TEIL III

2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ÖSTERREICH

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Sybille Pirklbauer, Julia Freidl und Gerlinde Hauer (AK Wien)

TEILWEISE VOLLZEIT ODER VOLLE TEILZEIT?

ÜBERLEGUNGEN AUS FRAUENPOLITISCHER ARBEITNEHMERINNENSICHT

Vor 40 Jahren wurde in Österreich die 40-Stunden-Woche eingeführt. Auf gesetzlicher Ebene hat sich seither bei der Verkürzung der Wochenarbeitszeit nichts mehr bewegt, die weiteren Maßnahmen betrafen nur die Jahresarbeitszeit (vierte und fünfte Urlaubswoche sowie eine sechste ab dem 26. Dienstjahr). Während bis Anfang der 1990er-Jahre die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche noch von den Gewerkschaften auf die Agenda gebracht wurde, ist die Debatte um eine Verkürzung der Arbeitszeit danach von jener um eine Flexibilisierung verdrängt worden.

In den letzten Jahren gab es wieder Bewegung und auch positive Erfahrungen mit optionalen Modellen für Arbeitszeitverkürzung, wie beispielsweise die Freizeitoption, Kurzarbeit, Bildungskarenz oder das Solidaritätsprämienmodell. Auch eine allgemeine Verkürzung wird wieder aufs Tapet gebracht. Die Allianz der Gewerkschaften und NGOs „Wege aus der Krise“ und die Kampagne „Kürzer arbeiten – leichter leben!“ zur Einführung einer 35-Stunden-Woche, die die Gewerkschaft für Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) vor dem Sommer 2015 initiierte, sind hier erste wichtige Impulse.

Für eine Verkürzung der Arbeitszeit spricht eine ganze Reihe von beschäftigungs- und gesundheitspolitischen Argumenten. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Frage, wie eine Arbeitszeitverkürzung erfolgt und sich auf die Verteilung bezahlter und auch unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern auswirkt, ganz zentral. Dieser Aspekt findet in der breiten Debatte jedoch kaum Berücksichtigung. Dabei ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein zentraler Hebel, um Gleichstellung zu fördern – oder sie zu verhindern. Einen wesentlichen Impuls lieferte hier die von der L&R Sozialforschung konzipierte Konferenz „40 Jahre 40-Stunden-Woche. Und jetzt?“ der Arbeiterkammer Wien, der Frauenabteilung der Stadt Wien, der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS sowie des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, die am 21. Oktober 2015 stattfand.

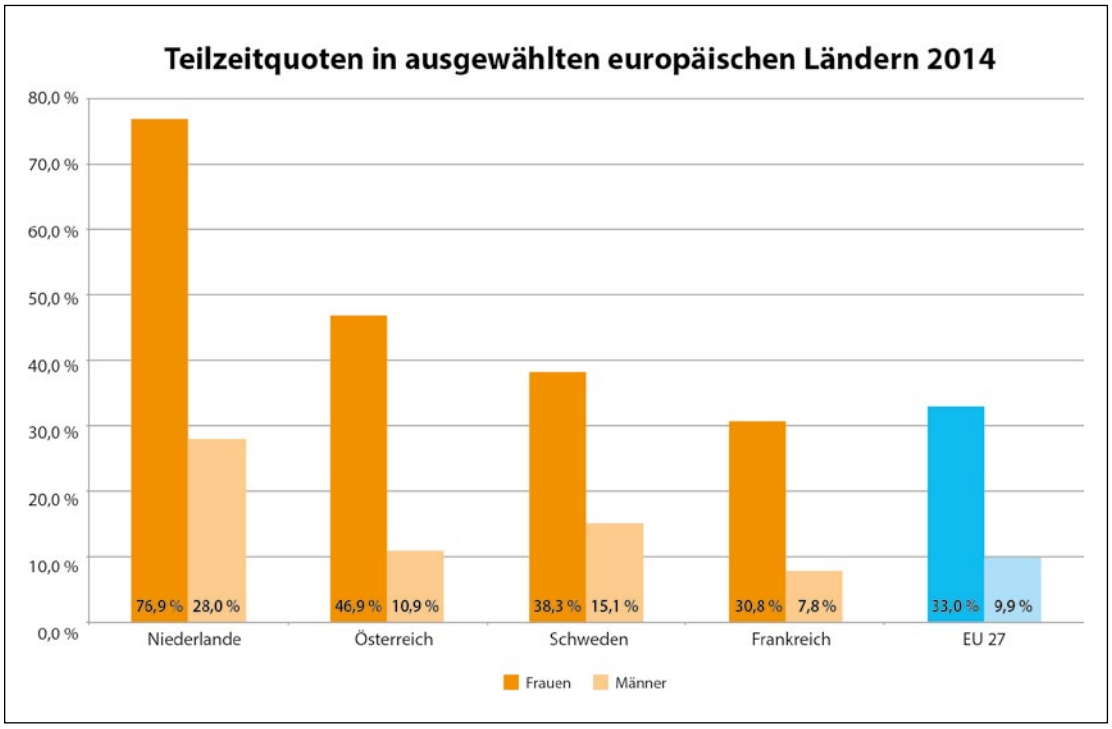
1 AKTUELLE LAGE IN ÖSTERREICH UND ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Der Blick auf die aktuelle Situation betreffend Arbeitszeit in Österreich zeigt starke Polarisierungen. Abgesehen von der höchsten Zahl an Arbeitslosen seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges sind auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten sehr ungleich verteilt – insbesondere zwischen Frauen und Männern. Hauptgrund dafür ist der große Unterschied bei der Teilzeitquote: Während nur rund jeder zehnte Mann teilzeitbeschäftigt ist, ist es bei den Frauen fast die Hälfte. Der Gender-Time-Gap wird zusätzlich durch die deutlich höhere Zahl von Über-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

stunden von Männern verstärkt. Insgesamt ergibt sich daraus eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Voll- und Teilzeit) von 40 Stunden bei den Männern, aber nur 31,5 Stunden bei den Frauen.

Im europäischen Vergleich liegt Österreich bei den Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Spitzenfeld – nur in Großbritannien und Portugal wird länger gearbeitet. Aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten zeigt sich allerdings bei Betrachtung aller unselbstständig Beschäftigten ein deutlich anderes Bild: Hier sind Österreichs Arbeitszeiten verhältnismäßig kurz, nur in sechs anderen europäischen Ländern wird noch kürzer gearbeitet (vgl. Schwendinger 2015a). Hauptgrund für diese Diskrepanz ist der hohe Gender-Time-Gap. So ist der Unterschied zwischen der Teilzeitquote von Männern und Frauen in Österreich der höchste nach den Niederlanden.

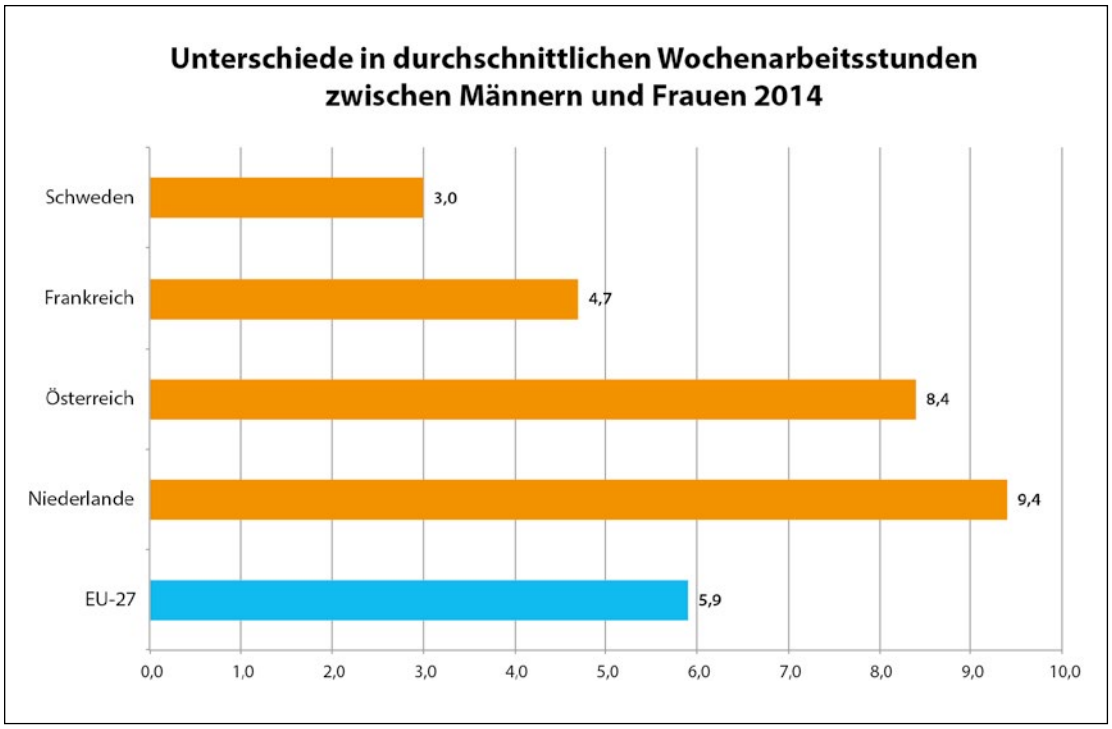


Quelle: Eurostat 2015

Andere Länder wie Schweden und Frankreich haben mit 38,3 % bzw. 30,8 % deutlich niedrigere Teilzeitquoten von Frauen. Dort liegt die wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen insgesamt lediglich um 3 bzw. 4,7 Stunden auseinander, in Österreich dagegen um 8,4 Stunden.

Der Ländervergleich zeigt eindrücklich, dass eine ausgeglichenere Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern durchaus möglich ist und politische Gestaltung sehr wirksam darauf Einfluss nimmt.

Gerade in Österreich werden über die Arbeitszeit stärker als in vergleichbaren Ländern geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ausgeprägt und verfestigt. Daher muss besonders in Österreich eine Politik der Chancengleichheit nicht allein auf die Erwerbsbeteiligung, sondern auch auf das Erwerbszeitausmaß fokussieren.



Quelle: Eurostat 2015

2 MASSNAHMEN ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN ÖSTERREICH

Das Thema Arbeitszeitverkürzung bewegt nicht nur Österreich, wie das schwedische Pilotprojekt zur Einführung eines (flexiblen) 6-Stunden-Tages zeigt (siehe Bernmar 2016 in diesem Band). In einem Pflegeheim in einem Göteborger Vorort arbeiteten gerade einmal 70 Personen, weitere 14 sind mit dem 6-Stunden-Tag dazugekommen. Trotzdem reichen die Anfragen über Umsetzung und Auswirkung von Taiwan über Al Jazeera bis zu europäischen Ländern. Die Nachfrage nach Modellen aus der Praxis ist also groß.

Auch Österreich hat dazu etwas beizutragen. Selbst wenn es in den letzten Jahren keine generelle Verkürzung der Arbeitszeit mehr gegeben hat, so hat sich doch einiges getan. Die neuen, meist optionalen Modelle zur Verkürzung der Arbeitszeit, wie die Kurzarbeit, Freizeitoption, Bildungskarenz, Elternteilzeit oder das Solidaritätsprämienmodell (siehe dazu auch Haslinger 2016 in diesem Band), sind erfolgreiche Ansätze. Es stellt sich allerdings die Frage, inwieweit diese zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beitragen können.

