psychischen und existenziellen Druck. Wie auch Abbildung 6 ersichtlich macht, fürchten die Befragten in Krisenzeiten um ihre Arbeitsplatzchancen und daraus resultiert eine Verstärkung des Egoismus und der Individualität. Wenn individuelle Karriereentscheidungen an Bedeutung gewinnen und ein Ungleichheitsverhältnis am Arbeitsmarkt vorherrscht, entsteht ein Kosten- und Flexibilisierungsdruck auf die ArbeitnehmerInnen. Und wenn dazu noch Privatisierungen im öffentlichen Dienst stattfinden,

[25] Vgl. Dufour (2006), S. 104, zit. nach Flecker u.a. (2010), S. 30.
[26] Eurostat (2012).
[27] Vgl. Semmer/Udris (1995), S. 134.
[28] Rosa (o.J.), http://www.eilkrankheit.de/Interviews/iv10.pdf

erhöht dies wiederum den Druck auf die fixen Personalkosten aus betrieblicher Sicht.[29] Letzten Endes zeigt die Austeritätspolitik der Europäischen Union auch hier ihre Auswirkungen, wenn Staaten Stellen im öffentlichen Dienst abbauen und wesentliche Bereiche der Daseinsvorsorge privatisieren um Finanzhilfe zu erhalten, wodurch der Druck auf die gesamte ArbeitnehmerInnenschaft nur noch mehr steigt – siehe Griechenland. Der Fiskalpakt ist so gesehen der Schnellkochtopf neoliberaler Wirtschaftspolitik in Europa.

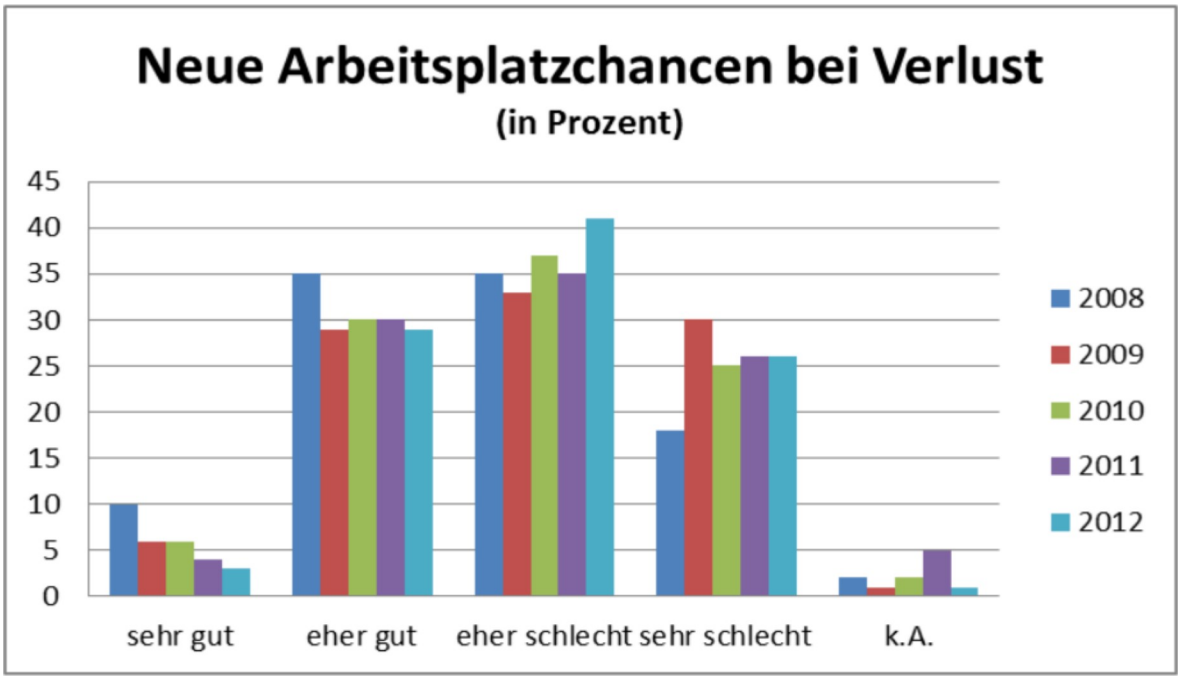

Abbildung 6: Auswertung der Frage: „Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinen Grund verlieren und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?“
Quelle: Arbeitsklimaindex 2008-2012

Arbeitszeitverkürzung ist das Gegenmodell. Eine Vielzahl an Studien belegt, dass eine Arbeitszeitverkürzung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders fördert, ein höheres Arbeitskräfteangebot entsteht, mehr Zeit für Weiterbildung und ehrenamtliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen. [30] Bei André Gorz heißt das Recht auf Multiaktivität: Freizeit für die freie Entwicklung von Fertigkeiten und sozialem Zusammenhalt.[31] Diese Effekte – gekoppelt mit einer finanziellen Grundsicherung – haben wiederum eine bessere Lebenszufriedenheit und somit auch sozialen Fortschritt zur Folge. Aber:

„Wir müssen die Veränderungen offensiv ergreifen…
Wir müssen es wagen, uns die Arbeit wieder anzueignen.“
André Gorz

[29] Vgl. Krause (2012), S. 118 f.
[30] Vgl. Marterbauer (2011), S. 147 f.
[31] Vgl. Gorz (2000), S. 144.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick Arbeitszeit gesamt 5
Abbildung 2: Überblick Arbeitszeit Männer 6
Abbildung 3: Überblick Arbeitszeit Frauen 6
Abbildung 4: Bewertung der Work-Life-Balance 7
Abbildung 5: Durchschnittliche kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten in Frankreich von 1996 bis 2009 8
Abbildung 6: Auswertung der Frage: „Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinen Grund verlieren und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?“ 11

Quellenverzeichnis

ALEX Historische Rechts- und Gesetzestexte Online-Archiv der Österreichischen Nationalbibliothek www.alex.onb.ac.at, Zugriff am: 06.08.2013.

