

Spielraum individueller Arbeitszeitgestaltung und potentiale zur Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene

Franz Astleithner, Bettina Stadler
(Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt)

Obwohl Fragen von Arbeitszeitverkürzung im Kontext von Digitalisierung und steigenden physischen und psychischen Belastungen in den letzten Jahren eine gewisse Renaissance erlebt haben, wurde in Österreich seit den 1980er Jahren keine generelle, d.h. gesetzliche Maßnahme zur Arbeitszeitverkürzung verabschiedet. Letzter diesbezügliche Schritt war der Einführung einer fünften (bzw. nach 25 Dienstjahren sechsten) Arbeitswoche. Anschließend konzentrierte sich der Diskurs zu Arbeitszeitfragen – wie in den meisten anderen europäischen Ländern – verstärkt auf Fragen der Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Astleithner & Flecker, 2017). Das Thema der Arbeitszeitverkürzung war weitgehend aus dem Blick geraten (Flecker & Altreiter, 2014).

Mit Flexibilisierung war die Hoffnung verbunden, dass Arbeitnehmer*innen von einer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten profitieren würden, indem Arbeitszeiten besser mit anderen Aspekten des Lebens vereinbar werden (Teriet, 1978). Gleichzeitig bedeutete Flexibilisierung für Arbeitgeber*innen in einem Kontext steigender internationaler Konkurrenz, die Möglichkeit, unternehmerisches Risiko von Auslastungsschwankungen auf die Beschäftigten zu verlagern und die Personaldecke zu senken, was den gewerkschaftlichen Widerstand gegen Flexibilisierung erklärt (Vobruba, 2006).

Tatsächlich sind flexible Arbeitszeiten oft mit langen und in vielen Fällen auch unplanbaren Arbeitszeiten verbunden (Astleithner & Stadler, 2018). Arbeitszeitflexibilisierung bedeutet also häufig beides Extensivierung und Intensivierung (Kelliher & Anderson, 2010). In vielen Fällen orientieren sich die Arbeitszeiten in Österreich nicht oder nur zu einem geringeren Teil an den Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeitnehmer*innen und viel stärker an den Anforderungen von Arbeitgebern (Chung, 2009; Eichmann & Saupe, 2014, S. 94).

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten hat also aus Sicht der Arbeitnehmer*innen wichtige Erwartungen nicht erfüllt. Gleichzeitig können wir in Österreich sinkende Arbeitszeiten, die Einführung der Freizeitoption, einen steigenden Anteil an Teilzeitbeschäftigung, seien diese nun freiwillig oder unfreiwillig gewählt, und immer mehr Personen mit Arbeitszeitverkürzungswunsch feststellen (Schönauer et al., 2016). Diese Entwicklungen spiegeln unter anderem einen Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wider (Gerold & Nocker, 2018).

Während auf Ebene des Gesetzes zwar keine dementsprechenden Veränderungen stattgefunden haben, gelang es den Gewerkschaften teilweise diese Bedürfnisse in Kollektivverträgen zu kanalisieren. Besonders innovativ sind z.B. Regelungen im Handel, dort werden zusätzliche Arbeitsstunden beim Zeitausgleich unterschiedlich hoch mit Zuschlägen versehen, je nachdem zu welchen Zeiten sie geleistet wurden und ob sich daraus längere Freizeitblöcke oder nur einzelne freie Tage ergeben. Einige KVs sehen vor, dass Beschäftigte nicht erst nach 25 Dienstjahren, sondern deutlich früher zusätzliche Urlaubstage erhalten. In mehreren Branchen sind ab Herbst 2018 neue Vereinbarungen hinzugekommen, z.B. haben Beschäftigte bei Arbeitszeiten über 10 Stunden am Tag das Recht, zusätzliche bezahlte Pausen in Anspruch zu nehmen. Auch Umziehzeiten, die für die Vorbereitung der Arbeit notwendig sind, werden nun in einigen Fällen als Arbeitszeit betrachtet. Dies trägt indirekt zu einer Verkürzung der zu leistenden Arbeitszeit bei.

Neben Gesetz und Kollektivvertrag können Arbeitszeitverkürzungen auch auf betrieblicher Ebene ausverhandelt werden, wie in den Medien zirkulierte Beispiele etwa von Borealis Linz, Magnetix in Bad

Leonfelden oder Bike Citizens in Graz illustrieren.¹ KV und Gesetz geben hier nur den Rahmen vor, in dem immer wieder unter Mitarbeiter*innenbeteiligung betriebliche Arbeitszeitverkürzungslösungen gefunden werden.

Insgesamt hat in den letzten Jahrzehnten die Heterogenität der Arbeitszeitmodelle deutlich zugenommen, wenn wir nur an Sabbaticals, Altersteilzeit, Karenzierungen oder Bandbreitenmodelle und Lebensarbeitszeit denken. Die Forschung hinkt diesen Entwicklungen aber teilweise noch nach. Im speziellen wenig belichtet ist dabei die Frage, wie diese Modelle ausgehandelt werden und wie weit diese in Betriebsvereinbarungen gegossen werden können. Erst mit der Festschreibung in Betriebsvereinbarungen bzw. im Kollektivvertrag gibt es für Beschäftigte die Aussicht, dass Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung längerfristig gelten.

In unserem Beitrag präsentieren wir Ergebnisse einer von der Arbeiterkammer Wien geförderten Studie zu Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten auf Betriebsebene und wie diese über unterschiedliche Kanäle zu besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben aber auch zu einer faktischen Verkürzung der Arbeitszeit beitragen können. Aufbauend auf fünf Betriebsfallstudien und nationalen und internationalen Expert*inneninterviews diskutieren wir Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszeitsouveränität und der Arbeitszeitverkürzung vor dem Hintergrund arbeitsorganisatorischer, branchenspezifischer und betriebskultureller Aspekte. Insgesamt wird auch die Frage behandelt, inwiefern betriebliche Arbeitszeitpolitik ein wirkmächtiges Instrument allgemeiner Arbeitszeitverkürzung sein kann.

Literatur

- Astleithner, F., & Flecker, J. (2017). From the golden age to the gilded. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Hrsg.), *Rough waters—European trade unions in a time of the crises* (S. 173–196). ETUI.
- Astleithner, F., & Stadler, B. (2018). Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen. *Working Paper Reihe der AK Wien*, 182, 100.
- Chung, H. (2009). *Flexibility for whom?: Working time flexibility practices of European companies*. Chung.
- Eichmann, H., & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. Verl. des ÖGB.
- Flecker, J., & Altreiter, C. (2014). Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. *WISO*, 3(2014), 15–28.
- Gerold, S., & Nocker, M. (2018). More Leisure or Higher Pay? A Mixed-methods Study on Reducing Working Time in Austria. *Ecological Economics*, 143, 27–36.
<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.06.016>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Schönauer, A., Astleithner, F., Nocker, M., Mairhuber, I., & Mittelberger, T. (2016). *Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich: Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich*. FORBA.
- Teriet, B. (1978). Zeitökonomie, Zeitsouveränität und Zeitmanagement. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 32(2), 112–118.
- Vobruba, G. (2006). Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(1), 25–35.

¹ International ist das Beispiel einer spanischen Softwarefirma (Delsol) aktuell ein vielzirkuliertes Beispiel erfolgreicher betrieblicher Arbeitszeitverkürzung.