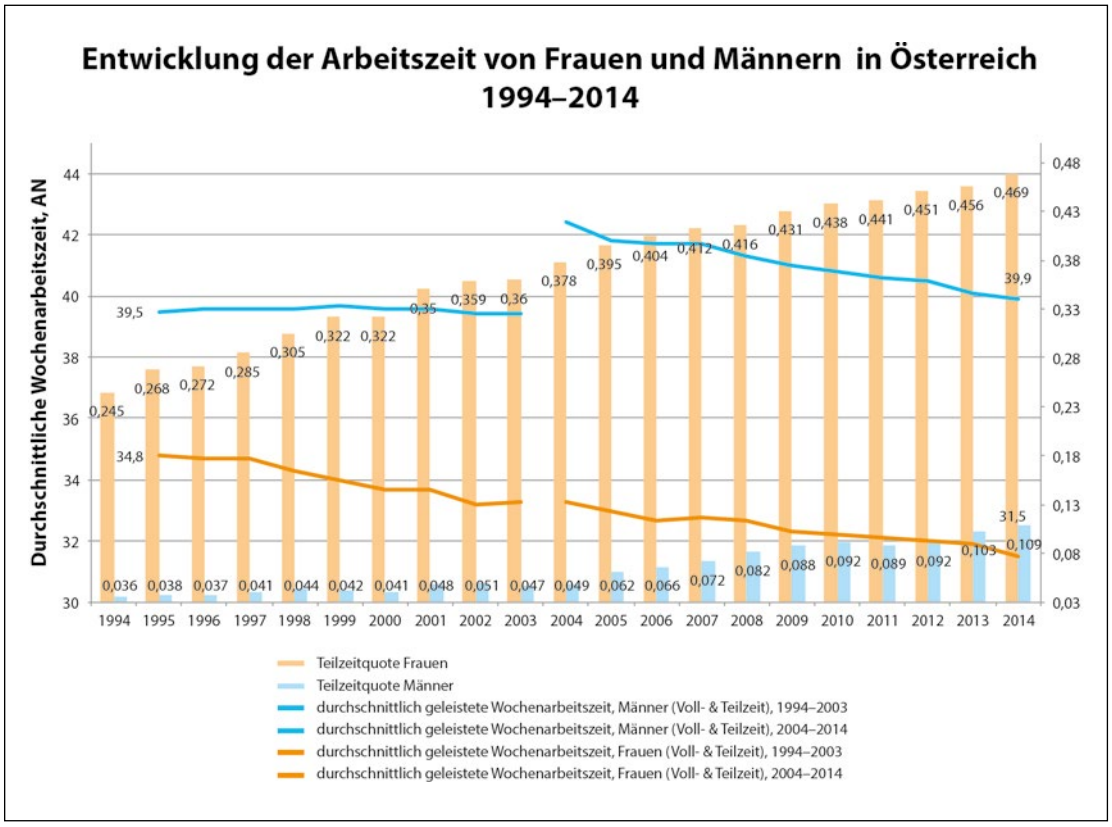
2.1 Kurzarbeit sichert Beschäftigung in der Krise

Im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise spielte die temporäre Verkürzung der Arbeitszeit in Form der Kurzarbeit eine große Rolle und belebte die Arbeitszeitverkürzungsdebatte. Greift ein Unternehmen bei vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf Kurzarbeit zurück, kann die Normalarbeitszeit befristet herabgesetzt werden. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen erhalten eine Kurzarbeitsunterstützung als Lohnausgleich, der vom AMS finanziert wird.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Kurzarbeit hat Expertinnen und Experten zufolge alleine im Krisenjahr 2009 3.700 bis 8.400 Arbeitsplätze gesichert (vgl. Mahringer 2009 sowie Stiglbauer 2010). Diese Erhaltung der Kaufkraft hatte einen stabilisierenden Effekt auf die Volkswirtschaft. Unternehmen profitierten von der Möglichkeit der flexiblen Produktionsanpassung und konnten den Verlust von Know-how in der Belegschaft vermeiden.

Der Erfolg von Kurzarbeit ist eindeutig. Dennoch haben vor allem Männer, mit einem Anteil von 80 % der kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen 2009, von der Maßnahme profitiert, während die weibliche Kurzarbeit „Teilzeit" heißt (vgl. Ablinger/Schwentner/Weiss 2014, 6). In der Wirtschafts- und Finanzkrise ist die Teilzeitquote von Frauen noch weiter gestiegen: 2007 betrug sie 41,2 %, 2014 lag sie bereits bei 47 %. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen hingegen stagniert seit 2008. Auch die Teilzeitquote von Männern ist von 7,2 % im Jahr 2007 auf 10,9 % 2014 gestiegen, die Zahl der vollzeitbeschäftigten Männer ist im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise hingegen stark gesunken und liegt auch im Jahr 2014 unter dem Vorkrisenniveau (vgl. Mikrozensus Statistik Austria, Eurostat). Der hohe Gender-Time-Gap wurde insgesamt aber nicht reduziert.



Quelle: Eurostat 2015

2.2 Freizeitoption für mehr Lebensqualität

Nachdem die Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretungen durch die Flexibilisierungsdebatte in die Defensive gedrängt worden waren, gelang ihnen mit der Einführung der Freizeitoption ein wesentlicher Schritt in Richtung Reformierung der Arbeitszeit und erstmals eine Flexibilisierung zugunsten der ArbeitnehmerInnen. Anders als die Kurzarbeit zielt die Freizeitoption vor allem darauf ab, die persönlichen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen besser

mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen. Sie ist derzeit in vier Kollektivverträgen[7] vereinbart. Dort können Beschäftigte zwischen der Ausbezahlung der ausverhandelten Lohn- bzw. Gehaltserhöhung oder einer zusätzlichen Anzahl an Freizeitstunden wählen.

Erste Zahlen zur Inanspruchnahme liefert beispielsweise die GPA-djp-Betriebsratsumfrage vom Winter 2014. Demnach haben 2013 und 2014 12–13 % der Angestellten in der Elektro- und Elektronikindustrie die Freizeitoption in Anspruch genommen. Knapp ein Drittel der gestellten Anträge wurde genehmigt, wobei Hauptursache der Nichtgenehmigungen ein Veto der Geschäftsführung war (vgl. Schwendinger 2015b).

Die Freizeitoption trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Steigerung der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten bei. Sie birgt aber auch das Potenzial, durch eine Verringerung des Arbeitskräftepotenzials beschäftigungssichernde Effekte zu generieren. Werden die geringeren Arbeitszeiten durch Aufstockung der Stunden von Teilzeitarbeitskräften kompensiert, kann die Freizeitoption auch dazu beitragen, die Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräften zu verringern.

Die Ausschöpfung dieses Potenzials kann jedoch nur durch die breite Verankerung der Freizeitoption, die Möglichkeit der jährlichen Inanspruchnahme und vor allem die Akzeptanz der Maßnahme seitens der Geschäftsführungen erreicht werden. Ob die gewünschten Effekte auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich eintreten, hängt aber auch davon ab, ob die Freizeit auch wirklich konsumiert oder aber auf Zeitkonten gehortet wird, um einen früheren Pensionsantritt zu erreichen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht muss beim Einsatz der Freizeitoption auch die starke Branchensegregation berücksichtigt werden. In der männlich dominierten Elektroindustrie, wo die Freizeitoption erstmals eingeführt wurde, sind Einkommen von monatlich um die 4.500 Euro brutto gängig. Der Abtausch von Freizeit gegen Geld wird aber umso weniger attraktiv, je geringer die Löhne und Gehälter sind. Unterschreitet das Einkommen ein existenzsicherndes Niveau, ist ein Lohnverzicht schlicht nicht leistbar. Das betrifft viele weiblich dominierte Branchen wie den Handel oder den Bereich persönlicher Dienstleistungen. In Branchen, in denen es kaum Überzahlungen gibt, ist die Freizeitoption als Instrument ungeeignet, da bei Lohnverzicht der Kollektivvertrag unterschritten würde. Damit ist das Potenzial der Freizeitoption für gleichstellungsorientierte Arbeitszeitpolitik stark begrenzt.

2.3 Verteilung der Beschäftigung durch das Solidaritätsprämienmodell

Grundgedanke des Solidaritätsprämienmodells ist, durch Verkürzung der eigenen Arbeitszeit bestehende Arbeitsplätze zu sichern bzw. neue zu schaffen. Dabei wird die Normalarbeitszeit um bis zu 50 % herabgesetzt und der daraus entstehende Arbeitsbedarf durch Einstellung von Ersatzarbeitskräften kompensiert. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen wird für maximal zwei Jahre die Hälfte des entfallenden Entgelts vom AMS ersetzt.

Der Großteil der Förderungen der Solidaritätsprämie betrifft Beschäftigte der voestalpine AG. Durch das Solidaritätsprämienmodell wurde eine Umstellung des Schichtbetriebs von Voll- auf Teilzeit (mit 34,4 Stunden) vollzogen, wodurch seit Einführung 230 neue Arbeitsplätze ge-

7 Elektro- und Elektronikindustrie, Fahrzeugindustrie, Bergbau- und Stahlindustrie, Papierindustrie und andere Metallindustriebereiche.

schaffen wurden. Erste Studien zeigen, dass die Ersatzarbeitskräfte langfristig in den Unternehmen gehalten werden. Da diese mehrheitlich Frauen sind (2013 waren es 58 %), könnte bei massiver Steigerung der Inanspruchnahme die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen erhöht werden (vgl. BMASK 2015; 44 ff.).

Trotz des Erfolgs von Kurzarbeit, Freizeitoption und Solidaritätsprämienmodell ist erkennbar, dass diese Modelle hauptsächlich in männerdominierten Branchen zur Anwendung kommen. Optionale Modelle, die auf die Spezifika von frauendominierten Branchen, wie etwa dem Pflegebereich, Rücksicht nehmen, gibt es nicht. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive stellt sich zudem auch die Grundsatzfrage nach einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit.

3 ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUS GESCHLECHTERPOLITISCHER SICHT

Bei der Arbeitszeitverkürzung verläuft die Konfliktlinie entlang des klassischen Gegensatzes zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite: ArbeitgeberInnen wollen zeitlich möglichst uneingeschränkt über ihre Beschäftigten verfügen, und das am besten ohne finanzielle Zuschläge. Forderungen nach 12-Stunden-Tagen und Jahresdurchrechnungen sind die Folge. Aspekte wie die höhere Produktivität von ArbeitnehmerInnen oder weniger Krankenstände bei kürzeren Arbeitszeiten bleiben meist ausgeblendet.