Arbeitsklimaindex 2008-2012, IFES- Institut für empirische Sozialforschung, Wien.

Bentham, Jeremy (1789): An Introduction to the Principles of Morals and Legislation; deutsche Ausgabe (1966): Prinzipien der Gesetzgebung, Verlag Sauer und Auvermann, Frankfurt Main.

Blaschke, Roland / Leibinger, Jürgen (2004): Arbeitszeitverkürzung. Begründungen, Probleme, Lösungsansätze. Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen: Texte zur politischen Bildung, Heft 32. Leipzig.

Cette, Gilbert/Gubian, Alain (1998): Les impacts de la reduction du temps de travail. Effets potentiels sur l'emploi et le chomage; in Futuribles, Paris.

DARES (1999): Les effets macro-économiques d'une reduction du temps de travail; Annex Nr. 15 zu "La reduction du temps de travail, les enseignements des accords, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

DARES (2000a): The Law concerning negotiated reduction in Working Week, unveröffentliches Manuskript, European Commission – DG EMPL Peer Review Programme: Reorganisation and Reduction of Working Time, Paris.

DARES (2010), Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au au 4e trimestre 2009. DARES Premières Informations et Premières Synthèses, Mars 2010. Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité. http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-etrecherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-daresindicateurs, Zugriff am: 04.07.2013.

Dufour, Christian (2006): Reduction of Working Time in France: A Lone Knight; in: Keune, Maarten/Galòczi, Béla (Hg.), Collective Bargaining on Working Time, Recent European Experiences, ETUI, Brüssel, S. 93-103.

Eurostat (1997): Arbeitskräfteerhebung 1996, Luxemburg/Brüssel.

Eurostat (2012): Arbeitskräfteerhebung 2011, Luxemburg/Brüssel.

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, Wien.

Gorz, André: Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt/Main 2000.

Händel, Thomas/Troost, Axel (o. J.): Arbeitszeitentwicklung in Europa, Eine Studie von Dr. Steffen Lehndorff, Dr. Alexandra Wagner, Christine Franz, Herausgeber: Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken /Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL, Fürth.

Hermann, Christoph (2000): Die 35-Stunden-Woche in Frankreich – Hintergrund, Einführung, Effekte, FORBA-Schriftenreihe 4/2000, Wien.

Jakowitsch, Judith (2013): Teilzeitarbeit im Burgenland. Motive, Auswirkungen, Empfehlungen. BFG: Studies Band 10 / Jg. 2013.

Krause, Alexandra (2012): Bedingungen und Grenzen marktförmiger Beschäftigungsbeziehungen, Eine Exploration offener betrieblicher Beschäftigungssysteme, In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (2012): Arbeit als Ware, Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, transcript Verlag, Bielefeld, S. 117-140.

Lafargue, Paul (2010): Recht auf Faulheit, Trotzdem Verlag, Frankfurt.

Layard, Richard (2009): Die glückliche Gesellschaft, Was wir aus der Glücksforschung lernen können, 2. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Logeay, Camille/Schreiber, Sven (2006): Testing the effectiveness of the French work-sharing reform: a forecasting approach. Applied Economics, no. 36: 2053-2068.

Marterbauer, Markus (2011): Zahlen Bitte!, Die Kosten der Krise tragen wir alle, Deuticke im Paul Zsolnay Verlag, Wien.

Ministère du travail (2009), Les conventions de forfeit, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informationspratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-conventions-de-forfait,1022.html, Zugriff am: 04. 07 2013.

Reuter, Norbert (2009): Stagnation im Trend, Leben mit gesättigten Märkten, stagnierenden Ökonomien und verkürzten Arbeitszeiten, in: Wissenschaft & Umwelt Interdisziplinär, Nr. 13, S. 176-188.

Reuter, Norbert (2010): Der Arbeitsmarkt im Spannungsfeld von Wachstum, Ökologie und Verteilung, in: Seidl, Irmi/Zahrnt, Angelika (Hrsg.): Postwachstumsgesellschaft, Konzepte für die Zukunft, Metropolis-Verlag, Marburg.

Rosa, Hartmut (o.J.): Gespräch mit Lisa Hemmerich und Hartmut Rosa über die Ursache der Wirtschafts- und Finanzkrise in der grenzenlosen Beschleunigung unserer Gesellschaft http://www.eilkrankheit.de/Interviews/iv10.pdf, Zugriff am: 11.07.2013.

Semmer, Norbert/Udris, Ivars (1995): Bedeutung und Wirkung von Arbeit - Meaning and effect of work, Lehrbuch Organisationspsychologie, Heinz Schuler (Herausgeber), Verlag Hans Huber, Göttingen.

STATISTIK AUSTRIA (2013): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Volksbegehren der 2. Republik: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_wahlen/volksbegehren/files/VB_Ranking_aktuell_2013.pdf, Zugriff am: 06.08.2013.

WIFO Monatsbericht (1959): Die Einführung der 45-Stunden-Woche in Österreich. Band 32, S. 61-66. http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1959Heft02_061_066.pdf, Zugriff am: 06.08.2013