

ARBEITSZEITEN IM FOKUS

DATEN | GESTALTUNG | BEDARFE

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Jörg Flecker
im Interview

SEITE 6

UNGLEICHE VERTEILUNG

Arbeitszeiten
von Eltern

SEITE 12

BETRIEBSBEISPIELE

Innovative
Arbeitszeitmodelle

SEITE 15

Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten in Zahlen

1.723 Stunden

betrug die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in Österreich im Jahr 2018, berechnet auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten, der Jahresurlaubsansprüche und der gesetzlichen Feiertage. In Frankreich lag der Wert bei 1.602 Stunden, in Deutschland bei 1.666 Stunden.

47,1 Prozent

aller erwerbstätigen Frauen waren 2019 in Österreich teilzeitbeschäftigt. Im EU-Durchschnitt waren es 27,4 Prozent, in Dänemark 33,9, in Frankreich 28, in Deutschland 46,7 und in den Niederlanden 75,2 Prozent.

2,4 Stunden

würden teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich mit Kindern unter 15 Jahren 2015 im Durchschnitt gerne mehr pro Woche arbeiten.

39 Prozent

der vollzeitbeschäftigten Männer und 47 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen arbeiteten 2019 in Österreich normalerweise 40 Stunden pro Woche. In Ungarn waren es 93 Prozent der Männer und 95 Prozent der Frauen.

41,1 Stunden

betrug 2019 die durchschnittliche, normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich. In Deutschland lag der Wert bei 40,2 Stunden, in Dänemark bei 37,6 Stunden.

2 bis 3 Stunden

würden vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer 2015 in Österreich im Durchschnitt gerne weniger pro Woche arbeiten.

7,1 Über- bzw. Mehrstunden

wurden 2019 im Durchschnitt pro Woche und Person (mit mindestens einer Überstunde) in Österreich geleistet. 18,8 Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen leisteten in ihrer Haupttätigkeit Überstunden. 196.200 Personen erbrachten zehn oder mehr Überstunden.

23 Prozent

der Vollzeitbeschäftigten wünschten sich 2019 in Österreich kürzere Arbeitszeiten.

9,5 Prozent

aller erwerbstätigen Männer waren 2019 in Österreich teilzeitbeschäftigt. Im EU-Durchschnitt waren es 8,4 Prozent, in Dänemark 15,3, in Frankreich 7,5, in Deutschland 9,9 und in den Niederlanden 27,9 Prozent.

14 1/4 Stunden pro Tag arbeiteten im Durchschnitt erwerbstätige Mütter in Paarhaushalten während des ersten Lockdowns 2020, 9 1/2 Stunden davon entfielen auf unbezahlte Kinderbetreuung und Hausarbeit. Väter kamen auf knapp 13 3/4 Stunden, sieben davon waren unbezahlte Arbeit.

3,7 Prozent

machte der Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden aller Beschäftigten im ersten Quartal 2020 in der Eurozone aus, verglichen mit dem Vorjahresquartal.

74,3 PROZENT aller erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren waren 2019 in Österreich teilzeitbeschäftigt, aber nur 5,6 Prozent der erwerbstätigen Männer dieser Altersgruppe mit Kindern unter 15 Jahren.

84 Prozent der Mütter mit Kindern bis ein Jahr waren 2015 in Österreich nicht erwerbstätig, bei Müttern mit Kindern bis zwei Jahre waren es 69 Prozent.

16 Prozent der Väter einjähriger Kinder arbeiteten 2015 in Österreich 46 und mehr Stunden pro Woche. 2005 waren es noch 26 Prozent.

39,3

der knapp 261 Millionen Mehr- und Überstunden blieben 2019 in Österreich unvergütet. Diese wurden weder in Zeit, noch in Geld abgegolten. Bei Frauen blieb jede sechste, bei Männern jede siebte Mehrleistungsstunde unvergütet. Das entspricht einem Einkommensentfall von rund 900 Millionen Euro pro Jahr bzw. der Arbeitsleistung von rund 23.000 Vollzeitbeschäftigten.



Inhalt

Infografik

Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten in Zahlen ...

SEITE 02

Große Unterschiede bei Arbeitszeiten in Europa

Österreich weist im EU-Vergleich lange Arbeitszeiten auf ...

SEITE 04

„Allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist das Gebot der Stunde“

Interview mit Jörg Flecker, Professor für Soziologie ...

SEITE 06

Solidaritätsprämienmodell in der Praxis

Die voestalpine und der Verein VertretungsNetz verwenden das Modell seit vielen Jahren erfolgreich...

SEITE 09

Arbeitszeiten zwischen Autonomie und Fremdbestimmung

Selbstgesteuerte Arbeitszeiten ohne Zeitaufzeichnung sind häufig mit langen Arbeitszeiten verbunden ...

SEITE 10

Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten von Eltern

Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern führt dazu, dass Frauen weniger Zeit für Erwerbsarbeit haben ...

SEITE 12

Unternehmensbeispiele zur Arbeitszeitverkürzung

Ein Logistikbetrieb ermöglicht die Umwandlung von Zulagen in Zeitguthaben, MAKAvA setzt auf eine 30-Stunden-Woche ...

SEITE 15

Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen

In einigen Kollektivverträgen wurden Vereinbarungen getroffen, die direkt oder indirekt die Arbeitszeiten verkürzen ...

SEITE 16

Vollzeit als Norm? Arbeitszeitverteilung in Europa

Fast ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten in Österreich wünscht sich kürzere Arbeitszeiten ...

SEITE 18

Große Unterschiede bei Arbeitszeiten in Europa

Alle zwei Jahre veröffentlicht Eurofound Daten zur Entwicklung der Arbeitszeiten in den EU-Ländern. Der letzte verfügbare Bericht¹ mit Zahlen aus den Jahren 2017 und 2018 zeigt, dass Österreich im EU-Vergleich sehr lange Arbeitszeiten aufweist. *Bernadette Allinger*

KURZ GEFASST

Der Großteil der EU-Staaten hat eine gesetzliche 40-Stunden-Woche, nur Frankreich und Belgien haben eine kürzere. Bei den maximal erlaubten Wochenstunden (inklusive Überstunden) findet sich Österreich mit 60 Stunden am oberen Ende. Auch bei der Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter ist Österreich mit 41,1 Wochenstunden im EU-Vergleich weit vorne zu finden – Dänemark hat mit 37,6 Wochenstunden die kürzesten Arbeitszeiten. Bei der kollektivvertraglich ermittelten Jahresarbeitszeit liegt Österreich mit 1.723 Arbeitsstunden etwas über dem Durchschnitt der EU-28 und stark über dem der EU-15.

Gesetzliche und kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen in der EU

Bei den gesetzlichen Normalarbeitszeiten gibt es keine großen Unterschiede in der EU: Im Großteil der Mitgliedstaaten (20) liegen diese bei 40 Stunden (wie in Österreich), darunter liegen nur Frankreich mit der 35-Stunden-Woche sowie Belgien mit 38 Stunden. Vier Länder erlauben eine maximale Normalarbeitszeit von 48 Stunden (Dänemark, Deutschland, Irland, Niederlande). Bei den maximal erlaubten Arbeitszeiten inklusive Überstunden zeigt sich ein anderes Bild: Hier liegt Österreich gemeinsam mit Deutschland und den Niederlanden mit 60 Wochenstunden an der Spitze; der Großteil der EU-Staaten (20) erlaubt 48 Stunden, in zwei Ländern (Belgien, Kroatien) sind 50 Stunden möglich.

Die kollektivvertragliche Ebene spielt bei der Festlegung von Arbeitszeitstandards ebenfalls eine bedeutende Rolle, die Sozialpartner wirken in vielen EU-Staaten (außer den meisten osteuropäischen) dabei mit.² Blickt man auf die durchschnittlichen kollektivvertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeiten, so sind Frankreich mit

35,6 Stunden und Dänemark mit 37 Stunden am unteren Ende zu finden, in nur drei EU-Mitgliedstaaten (Malta, Griechenland, Kroatien) liegen sie bei 40 Stunden. Österreich ist mit 38,8 Stunden im oberen Mittelfeld und über dem EU-28-Durchschnitt³ von 38 Stunden angesiedelt.

Arbeitszeiten in der EU

Gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeitstandards bilden die regulative Ebene, aber um zu erfahren, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet werden, ist der Blick auf empirische Daten nötig. Die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat³ erhebt jährlich die durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden von Beschäftigten. Diese Daten berücksichtigen auch Faktoren wie Überstunden und Abwesenheiten (Urlaube o.ä.). Betrachtet man Vollzeitbeschäftigte in der EU, so zeigt sich, dass Österreich unter den Ländern mit den höchsten durchschnittlich normalerweise gearbeiteten wöchentlichen Arbeitsstunden ist (siehe Grafik S. 5 oben). Mit 41,1 Stunden liegt es 2019 nur hinter Malta (41,3 Stunden) und Zypern (41,2 Stunden), gefolgt von Portugal und Polen (je 40,8 Stunden). Am unteren Ende sind Dänemark (37,6 Stunden), die Niederlande (38,9 Stunden), Italien (39 Stunden) sowie Belgien und Frankreich (je 39,1 Stunden) zu finden. Im Durchschnitt aller EU-27-Staaten³ liegen die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten bei 39,9 Stunden. Auffällig ist, dass die neueren Mitgliedstaaten (EU-Mitglieder seit 2004) im Durchschnitt längere Arbeitszeiten aufweisen als die älteren. Der Unterschied zwischen den Ländern mit den kürzesten (Dänemark) und längsten Arbeitszeiten (Malta) liegt bei 3,7 Wochenstunden.