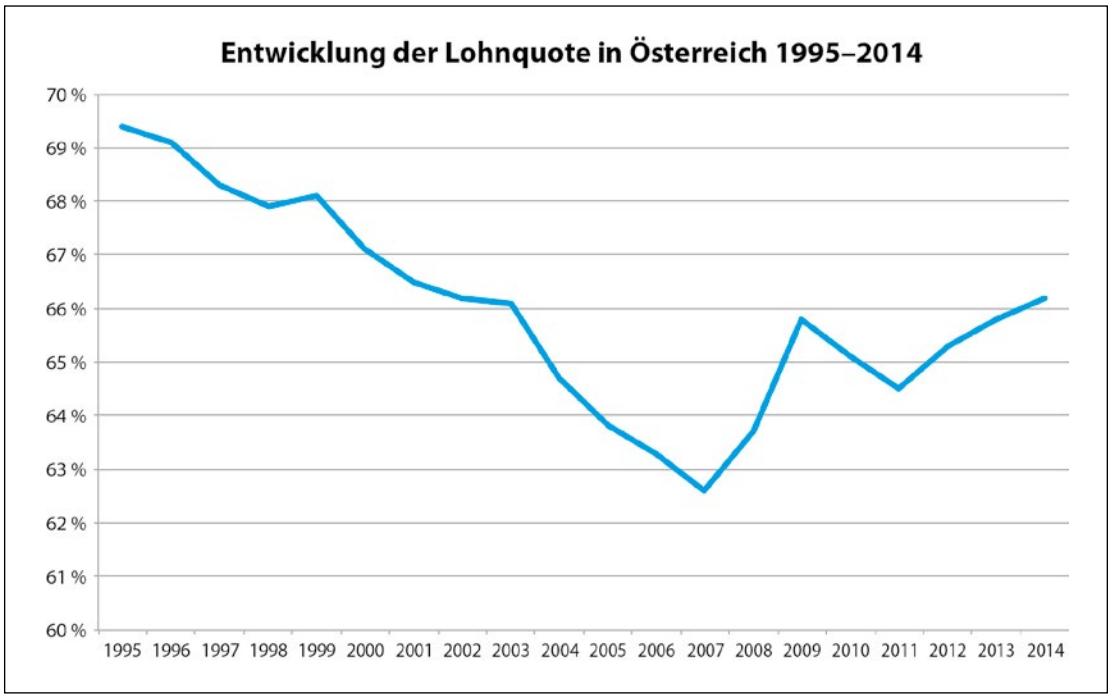
Die ArbeitnehmerInnenvertretung leistet zwar Widerstand gegen solche Ansinnen, ist sich aber in Fragen der Arbeitszeitverkürzung keineswegs einig. Die Forderung nach einer generellen Verkürzung ist derzeit nur von der GPA-djp zu vernehmen. Das liegt unter anderem daran, dass sich die Frage der Arbeitszeitverkürzung in mehreren Spannungsfeldern bewegt. Die vier wichtigsten sollen hier diskutiert werden.

3.1 Spannungsfeld „Zeit oder Geld?“

Diese Frage scheint auf den ersten Blick schnell beantwortet, jedenfalls aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung: Hier steht die Forderung nach vollem Lohnausgleich. Historisch gesehen wurde ein solcher auch immer wieder erfolgreich durchgesetzt, etwa bei der Einführung der 40-Stunden-Woche. Der enorme Anstieg der Arbeitsproduktivität in den letzten Jahren bei gleichzeitigem Sinken bzw. Stagnieren der Lohnquote würde den Lohnausgleich auch mehr als rechtfertigen. Die Lohnquote[8] ist von 69,4 % (1995) auf 66,2 % (2014) leicht gesunken. Die Produktivitätsgewinne der Vergangenheit sind somit großteils an den ArbeitnehmerInnen vorbeigeflossen.

8 Darunter versteht man den Anteil der Löhne und Gehälter pro unselbstständige/n Erwerbstätige/n am Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätige/n zu Faktorkosten.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81



Quelle: WIFO, Volkswirtschaftliche Datenbank

Auch wenn er gerechtfertigt wäre: Einen vollen Lohnausgleich konnten die Gewerkschaften bei Arbeitszeitverkürzungen in der jüngeren Geschichte nicht mehr durchsetzen. Die Modelle Kurzarbeit, Solidaritätsprämie und Altersteilzeit sehen zwar einen (teilweisen) Lohnausgleich vor – jedoch öffentlich finanziert und zeitlich befristet. Bei der Freizeitoption tauschen die Beschäftigten Geld mit Freizeit im Verhältnis 1:1 ab.

Die Erfahrungen aus der Freizeitoption zeigen aber deutlich, dass es jedenfalls bei Gutverdienenden eine hohe Bereitschaft für eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gibt. Das wird auch durch Umfragen bestätigt. Eine Erhebung von Eurofound aus dem Jahr 2013 zeigt, dass 40 % (eher) bereit wären, auf einen Teil ihres Einkommens zugunsten kürzerer Arbeitszeit zu verzichten. Dabei gibt es ein eindeutiges Gefälle nach Bildungsabschluss (und damit auch Einkommen): Bei HochschulabsolventInnen sind es sogar 50 %, bei den PflichtschulabsolventInnen ist es fast ein Drittel.[9]

Hinsichtlich der Frage „Zeit oder Geld?“ haben Frauen und Männer gesamtgesellschaftlich unterschiedliche Ausgangslagen, sowohl hinsichtlich der Belastung mit unbezahlter Haus-, Betreuungs- und Versorgungsarbeit als auch bei der Einkommenshöhe. Während vor allem Männer über zu lange Arbeitszeiten klagen und gerne auf Überstunden und damit Geld verzichten würden, ist bei Frauen eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in Gestalt der Teilzeit längst Realität. Aber auch arbeitszeitbereinigt hat Österreich einen der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU.[10] Und nicht zuletzt besteht in Österreich eine starke Segregation zwischen männlich dominierten Hochlohn- und weiblich dominierten Niedriglohnberufen. So betrugen die Nettoeinkommen in sehr stark weiblich dominierten Berufen 2012 1.243 bzw. in stark weiblich dominierten 1.450 Euro monatlich, in stark männlich dominierten Berufen 2.122 bzw. in sehr stark dominierten 1.859 Euro (vgl. Leitner/Dibiasi 2015, 80).

9 Sonderauswertung des European Working Conditions Surveys (EWCS) 2013 des Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

10 In Österreich beträgt der GPG 23 %, in der gesamten EU 16,3 % (vgl. Eurostat 2013).

Sowohl der hohe Gender-Pay-Gap als auch die starke Branchensegregation sind ein starkes Argument für einen degressiven Lohnausgleich. Für BezieherInnen hoher Einkommen ist es durchaus zumutbar, einen monetären Verlust hinzunehmen, da diesem ja schließlich ein Gewinn an Lebensqualität in Form von mehr Freizeit gegenübersteht. In vergleichsweise schlecht bezahlten Bereichen wie der Pflege oder dem Einzelhandel wäre ein Lohnausgleich jedoch unbedingt erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Einkommen eine (halbwegs) existenzsichernde Höhe beibehalten.

Ein degressiver Lohnausgleich durch entsprechende Umgestaltung von Kollektivverträgen oder betrieblichen Lohnschemata würde dieses Prinzip innerhalb der Betriebe zur Anwendung bringen. Damit würden die Unternehmen unmittelbar an den Kosten der Arbeitszeitverkürzung beteiligt, was gerechtfertigt ist, denn sie lukrieren ja auch einen Teil der positiven Effekte, etwa durch die höhere Arbeitsmotivation und -produktivität der MitarbeiterInnen und weniger Krankenstände und Arbeitsunfälle.

Eine der schwierigsten Fragen ist hier der Ausgleich zwischen gut und schlecht bezahlten Branchen, weil es hier einen Mechanismus über die Wirtschaftszweige hinweg braucht, der naturgemäß nicht durch die Branchen-Kollektivverträge hergestellt werden kann. Am naheliegendsten erscheint hier eine Form der öffentlichen Subvention oder eine entsprechende Umgestaltung des Steuer- und Abgabensystems.

Eine Art der „öffentlichen Umleitung“ ist auch deswegen gerechtfertigt, weil die Arbeitszeitverkürzung zu positiven Effekten bei der öffentlichen Hand führt, nämlich zu Einsparungen bei der Arbeitslosenversicherung durch mehr Beschäftigung sowie Einsparungen in der Kranken- und Unfallversicherung. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine Verringerung der Arbeitslosigkeit auch längerfristige Einsparungen im Sozialbereich bringt (Schuldenberatung, Obdachlosenhilfe, Suchtbekämpfung usw.).

Allerdings wirft die Frage nach dem konkreten Mechanismus einige Probleme auf. So sind Lohnsubventionen auf Dauer kritisch, allein schon deswegen, weil sie bei politischen Veränderungen schnell wieder abgeschafft werden können. Zudem werden damit Unternehmen an den Kosten der Arbeitszeitverkürzung gar nicht beteiligt. Mittelfristig können Lohnsubventionen dazu genutzt werden, bestehende Lohnkosten auf die öffentliche Hand abzuwälzen. Hier neue Ansätze und Modelle zu entwickeln wäre jedenfalls wichtig, um den Gestaltungsspielraum und damit auch die Chancen auf Umsetzung einer breiten Arbeitszeitverkürzung zu erhöhen.

3.2 Spannungsfeld „Optional oder generell?“

Die Niederlande sind ein Beispiel für ein System freiwilliger Arbeitszeitverkürzung. Mit dem Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeiten[11] wurde 2001 ein starkes Recht für ArbeitnehmerInnen eingeführt, ihre Arbeitszeit frei zu wählen.[12] Davon wird breit Gebrauch gemacht: Drei Viertel der Frauen und ein Viertel der Männer sind in Teilzeit beschäftigt. Für niederländische Frauen ist also Vollzeitarbeit mittlerweile atypisch. Allerdings klaffen die Arbeitsstunden zwischen den Geschlechtern stark auseinander. Gemäß EU-Indikator haben die Niederlande daher den größten Arbeitszeit-Gap zwischen den Geschlechtern in der gesamten EU (vgl. Plantenga/Remery 2009, 69).

11 Wet Aanpassing Arbeidsduur.
12 Der Arbeitszeitwunsch kann nur abgelehnt werden, wenn starke betriebliche Gründe diesem entgegenstehen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Aus der Gleichstellungsperspektive ist der Ansatz freiwilliger Verkürzung ohne Lohnausgleich auf individueller Basis also zu hinterfragen. Zudem besteht die Gefahr, dass auch freiwillig in Teilzeit Beschäftigte Nachteile beim beruflichen Fortkommen haben. Fraglich ist auch, ob mit solchen „Wahlmodellen" eine neue Arbeitszeitkultur entstehen kann, vor allem, wenn der männliche Mainstream in Vollzeit bleibt und die Verkürzung der Arbeitszeit nur bei den Frauen ein breites Programm wird.

Der Verzicht auf Arbeitszeit und damit Einkommen bei den Frauen ist zudem keineswegs immer freiwillig. So geben in Österreich 141.400 Eltern mit Kindern unter 15 Jahren an, dass sie im Moment keiner Erwerbsarbeit nachgehen oder in Teilzeit arbeiten, weil das Kinderbetreuungsangebot nicht ausreicht. Davon sind fast 90 % Frauen (vgl. Statistik Austria 2011, 48; eigene Berechnungen). In manchen Branchen gibt es außerdem beinahe nur Teilzeitstellen, so sind etwa in der mobilen Pflege 88 % teilzeitbeschäftigt.[13]

Dass sich viele Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich eine Stundenerhöhung wünschen, belegt auch eine aktuelle Studie zu Arbeitszeitwünschen (vgl. Schwendinger 2015a). Teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich eine Stundenerhöhung von 4,8 und teilzeitbeschäftigte Frauen von 2,3. Auf der anderen Seite geben Vollzeitbeschäftigte im Schnitt an, dass sie um rund 1,8 Stunden kürzer arbeiten wollen. Es zeigt sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine „Tendenz zur Mitte": Beide wollen lieber häufiger zwischen 30 und 40 Stunden arbeiten und weniger oft in die Bereiche darunter bzw. darüber kommen.

Auch bei der Vereinbarkeit wünschen sich deutlich mehr Paare eine partnerschaftliche Teilung, als sie es in der Praxis dann wirklich umsetzen.[14] Das Modell der Familienarbeitszeit (siehe dazu Pfahl 2016 in diesem Band) will dazu konkrete Anreize schaffen. Noch stärker würde eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit dazu beitragen, die Attraktivität von Vollzeit für Frauen deutlich zu erhöhen (wie Erfahrungen aus Frankreich zeigen), und bei Paaren hätten auch Väter mehr Zeit, Betreuungsaufgaben zu übernehmen.

Spannungsfeld „Lebensphasenmodell ja oder nein?"

