

„Lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell – wenn Arbeitszeit nicht mehr in Tagen gemessen wird“

- Zeitsouveränität und Vereinbarkeit als zentrales Gestaltungsziel einer zeitgemäßen Arbeitsmarktpolitik

Die aktuelle Diskussion zu arbeitszeitpolitischen Themen hat sich zunehmend auf das Konzept einer „Vier-Tage-Woche“ konzentriert und in den Medien kontroverse Debatten ausgelöst. Im Zentrum dieser Auseinandersetzung stehen die divergierenden Standpunkte und Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich dieser Arbeitszeitverkürzung. Während arbeitnehmerorientierte Gruppen die Vorteile für die Work-Life-Balance und den gesellschaftlichen Wohlstand hervorheben, äußern arbeitgebernahe Institutionen Bedenken hinsichtlich potenzieller Auswirkungen auf die Produktivität und betriebliche Effizienz. Es scheint eine Entscheidung zwischen der Einführung einer „Vier-Tage-Woche“ oder der Priorisierung von „Wirtschaftswachstum“ und damit verbundenem „Wohlstand“ getroffen werden zu müssen.

Arbeitgebervertretungen sprechen sich unter Berufung auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel gegen eine umfassende Arbeitszeitverkürzung aus und tendieren stattdessen zur Erhöhung der Arbeitszeit. Bis 2040 wird die österreichische Erwerbsbevölkerung voraussichtlich um 245.000 Personen schrumpfen, während der Anteil älterer Erwerbspersonen (55+ Jahre) zunimmt.¹ 82 Prozent der Unternehmen sind vom Fachkräftemangel betroffen, wobei 56 Prozent ihn als Faktor nennen, der die Umsätze mindert.²

Arbeitnehmervertretungen setzen sich mit Gründen wie der Schaffung von Arbeitsplätzen, Nachhaltigkeit, verbessertem Wohlbefinden und gesteigerter Produktivität für die „Vier-Tage-Woche“ ein. Die Ergebnisse der weltweit größten Studie zu den Effekten einer Arbeitszeitreduktion von 20 Prozent bei vollem Lohnausgleich bestätigen durchweg positive Effekte. Neben gesteigertem Wohlbefinden und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit der Mitarbeitenden kam es kaum zu Produktivitätseinbußen.³

Die polarisierende Diskussion zur „Vier-Tage-Woche“, die oft als starres und universell einsetzbares Konstrukt dargestellt wird, verliert die notwendige Nuance, um eine zeitgemäße, für alle Beteiligten vorteilhafte und moderne arbeitsmarktpolitische Lösung zu finden. Um den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, bedarf es einer Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne eines lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodells, das alle Arbeitnehmenden und ihre Bedürfnisse berücksichtigt und Aktivitäten, die nicht im direkten Zusammenhang mit Erwerbsarbeit stehen, wie

¹ Arbeiterkammer Wien, (2024); Fachkräfte offensiv ausbilden, aufspüren, holen; Link:

<https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Fachkraefte-offensiv-ausbilden-aufspueren-holen.html>

² Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfte radar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

³ <https://www.derstandard.at/story/2000143754551/weniger-stress-und-krankenstaende-bisher-groesste-studie-ueber-vier-tage>

Care-Arbeit und Lernzeiten als tatsächlichen Beitrag zur Gesellschaft anerkennt und in unterschiedlichen Kontexten und Branchen anwendbar ist.

Ein lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell hat den Vorteil, gezielt auf unterschiedliche Lebensrealitäten und arbeitsmarktpolitische Bedingungen einzugehen:

- Berücksichtigung branchenspezifischer Ansätze: Eine „Vier-Tage-Woche“ kann nicht für jede Branche als ultimative Lösung umgesetzt werden. Ein Lösungsansatz sollte vermeiden, weitere Spaltungen am Arbeitsmarkt zu fördern.
- Berücksichtigung der Lebenssituation: Anerkennung von Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege, etc.) sowie älteren Arbeitnehmern, die in geringerem Umfang am Arbeitsmarkt teilhaben möchten.
- Vereinfachung des lebenslangen Lernens: Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Voraussetzungen, um Fähigkeiten zu erweitern.
- Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten und bürgerlichen Engagements: Ein entsprechendes Modell könnte die hohe ehrenamtliche Beteiligung in Österreich würdigen.
- Wertschätzung von Freizeit und Erholungsphasen: Die Teilnahme an Freizeitangeboten und Erholungsphasen sind wichtig für die Regeneration und den Ausgleich.

Ein lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell erlaubt eine gesamtheitliche Betrachtung des Erwerbslebens in seiner direkten Korrelation mit dem Privatleben und bietet einen selbstbestimmten Ansatz der Arbeitszeitreduktion. Als arbeitsmarktpolitische Maßnahme ermöglicht es Unabhängigkeit vom direkten Arbeitgeber und berücksichtigt strukturelle und persönliche Umbrüche am Arbeitsmarkt.

Eine konkrete Ausgestaltung könnte über ein Lebensarbeitszeitkonto erfolgen, das bestehende Ansätze und Leistungen wie Teilzeit, Home Office, Weiterbildungsgeld und Elternkarenz sinnvoll integriert und gesamtstrategisch einbettet. Dabei ist sicherzustellen, dass alle Branchen als auch Qualifikationsniveaus von einem derartigen Ansatz profitieren und die anfangs geschilderten Vorteile einer Arbeitszeitreduktion sowohl gesamtwirtschaftlich als auch auf privater Ebene zu tragen kommen.