Jahresurlaub

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie gibt einen Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr vor, der nicht finanziell abgegolten werden kann. In 20 EU-Staaten liegt der gesetzliche

Urlaubsanspruch bei 20 Tagen im Jahr (d.h. vier Wochen). Einen höheren gesetzlichen Anspruch gibt es in Portugal und Spanien (je 22 Tage), Malta (24 Tage) sowie Schweden, Dänemark, Frankreich, Luxemburg und Österreich (je 25 Arbeitstage bzw. fünf Wochen). In vielen Ländern können Kollektivverträge den gesetzlichen Urlaubsanspruch auch erhöhen, abhängig von den Dienstjahren bzw. von den Branchen. So gibt es etwa in Zypern in vielen Kollektivverträgen aliquot zu den bisherigen Dienstjahren extra Urlaubstage. In Rumänien erhöht sich der Jahresurlaub bei vielen Dienstjahren von 20 auf bis zu 30 Tage. In Tschechien, Finnland, Italien und der Slowakei gibt es in Kollektivverträgen im Durchschnitt etwa fünf Extra-Urlaubstage im Jahr. In den Niederlanden haben Beschäftigte, für die ein Kollektivvertrag gilt, im Durchschnitt 25,6 Tage statt der gesetzlichen 20 Urlaubstage im Jahr, in Schweden 27,3 Tage im Durchschnitt statt der gesetzlichen 25. In Deutschland und Dänemark kann der Urlaubsanspruch in Kollektivverträgen auf durchschnittlich 30 Jahresurlaubstage erhöht werden. Auch in Österreich hängt der Urlaubsanspruch von den Dienstjahren bzw. der Branche ab: Ab dem 26. anrechenbaren Dienstjahr steigt der Urlaubsanspruch auf sechs Wochen oder 30 Arbeitstage, aber nur, wenn eine gewisse Anzahl an Dienstjahren bei demselben Unternehmen erreicht wurde.

Jahresarbeitszeiten

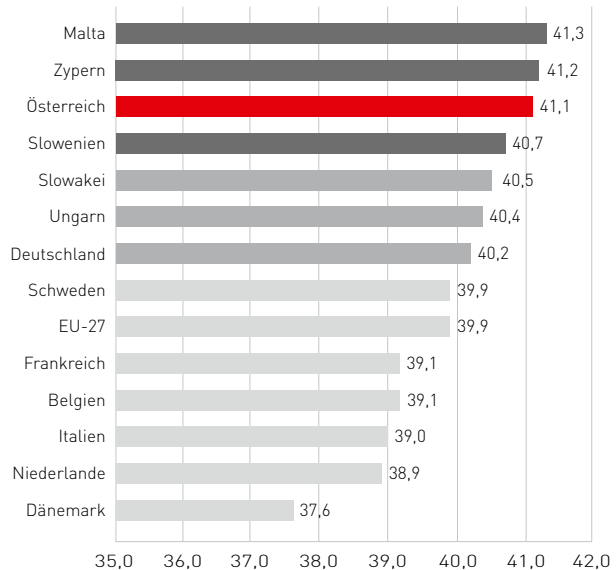
Auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten, der Jahresurlaubsansprüche und der gesetzlichen Feiertage in den jeweiligen EU-Staaten ermittelt Eurofound durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeiten für alle EU-Staaten (siehe Grafik rechts unten). Im EU-28-Durchschnitt³ liegen die so berechneten Jahresarbeitszeiten im Jahr 2018 bei 1.714 Arbeitsstunden; am unteren Ende sind Frankreich (1.602), Dänemark (1.635), Schweden (1.655), Deutschland (1.666), Tschechien und die Niederlande (je 1.695) zu finden. Österreich ist mit einer derart berechneten Jahresarbeitszeit von 1.723 Stunden etwa im Mittelfeld, am oberen Ende sind Estland (1.848), Griechenland und Litauen (je 1.840), Ungarn und Polen (je 1.832), Bulgarien (1.824) sowie Lettland, Rumänien und Slowenien (je 1.816 Jahresarbeitsstunden) zu finden. Die Diskrepanzen bei den Jahresarbeitsstunden sind enorm und liegen bei über sechs Arbeitswochen zwischen Frankreich und Estland. Dabei ist auffällig, dass v.a. wirtschaftlich sehr erfolgreiche Staaten niedrige Jahresarbeitszeiten aufweisen.

Bernadette Allinger ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Kontakt: allinger@forba.at

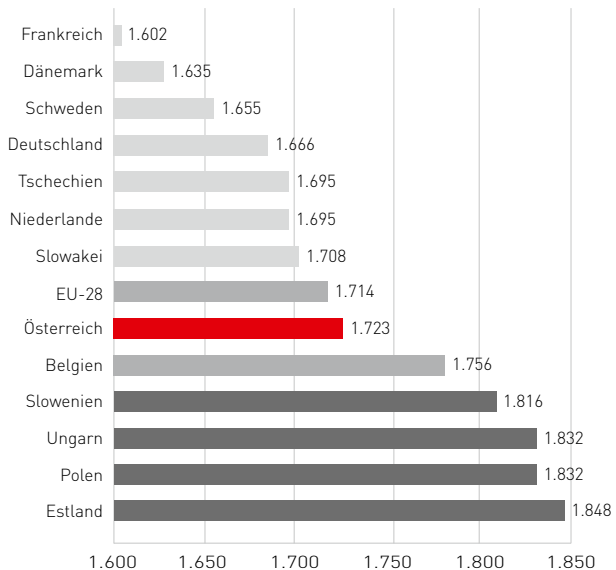
Durchschnittliche, normalerweise gearbeitete Wochenstunden von Vollzeitbeschäftigten im Hauptjob, 2019

Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung 2019⁴



Durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeiten in Stunden

Quelle: Eurofound 2019¹



¹ Eurofound, 2019: Working time in 2017–2018, Dublin

² Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass das nicht für alle Branchen gleichermaßen gilt.

³ Die Hinweise auf unterschiedliche EU-Durchschnittswerte (EU-27 bzw. EU-28) ergeben sich aus den Jahren, in welchen die Daten erhoben wurden (vor bzw. nach dem Austritt Großbritanniens aus der EU).

⁴ Eurostat, 2019: Labour Force Survey

"Allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist das Gebot der Stunde"

INTERVIEW: Fragen der Arbeitszeitgestaltung sind nicht nur in Zeiten von Corona ein zentrales Thema. Über aktuelle Arbeitszeitproblematiken und notwendige Gestaltungsschritte in Österreich berichtet **JÖRG FLECKER**, Professor für Soziologie, im Interview.

FORBA: Herr Flecker, Österreich zeichnet sich im EU-Vergleich durch eine sehr hohe Anzahl an Arbeitsstunden von Vollzeitbeschäftigten aus.¹ Gleichzeitig sind überdurchschnittlich viele Frauen teilzeitbeschäftigt. Welche Auswirkungen hatte vor diesem Hintergrund die Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche 2018 auf die Arbeitszeiten von Frauen und Männern?

Flecker: Lange Arbeitszeiten, zeitlich flexibler Personaleinsatz und dadurch geringe Planbarkeit sind Gift für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Österreich ist die Arbeitszeit sowohl lange als auch hochgradig flexibel. In Verbindung mit einer traditionellen Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen schlägt sich das in einer sehr hohen Teilzeitquote bei Frauen nieder. Die Teilzeitarbeit hat erhebliche Nachteile im Hinblick auf Einkommen, Karriere und Pensionshöhe. Wobei nicht gesagt ist, dass Teilzeitarbeit tatsächlich das Problem der Vereinbarkeit löst, denn gerade Teilzeitkräfte werden häufig flexibel eingesetzt und zu Mehrarbeit herangezogen. Die gesteigerte Flexibilität für die Betriebe in Form eines 12-Stunden-Tags und einer 60-Stunden-Woche benachteiligt Personen mit Familienpflichten, in der überwiegenden Mehrheit Frauen, noch viel stärker.

FORBA: Welche Auswirkungen hatte die Corona-Krise bzw. ist es damit zu einer zusätzlichen Polarisierung der Arbeitszeiten gekommen?

Flecker: Die Corona-Krise hat die Ungleichheiten der Arbeitszeit sicherlich verstärkt. Manche Branchen und Berufe arbeiteten weniger und teils gar nicht mehr, bei anderen änderte sich wenig, und wiederum andere – nicht nur die Krankenhäuser – waren mit deutlicher Mehrarbeit konfrontiert.

Die Problematik, dass Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Überbeschäftigung nebeneinander bestehen, wurde also drastisch verschärft. Für diejenigen, die im Home-Office arbeiten oder gearbeitet haben, ist dazugekommen, dass die Arbeitszeit noch stärker entgrenzt wurde. Nach einer Befragung, die wir an der Uni Wien im Juli 2020 durchgeführt haben, arbeiteten deutlich mehr als die Hälfte mit Unterbrechungen von früh bis spät. Viele wurden auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit vom Betrieb oder von KundInnen kontaktiert. Eine Polarisierung ist also nicht nur im Hinblick auf die Dauer, sondern auch auf die Entgrenzung der Arbeitszeit festzustellen.

FORBA: Im Zuge der Corona-Krise wurde in sehr vielen Betrieben staatlich geförderte Kurzarbeit eingeführt. Was würde eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung im Unterschied zu Kurzarbeit in Österreich bedeuten?