Ein Ansatz, der bei vielen Diskussionen um Arbeitszeitverkürzung eingebracht wird, ist eine Verkürzung für bestimmte Lebensphasen. Eine flexible Wahl der Arbeitszeit je nach aktuellen Lebensumständen klingt aufs Erste bestechend.

Eine zentrale Frage dabei ist, welche Lebensphasen kurze Arbeitszeiten brauchen und welche längere erlauben. Mit der Altersteilzeit besteht bereits ein Instrument zur Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte, die andere Bedürfnisse hinsichtlich Auszeiten und Erholung haben. Die Bildungsteilzeit wiederum erkennt an, dass in Phasen der Aus- und Fortbildung eine Vollzeitbeschäftigung kaum möglich ist.

Dass gerade zu der Zeit, in der Kinder zu betreuen sind, kürzere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen würden, liegt auf der Hand. In der Praxis ist

13 Quelle: Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, erstellt am 7. 2. 2013.

14 So gaben 53 % der befragten Männer in der ÖIF-Wertestudie von 2004 an, dass es absolut notwendig für einen guten Vater sei, sich gleichberechtigt um das Kind zu kümmern – die Zeitbudgeterhebungen zeigen aber nach wie vor eine sehr ungleiche Verteilung (siehe http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_66_wertestudie.pdf bzw. https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendungsstudie.html). Ähnliche Diskrepanzen zeigen neuere Studien aus Deutschland, z. B. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

das für erwerbstätige Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ohnehin Normalität: Drei Viertel arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern gibt es noch Aufholbedarf.

Welche Lebensphasen bleiben also noch für längere Arbeitszeiten? Dabei stellt sich auch die Frage, wer diese Lebensphasen überhaupt definiert und mit welchem Anspruch eine kürzere Arbeitszeit vereinbart und auch wieder rückgängig gemacht werden kann.

Ein Beispiel für ein Lebensphasenmodell ist das Recht auf Elternteilzeit in Österreich. Damit besteht ein Anspruch auf Wahl der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten bis zum 7. Lebensjahr des Kindes,[15] allerdings ohne Lohnausgleich. Da diese Vereinbarung auf betrieblicher Ebene getroffen wird, gibt es leider kaum Daten dazu. Eine Online-Umfrage der AK Wien hat jedoch gezeigt, dass auch hier vor allem Frauen dieses Recht in Anspruch nehmen – zumeist mit weniger Stunden als Männer. Trotz des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gab zudem eine hohe Zahl der Befragten an, mit deutlichen Verschlechterungen am Arbeitsplatz konfrontiert zu sein. So sah u. a. mehr als die Hälfte der Befragten die künftigen Karrierechancen durch die Elternteilzeit beeinträchtigt (vgl. AK Wien 2015).

Diese Ergebnisse lassen stark bezweifeln, dass eine auf Lebensphasen begrenzte – und damit wiederum freiwillige – Arbeitszeitverkürzung zu einer generellen Änderung der Arbeitszeitkultur führen kann. Auch wenn eine solche grundsätzlich Männern wie Frauen offensteht, wird in der Praxis das „Eineinhalb-Verdiener-Modell“ gefördert. Es besteht also die Gefahr, mit solchen Ansätzen den Arbeitszeit-Gap zwischen den Geschlechtern zu vergrößern anstatt ihn zu verkleinern.

3.4 Spannungsfeld „Männliche ‚Digitalisierungs-Apokalypse‘ oder feministische ‚Care Revolution‘?“

Ein ganz zentrales Verteilungsproblem von Arbeitszeit ist auch jenes zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Bei der Debatte über die Digitalisierung scheint es, als würde das Problem der Arbeitslosigkeit bald in noch viel größerem Ausmaß auf uns zukommen. Schreckensszenarien von massiven Arbeitsplatzverlusten machen die Runde. So titelte beispielsweise „Die Welt“ im Mai 2015: „Roboter bedrohen über die Hälfte aller Arbeitsplätze“[16], und beruft sich hierbei auf eine Studie der Bank ING-Diba, wonach knapp die Hälfte aller Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet sei. Eine ähnliche Tendenz sieht der Forschungsbericht des IAB (Wolter et al. 2015) für Österreich. Aus Sicht von ArbeitnehmerInnenvertretungen sind das sehr bedrohliche Szenarien.

Für die deutsche Politikwissenschaftlerin Kurz-Scherf (siehe ihren Beitrag in diesem Band) würde es auf der Hand liegen, in diesem Kontext auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Sicherung von Arbeitsplätzen zu thematisieren. Das ist aber nicht der Fall. Im Gegenteil: Kurz-Scherf spricht gar von einer regelrechten „Tabuisierung von Arbeitszeitverkürzung“ in der Digitalisierungsdebatte.

Paradoxerweise wird der Diskurs um eine kürzere Arbeitszeit zeitgleich ausgerechnet in jenem Bereich geführt, in dem Beschäftigung nicht verloren geht, sondern auch in der Krise geschaf-

15 Voraussetzung dafür ist eine mindestens 3-jährige Betriebszugehörigkeit (inklusive Karenzzeiten) und dass im Betrieb zumindest 21 ArbeitnehmerInnen dauerhaft beschäftigt sind.

16 Artikel vom 2. 5. 2015; http://www.welt.de/wirtschaft/article140401411/Maschinen-koennten-18-Millionen-Arbeitnehmer-verdraengen.html.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

fen wurde: dem Care-Sektor. Der zentrale Fokus ist dabei ein klar feministischer, denn es geht um die Erweiterung des Arbeitsbegriffs auf unbezahlte Arbeit.

Auf den ersten Blick scheint es erstaunlich, dass die gegenläufigen Debatten zur gleichen Zeit weitgehend voneinander unberührt ablaufen. Auf den zweiten Blick fällt auf, dass sich die Personenkreise beider Diskurse kaum überschneiden. Man könnte zugespitzt von einer männlichen Industrie 4.0 und einer weiblichen Care-Debatte reden.

Vieles spricht dafür, diese Diskussionen zusammenzuführen. AK und Gewerkschaften sollten dabei eine aktive Rolle übernehmen, denn beide Debatten berühren ihre Vertretungsbereiche in zentraler Weise: Erstens ist die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen selbstverständlich ein Kerninteresse der ArbeitnehmerInnen, und hier könnte Arbeitszeitverkürzung eine wesentliche Maßnahme zur Abfederung der Effekte der „digitalen Revolution" sein. Zweitens ist der Care-Sektor wie erwähnt jener Bereich mit den höchsten Beschäftigungszuwächsen, auch weil der Bedarf an Pflege im Steigen ist. Diese neu entstehenden Arbeitsplätze sind auch eine Alternative zu jenen, die anderswo verloren gehen. Das macht, drittens, den Aspekt der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich noch gewichtiger. Und nicht zuletzt ist auch die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein zentrales gewerkschaftliches Thema, und die Art, wie der Umbau – auch infolge des technologischen Wandels – erfolgt, wird massiv darüber entscheiden, ob und in welchem Ausmaß es dabei Fort- oder Rückschritte geben wird.

4 RESÜMEE

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive reichen weder optionale Modelle noch freiwillige Arbeitszeitverkürzungen in Form von Teilzeit aus, um den Gender-Time-Gap zu schließen und Arbeitszeit insgesamt gerechter zu verteilen. Dafür braucht es eine allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit – wenn nicht mit vollem, dann jedenfalls mit degressivem Lohnausgleich. Nur so kann auch eine Umverteilung von bezahlter und damit in der Folge auch von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern nachhaltig ermöglicht werden. Eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit würde auch den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entsprechen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, die Gesundheit fördern und nicht zuletzt durch Umverteilung zu einer Reduktion der steigenden Arbeitslosigkeit führen. Für eine erfolgreiche Umsetzung braucht es jedoch konkrete Instrumente, wobei bestehende Modelle, wie etwa die Solidaritätsprämie, gute Ansatzpunkte bieten.

Aber nicht nur in den Betrieben selbst, auch bei den Rahmenbedingungen muss angesetzt werden, wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit erfolgreich umgesetzt werden soll. So ist beispielsweise der öffentliche Verkehr in Einzugsgebieten von wichtigen ArbeitgeberInnen der Region auf 8-Stunden-Schichten abgestellt. Auch muss daran gedacht werden, dass gerade PendlerInnen ein starkes Interesse an weniger Arbeits*tagen* haben. Und nicht zuletzt werden andere Maßnahmen, etwa der weitere Ausbau sozialer Infrastruktur wie Elementarbildung und Pflege, erforderlich sein, damit Betreuungsarbeit nicht wieder auf die Frauen abgewälzt wird und Personen mit Betreuungsaufgaben auch bei kürzeren Arbeitszeiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ausreichend flexibel sein können.

LITERATUR

Ablinger, Sonja, Judith *Schwentner* und Alexandra *Weiss* (2014), Feminismus unter Druck – der emanzipatorische Gesellschaftsentwurf zwischen Fortschritt, Rückschritt und neoliberaler Anpassung; http://momentum-kongress.org/cms/uploads/ABSTRACT_Ablinger-Sonja_Schwentner-Judith_Weiss-Alexandra_Feminismus-unter-Druck.pdf.

AK Wien (2015), Eltern(teil)zeit: Wie geht's den Eltern damit? (SWSA Nr. 09/2015); http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC11620888_2015_9/1/LOG_0003/.

BMASK (2015), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015; https://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/3/3/CH3434/CMS1453995482000/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_2015.pdf.

Leitner, Andrea und Anna *Dibiasi* (2015), Frauenberufe-Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: Trotz Arbeit arm – Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt (Publikationsreihe der Stadt Wien „Frauen.Wissen.Wien" Nr. 2, 06/2015), 41–104; https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/kunst-kultur/frauen-wissen/pdf/frauen-wissen-wien2.pdf.

Mahringer, Helmut (2009), Der Arbeitsmarkt in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, in: WIFO-Monatsberichte 12/2009, 967–978; http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=37862&mime_type=application/pdf.

Plantenga, Janneke and Chantal *Remery* (2009): Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries, Brüssel; http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en.

Schwendinger, Michael (2015a): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität. Auswertung der Mikrozensus-Daten zum Thema Arbeitszeit & Arbeitswünsche (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Working-Paper-Reihe der AK Wien, Wien; https://media.arbeiterkammer.at/wien/MaterialienWuG148.pdf.

Schwendinger, Michael (2015b): Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014 (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 143, Working-Paper-Reihe der AK Wien, Wien; http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC12377839/1/LOG_0003/#LOG_0003.

Statistik Austria (2011), Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien; http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=059717.

Stiglbauer, Alfred (2010), Der Österreichische Arbeitsmarkt in der großen Rezession. Entwicklungen und wirtschaftspolitische Maßnahmen, in: Geldpolitik & Wirtschaft Q3/2010, 27–47.

Wolter, Marc Ingo, Anke *Mönnig,* Markus *Hummel,* Christian *Schneemann,* Enzo *Weber,* Gerd *Zika,* Robert *Helmrich,* Tobias *Maier* und Caroline *Neuber-Pohl* (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (IAB-Forschungsbericht 8/2015), Nürnberg; http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf.

Eva Scherz (GPA-djp)

KÜRZER ARBEITEN – LEICHTER LEBEN!

Österreich fast Europameister! Was sich nach Fußball anhört, ist leider die Arbeitszeitbilanz der VollzeitmitarbeiterInnen. Nur in Großbritannien wird in der Woche noch länger gearbeitet.

