

Arbeitszeit: Verkürzung statt Flexibilisierung

Zusammenfassung

- In Österreich gibt es auf betrieblicher Ebene schon viele Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.
- Die Forderung nach weiteren Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. Erhöhung der täglichen Arbeitszeit, Ausweitung von Überstunden) zielt hauptsächlich auf Einsparungen von Überstundenzahlungen ab.
- Positive Beschäftigungseffekte sind durch weitere Flexibilisierungen nicht zu erwarten, stattdessen sind im Gegenteil Maßnahmen zur generellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit gefragt.

Arbeitszeitorptionen rapide gewachsen

Das österreichische Modell sieht ein Stufensystem der Arbeitszeitregulierung vor: Das Arbeitsrecht gibt Spielräume für kollektivvertragliche Regulierungen vor, die wiederum Rahmen für Betriebsvereinbarungen / persönliche Vereinbarungen feststecken. In den letzten Jahrzehnten ist in Österreich die Anzahl der Arbeitszeitorptionen rapide gewachsen. Seit Ende der 1990er wurden **große Flexibilisierungsschritte** vorgenommen, wobei die genaue Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene erfolgt. 1997 wurde auf Arbeitsrechtsebene die Möglichkeit zur Erhöhung des Durchrechnungszeitraums geschaffen, wodurch ArbeitgeberInnen weniger Überstundenzuschläge zahlen müssen. Einen Schritt weiter ging die Arbeitszeitnovelle 2007, die Kollektivverträge ermächtigt, die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden anzuheben (in Ausnahmen sogar auf 12 Stunden) sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit teilweise auf bis zu 60 Stunden zu erhöhen.

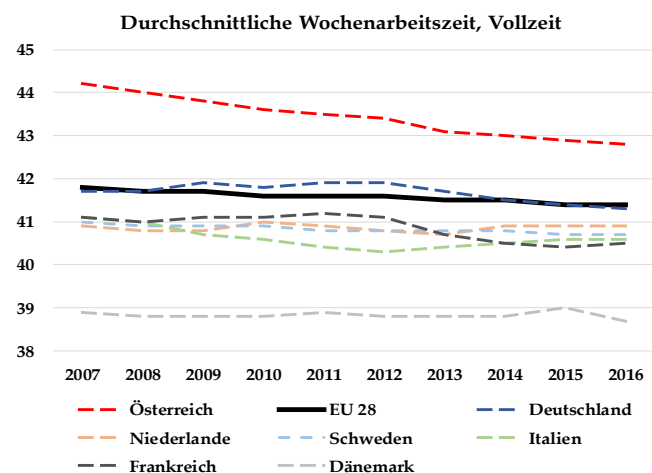


Abbildung 1. Quelle: EU-SILC, eigene Darstellung.

Aus dieser Entwicklung lässt sich erkennen, dass die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen in Punkto Arbeitszeit in den letzten Jahrzehnten spürbar zugenommen haben. Daraus ergibt sich schon jetzt ein Bild der hohen Belastung, die sich in einigen Maßzahlen niederschlägt. So liegt, wie in Abbildung 1 ersichtlich, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Österreich mit ca. 42,8 Stunden deutlich über dem EU-Durchschnitt mit 41,4. Damit hat Österreich den fünfthöchsten Wert von 33 Ländern, und den zweithöchsten der EU.

Auch andere Indikatoren zeigen, dass der Grad an **Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich schon stark vorangeschritten ist**: JedeR fünfte abhängig Beschäftigte hat einen All-In-Vertrag, 20% der geleisteten Überstunden sind unbezahlt und 70% der Angestellten haben variable Arbeitszeiten (v.a. Gleitzeit).

Arbeitszeitsouveränität vs. -pflicht

Prinzipiell ist in der Arbeitszeitpolitik zwischen Maßnahmen zu unterscheiden, die im Interesse der ArbeitnehmerInnen, der ArbeitgeberInnen oder beiden liegen. Einige dieser Elemente, wie z.B. Gleitzeit, sind durchaus auch durch die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestimmt, um beispielsweise Arbeit und Familie oder Freizeit besser vereinen zu können. Aktuell werden aber vor allem Maßnahmen diskutiert, die ausschließlich im Interesse der Unternehmen liegen. In der aktuellen Debatte geht es vor allem um die **Ausweitung der Höchstarbeitszeit**. Die Durchsetzung würde vor allem Unternehmen Einsparungen bringen, diese müssten noch weniger der aktuell ca. 270 Millionen Überstunden vergüten. Begründet wird dies häufig dadurch, dass flexiblere Arbeitszeiten Beschäftigung schaffen würden.

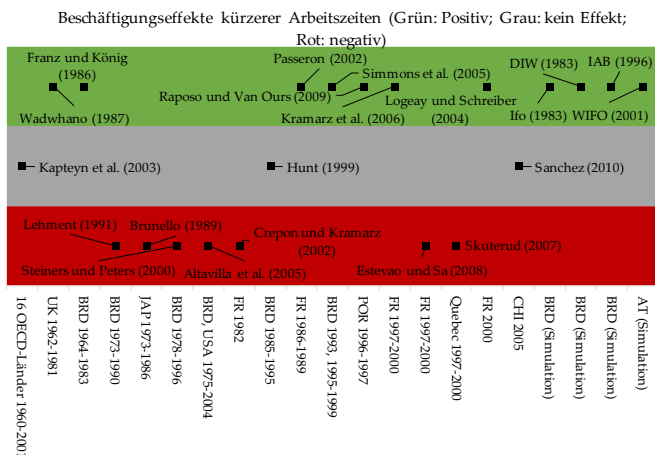


Abbildung 2: Quelle: Poyntner (2016). Eigene Darstellung.