Flecker: Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann an der Wochenarbeitszeit, an der Jahresarbeitszeit oder an der Lebensarbeitszeit ansetzen. Beschäftigungswirkungen haben alle, also auch mehr Auszeiten bzw. Karenzierungen oder zusätzlicher Urlaub. Aber nur eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ändert das gesellschaftliche Arbeitszeitmaß. Man schließt einen Arbeitsvertrag für ein bestimmtes Ausmaß an Wochenstunden ab, man äußert Arbeitszeitwünsche mit Bezug auf die Woche usw. Zwar ist auch die Kurzarbeit eine Arbeitszeitverkürzung, die eine Verteilung der vorhandenen Arbeit auf mehr Personen bewirkt. Sie wird allerdings für eine Krisensituation vereinbart, während eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf Dauer angelegt und für den Normallauf der Wirtschaft konzipiert ist. Damit ist sie geeignet, nicht nur Kündigungen zu vermeiden, sondern vor allem nach einer Übergangsphase zusätzliche

Personalaufnahmen anzuregen. Für die Beschäftigten bedeutet eine Arbeitszeitverkürzung in der Regel weniger Gesundheitsbelastung, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auch mehr Zeit und Energie für ehrenamtliche Arbeit und Hobbys. Gerade für viele Frauen besteht die Chance, dass z.B. eine 32-Stunden-Woche die bisherige Teilzeitarbeit zu einer Vollzeitarbeit macht.

Für die Unternehmen sind die Auswirkungen zum einen höhere Kosten, wenn bei gleichem Lohn weniger gearbeitet wird, zum anderen aber besser ausgeruhte und produktivere Beschäftigte. Die Kosten treffen Branchen mit einem hohen Anteil an Lohnkosten, wie etwa das Gastgewerbe, die Pflege, die Reinigung oder den Handel, deutlich stärker als die hochgradig automatisierte Industrie. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 35 oder 32 Stunden pro Woche ist außerdem für Industriebranchen, die schon jetzt eine 36-Stunden-Woche haben, ein kleiner Schritt, für Branchen mit einer 40- oder 38,5-Stunden-Woche aber ein sehr großer. Aus beiden Gründen ist eine starke allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichen Löhnen nur mit einem Ausgleich zwischen den Branchen vorstellbar. Damit sollten arbeitsintensive Bereiche bei den Abgaben entsprechend entlastet werden.

FORBA: Welches EU-Land könnte im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung als positives Beispiel dienen und warum?

Flecker: Als kleines und wirtschaftlich erfolgreiches Land kann sich Österreich zum Beispiel mit Dänemark vergleichen. Nur hat Dänemark sehr viel kürzere Arbeitszeiten. Die durchschnittliche, kollektivvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt bei 37 Stunden, während sie in Österreich 38,8 Stunden beträgt.² Noch deutlicher ist der Unterschied bei den normalerweise geleisteten Arbeitsstunden: So arbeiten dänische Beschäftigte im Durchschnitt 37,6 Stunden pro Woche und damit am kürzesten in der EU, während die Arbeitenden in Österreich mit 41,1 Wochenstunden mit Malta und Zypern an der Spitze der EU liegen.¹ Zwar ist auch in Dänemark die Arbeitszeit flexibel und die Tagesarbeitszeit kann bis zu 13 Stunden betragen, jedoch ist die maximale Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt – gegenüber 60 Stunden in Österreich. Auch die Jahresarbeitszeit liegt in Dänemark weit unter dem EU-Schnitt. Das bedeutet aber nicht, dass in Dänemark insgesamt so viel weniger Arbeitsstunden geleistet werden, denn die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist höher und die Teilzeitquote niedriger.

FORBA: Welche langfristigen Ziele der Arbeitszeitgestaltung sind für Österreich notwendig und welche konkreten Schritte sollten hier gesetzt werden?

Flecker: Für die Erhaltung der Gesundheit, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie für die bessere Verteilung der Arbeit und den Abbau der Arbeitslosigkeit ist die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ein wichtiges Ziel. Es reicht aber nicht aus, die gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeit zu reduzieren. Genauso wichtig ist es, die Einhaltung der Arbeitszeitregeln zu verbessern. Neben der Dauer der Arbeitszeit ist die Lage der Arbeitszeit ganz wichtig für die Qualität der Arbeit. Hier gehören die Abend- und Nacharbeit sowie die geteilten Dienste zu den größten Problemen. Und schließlich kann die Qualität der Arbeit verbessert werden, wenn die Arbeitszeitflexibilität dort zurückgenommen wird, wo betriebliche Anweisungen die Arbeitszeit bestimmen und die Planbarkeit für die Beschäftigten einschränken. Die Rücknahme des 12-Stunden-Tags und der 60-Stunden-Woche sowie die Einschränkung von All-in-Verträgen sollten die ersten Schritte in diese Richtung sein.

FORBA: Herzlichen Dank für das Interview! ■



© Nurith Wagner-Strauss

Zur Person:

Jörg Flecker ist Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen u.a. neue Technologien und Arbeit, Arbeitszeit, Qualität von Arbeit und Beschäftigung sowie Rechtspopulismus und Rechtsextremismus.

Kontakt:

joerg.flecker@univie.ac.at

¹ Eurostat, 2019: Labour Force Survey

² Eurofound, 2019: Working time in 2017–2018, Dublin



Solidaritätsprämienmodell in der Praxis

Einerseits weisen Vollzeitbeschäftigte in Österreich im EU-Vergleich eine der längsten Arbeitszeiten auf¹, andererseits hat die Arbeitslosigkeit im letzten Jahr sehr stark zugenommen. Im Zuge der Coronakrise forderte die Gewerkschaft GPA die Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitszeitverkürzung nach dem „90 für 80“-Modell. Dieses ermöglicht jeweils vier MitarbeiterInnen eine Reduktion ihrer Arbeitszeit auf 80 Prozent, während das Entgelt nur auf 90 Prozent reduziert wird. Dafür kann eine Arbeitskraft neu eingestellt werden. Das Vorbild für dieses Modell ist das Solidaritätsprämienmodell, das bereits seit 20 Jahren angewandt werden kann. Dabei reduzieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit bei teilweisem Lohnausgleich um bis zu 50 Prozent, gleichzeitig wird eine beim AMS vorgemerkte Person als Ersatzarbeitskraft neu eingestellt. Das AMS ersetzt zwei Jahre lang bis zu 50 Prozent der Lohn- bzw. Gehaltsreduktion und den zusätzlichen Aufwand für Sozialversicherungsbeiträge, die auf der Basis der ursprünglichen Arbeitszeit weiterbezahlt werden. Ist die Ersatzarbeitskraft langzeitarbeitslos und über 45 Jahre alt oder behindert, ersetzt das AMS für drei Jahre diese Kosten. Wir haben uns zwei Praxisbeispiele näher angesehen:

Die **voestalpine**, einer der größten Industriebetriebe Österreichs, praktiziert das Solidaritätsprämienmodell bereits seit 2005 sehr erfolgreich. Die Arbeitszeitverkürzung im Ausmaß von 38,5 auf 34,4 Stunden wurde in einem Pilotprojekt bei der Umstellung des Schichtbetriebs erstmals eingeführt und erfreute sich sofort sehr großer Beliebtheit. Heute haben etwa 2.500 voest-Beschäftigte ihre Arbeitszeit um etwas mehr als zehn Prozent reduziert, der Großteil davon SchichtarbeiterInnen, aber auch Angestellte. Somit konnten 250 vormals arbeitslose Personen neu eingestellt werden, die üblicherweise auch nach Auslaufen des geförderten Solidaritätsprämienmodells von der voest gehalten werden. Die Einkommensverluste sind gering, da kollektivvertragliche Lohnerhöhungen über einige Jahre in Freizeit umgewandelt wurden. Per Betriebsvereinbarung wurde außerdem festgelegt, dass die Löhne und Gehälter mittels innerbetrieblicher Zulagen nur auf etwa 97 Prozent sinken. Die voest-MitarbeiterInnen sind außerordentlich zufrieden mit den reduzierten Arbeitszeiten und der Umstellung des Schichtbetriebs (kürzere Arbeitsblöcke, längere Freizeitblöcke), wie betriebsinterne Umfragen gezeigt haben. Insbesondere positive Auswirkungen auf die Gesundheit und Work-Life Balance werden sehr geschätzt, es bleibt mehr Zeit für Erholung und Familie; gleichzeitig sind die Krankenstände gesunken und die Produktivität ist gestiegen – bei Kostenneutralität für das Unternehmen.

Dass dieses Modell aber nicht nur im Industrie- bzw. Schichtbetrieb funktioniert, sondern auch im Dienstleistungsbereich, mit hoch qualifiziertem Personal, zeigt das Beispiel des Vereins **VertretungsNetz** in der Sozialbranche.