Die Anforderungen der ArbeitnehmerInnen an einen Job haben sich stark verändert: Work-Life-Balance ist mehr als ein Schlagwort geworden. Standen bei der Jobsuche früher ein gutes Einkommen und ein hoher Status im Vordergrund, spielen heute Wünsche bei der Arbeitszeit eine immer stärkere Rolle. Der/die ArbeitgeberIn wird auch danach ausgesucht, wie sehr dieser/diese auf die Wünsche der ArbeitnehmerInnen eingeht, und diese Wünsche werden immer individueller – nicht nur was die Länge der Arbeitszeit betrifft, sondern es geht vor allem auch darum, wie flexibel und selbstbestimmt ArbeitnehmerInnen arbeiten können. So sind es vor allem Menschen mit einem höheren Bildungsgrad und Besserverdienende, die sich die Frage stellen, wie viel Arbeit notwendig ist, um ein gutes Leben führen zu können. Dies ist auch der Grund dafür, dass sich die Gewerkschaften in Österreich wieder mehr mit dem Thema Arbeitszeit beschäftigten, allen voran die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

1 DER KOLLEKTIVVERTRAG UND DIE ARBEITSZEIT

Das zentrale Gestaltungselement der Arbeitszeit ist in Österreich der Kollektivvertrag. Mehr als 95 % der Beschäftigten unterliegen einem Kollektivvertrag. Für den/die KollektivvertragsverhandlerIn sind zwei Parameter für jede Verhandlung, für jeden einzelnen Kollektivvertrag entscheidend: Wie lange muss der/die ArbeitnehmerIn für wie viel Geld arbeiten? Alle Argumente, ein Kollektivvertrag regle doch viel mehr, verlaufen im Sand. Sehen wir uns z. B. die Bildungsfreistellung an: Hier wird festgelegt, welche Anzahl an Stunden oder Tagen der/die ArbeitgeberIn bezahlen muss, während deren sich der/die ArbeitnehmerIn in der Arbeitszeit weiterbilden kann. Die Rufbereitschaftszulage z. B. stellt eine Abgeltung dar für Freizeit, die man nur eingeschränkt nutzen kann, da der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn jederzeit zu einem Arbeitseinsatz einberufen kann. Ebenso legt die Dienstfreistellung fest, wie viel Freizeit zusteht, wenn ein privates Ereignis eintritt, z. B. Heirat, Geburt eines Kindes oder Todesfall in der Familie.

2 WARUM WIR EINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG BRAUCHEN

2.1 Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen

Österreich liegt europaweit an zweiter Stelle, wenn es um die Länge der Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten geht (vgl. Eurostat, Statistic in focus 14/2013). Ebenfalls an zweiter Stelle im Europavergleich liegt Österreich bei der Teilzeitquote. Besonders krass wird der Unterschied aber erst, wenn man sich die Verteilung der Arbeitszeit auf Männer und Frauen ansieht:

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

46,9 % der Frauen und nur 10,9 % der Männer sind teilzeitbeschäftigt. Um zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen, führt kein Weg an einer Arbeitszeitverkürzung vorbei.

2.2 Verteilungsgerechtigkeit zwischen Menschen mit Arbeit und ohne

In Österreich werden pro Jahr über 270 Millionen Überstunden geleistet – wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei rund 42 Stunden liegt. Damit gehört Österreich zu den Ländern mit den längsten Arbeitszeiten in Europa.

Während viele Beschäftigte unter langen Arbeitszeiten leiden, steigt gleichzeitig die Arbeitslosigkeit auf neue Rekordhöhen. Über 400.000 Menschen sind derzeit ohne Arbeit. Deshalb setzt sich die GPA-djp für kürzere Arbeitszeiten und eine bessere Arbeitszeitkontrolle ein.

2.3 Verteilungsgerechtigkeit zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen

Durch die Pensionsreform bleiben ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsprozess. So sieht es jedenfalls die Theorie vor. Ein Blick auf die aktuelle Arbeitslosenstatistik zeigt allerdings, dass gerade ältere ArbeitnehmerInnen nach dem Verlust des Arbeitsplatzes nur mehr schwer zurück in Beschäftigung finden. Menschen mit berufsbedingten oder chronischen Erkrankungen oder Menschen mit Behinderungen haben es besonders schwer, wenn sie ins Arbeitsleben zurückkehren möchten. Obwohl in den letzten Jahren viele gute Initiativen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet wurden, reicht das noch lange nicht aus, damit alle ArbeitnehmerInnen gesund in Pension gehen können. Die Reduktion der Arbeitszeit und auch die Einhaltung der bestehenden Arbeitszeitregelungen sind die beste Gesundheitsprävention.

3 WELCHE FORMEN DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG SIND MÖGLICH?

Im Fokus der Diskussion steht wohl die wöchentliche Arbeitszeit. Da in Österreich eine gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gilt, haben bereits viele Kollektivverträge kürzere wöchentliche Arbeitszeiten. Doch wie viele Stunden man im Jahr arbeitet, hängt nicht nur von der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab.

In vielen Kollektivverträgen gibt es neben den gesetzlichen Feiertagen noch zusätzliche freie Tage. Dies können die „Klassiker“ sein, sodass der 24. und der 31. Dezember frei sind, oft ist es auch der Karfreitag. In anderen Kollektivverträgen gibt es zusätzliche freie Tage, die frei wählbar sind, diese nennen sich dann oft Zusatzurlaub oder zusätzliche Zeitausgleichstage.

Eine weitere Möglichkeit, zu mehr Freizeit zu kommen, ist das Vorziehen von Urlaub. Meistens wird dies in Kollektivverträgen so geregelt, dass es einen Urlaubsvorgriff nach dem Urlaubsgesetz gibt. Dieses besagt, dass man nach 25 Dienstjahren (inklusive anrechenbarer Vordienstzeiten) eine sechste Urlaubswoche erhält. Manchmal wird der Urlaubsvorgriff aber auch an die jeweilige Dienstzeit im Unternehmen gebunden. Dabei sind alle Abstufungen denkbar, etwa alle fünf Jahre ein Tag zusätzlich oder gleich eine Woche nach zehn Jahren.

Ein beliebter Bestandteil in Kollektivverträgen, da es keine gesetzliche Regelung dazu gibt, ist das Jubiläumsgeld. Diese Art von Belohnung von ArbeitnehmerInnen für ihre langjährige Zu-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

gehörigkeit zum Unternehmen findet sich in vielen Kollektivverträgen wieder und kann bis zu fünf Bruttomonatsgehälter betragen. In den letzten Jahren wurden aber immer häufiger Regelungen getroffen, die es ermöglichen, dass diese Geldbeträge in Form von Freizeit konsumiert werden. Die neue gesetzliche Regelung, die seit 1. Jänner 2016 gilt und mit der die steuerliche Begünstigung für manche Jubiläumsgelder fällt, dürfte dazu führen, dass es noch mehr Regelungen zum Zeitkonsum geben wird.

Auch die Bezahlung von Pausenzeiten ist eine Möglichkeit, die reale Arbeitszeit zu verkürzen; Niederschlag findet dies oft dann, wenn besonders belastende Arbeitssituationen vorliegen oder die Lage der Arbeitszeit außergewöhnlich ist.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn Arbeitszeitregelungen auch tatsächlich eingehalten werden. Die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen gilt in manchen Branchen als uncool. Der Druck auf einzelne ArbeitnehmerInnen steigt manchmal ins Unermessliche. Besonders schlimm ist es, wenn die Kontrolle vor Ort durch Betriebsrätinnen/Betriebsräte fehlt und der/die einzelne ArbeitnehmerIn als EinzelkämpferIn im Unternehmen dasteht. Die Stärkung und der Ausbau von Kontrollmöglichkeiten in diesem Bereich sollten forciert werden.

3.1 Freizeitoption: mehr Zeit statt Geld

Im Jahr 2013 haben die Sozialpartner der Elektro- und Elektronikindustrie (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, Produktionsgewerkschaft und Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) die Möglichkeit geschaffen, zwischen den kollektivvertraglichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen und regelmäßigen Zeitgutschriften zu wählen (siehe auch Haslinger 2016 in diesem Band). Dabei wurde die Freizeitoption als innovative Variante im Kollektivvertrag verankert. Durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wird den einzelnen MitarbeiterInnen die Möglichkeit eröffnet, statt der Ist-Erhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren. Sodann können die einzelnen Personen mit Zustimmung des Unternehmens anstelle der Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit wählen. Diese Freizeit gebührt nicht nur einmalig, sondern für jedes Jahr. Der Verbrauch der Freizeit kann sofort erfolgen; die Freizeit kann aber auch über mehrere Jahre hinweg angesammelt werden. Dies führt zu längeren Freizeitphasen.

Obwohl die Freizeitoption in der Elektro- und Elektronikindustrie ein völlig neues Element ist und die Zeitspanne zur Umsetzung sehr kurz war, hat sich gezeigt, dass seit der Einführung in etwa 10 % der Beschäftigten die Freizeitoption in Anspruch nehmen. Mehrere Befragungen der Gewerkschaften haben gezeigt, dass viel mehr Beschäftigte dieses Angebot annehmen wollten, aber aus verschiedenen Gründen diese Wünsche abgelehnt wurden. An dieser Stelle ist die des Öfteren ablehnende Haltung der Unternehmensführungen, Bereichsleitungen und vor allem Abteilungsleitungen in Bezug auf die Anwendung der Freizeitoption zu erwähnen, denn ein wesentlicher Teil der Angestellten konnte aus diesem Grund die Option nicht in Anspruch nehmen. Gerade bei jüngeren Angestellten ist das Interesse an mehr Freizeit besonders hoch, und dieses Interesse scheint unabhängig von Geschlecht und Gehaltsgruppe zu sein. Da es eine Weile dauert, bis sich neue Optionen in den Köpfen der handelnden Personen durchsetzen, ist davon auszugehen, dass in Bezug auf die Inanspruchnahme noch Potenzial vorhanden ist.

Neben einem positiven Effekt auf die Lebensqualität stellt sich aus ökonomischer Sicht die Frage nach potenziellen Beschäftigungs- und Produktivitätseffekten. Anhand der Schätzungen des WIFO kann vermutet werden, dass eine Arbeitszeitverkürzung durch die Einführung

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

der Freizeitoption eine positive Wirkung auf die Beschäftigung ausübt. Des Weiteren hätte der Beschäftigungseffekt zumindest den in den letzten Jahren in dieser Industriebranche stattgefundenen Abbau an Beschäftigten kompensieren können.

Die vielen positiven Rückmeldungen aus den Betrieben haben jedenfalls dazu geführt, dass die Sozialpartner auch in den Jahren 2014 und 2015 dieses Instrument im Kollektivvertrag verankert haben. Weitere Branchen folgten, so z. B. die Papierindustrie und schlussendlich im Jahr 2016 auch alle Fachverbände der Metallindustrie.

4 DIE GPA-DJP-KAMPAGNE ZUR ARBEITSZEIT

Die GPA-djp hat deshalb im Jahr 2015 eine große Kampagne gestartet und in einer österreichweiten Konferenz der Betriebsrätinnen und Betriebsräte das Thema „Kürzer arbeiten – leichter leben“ zu diskutieren begonnen.

Dabei wird eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden gefordert. Dies stellt eine wichtige Maßnahme zur Angleichung der Arbeitszeitbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen dar, die sofort umgesetzt werden könnte. Denn bereits jetzt haben viele ArbeitnehmerInnen eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden in ihrem Kollektivvertrag, daher sollte man dies auch im Arbeitszeitgesetz fixieren.

Ein nächster Schritt der Verkürzung der Normalarbeitszeit soll auf 35 Stunden erfolgen und zunächst in den einzelnen Branchen-Kollektivverträgen umgesetzt werden. Die Verkürzung muss mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich erfolgen.

Eine wichtige Forderung ist, dass die tatsächlich geleistete wöchentliche und tägliche Arbeitszeit sinkt. Die Reduktion der Überstunden muss daher das erste wichtige Ziel sein. Um die Attraktivität von Überstunden zu reduzieren, sollen etwa ArbeitgeberInnen, in deren Unternehmen besonders viele Überstunden geleistet werden, höhere Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlen. Auch weitere Maßnahmen, um Überstunden weniger attraktiv zu machen, sind sinnvoll. Bestehende Durchrechnungszeiträume sind auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu regeln.

Das Erreichen der sechsten Urlaubswoche soll erleichtert werden, denn immer weniger ArbeitnehmerInnen sind lange genug in einem Unternehmen, um einen Anspruch auf die sechste Urlaubswoche zu erwerben.

Bildung wird als zentrales Thema und als Herausforderung eines immer flexibler und fordernder werdenden Arbeitsmarkts gesehen. Damit wir uns dieser Herausforderung stellen können, wird eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr für alle ArbeitnehmerInnen gefordert.

Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird die Gewerkschaften in den nächsten Jahren noch sehr beschäftigen, denn Verteilungsgerechtigkeit ist in Österreich noch lange nicht erreicht.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Susanne Haslinger (Produktionsgewerkschaft PRO-GE)

ERFAHRUNGEN MIT INNERBETRIEBLICHER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DER ÖSTERREICHISCHEN INDUSTRIE: VON DER KURZARBEIT BIS ZUR FREIZEITOPTION

Während die Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit 2015 ihr 40-jähriges Jubiläum feiert und auch die meisten kollektivvertraglichen Verkürzungen bereits ihren 30er begehen, ist es um das Thema Arbeitszeitverkürzung in Österreich wieder ruhig geworden. Dieser Artikel möchte einen Blick auf die Arbeitszeitinitiativen der jüngeren Vergangenheit werfen und hier vor allem die betriebliche Ebene in den Fokus nehmen. Der Bogen ist ein weiter: von der Kurzarbeit als Instrument zur Bewältigung vorübergehender konjunktureller Krisen über das Solidaritätsprämienmodell als Anreiz innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung bis hin zur individuell wählbaren Freizeitoption, die mittlerweile Eingang in zahlreiche Industriekollektivverträge gefunden hat.

1 KURZARBEIT

Mit der Kurzarbeit verfügt Österreich über ein bewährtes Instrument, dem es – nach einer zuvor eher stiefmütterlichen Existenz – vor allem in der Wirtschaftskrise zuzuschreiben war, dass die österreichischen Beschäftigtenzahlen verhältnismäßig lange stabil gehalten werden konnten. Der Arbeitsplatzeffekt von Kurzarbeit ist – interessanterweise trotz heftiger Widerstände in anderen Diskussionen um eine Arbeitszeitverkürzung – unumstritten. Während die ArbeitnehmerInnen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen, bietet die Kurzarbeit den Unternehmen den Vorteil, nicht auf gut qualifiziertes Personal verzichten zu müssen und so bei konjunktureller Besserung den (Normal-)Betrieb rasch und ohne Zusatzkosten wieder aufnehmen zu können.

In Österreich ist die Kündigung von Dienstverhältnissen im Vergleich zu beispielsweise Deutschland verhältnismäßig einfach. Ein beliebtes Instrument, mit vorübergehenden konjunkturellen Schwankungen umzugehen, war daher schon immer der sogenannte Aussetzvertrag, sprich die Unterbrechung des Dienstverhältnisses und das vorübergehende „Stempelngehen“. Dies bedeutet aber im Ergebnis eine vollständige Abwälzung des Risikos auf die ArbeitnehmerInnen und das AMS. Genau dem wirkt die Kurzarbeit gezielt entgegen.

Im heftigsten Krisenjahr 2009 nahmen 508 Betriebe für insgesamt 66.510 Beschäftigte Kurzarbeit in Anspruch, im Schnitt wurde die Arbeitszeit um 26 % reduziert (vgl. BMASK 2013, 475). Zum Vergleich: Kurz vor Beginn der Krise im Oktober 2008 befanden sich österreichweit weniger als 400 Personen in Kurzarbeit (vgl. ebenda, 474).

Das Sozialministerium schätzt, dass durch die Kurzarbeit insgesamt etwa 30.000 Arbeitsplätze gesichert wurden (vgl. ebenda, 479). Das Erfolgsrezept der österreichischen Form der Kurzarbeit besteht aus zwei Komponenten:

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

- Zum einen bedeutet Kurzarbeit eine faire Beteiligung sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten – mehr noch aber der öffentlichen Hand – an den Kosten der ausfallenden Arbeitszeit.
- Zum anderen spielen in Österreich – im Gegensatz zu Deutschland – die Sozialpartner eine aktive Rolle bei der Antragstellung, der Prüfung der Voraussetzungen und der innerbetrieblichen Ausgestaltung der Kurzarbeit (Sozialpartnervereinbarung!), was eine zielgerichtete Inanspruchnahme sicherstellt und die österreichische Kurzarbeit im Vergleich zur deutschen äußerst missbrauchssicher macht.

Kernelement der Kurzarbeit ist, dass sie nur zur Überbrückung vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten eingesetzt werden kann. Dem Unternehmen soll durch eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit und der Lohnkosten die Möglichkeit gegeben werden, unverschuldete Auftragseinbrüche ohne existenzielle Schwierigkeiten und ohne Personalabbau meistern zu können.

1.1 Geteilte Kosten – öffentliche Unterstützung

Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen wäre es schlicht nicht zumutbar, auf das gesamte Entgelt im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit zu verzichten. Gleichzeitig hätte das Modell wenig Innovatives, würde man den/die ArbeitgeberIn verpflichten, einen 100%igen Lohnausgleich zu zahlen. Insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten wäre damit der massenweisen Kündigung von Arbeitsverhältnissen rasch der Weg bereitet. Durch die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS werden die Kosten für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu einem guten Teil wieder kompensiert, die Finanzierung des Lohnausgleichs aus öffentlichen Mitteln rechnet sich im Vergleich zu den Folgekosten der ansonsten drohenden Arbeitslosigkeit.

1.2 Starke Rolle der Sozialpartner

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe ist an verschiedene Voraussetzungen und Bedingungen geknüpft, wie z. B. das Vorliegen offensichtlich vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten, Höchstdauer, Lohnausgleich und Behaltefristen.

Vor Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe ist der erste Schritt die rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des AMS (Ausnahme bilden natürlich unvorhersehbare Ereignisse wie z. B. Naturkatastrophen) und eine verpflichtende Beratung mit dem AMS und dem Betriebsrat über allfällige Alternativen zur Kurzarbeit oder Nutzung der Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen (dazu weiter unten mehr). Insbesondere wird hier darauf geachtet, dass sämtliche innerbetrieblichen Möglichkeiten wie z. B. Abbau von Zeitguthaben und Urlaub bereits ausgeschöpft sind.

Zur Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe durch den/die ArbeitgeberIn ist zwingend der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite (in der Regel zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) notwendig. Die wesentlichen Eckpunkte der Sozialpartnervereinbarung werden bereits in § 37b AMSG vorgegeben, sie werden jedoch durch eine Mustervereinbarung zwischen ÖGB und Wirtschaftskammer ergänzt. Die wesentlichen Punkte sind:

- Ausgestaltung der Kurzarbeit, insbesondere Ausmaß der Arbeitszeitreduktion und Ausmaß und Lage der Arbeitszeit während der Kurzarbeit

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

- Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands sowohl während der Kurzarbeit als auch für eine gewisse Dauer danach (abgestuft nach Dauer der Kurzarbeit zwischen einem und vier Monaten)
- Als Basis für Sonderzahlungen, Beendigungsansprüche (inkl. Abfertigung), Jubiläumsgelder und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge gilt weiterhin das Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit.

In Betrieben mit Betriebsrat gelingt es den Gewerkschaften regelmäßig, über eine Betriebsvereinbarung vor allem auf Eben der Entgeltsicherung noch weitere Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen. Der/die ArbeitgeberIn verpflichtet sich, während der Dauer der Kurzarbeit eine „Nettoersatzrate" von 90 % des bisherigen Entgelts aufrechtzuerhalten. Eine Differenz zur vom AMS ausgezahlten Kurzarbeitsbeihilfe muss von dem/der ArbeitgeberIn geleistet werden.

Immer wieder wird die Kurzarbeit von Unternehmensseite als zu aufwendig und bürokratisch und werden die „Eintrittshürden" als zu hoch kritisiert. Der direkte Vergleich mit Deutschland, insbesondere was die Missbrauchsanfälligkeit (z. B. Verwendung der Kurzarbeit für andere Fälle als vorübergehende Schwierigkeiten) angeht, gibt dem österreichischen Weg recht (siehe im Detail Bock-Schappelwein/Mahringer/Rückert 2011).

1.3 Qualifizierungsbeihilfe

Sinnvollerweise kann die Kurzarbeit auch zur maßgeschneiderten innerbetrieblichen Weiterbildung genutzt werden. Eine um 15 % höhere Beihilfe soll den Anreiz dafür bieten. Immer wieder haben Betriebe die Kurzarbeit bereits vor Schaffung der „Qualifizierungsbeihilfe" zur innerbetrieblichen Weiterbildung genutzt. Auch andere Modelle wurde vereinzelt sehr erfolgreich erprobt, wie z. B. eine gestaffelte Inanspruchnahme von Bildungskarenz durch jeweils einen Teil der Belegschaft, die gezielt für eine vom Betrieb initiierte Weiterbildung genutzt wurde.

1.4 Kurzarbeit auch für LeiharbeiterInnen

Einen wesentlichen sozialpolitischen Erfolg stellt die auf Drängen der damaligen Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) Ende 2008 erfolgte Einbeziehung von Leiharbeitskräften in die Kurzarbeit beim Beschäftiger dar. Bezieher der Kurzarbeitsunterstützung ist in diesem Fall der Überlasserbetrieb als Arbeitgeber der Leiharbeitskräfte. Entsprechend muss auch mit diesem eine – auf die betroffenen Beschäftigten eingeschränkte – Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen werden. Gleichzeitig dürfen Leiharbeitskräfte während der Kurzarbeit nicht anderen Unternehmen überlassen werden, auch die Schutzfristen in Hinblick auf eine Kündigung des Dienstverhältnisses gelten für sie.

Die vergleichsweise ungeschützten Leiharbeitskräfte sind die Ersten, die in kollektiven Krisenzeiten den Arbeitsplatz verlieren. Sie werden vom Beschäftigerbetrieb rückgestellt, und auch beim Überlasser ist es nur noch schwer möglich, eine andere Einsatzmöglichkeit für sie zu finden. Die Ausweitung des Bezugs von Kurzarbeitsbeihilfe auch auf diese Gruppe folgt denselben Bedürfnissen wie die Kurzarbeit bei der Stammbelegschaft: Erhalt des Arbeitsplatzes für den/die ArbeitnehmerIn und Erhalt einer qualifizierten Arbeitskraft für den Beschäftigerbetrieb. Gerade bei langfristig überlassenen Arbeitskräften ist es mitunter schwer und mit erheblichen Mehrkosten verbunden, bei Besserung der Auftragslage rasch einen qualifizierten Ersatz zu finden.

1.5 Arbeitszeitbedürfnisse: Erfahrungen und Ausblick

Während bei der Kurzarbeit der unmittelbare Nutzen verkürzter innerbetrieblicher Arbeitszeit als Mittel zum Arbeitsplatzerhalt im Vordergrund stand, ist die Debatte um verkürzte Arbeitszeit in den nachfolgenden Jahren schnell wieder in einen breiteren Fokus gerückt. Nicht zuletzt die Erfahrungen aus der Kurzarbeit in der Industrie haben den Wert erhöhter Freizeit insbesondere für die Betroffenen und ihr unmittelbares Umfeld aufgezeigt. Gesundheitliche Entlastung und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sonstigem Privatleben haben in der Diskussion viel an Bedeutung gewonnen. Es soll freilich nicht verkannt werden, dass das Arbeiten in Kurzarbeit v. a. ab einer bestimmten Dauer der Kurzarbeit mit gravierenden Unsicherheiten verbunden ist. Nach unserer Erfahrung stellt sich nach drei bis vier Monaten Kurzarbeit bei vielen Betroffenen eine verstärkte Sorge um den Arbeitsplatz und die zukünftige Existenzsicherung ein. Der vorübergehend gewonnene erhöhte Freizeitwert hat also einen hohen und mitunter sehr belastenden Preis.

Gleichzeitig zeigen die „Post-Krisen-Jahre“ nach 2009, dass v. a. in der Industrie bei gebesserter Auftragslage eintretende Produktionssteigerungen nicht unbedingt mit einer Steigerung der Beschäftigtenanzahl einhergehen, sondern sich teilweise eine gegenteilige Entwicklung abzuzeichnen beginnt: Zuvor abgebaute Stellen werden vielfach nicht im selben Ausmaß nachbesetzt, oder es wird trotz guter Auftragslage stetig mehr Personal eingespart. Der Arbeits- und Arbeitszeitdruck auf die verbleibenden Beschäftigten steigt dadurch massiv. Entgegen den Prognosen in Hinblick auf zukünftige technische Entwicklungen, die derzeit oft unter den Schlagworten Digitalisierung und „Industrie 4.0“ diskutiert werden und bereits apokalyptisch im Ruf stehen, bis zu 45 % der heutigen Arbeitsplätze „einzusparen“,[17] beobachten wir derzeit vor allem Prozesse der Arbeitsverdichtung: Gleich viel oder mehr Arbeit wird auf weniger Köpfe aufgeteilt.

Gleichzeitig ist der sich abzeichnende Wandel der Arbeitswelt natürlich ernst zu nehmen. Auch wenn die Prognosen hinsichtlich des Abbaus von Arbeitsplätzen in dieser Pauschalität überschießend scheinen, werden technologische Entwicklungen zu einer umfassenden Umgestaltung unserer Arbeitswelt führen und vor allem in der Industrie zu einem entsprechenden Wandel der Qualifikationsnachfrage und im Ergebnis wohl auch zu einem Abbau bestimmter Arbeitsplätze führen. Hier gilt es zukünftig, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, wozu unbedingt auch neue Möglichkeiten der Verteilung des Arbeitsvolumens gehören.

2 SOLIDARITÄTSPRÄMIENMODELL

Ein Instrument, das mir in diesem Zusammenhang erwähnenswert scheint, ist das Solidaritätsprämienmodell gem. § 13 AVRAG. Es ist wie die Kurzarbeit ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bezieht sich jedoch nicht auf konjunkturelle Schwankungen oder gar Krisen, sondern soll in wirtschaftlich stabilen Zeiten einen Anreiz zu einer innerbetrieblichen Ar-

17 Diese wiederholte, recht zusammenhanglos zitierte Aussage wurde ursprünglich von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne geprägt (vgl. Frey/Osborne 2013). Zum tatsächlichen Verständnis ihrer Aussage in Hinblick auf konkret gefährdete Arbeitsplätze siehe z. B. den Forschungsbericht des deutschen BMAS, der die Prognosen auf Deutschland überträgt (BMAS 2015).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

beitszeitverkürzung bieten, die gewährleistet, dass im Ausmaß der Verkürzung auch reale Arbeitsplätze geschaffen werden. Auf Grundlage von § 37a AMSG wird vom AMS dann eine Beihilfe gewährt, wenn mehrere ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit reduzieren und im Ausmaß der verkürzten Arbeitszeit eine zuvor arbeitslose Person eingestellt wird (seit 2009 kann als Ersatzarbeitskraft auch ein Lehrling eingestellt werden). Das Ausmaß der Beihilfe beträgt bis zu 100 % des gewährten Lohnausgleichs (dieser muss mindestens 50 % des entfallenden Entgelts betragen) sowie die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge, die auf Basis der ursprünglichen Arbeitszeit vor der Reduktion weiterbezahlt werden müssen. Grundsätzliche Gewährungsdauer der Beihilfe sind zwei Jahre, im Fall der Einstellung einer zuvor langzeitarbeitslosen Person über 45 beträgt die Höchstdauer drei Jahre.[18]

Die bereits in den 1990ern geschaffene Solidaritätsprämie wurde 2000 in eine AG-seitige Beihilfe umgewandelt, was ihre Inanspruchnahme vereinfachen und dadurch attraktiver machen sollte.

Die Solidaritätsprämie fristet zwar weitgehend ein Schattendasein, dennoch hat sich die Inanspruchnahme seit 2011 nahezu verdreifacht und lag 2014 bei 1.267 Personen (vgl. BMASK 2015). Nach der Evaluierung von Dornmayer und Löffler 2014 ist der Anstieg der Inanspruchnahme in erster Linie auf die Initiative eines einzigen Industrieunternehmens zurückzuführen (Dornmayr/Löffler 2014, zit. in BMASK 2015, 45). 97 % der Inanspruchnahmen erfolgten durch oberösterreichische Unternehmen. Es ist kein Geheimnis, dass die hauptsächliche Inanspruchnahme (rund zwei Drittel der Mittel) auf die Pilotprojekte der voestalpine AG in der Umsetzung neuer innovativer Arbeitszeitmodelle (Umstellung auf ein 5-Schichten-Modell mit gleichzeitiger Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit) zurückzuführen ist. Gleichzeitig haben Dornmayer und Löffler auch festgestellt, dass die voestalpine AG durch ihren Vorstoß vor allem in Oberösterreich eine Vorbildfunktion hat und die steigende Inanspruchnahme durch andere auch auf die dortigen Initiativen in der voestalpine AG zurückzuführen ist.

Der Beschäftigtenstruktur der teilnehmenden Unternehmen entsprechend ist der Großteil der „Soildaritätsarbeitskräfte“ (über 90 %) männlich. Überraschend ist allerdings das Ergebnis, dass die Mehrheit der eingestellten Ersatzarbeitskräfte weiblich ist (ebenda, 45), wobei hier über die statistische Auffälligkeit hinaus keine näheren Erhebungen bekannt sind.

Das Solidaritätsprämienmodell ist insofern ein innovativer Ansatz, als es mehrere Elemente verbindet:

- Die Beschäftigten erhalten einen mindesten 50%igen Lohnausgleich für die entfallende Arbeitszeit und auch der/die ArbeitgeberIn erhält einen finanziellen Anreiz, innerbetrieblich die Arbeitszeit zu verkürzen. Beide Seiten geben an, dass der finanzielle Ausgleich einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet hat, dass neue Arbeitszeitmodelle umgesetzt wurden, das Projekt „angegangen“ wurde und die nötige Überzeugungsarbeit innerhalb des Betriebes auf fruchtbaren Boden fallen konnte.
- Durch die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft hat das Solidaritätsprämienmodell eine unmittelbare Arbeitsplatzwirksamkeit. Gleichzeitig wird dadurch auch das Risiko einer Arbeitsverdichtung durch die Verkürzung der Arbeitszeit hintangehalten.

18 Laut Bundesrichtlinie des AMS vom 1. Mai 2013, GZ: BGS/AMF/0722/9998/2013.

Die Erfahrungen der bis dato teilnehmenden Unternehmen und Beschäftigten sind durchwegs positiv: Rückgang der Arbeitsbelastung und der gesundheitlichen Belastung, Umsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle und verbesserte Arbeits(zeit)organisation (ebenda, 45 f.). Umgekehrt scheitert eine Inanspruchnahme, wie sowohl von Unternehmensseite als auch vonseiten der Betriebsräte bestätigt wird, oft an fehlender Information und dem vermeintlich hohen bürokratischen Aufwand.

Obwohl die Solidaritätsprämie nahezu ausschließlich von Industrieunternehmen in Anspruch genommen wird, würde sie sich aufgrund der positiven Effekte auf die Arbeitsbelastung insbesondere für den Bereich personennaher Dienstleistungen eignen. Das wäre auch ein Anreiz für Pilotprojekte wie im schwedischen Göteborg, wo in erster Linie aus gesundheitlichen Gründen in einem städtischen Pflegeheim der 6-Stunden-Tag eingeführt wurde (siehe Bernmar 2016 in diesem Band). Die Herausforderung besteht m. E. darin, diese Branchen, in denen vorwiegend Frauen unter erhöhtem Zeitdruck tätig sind, für entsprechende Modelle hellhörig zu machen.

3 FREIZEITOPTION

Mit der „Freizeitoption“ haben die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp ein innovatives Instrument ausverhandelt, das vielen der oben genannte Arbeitszeitbedürfnissen Rechnung trägt und mittlerweile – angefangen 2013 bei der Elektro- und Elektronikindustrie – in zahlreiche Industrie-Kollektiverträge sowie jüngst auch in den Kollektivvertag für das Metallgewerbe[19] Eingang gefunden hat.

Anstelle der Ist-Lohn- bzw. Ist-Gehalts-Erhöhung ist es hier möglich, im selben Ausmaß individuell gestaltbare Freizeit zu erwerben. Einmal vereinbart, erwirbt der/die ArbeitnehmerIn jährlich denselben Anspruch auf Freizeit. Der Verbrauch dieser Freizeit kann je nach Wunsch als Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, als Freizeit in ganzen Tagen oder Verlängerung des Erholungsurlaubs erfolgen. Selbst ein geblockter Verbrauch der angesparten Freizeit, beispielsweise vor dem Pensionsantritt, ist möglich. Voraussetzung hierfür ist eine Einigung auf betrieblicher Ebene mittels einer Betriebsvereinbarung.

Im Zusammenhang mit der Freizeitoption stellte sich die spannende Frage, wie sich die Beschäftigten entscheiden, wenn sie die Wahl zwischen Zeit und Geld haben, und aus welchen Gründen die Wahl auf die Freizeit fällt. Insgesamt stößt die Freizeitoption auf eine gute Resonanz, rund 10 % der betroffenen Beschäftigten nehmen sie in Anspruch.

Die Koppelung an die Ist-Lohn-Erhöhung schließt – aus nachvollziehbaren Gründen – jene ArbeitnehmerInnen von der Inanspruchnahme der Freizeitoption aus, die lediglich den kollektivvertraglichen Mindestlohn beziehen, aber auch jene, die erst durch den Verzicht auf die Auszahlung der Ist-Lohn-Erhöhung unter den Mindestlohn fallen würden.

19 Neben der Elektro- und Elektronikindustrie (seit dem Frühjahr 2013) gibt es die Freizeitoption derzeit (Stand November 2015) in allen Branchen der Metallindustrie (Bergbau – Stahl seit Herbst 2013, Fahrzeugindustrie seit Herbst 2014, Gas – Wärme, Gießereiindustrie, Maschinen- und Metallwarenindustrie und Nichteisen-Metallindustrie seit November 2015), in der Papierindustrie (seit Frühjahr 2015) sowie im Metallgewerbe (Herbst 2015).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

3.1 Erste Erfahrungen bei Inanspruchnahme der Freizeitoption

Das Pilotprojekt, die Freizeitoption in der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI), wurde sowohl seitens der PRO-GE als auch seitens der GPA-djp gesondert evaluiert, die Ergebnisse wurden von Michael Schwendinger ausführlich dargestellt (vgl. Schwendinger 2015). Soweit nicht anders angeführt, beziehen sich die im Folgenden angeführten Daten auf seine Studie.

