ZUSAMMENFASSUNG DER BEITRÄGE IN DIESEM BAND

TEIL I: 1975: 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH

Emmerich Tálos

Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – ein Meilenstein

- In der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts waren Arbeitszeiten von bis zu 90 Stunden in der Woche verbreitet, in den darauffolgenden 100 Jahren wurden massive Verbesserungen für die Arbeitenden erkämpft.
- Der Beitrag zeichnet die Geschichte der Durchsetzung von Meilensteinen der Arbeitszeitpolitik wie Maximalarbeitszeit, 8-Stunden-Tag und 40-Stunden-Woche nach.
- Dabei gab es nicht nur Fortschritte, sondern auch Brüche – etwa im Austrofaschismus und im Nationalsozialismus.
- Die Auseinandersetzung um das Thema ist keineswegs beendet, wie die Debatten um Arbeitszeitverkürzung versus Arbeitszeitflexibilisierung zeigen.

Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich: ZeitzeugInnen erinnern sich

- Irmgard Schmidleithner war viele Jahre Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB.
- Heinz Dürr war zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsvertrauensmann in einer Versicherung und wurde später Rechtsschutzsekretär bei der PRO-GE.
- Die beiden erinnern sich an die politische Debatte über und persönliche Eindrücke von der Einführung der 40-Stunden-Woche.

TEIL II: ENTWICKLUNGEN DER ARBEITSZEITPOLITIK AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE: EUROPA UND ÖSTERREICH

Ingrid Kurz-Scherf

Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. „Wem gehört die Zeit?“ Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa

- Schon vor 135 Jahren forderte Paul Lafargue ein „Recht auf Faulheit“ – die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung hat noch immer gesellschaftspolitische Aktualität.
- Die durch Gesetz oder Tarifvertrag definierte sogenannte Normalarbeitszeit stagniert in den meisten europäischen Ländern seit mittlerweile fast 100 Jahren bei acht Stunden pro Tag und seit mehreren Jahrzehnten bei 40 Stunden pro Woche.
- Die betrieblichen Arbeitszeiten scheinen sich immer weiter von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben zu entfernen. Viele glauben daher, dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht durchsetzbar ist. Das führt zu einer regelrechten Tabuisierung dieses Themas.
- Der Beitrag nimmt auf das Schlüsselprojekt „Arbeitszeitverkürzung“ zur Bewältigung der Zukunft der Arbeit eine dezidiert feministische Perspektive ein, indem er nicht nur die Geschlechterverhältnisse, sondern auch den Aspekt von Herrschaft und Emanzipation in den Blick nimmt.
- Moderne Gesellschaften definieren sich als Arbeitsgesellschaften. Die apokalyptischen Visionen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Industrie 4.0 nähren die Sorge, es könnte die Arbeit ausgehen.
- Im Dienstleistungssektor ist die Digitalisierung nur ein Impuls für die stattfindenden Veränderungen. Mindestens ebenso bedeutsam ist der Wandel der Geschlechterverhältnisse. Dieser wird durch die Frauenbewegung vorangetrieben, die u. a. die Berücksichtigung der Sorgearbeit im Diskurs fordert.
- Die digitale Revolution wird überlagert von einer „Care Revolution“. Diese will eine grundlegende Umgestaltung jener Tätigkeiten, die praktisch unbezahlt sind und überwiegend von Frauen erbracht

werden. Sie geht dabei in Richtung eines grundsätzlichen Umbaus der kapitalistischen Industriegesellschaft.

- Derzeit passiert dieser Umbau vor allem in Formen der Prekarisierung von Arbeit und Leben. Geringe Arbeitszeiten sind dabei nicht Folge einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, sondern der Ausweitung von Teilzeitarbeit und Minijobs.
- Soll „Teilzeitarbeit für alle" umgesetzt werden, müsste das mindestens in den unteren Einkommensbereichen mit kräftigen Lohnsteigerungen oder mit anderen Formen der Existenzsicherung kombiniert werden.
- Auch andere Formen einer radikalen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung müssen lohn- und einkommenspolitisch flankiert, von einer Qualifizierungsoffensive begleitet und mit einem wirksamen Schutz gegen die Verdichtung von Leistungsanforderungen verbunden werden.
- Darüber hinaus muss die Arbeits- und Arbeitszeitpolitik des 21. Jahrhunderts eingebettet sein in eine gesellschaftspolitische Mobilisierung gegen den herrschenden Trend einer sozialen Spaltung nach innen und sozialer Abschottung nach außen.