VertretungsNetz ist in acht Bundesländern tätig und vertritt Menschen mit psychischer Erkrankung oder intellektueller Beeinträchtigung. Bereits bei der Einführung des staatlichen Solidaritätsprämienmodells vor 20 Jahren hat der Verein eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen, dass dieses Modell auf freiwilliger Basis mit dem Dienstgeber vereinbart werden kann. Seitdem

wurde das Modell von mindestens zehn Teams und in Summe etwa 30 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen. Ein typisches Modell sieht etwa so aus, dass drei Teammitglieder ihre Arbeitszeit temporär um zehn Wochenstunden von 40 auf 30 Stunden reduzieren, und eine beim AMS als arbeitslos gemeldete Ersatzarbeitskraft wird im Ausmaß von 30 Wochenstunden vorerst temporär (also für zwei bzw. drei Jahre) eingestellt. Nach Auslaufen der Prämie wird versucht, die bestens eingeschulte und eingearbeitete Ersatzarbeitskraft zu behalten, durch natürliche Fluktuation (Pensionierung anderer Angestellter oder

Antreten einer Altersteilzeit), als Vertretung bei einer Eltern- oder Bildungskarenz bzw. eines Sabbaticals oder durch zusätzlich bereitgestellte Personalkosten. In den meisten Fällen gelingt es so, ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis für die sogenannten Ersatzarbeitskräfte zu ermöglichen. ■

„Das Modell erlaubt ein Gegensteuern gegen hohe Arbeitslosigkeit und eine gerechtere Verteilung von Arbeit und ist ein Erfolgsmodell auf drei Ebenen: Erstens erhält eine vormals arbeitslose Person ein Beschäftigungsverhältnis, zweitens haben diejenigen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, nun mehr Zeit für Hobbies oder andere Lebensbereiche bei einem nur geringen Gehaltsverlust, und drittens profitiert das Unternehmen, da die MitarbeiterInnen sehr zufrieden sind und weiterhin ihre Erfahrung und ihr Wissen einbringen können und hohes Engagement aufweisen.“

(Günther Haberl, Betriebsratsvorsitzender VertretungsNetz)

¹ Siehe Artikel S. 4–5 bzw. Interview mit Jörg Flecker in diesem Heft
Interviews mit Karl Kastenhofer (voest) und Günther Haberl
(VertretungsNetz)

Arbeitszeiten zwischen Autonomie und Fremdbestimmung

Flexible und hochgradig selbstgesteuerte Arbeitszeiten ohne Zeitaufzeichnung sind in vielen Fällen mit langen Arbeitszeiten verbunden. Das Risiko für unbezahlte Überstunden steigt stark an, wie eine FORBA-Studie¹ zeigt.

Bettina Stadler, Franz Astleithner

KURZ GEFASST

Die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen in Österreich arbeitet nach wie vor mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten. Selbstgesteuerte und flexible Arbeitszeiten haben vor allem Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen. Mit selbstgesteuerten und flexiblen Arbeitszeiten werden im Durchschnitt mehr Arbeitsstunden geleistet als mit fix vorgegebenen. Auch eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten wirkt hier dämpfend. Hoch flexible ArbeitnehmerInnen mit pauschal abgegoltenen Überstunden und ohne Arbeitszeitaufzeichnung erbringen über die bezahlten Arbeitsstunden hinaus noch viele unbezahlte, d.h. nicht mit den Pauschalen abgegoltene, Überstunden.

Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat im Jahr 2018, basierend auf Daten der Statistik Austria, unterschiedlich flexible bzw. selbstgesteuerte Arbeitszeitanarrangements, ihre Formen und ihre tatsächliche Verbreitung am Arbeitsmarkt untersucht.¹ Die zugrunde liegenden, umfassenden Daten wurden in einem Mikrozensus-Modul 2015 zum Thema Arbeitszeitorganisation und Arbeitszeitgestaltung erhoben.²

Fix vorgegebene Arbeitszeiten am weitesten verbreitet

Entgegen der weit verbreiteten Meinung sind nach wie vor starre Arbeitszeitregime weit verbreitet. So arbeiten unter den unselbständig Vollzeitbeschäftigten 22 Prozent mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, einer automatisierten Zeiterfassung und ohne Überstunden- oder All-in-Vereinbarung. Insgesamt haben 58 Prozent der Vollzeitbeschäftigten keine Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, bei den Frauen in Vollzeit sind es sogar 62 Prozent. Über vollkommene Selbstbestimmung ihrer Arbeitszeit verfügen hingegen nur 13 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Vor diesem Hintergrund sind Diagnosen von absoluter Entgrenzung der

Arbeitszeiten oder von ArbeitskraftunternehmerInnen als Leitfiguren der modernen Arbeitswelt zu relativieren.

Arbeitszeitautonomie hängt auch von der Bildung ab

Die österreichische Arbeitszeitlandschaft zeichnet sich durch große Heterogenität aus. Dies zeigt sich in besonderem Maße auch bei der Ungleichverteilung von Arbeitszeitautonomie. So haben PflichtschulabsolventInnen etwa zu 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten, wohingegen 70 Prozent der Uni- bzw. FH-AbsolventInnen ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise selbst bestimmen können. Selbststeuerung betrifft vor allem höhere berufliche und ausbildungsbezogene Qualifikationen. Rund 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Uni- bzw. FH-AbsolventInnen haben teilweise oder vollkommen selbstbestimmte Arbeitszeiten. Im Modell der fixen Arbeitszeiten und automatischen Zeiterfassung sind vor allem niedriger qualifizierte Personen und Hilfsarbeitskräfte tätig. So haben vollzeitbeschäftigte PflichtschulabsolventInnen zu beinahe 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten.

Typologie flexibler und selbstgesteuerter Arbeitszeiten

Für die Analyse wurde eine Typologie unterschiedlicher Arbeitszeitanarrangements gebildet. Dafür wurden folgende Informationen herangezogen:

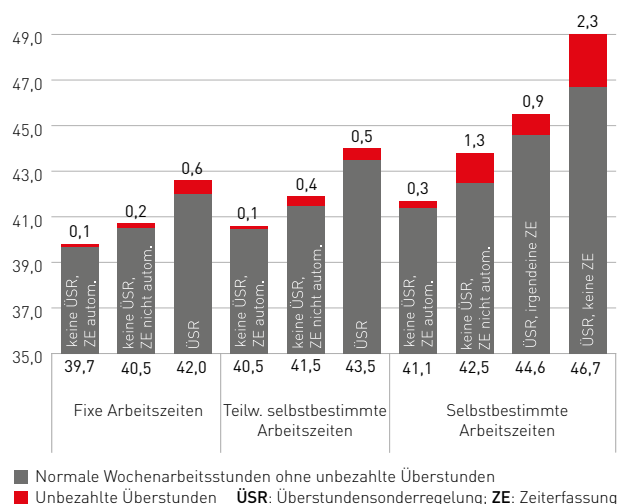
- der „Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit“: Fixe Arbeitszeiten (FIX), teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten (TEILS) und vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten (SELBST)
- die „pauschale Abgeltung von Überstunden“: All-in- oder Überstundenvereinbarung vorhanden (ÜSR)
- die „Erfassung der Arbeitszeit“: automatische, nicht automatische oder keine Erfassung der Arbeitszeit

Diese drei Dimensionen beeinflussen und formen die Arbeitszeitorganisation wesentlich. Auf Basis ihrer empirischen

Verbreitung wurden insgesamt zehn Typen mehr oder weniger flexibler Arbeitszeitformen gebildet. Diese reichen von „fixe Arbeitszeiten, keine Überstundenregelung, automatische Zeiterfassung“ über „teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, keine Überstundenonderregelung, automatische Zeiterfassung“, d.h. Gleitzeit bis hin zu „vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, Überstundenonderregelung, keine Zeiterfassung“.³ Die folgende Grafik zeigt die normalen Wochenstunden bzw. unbezahlte Überstunden nach Typ:

Normale Wochenarbeitsstunden und unbezahlte Überstunden pro Woche in der Haupttätigkeit von unselbstständig Vollzeitwerbstätigen, 2015

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung – Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“



Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Länge der Arbeitszeit

Eine zentrale Frage im Kontext von selbstgesteuerten Arbeitszeiten bezieht sich darauf, ob sie zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führen. Und tatsächlich zeigt sich in den Analysen, dass die Arbeitszeiten mit einem höheren Grad der Selbststeuerung, einer Überstundenonderregelung und bei keiner automatischen Zeiterfassung tendenziell länger sind. Im Unterschied dazu arbeiten Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und automatischer Zeiterfassung als einzige Gruppe im Durchschnitt unter 40 Stunden pro Woche. Mit zunehmendem Grad der Selbststeuerung nimmt die Zahl der Arbeitsstunden zu. Aber auch bei keiner automatischen Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung kann man erkennen, dass die Arbeitszeiten bei steigendem Grad der Autonomie durchwegs länger sind. Gleichzeitig zeigt sich, dass innerhalb der Kategorien der Selbststeuerung Beschäftigte mit automatischer Zeiterfassung die kürzesten Arbeitszeiten haben. Diese stellt vermutlich noch immer eine wirksame Schutzinstanz gegenüber unverhältnismäßiger Ausweitung der Arbeitszeit dar.

Unbezahlte Überstunden

Eine weitere wichtige Frage der Analyse bezieht sich darauf, ob bei selbstgesteuerter Arbeitszeit unbezahlte Überstunden üblicher sind als bei fixen Arbeitszeiten. Dabei werden drei Aspekte ganz klar ersichtlich:

- Bei automatischer Zeiterfassung ist das Ausmaß der unbezahlten Überstunden vergleichsweise gering, unabhängig vom Grad der Selbststeuerung.
- Tendenziell ist die Anzahl der unbezahlten Überstunden bei einer Überstundenonderregelung höher.
- Die Zahl der unbezahlten Überstunden nimmt mit dem Grad der Selbststeuerung zu.