3.1.1 Doppelte Vetomöglichkeit – ein Hindernis?

Die auf betrieblicher Ebene abzuschließende Betriebsvereinbarung ist nicht erzwingbar, sie basiert daher auf beiderseitiger Freiwilligkeit und setzt ein Einvernehmen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat voraus. Das Angebot, die Freizeitoption in Anspruch zu nehmen, kann somit einseitig von dem/der ArbeitgeberIn ausgeschlossen werden. Wenig überraschend ist daher der häufigste Grund für das Nichtzustandekommen der Freizeitoption die Ablehnung eines BV-Abschlusses durch das Unternehmen. Hier ist die Überzeugungsarbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte vor Ort hervorzuheben, denn ohne ihren Einsatz wäre die Ablehnungsquote auf ArbeitgeberInnenseite eine noch höhere.

Selten wird dieses Veto vom Betriebsrat genutzt, die Praxis zeigt, dass dies ausnahmsweise dann der Fall ist, wenn die Beschäftigten im Betrieb bereits hohe Salden an Gutstunden und große Rückstände an nicht verbrauchtem Urlaub haben und aufgrund der weiterhin geforderten hohen Arbeitsintensität ohnedies kaum die Chance auf einen baldigen Abbau besteht.

Nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung muss jeder/jede einzelne ArbeitnehmerIn, der/die die Freizeitoption in Anspruch nehmen will, eine separate Einzelvereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn abschließen. Genauso wie die ArbeitnehmerInnen nicht vom Unternehmen einseitig in die Freizeitoption gedrängt werden können, benötigt jede Inanspruchnahme der Freizeitoption im Einzelfall die Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Im Einzelfall hat sich das als große Hürde für die Inanspruchnahme insbesondere bei höher qualifizierten Beschäftigten herausgestellt, da hier die Unternehmen dazu tendieren, die MitarbeiterInnen für nicht entbehrlich zu halten. Auch hier gibt es allerdings einen deutlichen Eingewöhnungseffekt: Betrug die Genehmigungsquote in der EEI 2013 nur knapp 55 %, stieg sie im Folgejahr auf rund 85 % an.

Unterm Strich kann aber bereits nach zwei Jahren festgestellt werden, dass anfängliches Zögern, Unsicherheiten und administrative Hürden im zweiten Jahr offensichtlich weitgehend ausgeräumt werden konnten. Zwei Drittel der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte geben an, diesbezüglich keine Probleme mehr zu haben.

3.1.2 Wer nimmt die Freizeitoption in Anspruch – und warum?

Insgesamt hatten in der Elektro- und Elektronikindustrie 40 % der Beschäftigten aufgrund des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit, die Freizeitoption in Anspruch zu nehmen. In jenen Betrieben, die bereits im ersten Jahr die Freizeitoption anboten, stellten in diesem ersten Jahr (2013) ca. 15–20 % der Beschäftigten einen Antrag, im Folgejahr (2014) ca. 5 %. Letztendlich nahmen im ersten Jahr ca. 10 % der Beschäftigten die Freizeitoption tatsächlich in Anspruch, im zweiten Jahr lag die Rate deutlich niedriger, da es zunächst nicht möglich war, die Freizeitoption in beiden Jahren in Anspruch zu nehmen. In Summe ergibt sich jedoch für beide Jahre in den teilnehmenden Betrieben eine Inanspruchnahme von ca. 12,5 % der Beschäftigten.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

Die Gewerkschaften erwarteten, dass vor allem ältere ArbeitnehmerInnen die Freizeitoption in Anspruch nehmen würden. Genauso wie die ArbeitgeberInnen nahmen sie an, dass mit zunehmendem Alter das Bedürfnis steigt, den Arbeitsdruck zu verringern und aus gesundheitlichen Gründen (v. a. bei körperlich belastender Tätigkeit) die Arbeitszeit zu reduzieren. Diese Gruppe ist darüber hinaus in aller Regel aufgrund langer Betriebszugehörigkeit und höherer Einstufung finanziell besser gestellt als ihre jungen Kolleginnen und Kollegen und daher – so die Annahme – eher gewillt, auf einen Teil ihres Einkommens zugunsten von Freizeit zu verzichten.

Besonders überraschend waren daher die Ergebnisse in Hinblick auf die Altersstruktur jener, die die Freizeitoption in Anspruch genommen haben. Die größte Gruppe der Inanspruchnehmenden (ca. 31 %) ist zwischen 31 und 40 Jahren alt, gerade einmal 25 % sind über 51.

Eine (dem Verhältnis in der Branche entsprechende) Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern ist nur bei den Angestellten zu beobachten. Im Bereich der ArbeiterInnen wird die Freizeitoption überdurchschnittlich von Männern in Anspruch genommen. Ein möglicher Grund hierfür könnte die innerbetriebliche Lohnstruktur sein, doch sind für eine konkrete Aussage dazu wohl weitere Untersuchungen notwendig.

In Hinblick auf die Betriebsgröße lässt sich kein einheitlicher Trend feststellen, sowohl die großen Branchen-Leitbetriebe als auch kleinere Unternehmen bieten die Freizeitoption an. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Streuung über die Beschäftigungsgruppen hinweg.

3.2 Arbeitsplatzeffekt der Freizeitoption?

Die besondere Herausforderung in der Gestaltung verkürzter Arbeitszeit liegt darin, nicht nur die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu verbessern und die positiven Auswirkungen auf Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen, sondern damit auch Arbeitsplätze zu schaffen und/oder zu erhalten. Die Freizeitoption wird mitunter bereits als „eine der bemerkenswertesten sozialen Innovationen der letzten Jahre“ (Marterbauer 2014) bezeichnet. Doch hat die Freizeitoption auch die einer Arbeitszeitverkürzung stets zugeschriebenen Arbeitsplatzeffekte?

Die auf den persönlichen Beobachtungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte beruhenden Evaluierungsergebnisse zeigen kaum überraschend im zweiten Jahr nach Einführung der Freizeitoption nur wenig unmittelbare Arbeitsplatzeffekte. Nur sehr vereinzelt wurden im Betrieb zusätzliche Personen eingestellt. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da vor allem durch die unterschiedlichen Möglichkeiten, Zeitguthaben zunächst anzusparen, um diese dann in ganzen Tagen oder gar geblockt zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt zu verbrauchen, für den Betrieb zunächst gar kein unmittelbarer Ausfall an Arbeitskräften eintritt. Vor allem im Angestelltenbereich konnte zumindest vereinzelt festgestellt werden, dass die Freizeitoption Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Stundenaufstockung geboten hat.

Das Arbeitsplatzpotenzial der Freizeitoption in der Industrie liegt jedoch – wie auch Markus Marterbauer wiederholt festgestellt hat – nicht so sehr in der Schaffung neuer Arbeitsplätze, sondern eher im Erhalt bestehender. Wie bereits angesprochen, ist die Industrie mit einem starken Produktivitätszuwachs aufgrund technologischer Entwicklung (Stichwort Digitalisierung und „Industrie 4.0“) konfrontiert, der tendenziell zu einem Sinken der Beschäftigtenzahlen führen wird.

Ebenso wie das Solidaritätsprämienmodell kann die Freizeitoption ArbeitgeberInnen die Angst nehmen, über neue Arbeitszeitformen nachzudenken, und damit einen wichtigen Schritt zur Neugestaltung betrieblicher Arbeitszeitmodelle liefern, die nicht nur die AG-seitige Auftragsoptimierung im Blick haben.

3.3 Weitere Entwicklung der Freizeitoption

Eine wesentliche Forderung für die Zukunft ist, die Freizeitoption auch langfristig in den entsprechenden Kollektivverträgen zu verankern. So gelang es z. B. 2015 in der Elektro- und Elektronikindustrie, die Freizeitoption für insgesamt zehn Jahre festzulegen. Die ArbeitnehmerInnen können sie innerhalb dieses Zeitraums maximal viermal in Anspruch nehmen, wobei eine Wahl der Freizeitoption vor dem 50. Geburtstag nur zweimal möglich ist.

Andernfalls muss die Freizeitoption Jahr für Jahr (wie die Ist-Lohn-Erhöhung selbst) ausverhandelt werden. In diesem Fall stellt sich jedes Mal aufs Neue auch die Frage, wie oft hintereinander bzw. in welchen Intervallen die Freizeitoption in Anspruch genommen werden kann.

Nach derzeitiger Ausgestaltung der Freizeitoption ist eine Ausweitung auf andere Branchen nur dort möglich, wo das Lohnniveau entsprechend hoch liegt. Einerseits ist eine adäquate Spanne zwischen den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und den tatsächlich bezahlten Ist-Löhnen erforderlich, andererseits muss es sich um Kollektivverträge handeln, die neben der Erhöhung der Mindestlöhne auch eine Erhöhung der tatsächlichen Ist-Löhne beinhalten.

4 AUSBLICK

Sowohl die Kurzarbeit als auch das Solidaritätsprämienmodell als auch die Freizeitoption betreffen aufgrund der Beschäftigtenstruktur in der Industrie in erster Linie Männer. Insbesondere die Kurzarbeit in den Krisenjahren 2009/2010 führte aufgrund ihrer arbeitsplatzerhaltenden Effekte zu einem stärkeren Arbeitsmarkteffekt bei Männern als bei Frauen (vgl. AMS 2014, 20). Nichtsdestotrotz halte ich es für verfehlte, derartige Modelle als „männliche“ Formen der Arbeitszeit zu betrachten. Innovative Modelle und Pilotprojekte auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene scheinen mir derzeit ein unverzichtbarer Schritt für eine breitere Diskussion der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit für alle Branchen zu sein. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung ermöglicht nicht nur eine bessere Work-Life-Balance für die/den Einzelne/n, sie ist auch eine der notwendigen Bedingungen für eine faire Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Notwendige Voraussetzung, um über das Mittel Arbeitszeit auch ein Mehr an Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen, ist jedenfalls ein ausreichender Lohnausgleich, insbesondere für niedrige und mittlere Einkommen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 54–81

LITERATUR

AMS (2014), Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt 2014; http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht_zur_gleichstellung_2014.pdf.

BMAS (2015), Übertragung der Studie von Frey/Osborn (2013) auf Deutschland. Endbericht; http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/forschungsbericht-fb-455.html.

BMASK (2013), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2013; https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH3434/CMS1453972744490/arbeitsmarktpolitik_dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_1994-2013.pdf.

BMASK (2015), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015; https://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/3/3/CH3434/CMS1453995482000/dokumentation_aktive_arbeitsmarktpolitik_in_oesterreich_2015.pdf.

Bock-Schappelwein, Julia, Helmut *Mahringer* und Eva *Rückert* (2011), Kurzarbeit in Deutschland und Österreich. Endbericht, WIFO; http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=41278&mime_type=application/pdf.

Dornmayr, H. und R. *Löffler* (2014), „Evaluierung der Solidaritätsprämie", Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. *Osborne* (2013), The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?; http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

Marterbauer, Markus (2014), Bemerkenswerte Innovation: Die Freizeitoption im Kollektivvertrag, 8. 1. 2104; http://blog.arbeit-wirtschaft.at/bemerkenswerte-innovation-die-freizeitoption-im-kollektivvertrag/.

Schwendinger, Michael (2015), Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014 (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 143); http://www.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/materialienzuwirtschaftundgesellschaft/Materialien_WuG_143.html.