

In der Krise bewährt – und jetzt?

Arbeitszeitverkürzung als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen¹

Jörg Flecker, Annika Schönauer

Einleitung

In der Wirtschaftskrise wurde der Arbeitsmarkt in Deutschland und auch in Österreich durch eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit vor tieferen Einbrüchen gerettet. Dazu hat nicht nur das Instrument der Kurzarbeit beigetragen. Auch mit Branchentarifverträgen über teils drastische Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung, mit dem Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten oder durch den Rückgang der Überstunden konnte eine deutliche Abnahme des Arbeitsvolumens bewirkt werden. Wurde die Arbeitszeitverkürzung deshalb als Retterin des Arbeitsmarktes gefeiert? Konnte sie ihren Dornröschenschlaf beenden und eine Renaissance auf der politischen Bühne feiern? Nicht wirklich. Von Arbeitszeitverkürzung war bei diesen Initiativen gar nicht explizit die Rede. Es wurden vielmehr Krisenmaßnahmen ergriffen, ohne über grundlegende Fragen und ideologische Positionen diskutieren zu müssen. Zwar mobilisierten die Gewerkschaften im Jahr 2010 in Österreich für die Kollektivvertragsverhandlungen in den eigenen Reihen für eine Verkürzung der Arbeitszeit. Doch hat das – im Nachhinein betrachtet – in erster Linie die Funktion gehabt, Forderungen der Arbeitgeber nach einer noch weitergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit abzuwehren.

Interessengruppen, die für mehr Gleichheit, für die Umverteilung der Arbeit und für den Sozialstaat eintreten, sind heute noch stärker in der Defensive als vor der Krise. Wenn es dafür noch einen Beleg gebraucht hätte, dann wurde er durch die Entscheidung geliefert, den gesetzlichen Mindeststundenlohn in Irland um einen Euro zu senken. Denn dabei geht es nicht um die Staatsfinanzen und schon gar nicht um die Bankenkrise. Vielmehr wurde einfach eine Gelegenheit genutzt, die Interessen der ökonomischen Eliten durchzusetzen. Dieser massive Druck von Interessengruppen und Lobbies zur Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums hin zu den Wohlhabenden ist ja auch in Österreich sehr erfolgreich, wie der jüngste Sozialbericht wieder aufgezeigt hat. Das macht verständlich, warum Arbeitszeitverkürzung nicht ohne harten gewerkschaftlichen Kampf und breiten Rückhalt in der Bevölkerung durchgesetzt werden kann.

Es spricht allerdings viel für die Notwendigkeit dieses Kampfes und für die Chancen einer breiten Mobilisierung: Die Arbeitslosigkeit wird auch bei einer Rückkehr des Wirtschaftswachstums nicht deutlich zurückgehen. Deshalb bleiben die Probleme der Jungen beim Berufseinstieg und die schwache Nachfrage nach älteren Arbeitskräften erhalten. Die langen Arbeitszeiten – Österreich liegt dabei in der EU an der Spitze – bedeuten aber nicht nur eine ungleiche Verteilung von Arbeit und Erwerbsmöglichkeiten, sie machen auch krank. Sie sind vor allem in einer Zeit absurd,

in der versucht wird, die Arbeitskräfte länger in Erwerbstätigkeit zu halten und den Pensionsantritt hinauszuschieben. Ebenso lang wie über das Pensionssystem wird nun schon über die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen diskutiert. In Österreich war bisher die Teilzeitarbeit der Frauen der Ausweg, der aber mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. Auch hier wäre die Verkürzung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigung ein Lösungsbeitrag. Noch ein Thema begleitet uns nun schon viele Jahre, ohne dass dabei große Fortschritte zu verzeichnen gewesen wären: Die Notwendigkeit verstärkter Weiterbildung. Auch sie ist eine Frage der (Arbeits- und Frei-)Zeit, aber die Möglichkeiten für einen Bildungsurlaub sind in Österreich bisher unterentwickelt. Diese und noch weitere gesellschaftliche und wirtschaftliche Problemlagen rufen nach einer Wiederaufnahme der Arbeitszeitverkürzung in vielerlei Formen. Wie lange verhallen diese Rufe noch ungehört?

Arbeitszeitverkürzung in der Krise

Von 2008 auf 2009 ist das BIP in Deutschland um fast 6% gesunken, die Arbeitslosenquote jedoch nur um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Dass sich die Krise nur in einem so geringen Ausmaß auf den Arbeitsmarkt auswirkte, lässt sich mit der umfangreichen Arbeitszeitverkürzung in Deutschland erklären. In anderen Ländern sah es nämlich teils ganz anders aus. In Spanien ging das sogar so weit, dass bei einem Rückgang der Wirtschaftsleistung um 4,2% die Arbeitslosigkeit um 7,4 Prozentpunkte anstieg.²

Erreicht wurde die krisenbedingte Arbeitszeitverkürzung in Deutschland auf mehreren Wegen: Die Kurzarbeit wurde von sechs auf maximal 24 Monate verlängert. Seit Jänner 2009 gelten zudem neue Regeln, aus denen sich drei Formen von Kurzarbeit ergeben, nämlich das Konjunktur-Kurzarbeitergeld bei vorübergehenden Auftragsseinbrüchen, das Transfer-Kurzarbeitergeld bei Umstrukturierungen und Schließungen und das Saison-Kurzarbeitergeld im Baugewerbe (Vogel 2009; Crimmann/Wießner 2009). Für die Unternehmen wurden die Zugangsbedingungen erleichtert und Kurzarbeit finanziell attraktiver gemacht.

Aber nicht nur die Kurzarbeit hat geholfen, Kündigungen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sondern auch ein ganzes Bündel weiterer Maßnahmen, wie Arbeitszeitkonten und Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (Lehndorff 2009). Ja, die Bedeutung der Kurzarbeit für die Sicherung der Beschäftigung lag laut WSI-Betriebsrätebefragung sogar hinter den Arbeitszeitkonten. Während 20% der Betriebe mit Betriebsrat Kurzarbeit einführten, wurden in 30% der Betriebe die zuvor recht üppigen Zeitguthaben abgetragen oder Zeitschulden aufgebaut (BöcklerImpuls 18/2009, 4; Bogedan et al. 2009). Allerdings war die Sicherung der Beschäftigung über die Arbeitszeitkonten im Jahr 2009 bald ausgereizt. Zusätzliche Möglichkeiten boten die Beschäftigungssicherungstarifverträge, welche die Wochenarbeitszeit auf bis zu 30 Stunden absenkten.

Wie in Deutschland wurde Arbeitszeitverkürzung in vielen Ländern als Mittel eingesetzt, den krisenbedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit zu begrenzen. Die Maßnahmen waren erfolgreich, aber ihrer Natur nach befristet. Es gibt jedoch keinen Grund, Arbeitszeitverkürzung nicht auf Dauer zu stellen, um die hohe verbleibende Arbeitslosigkeit zu überwinden. Allerdings stellt sich dabei viel stärker als bei Kurzarbeit und anderen befristeten Maßnahmen die Frage des Lohnausgleichs – nicht

zuletzt zur Sicherung der Nachfrage. Dieser Meinung sind auch die Betriebsräte. So ergab eine ISW-Betriebsrätebefragung im Juni 2010, dass über 80% der Betriebsräte in Oberösterreich eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung unterstützen, wenn diese mit vollem Lohnausgleich erfolgt. Bei teilweisem Lohnausgleich ist nur von der Hälfte eine Unterstützung zu erwarten, ohne Lohnausgleich gar nur von etwa 10% (AK OÖ 2010). In der Krise nützte die Arbeitszeitverkürzung beiden Seiten, eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung hingegen bedeutet eine Veränderung der Verteilung zwischen ihnen. Zwar war das Wachstum der Reallöhne in Österreich im internationalen Vergleich seit dem Jahr 2000 sehr niedrig, wodurch eigentlich großer Verteilungsspielraum gegeben wäre. Doch ohne eine breite gesellschaftliche Bewegung bleibt Arbeitszeitverkürzung unrealistisch. Und die Chancen auf Mobilisierung für dieses Thema hängen stark von den Formen und den Rahmenbedingungen der Arbeitszeitverkürzung ab. Daher geht es um mehr als um Beschäftigungspolitik und nicht nur um eine Wochenarbeitszeitverkürzung.

Vereinbarkeit und Lebensarbeitszeit

Während in den Kollektivvertragsverhandlungen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit angesprochen wird, haben neue Überlegungen zur Gestaltung der Arbeitszeit in den letzten Jahren zunehmend auch die Lebensarbeitszeit mit einbezogen. So besteht über die Notwendigkeit einer neuen Gestaltung des Lebenserwerbsverlaufes breiter Konsens vor allem unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, insbesondere der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen (Mairhuber 2009): Wie kann die *rush hour* des Lebens entzerrt werden, in der zugleich Karriere gemacht, Familie gegründet, Wohnraum gestaltet und zusätzliche Bildungsabschlüsse erreicht werden sollen? Diesem Ziel dient das Recht auf einen Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, wie es in Österreich beispielsweise im Rahmen der Elternteilzeit eingeführt wurde und in anderen Ländern schon länger besteht. Andere Maßnahmen für eine neue Verteilung der Arbeitszeit im Lebenserwerbsverlauf sind Auszeiten, Sabbaticals und Karenzen. Sie dienen neben der Erleichterung der Vereinbarkeit verschiedener Lebenssphären auch der Weiterbildung und der Sicherung der Gesundheit.

In einigen Ländern Europas gibt es ein gesetzliches Recht auf einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit, meist ist es jedoch wie in Österreich (Elternteilzeit) an bestimmte Kriterien gebunden oder auf besondere Zielgruppen beschränkt. Um aus der Teilzeit aber auch wieder heraus zu kommen, wenn sie nicht mehr benötigt wird, ist aus einer Lebenslaufperspektive die Möglichkeit des Wechsels von Teilzeit in Vollzeit ebenso wichtig. In Schweden und Frankreich beispielsweise müssen jene Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, gegenüber Neueinstellungen bevorzugt werden (European Foundation 2005, 31-32). Ein explizites Recht auf die Erhöhung der Arbeitszeit gibt es nur in den Niederlanden. Das Arbeitszeitanpassungsgesetz gibt den ArbeitnehmerInnen in Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten das Recht auf eine Erhöhung oder Verringerung des Stundenausmaßes der laufenden Beschäftigung. Ein entsprechendes Ansuchen kann ein Mal innerhalb von zwei Jahren gestellt werden. Voraussetzung: man war mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt (European Commission 2005). Entscheidend ist, dass ArbeitnehmerInnen diesen Wunsch nicht weiter begründen müssen, während die

ArbeitgeberInnen es ausführlich zu begründen haben, sollten sie dem Wunsch nicht nachkommen können (Fourage/Baaijens 2006).

Was interessante Modelle für Karenzen und Auszeiten betrifft, wird man in Belgien fündig: Neben Elternzeiten, Pflegefreistellung, Sterbebegleitung oder Bildungsurlaub stehen den Erwerbstätigen auch Auszeiten ohne spezifische Begründung zu. Sie werden Zeitkredite genannt, sind aber keine Kredite im wörtlichen Sinn, die im Nachhinein ausgeglichen oder vorher angespart werden, sondern unterschiedliche Formen der Arbeitszeitreduktion mit öffentlicher finanzieller Förderung. Dabei können die im privaten Sektor Beschäftigten zwischen folgenden drei Modellen wählen (European Commission 2005; Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004):

1. Reduktion der Arbeitszeit um 50% oder 100% für den Zeitraum eines Jahres im gesamten Erwerbsverlauf.
2. Reduktion der Arbeitszeit um ein Fünftel für einen Zeitraum von 5 Jahren im gesamten Erwerbsverlauf.
3. Reduktion der Arbeitszeit um 50% oder ein Fünftel für Beschäftigte mit einem Mindestalter von 50 Jahren maximal bis zur Pensionierung.

Auch im öffentlichen Sektor gibt es diese Möglichkeiten zu Auszeiten mit teils günstigeren Bedingungen.

Die öffentlichen Transferzahlungen während der Karriereunterbrechung wurden für eine besonders *burn-out*-gefährdete oder zu Frühpensionierung neigende Berufsgruppe erhöht (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004): Die Beschäftigten des privaten und des öffentlichen Pflege- und Gesundheitssektors in Flandern erhalten während der Auszeit höhere finanzielle Unterstützungen als die Mitglieder anderer Berufsgruppen. Damit wird ein spezieller Anreiz zum Ausstieg in einem Bereich gesetzt, in dem Auszeiten zur Sicherung der Gesundheit besonders erwünscht sind.

Unterschiedliche Arbeitszeiten

Die Diskussion über Arbeitsverkürzung könnte auch dadurch belebt werden, dass man von einer einheitlichen Arbeitszeit (für Vollzeitbeschäftigung) abrückt und die Arbeitszeit differenziert. Hohe Arbeitsbelastungen, besondere Lebensumstände, Krankheit und höheres Alter können Gründe dafür sein, für bestimmte Personen kürzere Arbeitszeiten vorzusehen. Auch dafür ist in Belgien ein Beispiel zu finden. Den Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen stehen abhängig vom Alter zusätzliche Urlaubstage zu. Demnach erhalten Arbeitskräfte ab dem 45. Lebensjahr zusätzliche bezahlte Freizeit im Ausmaß von 96 Stunden im Jahr, ab dem 50. Lebensjahr 192 Stunden und ab 55 Jahren 288 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit wird dem Ausmaß der Freistellung entsprechend, also in der höchsten Altersgruppe um 7,2 Stunden pro Woche, verkürzt (Commission Paritaire des Services de Santé 2005). Eine ähnliche Regelung in den Niederlanden wird »Alterstage« (*Vergrijzingsdagen*) genannt. KritikerInnen der Regelung betonen, dass Berufsgruppen, die nicht unmittelbar in der Pflege, sondern im gleichen Sektor in der Verwaltung tätig sind, diese Arbeitszeitverkürzung nicht benötigen. Außerdem sei es für ältere Arbeitskräfte mit solchen Ansprüchen wegen der damit verbundenen Kosten für den Arbeitgeber schwierig, im Fall eines Wechsels einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

In Norwegen setzte die Regierung im Jahr 2007 ein ExpertInnenkomitee ein, das einen Vorschlag für eine gesetzliche Regelung von Schichtarbeit ausarbeiten sollte, durch den die Arbeitszeit bei Nachtschicht und Sonntagschicht verkürzt wird. Hintergrund waren Diskussionen über Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit den Unterschieden zwischen der Schichtarbeit in der Industrie und dem Turnus- oder Wechseldienst im Gesundheitswesen. Während die mehrheitlich männlichen ArbeiterInnen in der Industrie eine Wochenarbeitszeit von 33,6 Stunden haben, beträgt die Arbeitszeit der zumeist weiblichen Beschäftigten im Turnus- oder Wechseldienst im Gesundheitswesen 35,5 Stunden. Das Komitee arbeitete ein neues Konzept aus, demzufolge jene Arbeitskräfte von einer stärkeren Arbeitszeitverkürzung profitieren sollten, die am häufigsten von Nacht- und Sonntagsarbeit betroffen sind. Dies wird durch eine Gutschrift von 15 Minuten für jede Stunde erreicht, die in der Nacht gearbeitet wird (und von 10 Minuten für jede Stunde am Sonntag) (Nergaard 2008).

Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit

Auch nach der Reform der österreichischen Bildungskarenz ist diese in Sachen Bildungsurlaub noch nicht der Weisheit letzter Schluss. In anderen Ländern verfügen die ArbeitnehmerInnen teils über ein explizites Recht auf Bildungsurlaub oder Bildungsteilzeit, teils sind die Unterstützungen großzügiger. Die größten Wirkungen scheinen diese Maßnahmen bisher in Belgien und Schweden gehabt zu haben. So hebt die OECD diese beiden Länder hervor, weil dort mehr Beschäftigte in Bildungsurlaub als in allen anderen Ländern sind, nämlich 1% der unselbständig Erwerbstätigen jährlich. Weil der Einkommensverlust eine entscheidende Hürde für Auszeiten zu Bildungszwecken ist, betont die OECD die Notwendigkeit finanzieller Unterstützung.

Um auch hier ausländische Beispiele anzuführen: Der bezahlte Bildungsurlaub in Belgien (*Congé-éducation payé*; *Betaald Educatief Verlof*) soll das Bildungsniveau der ArbeiterInnen und Angestellten anheben und die Belastungen mildern, die insbesondere für Vollzeitbeschäftigte mit dem Besuch von Kursen und Lehrgängen verbunden sind. Die ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft haben ein Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung im Umfang der Stundenanzahl der belegten Kurse oder Lehrgänge. Je nachdem, ob es sich um eine berufliche oder allgemeine Weiterbildung handelt und ob die Kurse oder Lehrgänge in der Arbeitszeit oder außerhalb stattfinden, sind unterschiedliche Jahresgrenzen vorgesehen, die bis höchstens 120 Stunden gehen können. Aber auch dann, wenn ein Kurs am Abend oder am Wochenende abgehalten wird, besteht ein Anspruch auf Freistellung im Ausmaß der tatsächlichen Kursstunden. Während der Bildungsfreistellung haben die Beschäftigten Anspruch auf Bezahlung des normalen Entgelts zum üblichen Termin. Der Arbeitgeber kann ein Ansuchen um Bildungsfreistellung nicht ablehnen, außer es käme dadurch zu einer gleichzeitigen Abwesenheit von über 10% der Beschäftigten, welche dieselben Tätigkeiten ausüben. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, sich die Lohnkosten und die Sozialleistungen, die während der Bildungsfreistellung anfallen, vom Ministerium für Beschäftigung und Arbeit refundieren zu lassen. Dafür ist im Ministerium ein Fonds eingerichtet, der vom Staat und von den anspruchsberechtigten Unternehmen gespeist wird (Federal Government 2009).

Die Daten über die Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs zeigen, dass es sich dabei um eine deutlich populärere Maßnahme als die österreichische Bil-

derungskarenz handelt. So ist die Zahl der belgischen ArbeitnehmerInnen, die einen Bildungsurlaub in Anspruch nahmen, von 38.400 im Schuljahr 1997/98 auf 76.000 im Jahr 2007/08 gestiegen. Die Zahl der Unternehmen mit bezahltem Bildungsurlaub erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 5.400 auf 9.800. Der Aufwand für den bezahlten Bildungsurlaub in Belgien erreichte im Schuljahr 2006/07 knapp 61 Mio. Euro (nach 35,5 Mio. zehn Jahre davor) (Service publique fédérale Emploi 2009).

Das schwedische Bildungsurlaubsgesetz (Lagen om arbetstagers rätt till ledighet för utbildning) gibt den ArbeitnehmerInnen das Recht zur Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowohl für berufliche, als auch für allgemeine Weiterbildung. Der Arbeitgeber kann die Genehmigung über maximal sechs Monate hinauszögern. Während der Bildungsfreistellung behalten die ArbeitnehmerInnen ihre Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Das Zeitausmaß der Weiterbildung kann sehr unterschiedlich sein: von einer Stunde pro Tag oder zwei Tage in der Woche bis zu einem Vollzeitstudium von maximal sechs Jahren. Das Gesetz sieht keine Bezahlung der Beschäftigten während der Bildungsfreistellung vor. Die ArbeitnehmerInnen können jedoch um öffentliche Unterstützung aus dem Erwachsenenbildungsförderungsprogramm ansuchen. Diese Unterstützung wird teils als Zuschuss und teils als Kredit vergeben und unterliegt einer Bedarfsprüfung (CEDEFOP 2009).

Sowohl in Belgien als auch in Schweden kann der Bildungsurlaub also die Form einer Bildungsteilzeit annehmen, wenn der Kurs oder Lehrgang während seiner Laufzeit nicht die ganze Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Das ist auch beim Bildungsurlaub in Frankreich (Congé individuel de formation – CIF) der Fall. Die ArbeitnehmerInnen haben während des Bildungsurlaubs in der Regel das Recht auf 80 Prozent ihres Entgelts. Personen mit niedrigem Einkommen werden allerdings besonders berücksichtigt: Liegt ihr Entgelt unter dem Doppelten des Mindestlohnes, so steht ihnen für die Zeit der Bildungsfreistellung ihr gesamtes Entgelt zu. Die Finanzierung erfolgt über paritätische Fonds (OPACIF), in die alle Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten einzahlen. Bei diesen beantragen die Beschäftigten die Finanzierung ihres Bildungsurlaubs. Auch in Frankreich kann der Arbeitgeber ein Ansuchen auf Bildungsurlaub nicht ablehnen, wenn die gesetzlich festgelegten Bedingungen erfüllt sind; er kann nur den Beginn der Weiterbildung hinausschieben.

Neue Allianzen für eine neue Arbeitszeitpolitik

Wie dieser kurze Überblick zeigt, gibt es international eine Reihe von Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung, mit denen ganz verschiedene politische Zielsetzungen verfolgt werden: Umverteilung von Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder Sicherung der Gesundheit. Zur Wiederbelebung einer Politik der Arbeitszeitverkürzung könnte man auch in Österreich auf einer Verknüpfung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik mit diesen anderen Politikfeldern aufbauen. Hier bieten sich eine Reihe von Themen an, die in den letzten Jahren höchst aktuell waren und es nach wie vor sind: Die Herausforderungen des lebensbegleitenden Lernens (nicht zuletzt in einer Einwanderungsgesellschaft), die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die Verminderung der Arbeitsbelastungen und die Sicherung der Gesundheit der Erwerbstätigen. Antworten darauf sind neben der Verkürzung der Wochenarbeitszeit bis hin zum Übergang zu »kurzer Vollzeit« im Ausmaß von 32

oder 30 Stunden pro Woche die verschiedenen Formen der Verkürzung und Umverteilung der Lebensarbeitszeit. Für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen hat Arbeitszeitpolitik also etwas anzubieten. Umgekehrt dürften wohl nur Allianzen mit anderen Politikfeldern und Lobbies nachhaltige Bewegung in die Arbeitszeitpolitik bringen.