Auch hinsichtlich der Vermeidung von unbezahlten Überstunden zeigt also die automatische Zeiterfassung anscheinend nach wie vor eine zuverlässige Wirkung. Durch ihre technische Autorität wird sie zu einer wirksamen Variante, wie auch bei vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten die unbezahlten Überstunden in Grenzen gehalten werden können.

Arbeitszeitaufzeichnung als wichtige Schutzmaßnahme

ArbeitnehmerInnen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten arbeiten durchschnittlich länger. Auffallend ist hierbei jedoch, dass ein höherer Grad der Selbststeuerung zwar mit mehr Arbeitsstunden einhergeht, nicht unbedingt aber mit unbezahlten Überstunden. Besonders viele unbezahlte Überstunden werden von Personen geleistet, die weder über fixe Arbeitszeiten noch über eine Zeiterfassung verfügen und deren Überstunden pauschal abgegolten werden. Eine automatische Zeiterfassung geht hingegen auch bei selbstgesteuerter Arbeitszeitorganisation mit durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten einher. Die Dokumentation von Arbeitszeiten scheint hier eine wichtige Schutzfunktion vor überbordenden Arbeitsstunden und den spätestens mittel- und langfristig drohenden negativen Folgen zu haben. ■

Bettina Stadler ist Soziologin und Mitglied des Leitungsteams der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Kontakt: stadler@forba.at

Franz Astleithner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lektor am Institut für Soziologie der Universität Wien sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter bei FORBA.

Kontakt: astleithner@forba.at

¹ Astleithner, F., B. Stadler, 2018: Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen

² Die Befragung richtete sich an eine Stichprobe aller Erwerbstätigen in Österreich im Alter von 15 bis 64 Jahren. Die hier vorgestellten Analysen beziehen sich auf 9.357 Interviews mit unselbstständig Beschäftigten.

³ Damit sind All-in-Vereinbarungen und pauschal abgegoltene Überstunden gemeint.

Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten von Eltern

Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern führt dazu, dass Frauen weniger Zeit für Erwerbsarbeit haben.¹ Im Zuge der Corona-Krise hat sich diese Ungleichverteilung zu Lasten der Frauen zusätzlich verschärft. *Ingrid Mairhuber*

KURZ
GEFASST

Bereits vor der Corona-Krise war die ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeitszeit von Eltern hoch, obwohl die Erwerbstätigkeit von Müttern zugenommen und Überstunden von Vätern abgenommen haben. Eine Tendenz in Richtung Teilzeit von Vätern ist nicht erkennbar. Die Umsetzung der Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern würde aber zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Arbeitszeit führen. Der Lockdown zeigt, dass im Krisenfall die unbezahlte Arbeit vor allem von Frauen übernommen wird.

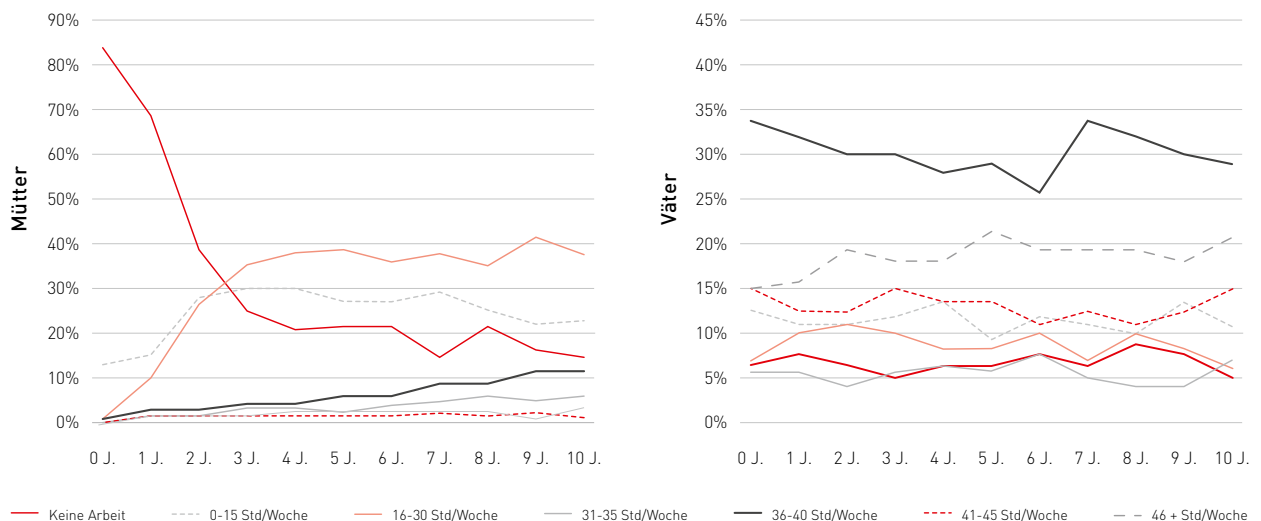
Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit von Eltern anhaltend hoch

Die bezahlte Arbeitszeit bei Paaren ohne Kinder ist in Österreich deutlich gleicher aufgeteilt als bei Eltern mit Kindern

unter 15 Jahren. Ausschlaggebend ist vor allem das Alter des jüngsten Kindes: Je kleiner die Kinder, desto eher kommt es zu einer ungleichen Aufteilung der bezahlten Arbeitszeit.² An dieser Situation hat sich in den letzten Jahren wenig geändert. Gleichzeitig hat die Anzahl erwerbstätiger Mütter mit kleinen Kindern zugenommen. Allerdings arbeiten diese nahezu ausschließlich Teilzeit, während die überlangen Arbeitszeiten der Väter mit kleinen Kindern zurückgegangen sind. Vor allem Väter von kleineren Kindern haben 2015 deutlich seltener sehr lange Arbeitszeiten als dies zehn Jahre früher der Fall war. Arbeiteten 2005 z.B. noch 26 Prozent der Väter von einjährigen Kindern 46 und mehr Stunden pro Woche, waren es 2015 nur mehr unter 16 Prozent. Das dominante Modell von Vätern ist unabhängig vom Alter der Kinder ein Arbeitsausmaß von 36 bis 40 Stunden (siehe Grafik unten).

Tatsächlich geleistete, wöchentliche Arbeitsstunden nach Alter des jüngsten Kindes 2015, in %

Quelle: Stadler/Mairhuber 2017³



Ausmaß der Teilzeitstunden von Müttern steigt leicht an

Obwohl Mütter nach der Geburt eines Kindes zunehmend früher in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, sind auch 2015 84 Prozent der Mütter mit Kindern bis ein Jahr nicht erwerbstätig, bei Müttern mit Kindern bis zwei Jahre sind es 69 Prozent. Erwerbstätige Mütter mit Kindern bis zum Alter von drei Jahren gehen 2015 am häufigsten einer Teilzeitbeschäftigung unter 16 Stunden pro Woche nach. Danach dominiert ein Arbeitszeitausmaß von 16 bis 30 Stunden. Hier ist es in den letzten Jahren zu einem Anstieg gekommen: Arbeiteten 2005 25 Prozent der Mütter zwischen 16 und 30 Stunden, so waren es 2015 31 Prozent (siehe Grafik S. 12).

Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wird von Vätern kaum genutzt

Obwohl die Arbeitszeiten von Vätern in den letzten Jahren etwas rückläufig sind, ist kein Trend zur Teilzeitarbeit bzw. zur Elternteilzeit festzustellen, auch wenn Väter viel eher die Möglichkeit dazu hätten.⁴ Etwa die Hälfte aller vollzeitbeschäftigten Väter mit Kindern zwischen zwei und drei und mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern zwischen vier und sechs Jahren erfüllen 2017 die Voraussetzungen für einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit. Dieser wird aber nur in sehr wenigen Fällen genutzt. Dagegen haben nur 28 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern von zwei bis drei Jahren einen Rechtsanspruch; zusätzlich erfüllen noch vier Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen die Voraussetzungen. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern zwischen vier und sechs Jahren haben 30 Prozent einen Rechtsanspruch und weitere fünf Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen haben diesen, nützen ihn aber nicht.

Arbeitszeitwünsche gehen in Richtung Ausgleich

Wird nach den Arbeitszeitwünschen² gefragt, zeigt sich, dass sich Teilzeitbeschäftigte 2015 vermehrt ein höheres, Vollzeitbeschäftigte häufiger ein geringeres Stundenausmaß pro Woche wünschen. Teilzeitbeschäftigte Männer mit Kindern unter 15 Jahren würden im Durchschnitt gerne 7,7 Stunden mehr arbeiten. Aber auch teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern wünschen sich eine um 2,4 Stunden höhere Arbeitszeit. Im Gegensatz dazu würden alle Vollzeitbeschäftigten – mit und ohne Kinder – im Durchschnitt eine um zwei bis drei Stunden niedrigere Arbeitszeit bevorzugen. Bei Paaren mit Kindern unter 15 Jahren würde sich durch die Umsetzung der gewünschten Arbeitszeit die Aufteilung in Richtung einer ausgeglicheneren Verteilung verschieben. Bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren ist eine Gesamtarbeitszeit von beiden Eltern zwischen 61 und 70 Stunden am beliebtesten. Eine solche Arbeitszeit wünschen sich 30 Prozent der Paare.

Corona-Krise verstärkt die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit

Eine aktuelle Erhebung während des ersten Lockdowns 2020⁵ zeigt, dass Frauen vom Anstieg der unbezahlten Arbeit besonders stark betroffen sind. In Paarhaushalten arbeiten Mütter insgesamt 14¼ Stunden pro Tag, 9½ Stunden davon entfallen auf unbezahlte Kinderbetreuung und Hausarbeit. Väter kommen auf knapp 13¾ Stunden, sieben davon sind unbezahlte Arbeit. Alleinerzieherinnen leisten mit knapp 15 Stunden die meiste Arbeit, wobei neun Stunden davon unbezahlte Arbeit sind.

... vor allem, wenn die Kinder noch sehr klein sind⁶

Mütter von Kindern bis zwei Jahren kommen mit knappen 11 Stunden auf die meisten täglichen Stunden an unbezahlter Arbeit. Davon verwenden sie etwas mehr als sieben Stunden für die Kinderbetreuung, den Rest für Hausarbeit. Zusätzlich leisten sie durchschnittlich rund drei Stunden bezahlte Arbeit. Väter von kleinen Kindern übernehmen knappe sechs Stunden unbezahlte Arbeit, hiervon vier Stunden Kinderbetreuung, sieben Stunden arbeiten sie bezahlt. Je älter das jüngste Kind in einem Haushalt ist, umso geringer wird nicht nur die Zeit der Kinderbetreuung, sondern auch der Unterschied zwischen Müttern und Vätern. Ist das jüngste Kind zwischen drei und fünf Jahre alt, übernehmen Mütter pro Tag etwas über zwei Stunden mehr Kinderbetreuung als Väter.

... und bei vormals relativ gleicher Aufteilung

Selbst in Haushalten mit einer relativ gleichen Aufteilung der unbezahlten Arbeit vor Corona trifft dies während des Lockdowns nur mehr auf 60 Prozent zu.⁵ Vor allem bei der Kinderbetreuung kam es zu einer Re-Traditionalisierung. Bei Paaren, in denen die Betreuung vor den Beschränkungen in etwa gleich aufgeteilt wurde, erfolgt dies nur mehr in knapp jeder zweiten Familie. Sowohl bezogen auf die Hausarbeit als auch die Kinderbetreuung fällt die Einschätzung bezüglich einer fairen Verteilung bei Frauen noch pessimistischer aus als bei Männern. ■

Ingrid Mairhuber ist Politikwissenschaftlerin und Senior Researcher bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Kontakt: mairhuber@forba.at

¹ Siehe dazu auch: EIGE, 2020: *Gender equalities in care and consequences on the labour market*, Vilnius

² Stadler, B., I. Mairhuber, 2017: *Arbeitszeiten von Paaren. Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche*. FORBA-Forschungsbericht, Wien

³ Eigene Berechnungen aus der MZ-Arbeitskräfteerhebung

⁴ Stadler, B., 2019: *Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte*. FORBA-Forschungsbericht, Wien

⁵ #1 Blog: *Zeitverwendung von Paarhaushalten während COVID-19*

⁶ #5 Blog: *Blog: Welchen Unterschied macht das Alter des jüngsten Kindes bei der Zeitverwendung seiner Eltern?*



Unternehmensbeispiele zur Arbeitszeitverkürzung

In Österreich gibt es eine große Polarisierung der Arbeitszeiten: Es gibt einen hohen Anteil von Vollzeitbeschäftigten mit (über)langen Arbeitszeiten und einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit geringem Stundenausmaß (vorwiegend Frauen). Durch den Abbau von Mehr- und Überstunden können neue Jobs geschaffen bzw. kurze Teilzeit aufgewertet werden. Um Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte attraktiv zu machen, dürfen Einkommensverluste aber nicht zu hoch ausfallen.

Kürzere Arbeitszeiten statt Zulage

Bei einem großen Wiener Unternehmen im Logistikbereich gibt es die Möglichkeit, die Dienstalterszulage (die ab 17 Jahren im Unternehmen gebührt) in Zeitguthaben umzuwandeln. Dies funktioniert folgendermaßen: Nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von 17 Jahren erhalten ArbeitnehmerInnen eine Zulage, die 14-mal jährlich ausbezahlt wird und 3,5 Prozent des jeweils gültigen Kollektivvertragslohns bzw. -gehalts beträgt. Diese Zulage kann in 85 Stunden Freizeit pro Jahr umgewandelt werden; nach 20 Jahren beträgt die Zulage 5,5 Prozent oder 135 Stunden, und nach 25 Jahren beträgt sie 6,5 Prozent oder 160 Stunden. Nach jedem Sprung in die jeweils nächste Stufe der Dienstalterszulage besteht die Wahlmöglichkeit zwischen Zeitguthaben oder monetärer Vergütung erneut sowie unmittelbar vor dem Antritt einer Altersteilzeit oder im Einvernehmen mit dem Dienstgeber. Das Zeitguthaben kann in verschiedenen Varianten in Anspruch genommen werden, von ganztägigem Zeitausgleich über die Verkürzung der Tages- bzw. Wochenarbeitszeit, und sie muss bis Ende des jeweiligen Kalenderjahres verbraucht werden.

"Diese Vereinbarung ist großartig und wer es sich leisten kann und will, hat sie genommen. Diejenigen, die demnächst das Dienstalter für die Zulage erhalten, freuen sich auf die zusätzliche Freizeit." (Betriebsrat)

Die Möglichkeit, zusätzliche Freizeit anstelle der monetären Zulage in Anspruch zu nehmen, erfreut sich bei der Belegschaft großer Beliebtheit. Etwa 60 Prozent der Beschäftigten haben das Angebot angenommen, darunter sowohl ArbeiterInnen als auch Angestellte. Großteils werden einzelne freie Tage in Anspruch genommen, und die zusätzlich gewonnene Freizeit wird auch in fast allen Fällen innerhalb eines Kalenderjahres verbraucht. Als nächsten Schritt plant das Unternehmen, mit dieser Maßnahme auch zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

30-Stunden-Woche bei MAKAvA delighted

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Lebenszeit ist der Geschäftsführung von MAKAvA delighted ein persönliches Anliegen. Deshalb wurde eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich bei dem 2004 gegründeten Eisteeproduzenten bereits vor sechs Jahren umgesetzt. Das Grazer Unternehmen, das zehn MitarbeiterInnen beschäftigt, hat 2015 eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ein-

geführt (der Handelskollektivvertrag, der für das Unternehmen gilt, sieht 38,5 Wochenstunden vor). Es gibt ein sehr flexibles Gleitzeitmodell mit frei gewählten Arbeitszeiten und – um den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Unternehmen entgegenzukommen – eine tägliche Kernarbeitszeit von 10:30 bis 13:30 Uhr. So fallen etwa Bestellungen eher in der ersten Tageshälfte an – die MitarbeiterInnen, die damit beschäftigt sind, beginnen somit früher zu arbeiten. MitarbeiterInnen im Vertrieb, der sich in erster Linie an Gastronomiebetriebe richtet und eher nachmittags stattfindet, wählen einen späteren Arbeitsbeginn. Um saisonale Schwankungen auszugleichen, beträgt der Durchrechnungszeitraum bei dem Gleitzeitmodell ein Jahr. Darüber hinaus haben die MAKAvA-MitarbeiterInnen von Anfang an einen höheren als den gesetzlichen Urlaubsanspruch, nämlich sechs Wochen pro Jahr. Diese zusätzliche Woche kann flexibel, auch im Rahmen eines längeren Jahresurlaubes, konsumiert werden. Bei kürzeren Arbeitszeiten wird das Gehalt aliquot auf eine 30-Stunden-Vollzeitbeschäftigung berechnet. Darüber hinaus gibt es im internen Gehaltsschema eine Staffelung nach bestimmten Verantwortungsstufen, nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bzw. Zuschüsse, wenn MitarbeiterInnen Kinder haben.

"Es gibt eine große Vertrauensbasis bei uns im Unternehmen. Der größte Vorteil unseres Arbeitszeitmodells ist, dass wir uns unsere Arbeitszeiten außerhalb der Kernarbeitszeit von 10:30 bis 13:30 Uhr selbstständig einteilen können."

(Agnes Fogt, Leitung Marketing & PR, MAKAvA delighted)

Die Vorteile der kurzen Arbeitszeiten für das Unternehmen überwiegen: Die Produktivität ist hoch, wenn sechs Stunden lang konzentriert gearbeitet wird und es gibt keine "Totzeiten", in denen Arbeitszeit abgesessen wird. Fallen doch einmal Mehrstunden an, können diese flexibel mit Zeitausgleich wieder abgebaut werden.

Die Vorteile der kurzen Arbeitszeiten für das Unternehmen überwiegen: Die Produktivität ist hoch, wenn sechs Stunden lang konzentriert gearbeitet wird und es gibt keine "Totzeiten", in denen Arbeitszeit abgesessen wird. Fallen doch einmal Mehrstunden an, können diese flexibel mit Zeitausgleich wieder abgebaut werden.

Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen

In einer aktuellen FORBA-Studie¹ werden österreichische Kollektivverträge auf Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung untersucht. Maßnahmen, die dort festgelegt sind, könnten nach der Corona-Krise als Muster für andere Branchen dienen.

Bettina Stadler

KURZ
GEFASST

Immer mehr Erwerbstätigen ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sehr wichtig. Vor allem für jüngere Menschen haben private Wünsche, Bedürfnisse oder Neigungen mindestens einen ebenso hohen Stellenwert wie Erwerbsarbeit. Viele, vor allem auch jüngere ArbeitnehmerInnen, wünschen sich daher kürzere Arbeitszeiten oder arbeiten bereits in Teilzeit. In einigen Kollektivverträgen wurden in den letzten Jahren innovative Vereinbarungen getroffen, die direkt oder indirekt zu kürzeren Arbeitszeiten führen. Der folgende Beitrag zeigt, welche wichtigen Ansatzpunkte für Arbeitszeitverkürzungen in Kollektivverträgen zu finden sind.