Eine Vielzahl von Studien (eine Auswahl ist in Abbildung 2 dargestellt) findet allerdings genau das Gegenteil: **Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit kann mit den richtigen Begleitmaßnahmen Beschäftigung schaffen.** Negative Beschäftigungseffekte von kürzeren Arbeitszeiten werden nur von wenigen Studien gefunden und diese Effekte sind oft klein. Besonders hervorzuheben sind die Reformen in Frankreich um die Jahrtausendwende, die mit einem Maßnahmenpaket von Arbeitszeitverkürzung, Steueranreizen für kürzere Arbeitszeit und partieller Lohnkompensation die Gesamtbeschäftigung laut allen Studien spürbar angehoben hat. Es lässt sich festhalten, dass bei dem aktuellen Stand von schon sehr hoher Flexibilität und Arbeitslosigkeit weitere Flexibilisierungsmaßnahmen wohl hauptsächlich Unternehmen und nicht ArbeitnehmerInnen positiv treffen werden.

Gesundheitliche Effekte

Zudem sind weitere Flexibilisierungsmaßnahmen, die auf eine Ausdehnung der maximal möglichen Tages- bzw. Wochenarbeitszeit abzielen, mit erheblichen **gesundheitlichen Problemen** verbunden. Längere Wochen-/Tagesarbeitszeiten führen zu negativen gesundheitlichen Effekten wie Schlafbeschwerden und Schlaganfällen. Die Evidenz für diesen Zusammenhang ist eindeutig: In einer Metanalyse von 21 Studien finden Sparks et al. (1997) starke positive Korrelationen zwischen Arbeitsstunden und negativen Gesundheitseffekten. Abbildung drei zeigt einige dieser Krankheitsfolgen auf. Besonders Stress und allgemeine Erschöpfung steigen ab einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden rapide an. Auch kausal ist der Effekt von längerer Arbeitszeit und Gesundheitsstatus festzustellen (z.B. Berniell und Bietenbeck 2017).

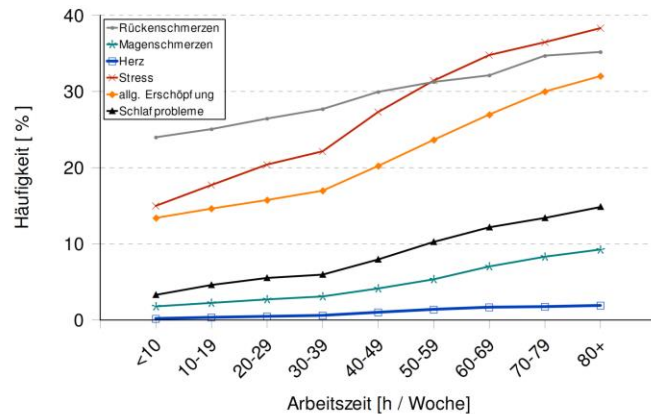


Abbildung 3. Quelle: Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005).

Arbeitszeitverkürzung statt -flexibilisierung

Möglichkeiten zum flexiblen Einsatz von ArbeitnehmerInnen sind also schon in hohem Ausmaß vorhanden und haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Die zulässige Tages- oder Wochenarbeitszeit weiter anzuheben würde nur beim Einsparen von Überstundenzahlungen helfen und beträchtliche gesundheitliche Probleme schaffen. Stattdessen sollte also eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit das Ziel einer fortschrittlichen Arbeitszeitpolitik sein. **Innovative Formen der Arbeitszeitpolitik** – wie etwa das Recht auf Teilzeit während der Kinderbetreuungsphase, der Ausbau der Bildungskarenz oder die Freizeitoption im Kollektivvertrag – sind ein Schritt in die richtige Richtung. Neben gesundheitlichen Aspekten hat eine Verkürzung im Gegensatz zu weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit auch das Potenzial, Beschäftigung zu schaffen. Im Gegensatz zum 12-Stunden-Tag, der massive Probleme beispielsweise mit Fragen der Kinderbetreuung mit sich bringt, kann eine Arbeitszeitverkürzung dazu führen, dass sowohl Lohnarbeit als auch reproduktive Arbeit besser zwischen den Geschlechtern verteilt wird.

Weitere Infos und Quellenangaben unter:

- BEIGEWUM-Blog – www.beigewum.at/factsheetII
- Berniell und Bietenbeck (2017): The effect of working hours on health. IZA Discussion Paper No. 10524.
- Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung.
- Poyntner (2016): Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung. Eine makroökonomische Perspektive. Wirtschaft und Gesellschaft 4 /2016.
- Sparks, Cooper, Fried und Shirom (1997): The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70: 391–408.