Nadja Bergmann & Helmut Gassler

Auf dem Weg zu mehr Zeit? Arbeitszeitverkürzung unter unübersichtlichen Rahmenbedingungen

- Der Beitrag befasst sich mit der arbeitszeitlichen Entwicklung ab den 1950er-Jahren im internationalen Kontext vor dem Hintergrund der Durchsetzung wohlfahrtsstaatlicher Konzepte.
- Für eine begrenzte Zeitspanne wurden über fordistische Akkumulationsregime auch Interessen von ArbeitnehmerInnen integriert, z. B. durch eine Verkürzung der Lohnarbeitszeit. Diese Entwicklung kam ins Stocken.
- Gleichzeitig wuchs die feministische Kritik an der einseitigen Orientierung an (überwiegend männlichen) „VollzeitnormarbeiterInnen" bei weitgehender Ausblendung unbezahlter Reproduktionsarbeitsmuster.
- In postindustriellen Gesellschaften wird abgesicherte Vollerwerbsbeschäftigung mehr und mehr die Ausnahme, gerade für Bereiche mit traditionell hohem Frauenanteil. Die Arbeitszeiten werden nach Branchen und Geschlecht für Österreich empirisch dargestellt.
- Darauf aufbauend werden mögliche neue Leitlinien und Koalitionen für die Forderung nach geschlechtergerechten und solidarischen Lebens- und Arbeitsverhältnisse skizziert.

TEIL III: 2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ÖSTERREICH

Sybille Pirklbauer, Julia Freidl und Gerlinde Hauer

Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? Überlegungen aus frauenpolitischer ArbeitnehmerInnensicht

- 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.
- Der Beitrag analysiert die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern in Europa und die neueren Modelle für Arbeitszeitverkürzung in Österreich (Kurzarbeit, Freizeitoption und Solidaritätsprämienmodell) nach gleichstellungspolitischen Aspekten.
- Anschließend werden die weiter gehenden Perspektiven von Arbeitszeitverkürzung in den Spannungsfeldern des Lohnausgleichs und der Frage von optional oder generell sowie als Lebensphasenmodell diskutiert.
- Dabei wird dafür plädiert, dass AK und Gewerkschaften bei der Zusammenführung der Diskurse rund um Digitalisierung und „Care Revolution" eine aktive Rolle übernehmen, denn die Art des Umbaus der Arbeitsgesellschaft wird über sozial- und gleichstellungspolitische Fort- oder Rückschritte entscheiden.

Eva Scherz

Kürzer arbeiten – leichter leben!

- Österreich liegt europaweit sowohl bei der Länge der Arbeitszeit von (zumeist männlichen) Vollzeitbeschäftigten wie auch bei der weiblichen Teilzeitquote an zweiter Stelle.
- Eva Scherz sieht daher eine generelle Arbeitszeitverkürzung als Notwendigkeit im Sinne einer gerechteren Verteilung zwischen Frauen und Männern, aber auch zwischen Jung und Alt und Beschäftigten und Arbeitslosen.
- Sie beleuchtet die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzungen, die bereits jetzt in verschiedenen Kollektivverträgen geregelt sind – wie zusätzliche freie Tage, eine sechste Urlaubswoche, bezahlte Pausenzeiten oder auch die Freizeitoption.
- Bereits jetzt haben viele ArbeitnehmerInnen eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden in ihrem Kollektivvertrag, das sollte im Arbeitszeitgesetz fixiert werden. In einem nächsten Schritt soll eine Verkürzung auf 35 Stunden erfolgen – mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich.

Susanne Haslinger

Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie: von der Kurzarbeit bis zur Freizeitoption

- Eine Form der Arbeitszeitverkürzung aus der Praxis ist die Kurzarbeit, mit der Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, unverschuldete Auftragseinbrüche ohne Personalabbau zu bewältigen. Damit konnten in der Krise rund 30.000 Arbeitsplätze gesichert werden.
- Ein anderes Instrument ist die Solidaritätsprämie, die in wirtschaftlich stabilen Zeiten einen Anreiz zu einer innerbetrieblichen Arbeitszeitverkürzung bieten und im Ausmaß dieser Verkürzung Arbeitsplätze schaffen soll.
- Die Freizeitoption bietet den Beschäftigten eine Wahl zwischen Gehaltserhöhung und individuell gestaltbarer Freizeit.
- Obwohl diese Instrumente in erster Linie Männer betrifft, sind solche innovative Modelle und Pilotprojekte ein unverzichtbarer Schritt für eine Diskussion der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit.

TEIL IV: 2015: ARBEITSZEITINITIATIVEN IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Daniel Bernmar

6-hour workday: A Trial in Gothenburg

- Im Zentrum des Beitrags steht die Erprobung des 6-Stunden-Arbeitstags in einem Pflegezentrum in Göteborg seit 2014. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet.
- Analysiert wurde unter anderem, ob der 6-Stunden-Tag positive Auswirkungen auf Gesundheit und Lebensqualität der PflegerInnen hat und ob es positive Beschäftigungseffekte gibt. Die Evaluierung brachte durchwegs positive Ergebnisse.
- Auch andere Beispiele für den 6-Stunden-Tag in Schweden werden skizziert, etwa bei Toyota.
- Aufgrund des enormen internationalen Interesses an den „schwedischen Versuchen“ nährt sich die Hoffnung, dass die Zeit reif ist für eine andere, kürzere Arbeitszeitnorm.

Svenja Pfahl

Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten?

- Deutschland hat einen wachsenden Gender-Time-Gap. Insbesondere das Merkmal „Elternschaft“ hat hier großen Einfluss und führt zu einer ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Paaren.

- Das Modell einer staatlich geförderten Familienarbeitszeit will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern verbessern und gleichzeitig eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit fördern.
- Durch einen finanziellen Anreiz sollen sich Paare anstelle des klassischen „Einverdiener-Modells“ oder des „teilmodernisierten Ernährermodells“ für ein „Zweimal-0,8-Verdiener-Modell“ entscheiden.
- Umfragen unter Eltern zeigen ein hohes Potenzial für die Inanspruchnahme solcher Modelle, und auch die bisherige Nutzung des Elterngeldes durch die Väter deutet in diese Richtung.

Margareta Steinrücke

Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

- Arbeitszeitverkürzung könnte zu einer „doppelten Umverteilung“ beitragen: jener der Erwerbs- bzw. Haus- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen einerseits und der bezahlten Arbeit zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen andererseits.
- Steinrücke zeigt auf, dass bereits jetzt in vielen Betrieben Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wird – mit nachhaltig positiven Erfahrungen. Allerdings führte die Verkürzung teilweise auch zu einer spürbaren Arbeitsverdichtung und einer ungenügenden Schaffung von Arbeitsplätzen.
- Es braucht daher die Entwicklung klarer und praktikabler Konzepte des Lohn- und Personalausgleichs; angesichts der stark gestiegenen Gewinne wäre sogar ein voller Lohnausgleich bezahlbar.
- Bei den Gewerkschaften gibt es trotz der schwierigen Ausgangslage in der letzten Zeit wieder Ansätze, sich mit dieser Frage zu beschäftigen.

TEIL V: 2025: VISIONEN

Claudia Sorger

Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit

- Der Beitrag spannt einen Bogen von den bisherigen Errungenschaften und Rückschritten bei der Schaffung einer „fortschrittlichen“ Arbeitszeit bis hin zu einer möglichen zukünftigen Entwicklung.
- Dabei steht die Frage der Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit im Zentrum, und es werden zentrale Prämissen dafür beschrieben.
- Dazu zählen ein umfassender Begriff von Arbeit, der die unbezahlte Versorgungsarbeit mit einschließt, eine Loslösung vom Vereinbarkeitsdiskurs hin zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sowie eine Neupositionierung der Teilzeitarbeit als reale Normalarbeitszeit.

Geschlechtergerechte Arbeitszeit 2025? Zentrale Ergebnisse der Podiumsdiskussion

- Rudolf Karazman (IBG GmbH Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement, WU Wien), Ingrid Kurz-Scherf (Philipps-Universität Marburg), Eva Scherz (GPA-djp) und Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen) diskutierten unter der Moderation von Eva Linsinger (profil) über Fragen rund um Visionen einer geschlechtergerechten Arbeitszeit und mögliche Wege dorthin.

Visionen geschlechtergerechter Arbeitszeit 2025. Neue Ideen und Impulse aus Sicht der Veranstalterinnen

- Nach den vielen ermutigenden Beiträgen auf der Tagung, wonach Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit (wieder) stärker Thema sind bzw. werden, war auch die abschließende Reflexion optimistisch und voll der Ideen, zu welchen Themen und mit welchen Leitgedanken die Weiterarbeit erfolgen kann.
- Es diskutierten Marion Gebhart (Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien), Ingrid Moritz und Sybille Pirklbauer (AK Wien, Abteilung Frauen und Familie) sowie Hilde Stockhammer (AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen). Moderiert wurde die Diskussion von Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung).