

Policy Paper: Arbeitszeitverkürzung – Ein Konzept für die Zukunft?

Im Februar diesen Jahres hat sich eine deutsche Initiative von WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen in einem offenen Brief an die Politik, Gewerkschaften und Kirchen gewandt¹: Sie fordern eine generelle Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden zur Bekämpfung der deutschen Massenarbeitslosigkeit. Gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden Finanzkrise unterstreichen sie die einer Arbeitszeitverkürzung immanente Verteilungsfrage und fordern eine Weitergabe von Produktivitätsgewinnen in Form reduzierter Arbeitszeit bei – selbstverständlich – vollem Lohnausgleich und gleichzeitig eine Umverteilung von Arbeit in der Bevölkerung.

In Österreich schien der Gedanke einer derartigen Produktivitätsweitergabe durch Verkürzung der Arbeitszeit– zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung – bereits ebenso verworfen, wie der Gedanke, durch Umverteilung der Arbeit der Arbeitslosigkeit zu Leibe zu rücken. Der nun mehr eingeläutete Wahlkampf zur bevorstehenden Nationalratswahl 2013 hat das Thema Arbeitszeitverkürzung jedoch zurück aufs öffentliche Tapet gebracht und lässt die Wogen hochgehen. Dieser Beitrag soll ein wenig Sachlichkeit in die Debatte bringen, gleichzeitig aber auch Handlungsoptionen für eine progressive Politik aufzeigen.

Zum Hintergrund:

Zwar ist Österreich gemessen am EU- oder OECD-Schnitt eines jener Länder mit einer relativ niedrigen Jahres-Arbeitszeit, doch liegen wir im Bereich der geleisteten Wochenarbeitszeit mit 41,8 Stunden deutlich über dem EU-Schnitt von 40,4 Stunden. Allein im Jahr 2012 wurden in Österreich knapp 300 Mio. Überstunden geleistet, davon 69 Mio. unbezahlt². Nach Berechnungen der AK Wien und OÖ entspricht allein dieses Überstundenvolumen rein rechnerisch der Arbeitskraft von mindestens 40.000 Vollzeitäquivalenten. Ein Potential, das angesichts aktueller Arbeitslosenraten jedenfalls eine nähere Betrachtung entsprechender Maßnahmen verdient.

Neben die – durch ein schlaues Modell der Arbeitszeitverkürzung erzielbare – Beschäftigungswirkung treten die entsprechenden Entlastungen der bereits Erwerbstätigen. Der Strukturwandel-Barometer der Arbeiterkammer Wien zeigt deutlich: Die sich ändernde Arbeitswelt, insbesondere der stattfindende Strukturwandel, führen selten zu einer Win-Win Situation. Im Gegenteil: steigendem Arbeits- und Arbeitszeitdruck stehen stagnierende, wenn nicht gar sinkende Reallöhne gegenüber. Produktivitätssteigerungen (durch technologische

¹ <http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/m0413b.pdf>, Zugriff am 10.4.2013

² Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2012, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, S. 47

Entwicklung, aber auch durch gesteigerten Arbeitsdruck) finden ihren Niedergang in erster Linie in Unternehmensgewinnen und nur in zweiter Linie und auch nur partiell in den jährlich sozialpartnerschaftlich ausverhandelten Gehalts- und Lohnerhöhungen (nach der sog. Benya-Formel).

Neben positiven gesundheitlichen Effekten und den angesprochenen Verteilungs- und Beschäftigungseffekten hat eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch das Potential zu einer Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit insbesondere im Zusammenhang mit Betreuungspflichten und der Aufteilung unbezahlter Care-Arbeit und zu einer Verbesserung der individuellen „work-life Balance“. Ebenso hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung ein gelungenes Instrument zur Krisenbekämpfung darstellt, auch wenn es sich hier um recht spezielle Modelle mit einem hohen Anteil staatlicher Unterstützung und einem Beitrag sowohl der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen handelt (Kurzarbeit, Solidaritätsprämienmodell).

Gleichzeitig steht Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit (sei es nun der Normalarbeitszeit oder der faktischen Arbeitszeit) in der politischen Diskussion unmittelbar im Spannungsverhältnis zur Forderung nach immer weiterer Flexibilisierung und Ausweitung der Normalarbeitszeit. In diesem Zusammenhang wird im Sinn einer Dekonstruktion bestehender Mythen vom „starrten Arbeitszeitsystem“ zunächst in einem kurzen Abriss auf bereits – va auf kollektivvertraglicher Ebene – bestehende und in den letzten Jahren sukzessive ausgebauten Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und ihre Nutzung durch die ArbeitgeberInnen, ebenso wie ihre Folgen für die ArbeitnehmerInnen zu erinnern sein.

Während die Forderung nach mehr Flexibilität und Ausweitungen der Arbeitszeit klar der Wirtschaft zuzuordnen ist, scheinen auch die aktuellen Forderungen von ÖGB und Arbeiterkammer nicht mehr dem Ruf nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung (bei vollem Lohnausgleich) zu folgen, sondern einen anderen – „sanfteren“ – Weg zu gehen: Neben einer erleichterten Zugänglichkeit der 6. Urlaubswoche wird eine Abgabe iHv 1 Euro pro geleisteter Überstunde gefordert, um einerseits die faktische Arbeitszeit zurückzudrängen und andererseits über diesen Weg Finanzmittel für Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik zu lukrieren.

Zum Beitrag selbst:

Im Rahmen dieses Beitrags sollen verschiedene bestehende und geforderte Modelle der Verkürzung sowohl der Wochen- als auch der Lebensarbeitszeit sowie entsprechende Übergangs- und Begleitmaßnahmen in einem kurzen Abriss vorgestellt werden. Ausgewählte Modelle sollen auf ihre (potentiellen) Vor- und Nachteile insbesondere vor dem spezifischen österreichischen Hintergrund

durchleuchtet werden, wobei das Hauptaugenmerk auf dem Industriebereich liegen wird.

Dabei sollen insbesondere folgende Gesichtspunkte beleuchtet werden:

- Individualisierung der Arbeitszeit, „Lebens(phasen)arbeitszeit“ als neue (zusätzliche) Dimension
- Reduktion von Mehr- und Überstunden auf Ausnahmefälle, Ausgleich belastender Arbeit(szeiten)
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Möglichkeiten der Verkürzung der Normalarbeitszeit sowie notwendige Übergangs- und Begleitmaßnahmen einer Arbeitszeitverkürzung

Im Rahmen der Betrachtung der Forderungen von ArbeitnehmerInnenseite sollen insbesondere die im Zuge der von der Produktionsgewerkschaft PRO-GE initiierten Kampagne „Zeit für neue Arbeitszeiten“ sowie aus einer in diesem Zusammenhang vom IFES Institut durchgeführten Beschäftigten- und Betriebsrätebefragung gewonnen Erkenntnisse einfließen.

Keinesfalls ist eine ökonomische Abhandlung der Machbarkeit einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich oder gar einzelner Modelle oder der Umverteilung von Arbeitsplätzen geplant, dies hat bereits an anderer Stelle Beachtung gefunden. Selbstverständlich wird aber in dem einen oder anderen Zusammenhang auf die Ergebnisse dieser Arbeiten zurückzugreifen sein.

Mag.a Susanne Haslinger

Rechtsabteilung der Produktionsgewerkschaft PRO-GE