Kürzere statt flexiblere Arbeitszeiten

Lange Zeit haben in Österreich Fragen der Flexibilisierung die Arbeitszeit-Debatten dominiert. Von flexibleren Arbeitszeiten haben sich nicht nur ArbeitgeberInnen (Stichwort *Bandbreite*), sondern auch viele ArbeitnehmerInnen (Wunsch nach *Gleitzeit*) Vorteile versprochen. Flexiblere Arbeitszeiten sollten dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit besser mit ihrem Leben vereinbaren und Betreuungsaufgaben besser nachkommen können. Auch für Freizeitaktivitäten sollte mehr Zeit bleiben. Die meisten dieser Versprechen sind nicht umgesetzt worden. Für viele Beschäftigte bedeuten flexible Arbeitszeiten vor allem auch lange und entgrenzte Arbeitszeiten. Überstunden, die bei Gleitzeitmodellen anfallen, sind häufig nur schwer auszugleichen und werden im schlimmsten Fall am Ende des Durchrechnungszeitraums gestrichen.

Im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen wurden bereits Spielräume für verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung geschaffen.

Kollektivverträge als wichtige Verhandlungsebene für Arbeitszeitverkürzung

Kollektivverträge sind eine zentrale Verhandlungsebene der Interessen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, angesiedelt zwischen gesetzlichen Regelungen und innerbetrieblichen oder auch individuellen Vereinbarungen. Gerade die Anforderungen an die Arbeitszeiten sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Kollektivverträge bieten hier den Spielraum, um Maßnahmen an bestimmte Branchenspezifika und -erfordernisse anzupassen. Zugleich bieten sie mehr Verbindlichkeit und Transparenz als Betriebsvereinbarungen oder gar individuelle Vereinbarungen.

In Kollektivverträgen wurden und werden wichtige Vereinbarungen getroffen, die direkt oder indirekt in Richtung einer Verkürzung der Arbeitszeit wirken – dies zeigt eine 2020 abgeschlossene Analyse der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).¹ Gerade während einer Stabilisierung nach überstandener Corona-Krise sollte die Chance bestehen, hier weitere wichtige Schritte zu setzen. Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung, die sich in einzelnen Branchen bewährt haben, könnten auch für andere Branchen sinnvoll sein.

Freizeitoption

Mit der Freizeitoption ist es möglich, die jährlich in den Kollektivvertragsverhandlungen vereinbarten Lohnerhöhungen nicht in Geld, sondern in zusätzlicher Freizeit zu erhalten. Erstmals vereinbart wurde die Freizeitoption im Frühjahr 2013 im Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie. In den Folgejahren wurde die Freizeitoption in etlichen anderen Branchen eingeführt, so etwa in der Bergwerk- und Stahlindustrie (Herbst 2013), der Fahrzeugindustrie (2014) sowie in anderen Sparten der Metallindustrie und der Papierindustrie (2015). In den Jahren 2016 und 2017 sind noch einige weitere Branchen hinzugekommen. Mit Ausnahme der

Elektro- und Elektronikindustrie hat sich die Freizeitoption allerdings nicht auf Dauer durchgesetzt, sodass sich Jahre mit einer Freizeitoptions-Klausel im Kollektivvertrag und Jahre ohne eine solche Klausel abwechseln.

Überstunden mit Zeitausgleich

Ebenfalls in einigen Kollektivverträgen vorgesehen ist die Möglichkeit, Überstunden nicht nur in Geld abzugelten, sondern mittels Wahlrecht als Zeitausgleich abzubauen. Konkret bedeutet dies, dass Überstunden nicht in Geld, sondern mit Freizeit ausgeglichen werden. ArbeitnehmerInnen erhalten dabei – wie beim Ausgleich in Geld – Zuschläge von 50 Prozent (tagsüber), 100 Prozent (in der Nacht oder am Wochenende) bzw. über 100 Prozent (am Wochenende während der Nacht). Aus den Formulierungen in den Kollektivverträgen geht allerdings nicht hervor, wie die Abgeltung von Überstunden in der Praxis gelebt wird, d.h., ob ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich ihre Überstunden mit Zeitzuschlag in Freizeit konsumieren können oder ob diese Möglichkeit vorwiegend auf dem Papier besteht.

Bezahlte Pausen und bezahlte Umziehzeiten

Seit Herbst 2018 sind in vielen Kollektivverträgen bezahlte Pausen für Arbeitsstunden, die über zehn Stunden pro Tag hinausgehen, vereinbart worden. Wird mit den ArbeitnehmerInnen eine elfte und zwölfte Arbeitsstunde vereinbart, dann stehen ihnen zusätzliche bezahlte Pausen von z.B. zehn Minuten zu. Damit sollte, wie von den Gewerkschaften auch angekündigt, ein Ausgleich für das im Herbst 2018 verabschiedete Gesetz zum 12-Stunden-Tag geschaffen werden. In zahlreichen Kollektivverträgen sind nun solche Regelungen enthalten.

Im Sommer 2018 erging ein OGH-Urteil zu Umkleidezeiten in Krankenhäusern²; als Folge wurde bereits im Herbst 2018 in zahlreichen Kollektivverträgen die Anerkennung der notwendigen Umziehzeiten als Arbeitszeit vereinbart.

Mindestzahl an Tagen für Zeitausgleich

In der Praxis kommt es in Gleitzeitmodellen immer wieder vor, dass angesammelte Mehrstunden nicht ausgeglichen werden, sondern DienstgeberInnen – nach einer bestimmten Frist – Teile oder das gesamte Zeitguthaben unzulässigerweise streichen. Zumindest teilweise Abhilfe schafft hier das Recht auf eine Mindestzahl an zustehenden Freizeittagen. Der Kollektivvertrag der Metalltechnischen Industrie sieht z.B. vor, dass Zeitguthaben an mindestens sechs ganzen Tagen im Jahr verbraucht werden können. Die Gestaltung von Gleitzeitmodellen ist häufig auch Gegenstand von Betriebsvereinbarungen, d.h., hier dürften sich oft über den Kollektivvertrag hinausgehende Regelungen in Betriebsvereinbarungen finden.

Zusätzliche freie Tage

ArbeitnehmerInnen steht in Österreich nach 25 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber bzw. bei der selben Arbeitgeberin eine sechste Urlaubswoche zu. In einigen Kollektivverträgen wurde vereinbart, dass ArbeitnehmerInnen bereits früher zusätzliche Urlaubstage erhalten. So gibt es beispielsweise für Beschäftigte bei den Rettungsdiensten bereits nach fünf Dienstjahren einen zusätzlichen Urlaubstag. ArbeitnehmerInnen bei privaten Bildungseinrichtungen erhalten nach sieben Dienstjahren einen und nach zwölf Dienstjahren einen weiteren zusätzlichen Urlaubstag. Auch im Bereich der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) gibt es zusätzliche Urlaubstage, den ersten bereits nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Weitere Tage stehen nach fünf und zehn Jahren zu. Nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit gibt es (mit fünf zusätzlichen Urlaubstagen) bereits Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche, nach 20 Jahren kommt noch ein weiterer Urlaubstag hinzu.

Schon länger und auch häufiger sind in wichtigen Kollektivverträgen Regelungen zum 24. und 31. Dezember zu finden. In nahezu allen untersuchten großen Kollektivverträgen gibt es Vereinbarungen, dass diese Tage zum Teil oder als Ganzes freigegeben werden müssen.

Fazit

Kollektivverträge sind eine wichtige Ebene zur Vereinbarung von Maßnahmen, die direkt oder indirekt zu kürzeren Arbeitszeiten führen. Sie bieten ausreichend Flexibilität, um die Vereinbarungen gut an die Erfordernisse der Branche anzupassen. Zugleich sind in Österreich Regelungen in Kollektivverträgen für alle ArbeitnehmerInnen in der Branche gültig; die Vereinbarungen haben also eine sehr hohe Verbindlichkeit und eine große Wirkung. Mit der Corona-Krise sind viele angenommene Selbstverständlichkeiten und Beschränkungen in der Arbeitswelt über Bord geworfen worden, man denke nur an die Einführung von Home-Office in Bereichen und Unternehmen, in denen dies bis dahin undenkbar schien. Möglicherweise bietet sich nach der Re-Konsolidierung des Arbeitsmarkts die Chance, schon länger anstehende Veränderungen anzupacken und weitere Schritte in Richtung kürzerer Arbeitszeiten zu gehen. Kollektivverträge sind eine sehr gut geeignete Ebene, um diese Regelungen passgenau, verbindlich und transparent zu gestalten. ■

Bettina Stadler ist Sozialwissenschaftlerin und Mitglied des Leitungsteams der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Kontakt: stadler@forba.at

¹ Adam, G., B. Stadler, 2020: Ist Zeit das neue Geld? Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 199. Wien

² OGH, 17.5.2018: Umkleidezeiten in Krankenanstalten sind Arbeitszeit

Vollzeit als Norm?

Arbeitszeitverteilung in Europa

Wie heterogen sind die normalen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Europa und wie sind die Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten verteilt? Diese Fragen werden auf Basis von aktuellen Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung beantwortet. *Franz Astleithner*

KURZ
GEFASST

In manchen Ländern sind die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten sehr homogen, während in anderen Ländern ein sehr breites Spektrum an Arbeitszeiten vorzufinden ist. Auch in Österreich sind die Arbeitszeiten relativ heterogen, wobei sich das vor allem durch häufig auftretende lange Arbeitszeiten erklärt. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass sich fast ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten in Österreich kürzere Arbeitszeiten wünscht.