Trotz der nun schon lange geführten Diskussion über die Notwendigkeit lebenslangen Lernens wurden die Möglichkeiten zur Weiterbildung für Erwerbstätige in Österreich nur recht bescheiden ausgebaut. Dies zeigt sich vor allem im internationalen Vergleich. Neue Formen des Bildungsurlaubs einschließlich einer Bildungsteilzeit wie in Belgien, Schweden und Frankreich könnten die derzeitige Regelung der Bildungskarenz ergänzen und besondere Anreize für niedrig Qualifizierte vorsehen. Damit wäre es möglich, die Beteiligung an Weiterbildung zu erhöhen und Zeit für das Weiterlernen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen zur Verfügung zu stellen. Wichtige Elemente der internationalen Beispiele sind das Recht der ArbeitnehmerInnen auf Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit und ein ausreichender bzw. für NiedriglohnbezieherInnen vollständiger Ersatz des Entgelts.

Im Bereich der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung und Erwachsenenpflege gilt es insbesondere, durch entsprechende Regelungen der Karenz diese verstärkt zu einem Thema für Männer zu machen, wie das in Schweden schon erreicht ist. Aber auch ein Recht auf Anpassung der Arbeitszeit in beide Richtungen, also ein Recht auf Teilzeit und ein Recht auf Vollzeit, wie es das niederländische Arbeitszeitanpassungsgesetz vorsieht, ermöglicht eine andere Verteilung der Lebensarbeitszeit und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Vielfalt an Möglichkeiten zu Berufsunterbrechungen und Auszeiten, wie sie in Belgien bestehen, fördern ebenfalls die Vereinbarkeit. Mittel- und längerfristig geht es aber auch darum, durch eine Verkürzung der Wochen- und Jahresarbeitszeit neue gesellschaftliche Arbeitszeitstandards für beide Geschlechter zu schaffen. Eine kurze Vollzeit würde die nach wie vor mit Nachteilen verbundene Vereinbarkeitslösung Teilzeit tendenziell überflüssig machen.

Die Arbeitszeiten sind in Österreich nicht nur lange, die Arbeit ist während dieser Zeit für viele auch sehr intensiv. Die Folge sind gesundheitliche Beeinträchtigungen, die sich zu Arbeitsunfähigkeit und Invalidität auswachsen können. Diese sind eine große Herausforderung für die Unternehmen und ein massives gesellschaftliches Problem und stehen der immer wieder geforderten Verlängerung der Erwerbstätigkeit durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters entgegen. Neben einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit und einer Reduktion der Überstunden könnte ein vielfältiges Angebot an Auszeiten, wie es in Belgien besteht, ein wichtiger Beitrag zur Prävention sein. Vor allem den Berufsgruppen, die hohen Belastungen ausgesetzt sind, könnten kürzere Arbeitszeiten (etwa ein 6-Stunden-Tag), leistbare Berufsunterbrechungen oder geförderte »Gesundheitsteilzeit« eine nachhaltige Verbesserung bringen. Unterschiedliche Arbeitszeiten je nach Belastungssituation, wie sie in Skandinavien diskutiert werden, könnten auch an der Nachtarbeit ansetzen. Würde beispielsweise eine Stunde Nachtarbeit als 75 Minuten Arbeit gewertet, ließen sich die nachgewiesenen Gesundheitsgefährdungen durch Nachtarbeit über eine Arbeitszeitverkürzung zumindest teilweise reduzieren. Die Verknüpfung der Arbeitszeitpolitik mit Fragen der Prävention lenkt den Blick also nicht nur auf die Verkürzung der Arbeitszeit, sondern auch auf ihre Differenzierung nach Arbeitsbe-

lastungen bzw. Berufsgruppen. Das wiederum kann ein Einstieg in eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung sein.

Derzeit nützen die Verbände und Lobbies der ökonomischen Eliten die Krise und ihre Folgen als Chance, die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums noch weiter zu ihren Gunsten zu verändern. Den Gewerkschaften und den Interessengruppen der Benachteiligten ist es dagegen nicht gelungen, während des Zeitfensters zwischen der Finanzkrise und den derzeitigen Maßnahmen zur Budgetsanierung eine Umverteilung in die entgegen gesetzte Richtung durchzusetzen. Auch wenn es jetzt wieder schwerer sein dürfte, besteht eine realistische Chance zur Verkürzung der Arbeitszeit in der Verknüpfung der vielfältigen mit einer Arbeitszeitverkürzung erreichbaren Zielsetzungen und in der dadurch möglichen breiten Mobilisierung.

Literatur

- AK OÖ (2010) Arbeitszeitverkürzung aus der Sicht von Arbeitnehmern/-innen & Betriebsräten/-innen, Präsentation auf der Tagung Arbeit Fair Teilen, AK und ÖGB OÖ, 10. Oktober 2010
- BöcklerImpuls 18/2009 Kluge Verteilung der Arbeitszeit federt Krisenfolgen ab (http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_18_4-5.pdf)
- Bogedan, Claudia/ Brehmer, Wolfram/ Herzog-Stein Alexander (2009) Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise; WSI-Aktuell 01, Dezember 2009
- CEDEFOP (2009) Educational leave schemes throughout Europe – Sweden (<http://www2.trainingvillage.gr/etv/library/educationalleave/country/sw.asp>)
- Commission Paritaire des Services de Santé/ Paritair Comite voor de Gezondheidsdiensten (2005) Convention collective de travail du 26 octobre 2005, Collectieve Arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005
- Crimmann, Andreas/ Wießner, Frank (2009) Verschnaufpause dank Kurzarbeit, IAB-Kurzbericht 14/2009, Institute for Employment Research (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB), Nürnberg, (<http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1409.pdf>)
- European Commission (2005) Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)
- European Foundation (2005) Working Time options over the life course: Changing social security structures, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>)
- Federal Government (2009) Loi de redressement contenant des dispositions sociales, SECTION 6. – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&n=1985012230&table_name=loi)
- Flecker, Jörg/ Schönauer, Annika (2010) Work sharing as a crisis measure in selected European countries: Austria, Belgium, France and the Netherlands, FORBA Research Report 9/2010, Research paper for the International Labour Office, Geneva
- Flecker, Jörg/ Schönauer, Annika/ Hermann, Christoph/ Allinger, Bernadette (2010) Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele, FORBA-Forschungsbericht 1/2010, Bericht an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Fourage, Didier/ Baaijens, Christine (2006) Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees; in: Boulin, Jean-Yves/ Lallement, Michel/ Messenger, Jon C./ Michon, Francois/ Boulin, Jean-Yves/ Lallement, Michel/ Messenger, Jon C./ Michon, Francois (Hg.) Decent Working Time: New trends, new issues, International Labour Office (ILO), Genf, S. 155-179
- Jellasitz, Robert/ Schweighofer, Johannes (2010) Arbeitszeit in der Krise – Empirie, Präsentation BMASK, 5. 3. 2010
- Lehndorff, Steffen (2009) Before the crisis, in the crises, and beyond: Collective bargaining on employment in Germany; Manuskript

- Mairhuber, Ingrid (2009) Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern in Österreich. Entwicklung, Regulierung und Absicherung; in: Hermann, Christoph/ Atzmüller, Roland (Hg.) Die Dynamik des »österreichischen Modells«. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, FORBA-Forschung Bd. 4, edition sigma, Berlin, S. 45-72
- Nergaard, Kristine (2008) Proposal for gradual reduction in working time for shift work, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/no0810019i.htm>
- Service publique fédérale Emploi (2009) Congé-éducation payé – Statistiques (<http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=538&idM=218>)
- Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004) The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government. Executive Summary, Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, Brüssel 19-20 Februar 2004, (http://www.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Executive%20Summary%20BE_final.pdf)
- Vogel, Sandra (2009) New allowances for short-time work in bid to offset economic crisis, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/de0904039i.htm>

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag basiert auf dem vom BMASK beauftragten FORBA-Forschungsbericht 1/2010 »Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele«.
- 2 Quelle Eurostat, zitiert nach Jellasisz/Schweighofer (2010).