Im Gegensatz zu durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten¹ werden die Verteilung der Arbeitszeiten und die Zufriedenheit mit der Länge der Arbeitszeiten selten untersucht, weshalb das in diesem Beitrag geschieht.

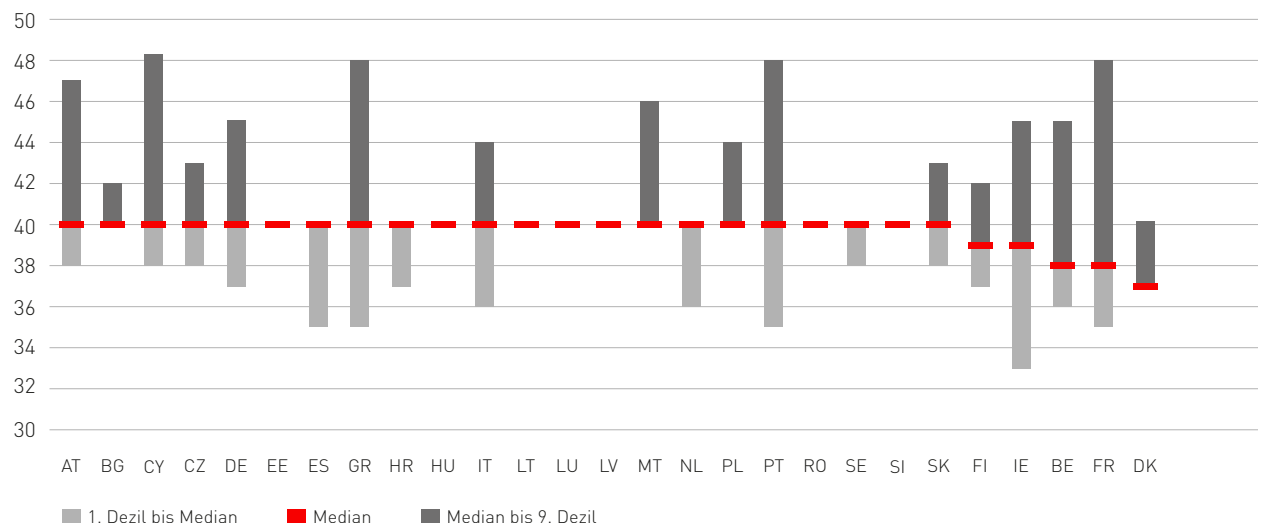
Das Ausmaß der Vollzeit ist sehr heterogen

Um Aussagen über die Streuung der Arbeitszeiten machen zu können, vergleichen wir das erste Dezil (mind. 10 Prozent geben diese oder kürzere Arbeitszeiten an), den Median (der mittlere Wert, wenn man die Arbeitszeiten aufsteigend sortiert) und das neunte Dezil (mind. 10 Prozent geben diese oder längere Arbeitszeiten an) der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden von Vollzeitbeschäftigten in den EU-Ländern.

Der Median liegt in den meisten Ländern bei 40 Stunden. Lediglich in Finnland und Irland (je 39 Stunden), in Belgien, Frankreich und Norwegen (je 38 Stunden) und Dänemark (37 Stunden) liegt der Wert darunter. In Estland, Ungarn, Luxemburg, Lettland, Rumänien und Slowenien

Verteilung der normalerweise geleisteten Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, 2019

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung 2019²



fallen erstes und neuntes Dezil zusammen, die Arbeitszeiten sind also sehr homogen: Jeweils maximal 10 Prozent geben eine Arbeitszeit von weniger oder mehr als 40 Stunden an. Sehr heterogene Arbeitszeiten finden wir z.B. in Frankreich, wo das erste Dezil bei 35 Stunden und das neunte Dezil bei 48 Stunden liegt. Hier liegt also die Arbeitszeit von mindestens zehn Prozent bei 35 Stunden und darunter und bei mindestens zehn Prozent bei 48 Stunden und darüber. Österreich liegt hinsichtlich des ersten Dezils (38 Stunden) und des Medians (40 Stunden) im Mittelfeld, beim neunten Dezil (47 Stunden) allerdings im oberen Bereich. 10,4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten geben hierzulande eine normale Arbeitszeit von 47 Stunden oder mehr an. In Dänemark liegen das erste Dezil und der Median bei 37 Stunden, das neunte Dezil liegt bei 40 Stunden, die Arbeitszeiten sind also kurz und gleich verteilt (siehe Grafik S. 18).

Unterschiede bei Vollzeit von Frauen und Männern

Werfen wir nun einen detaillierten Blick in die sehr unterschiedlichen Arbeitszeitprofile von Frauen und Männern in Ungarn, Österreich, Dänemark und Frankreich: In Ungarn geben 93 Prozent der Männer und 95 Prozent der Frauen an, normalerweise 40 Stunden zu arbeiten. Es gibt also kaum Abweichungen von der 40-Stunden-Norm und dementsprechend geringe Geschlechterunterschiede in der Arbeitszeit. Auch in Dänemark sind die normalen Arbeitszeiten sehr stark konzentriert – allerdings um den Wert von 37 Stunden pro Woche. Männer geben zu 80 Prozent diesen Wert an, Frauen zu 74 Prozent. In Österreich liegt die Spitze im Arbeitszeitprofil bei 40 Stunden. 39 Prozent der Männer und 47 Prozent der Frauen geben das als ihr normales

Vollzeitausmaß an. Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche finden sich eher bei Männern (27 Prozent) als bei Frauen (17 Prozent). In Frankreich arbeiten 34 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen 35 Stunden, aber gleichzeitig 25 Prozent der Männer und 18 Prozent der Frauen über 40 Stunden.

Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten

Inwieweit sind nun Vollzeitbeschäftigte mit der Länge ihrer Arbeitszeiten zufrieden?³ Österreich hat im internationalen Vergleich mit 23 Prozent nach Luxemburg den zweithöchsten Anteil an Vollzeitbeschäftigten, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen (siehe Grafik unten). Das ist insofern nicht verwunderlich, als in Österreich Arbeitszeiten (weit über) 40 Stunden relativ häufig sind. Im Durchschnitt wünschen sich Vollzeitbeschäftigte in Österreich, wenn sie weniger arbeiten möchten, eine Arbeitszeit von 34 Stunden. ■

Franz Astleithner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lektor am Institut für Soziologie der Universität Wien sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter bei FORBA.

Kontakt: astleithner@forba.at

¹ Siehe Beitrag auf S. 4–5 in diesem Heft.

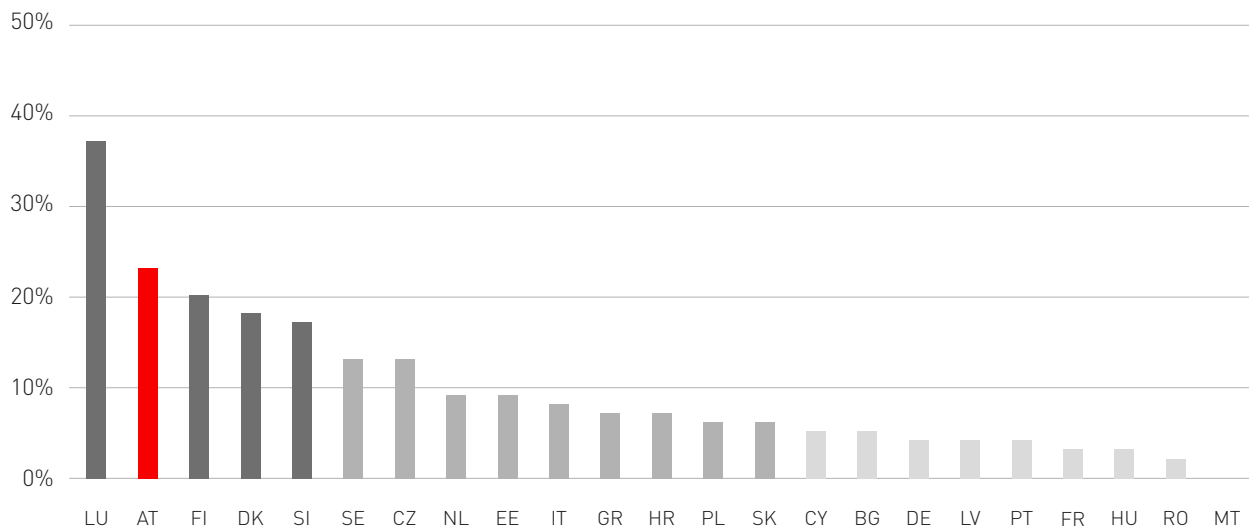
² Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, eigene Berechnungen.

³ Gefragt wird, wie lange eine Person insgesamt arbeiten möchte.

⁴ Unselbständig Vollzeitbeschäftigte ohne Zweittätigkeit, nur Länder mit weniger als zehn Prozent fehlender Werte dargestellt, eigene Berechnungen

Vollzeitbeschäftigte, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, 2019

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung 2019⁴



HERAUSGEBER:



IN KOOPERATION MIT:



Download der elektronischen Ausgaben unter: www.forba.at/publikationen/broschueren/

IMPRESSUM: **Herausgeber:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign GmbH; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** Cover; S.8; S.14: Getty Images; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien.