

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



*Schwerpunkt Arbeitszeit*

## Zeit für weniger

**Hintergrund:**  
**Wenn nur einer profitiert**

Flexibilität? Nur bei mehr Autonomie und Planbarkeit für die Menschen.

6

**Coverstory:**  
**Weniger ist mehr**

In Betrieben mit kürzeren Arbeitszeiten sind Beschäftigte gesünder und zufriedener.

16

**Interview:**  
**Höchste Zeit für weniger**

Claudia Sorger über kürzere Arbeitszeiten und Geschlechtergerechtigkeit.

28



6

## Hintergrund

Die große Lösung bei der Arbeitszeit gibt es vorerst nicht, denn sie müsste den ArbeitnehmerInnen mehr Selbstbestimmung und Planbarkeit bringen.



28

## Interview

Die Soziologin Claudia Sorger im Gespräch über Arbeitszeitverkürzung, geschlechtergerechte Arbeitszeit und die Auswirkungen von Flexibilisierung.

# Schwerpunkt

### Wie viel ist zu viel?

12

Überstunden bringen Geld und puschen die Karriere. Doch wer häufig länger arbeitet, riskiert seine Gesundheit.

### Teilzeit: Armutsfalle für Frauen

14

Frauen und MigrantInnen sind massiv benachteiligt. Arbeitsrechtliche Verbesserungen sind nur der erste Schritt.

### Flexibel in der „gesunden Vollzeit“

22

Unter welchen Bedingungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten gesundheitsorientiert umgesetzt werden könnte.

### Autonomie bei der Arbeitszeit

26

Aktuelles Reizwort: Arbeitszeitflexibilisierung. Weitgehende Autonomie bei der Einteilung der Arbeitszeit wäre wichtig.

### Verlorene Tage

32

Warum der 12-Stunden-Tag negative Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich hätte.

### Die Schatten der Leistung

34

Die Glorifizierung des Leistungsprinzips moderner Gesellschaften verdeckt oft Leerstellen und Schattenseiten.

### Jetlag ohne Zeitzonen

36

Das Zeitmanagement der industrialisierten Welt verursacht dem menschlichen Körper unnötigen Stress: den sozialen Jetlag.

### Weniger arbeiten? Das geht!

38

Weniger Wochenstunden per Gesetz ist nur eine Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Ein Überblick.

### Arbeitszeit-Glossar

40

Wichtige Begriffe aus dem Arbeitszeitrecht kurz erklärt. Durchrechnungszeitraum? Gleitzeitrahmen? Rufbereitschaft? Ersatzruhe?

## Coverstory

Flexibilisierung liegt im Trend. Einige Betriebe wollen der Belegschaft mehr Zeitsouveränität verschaffen. Einzelne setzen bereits auf Arbeitszeitverkürzung.

## Standards

<b>Historie: Achtstundentag und KV</b>	<b>4</b>
<b>Standpunkt: Menschen, keine Zitronen</b>	<b>5</b>
<b>Statistiken: Arbeitszeitflexibilisierung</b>	<b>24</b>
<b>Nicht zuletzt – von Erich Foglar</b>	<b>43</b>
<b>Frisch gebloggt</b>	<b>44</b>
<b>Aus AK und Gewerkschaften</b>	<b>45</b>
<b>Man kann nicht alles wissen</b>	<b>46</b>

Erklärungen aller grün markierten Worte.

## Impressum

### Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,  
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,  
Sonja Fercher (CvD),  
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

E-Mail: [sonja.adler@oegb.at](mailto:sonja.adler@oegb.at)

Internet: [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

### Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Romana Brait, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Oliver Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber, Lena Karasz, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

### Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),  
Michael Mazohl (Artdirektion)  
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Bernhard Achitz, Sonja Adler,  
Astrid Fadler, Jörg Flecker, Erich Foglar, Martin  
Griesbacher, Oliver Gruber, Sandra Knopp, Florian  
Kräftner, Michael Mazohl, Nedad Memic, Ingrid Moritz,  
Martin Müller, Maja Nizamov, Brigitte Pellar,  
Christian Resei, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer

### Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Strasse  
20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

### Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes  
GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01)  
662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.,  
E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at),  
Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

### Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50;  
Jahresabonnement Inland € 20,-;  
Ausland zuzüglich € 12,- Porto;  
für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen  
ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-  
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,  
E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25: [www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung)

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,  
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

# Achtstundentag und Kollektivvertrag

*Ohne Kollektivverträge würde es in Österreich keinen Achtstundentag geben, das Gesetz fixierte das Ergebnis der KV-Verhandlungen.*

1950 hingen in den Betrieben ÖGB-Wandzeitungen mit einem großen roten Pfeil. Der Pfeil deutete auf das Foto einer Uhr, deren Zeiger auf halb fünf standen und damit das Arbeitsende nach acht Stunden und einer halben Stunde Pause anzeigten. Auf dem roten Hintergrund knallte in weißer Schrift **So geht die Uhr richtig!** Die Botschaft neben der Grafik lautete:

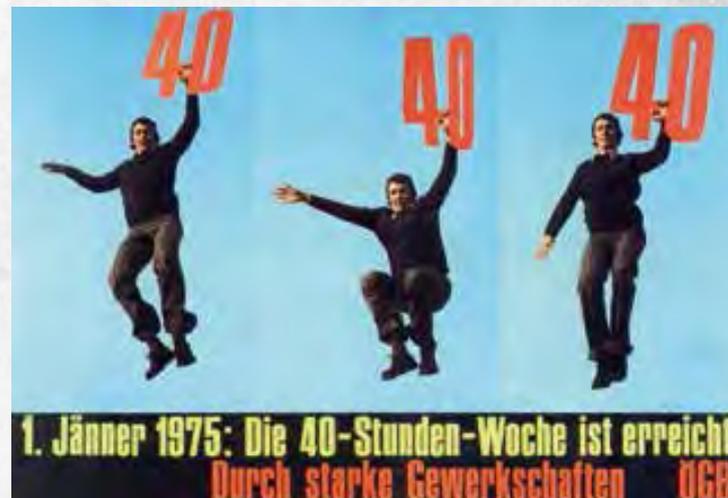
**Den Achtstundentag haben in langen und andauernden Kämpfen die Gewerkschaften errungen. Die gesetzliche Sicherung durch das Arbeitszeitgesetz fehlt aber noch! Aber auch das werden wir erringen!**

Diese Botschaft zeigt an, dass die geschichtliche Entwicklung das Rad in Sachen Arbeitszeitverkürzung zurückgedreht hatte. Das Parlament der jungen österreichischen Republik hatte ja als einen seiner ersten Beschlüsse 1918 schon provisorisch den Achtstundentag eingeführt und diesen Beschluss 1919 bestätigt – damit war eine der wichtigsten politischen Forderungen der Gewerkschaftsbewegung nach dreißig Jahren erfüllt. Selbst unter Diktatur und Faschismus blieb der Achtstundentag zunächst unangetastet. Aber als während des Zweiten Weltkriegs die Arbeitskräfte knapp wurden, versuchte die nationalsozialistische Verwaltung das Problem nicht nur durch den Einsatz von Zwangsarbeitern zu lösen, sondern auch durch die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf elf Stunden. In den ersten Jahrzehnten der Zweiten Republik

scheiterte die Wiedereinführung des Achtstundentags an der Blockade durch die Arbeitgeberseite.

Unter diesen Bedingungen griffen die Gewerkschaften auf die vor 1918 angewendete Strategie der Arbeitszeitregelung durch Kollektivvertrag zurück. Dieses Ziel war 1950 flächendeckend erreicht, während die Forderung nach einem guten Arbeitszeitgesetz noch lange unerfüllt blieb. Auch das nächste Ziel der ÖGB-Gewerkschaften, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zunächst auf 45, dann auf 43 Stunden, wurde über Kollektivverträge durchgesetzt. Als 1970 endlich das neue Arbeitszeitgesetz auf Basis der bisherigen KV-Vereinbarungen in Kraft trat, musste es gleich wieder novelliert werden – ein neuer General-KV zwischen ÖGB und Wirtschaftskammer fixierte in diesem Jahr die Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975.

Bei den Novellen zum Arbeitszeitgesetz stand der Achtstundentag lange außer Streit – im Gegenteil: Angesichts der wieder steigenden Arbeitslosigkeit verlangten und erreichten die Gewerkschaften bis Mitte der 1980er-Jahre in KV-Verhandlungen für den Großteil der

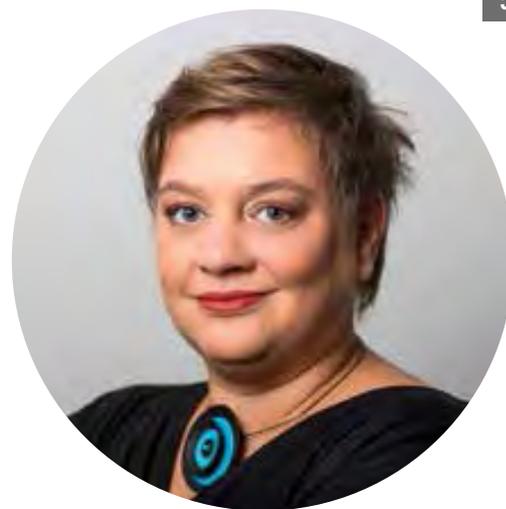


Mit diesem Plakat feierte der ÖGB, dass die Einführung der 40-Stunden-Woche 1975 abgeschlossen und die entsprechende Novelle zum Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten war. Das schrittweise Vorgehen ermöglichte, dass auch die ArbeitnehmerInnen aus schwächeren Wirtschaftsbereichen in einer überschaubaren Zeit einbezogen werden konnten.

ArbeitnehmerInnen eine Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden. Aber in den 1980er-Jahren fasste die neoliberale Ideologie in der Gesellschaft Fuß, und statt um Arbeitszeitverkürzung ging es ab jetzt um die Verteidigung des Erreichten. Verbunden mit der Forderung nach flexiblerer Arbeitsorganisation wurde versucht, das Arbeitszeitgesetz und die Position der Gewerkschaften zu unterlaufen. Der ÖGB konnte solche Versuche seit 1997 abwehren, der Achtstundentag blieb in Geltung und Flexibilisierungen werden weiter über KV geregelt – und nicht per Gesetz.

# Menschen, keine Zitronen

## Standpunkt



**Sonja Fercher**

Chefin vom Dienst  
Arbeit&Wirtschaft

**E**r war damals dabei, als vor mehr als 40 Jahren die Arbeitszeit von 45 auf 40 Stunden gesenkt wurde. Heinz Dürr ist gelernter Bau- und Konstruktionsschlosser und war Sekretär der Arbeitergewerkschaft. Für ihn war die Arbeitszeitverkürzung Anstoß für eine Politisierung: „Die Arbeit und die Arbeitszeit waren damals für mich etwas Selbstverständliches, Unumstößliches, gleichsam Schicksalhaftes. Der kritische Umgang mit diesen ‚Selbstverständlichkeiten‘ erschütterte mein bisheriges Weltbild grundlegend. Plötzlich war Arbeitszeit enteignete Lebenszeit, Zeit der Entfremdung und gleichzeitig der Versuch der Selbstverwirklichung. Arbeitszeit war Herrschaftsinstrument und ihre Verkürzung Emanzipationsziel.“

### Vorsorgen statt Nachsehen haben

Seit 1975, als die 40-Stunden-Woche schließlich umgesetzt war, hat sich viel verändert. Freilich gab es viele positive Entwicklungen, Gewerkschaften und AK haben viel dafür getan, um die Rolle der ArbeitnehmerInnen im Betrieb zu stärken. Und doch ist der Druck auf ArbeitnehmerInnen auch heute noch enorm: Verdichtung und Beschleunigung prägen viele Arbeitsverhältnisse, dazu kommen Entgrenzungsphänomene durch die neuen Technologien. Die Arbeitgeber verwenden die Arbeitslosenzahlen als

Argument, um noch weitere Flexibilisierungen voranzutreiben. Wer vor diesem Hintergrund eine Arbeitszeitverkürzung fordert, kann sich da schon einmal wie eine Träumerin vorkommen. Dabei ist es dafür nicht nur allerhöchste Zeit. Es ist besser für die Beschäftigten und die Betriebe. Und es ist gut fürs Budget, nach dem Motto: Vorsorgen statt das Nachsehen haben.

Wenn die Arbeitszeiten zu lang sind – und in Österreich werden verhältnismäßig viele Überstunden geleistet –, haben nicht nur die Betroffenen das Nachsehen, sondern es kostet die SteuerzahlerInnen sehr viel Geld in Form von Gesundheitsausgaben. Dass ebenjene, die mehr Flexibilität von den Beschäftigten fordern, auch ständig gegen Frühpensionierungen wettern, ist eine eigene Logik: ArbeitnehmerInnen sollen zwar noch mehr leisten, doch wenn sie davon überfordert sind, werden sie auch noch an den Pranger gestellt. Sinnvoll ist ein solcher Zugang nicht, sinnvoll wäre vielmehr, auf Vorsorge zu setzen. Dazu gehört, dass wir uns darüber unterhalten, wie Arbeitszeiten so gestaltet werden können, dass sie Menschen nicht krank machen. Auch müssen wir uns darüber unterhalten, wie Arbeitsplätze so gestaltet sein können, dass Menschen dort vielleicht sogar gerne und vor allem bei guter Gesundheit bis zum Pensionsantrittsalter arbeiten. Momentan aber

scheint das Motto vielmehr zu sein, die Menschen noch weiter auszupressen.

Arbeitszeit ist auch ein Verteilungsthema. In Österreich gibt es ein äußerst ungerechtes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Wer Vollzeit arbeitet, muss oft sogar noch mehr (Über-)Stunden leisten – das betrifft mehrheitlich Männer. Teilzeit hingegen ist weiblich, was nicht zuletzt an der nach wie vor traditionellen Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern liegt. Dies ändert sich zwar mittlerweile, doch längere Arbeitszeiten, wie sie derzeit von der Wirtschaft gefordert werden, würden all diese langsamen Fortschritte zunichtemachen.

### Eine Frage der Emanzipation

Arbeitszeitverkürzung ist also letztlich eine Frage der Emanzipation, wie dies bereits Heinz Dürr formuliert hat, auch wenn er mit dem Begriff vermutlich nicht in erster Linie die Geschlechterfrage im Kopf hatte. Das Fazit des Gewerkschafters aus der damaligen Diskussion: „Da wurde mir klar, dass der Mensch seine Geschichte selbst macht, wenngleich unter vorgefundenen Bedingungen. Das hieß für mich: Ich bin keinem unumstößlichen Schicksal ausgeliefert, ich kann die gesellschaftlichen Verhältnisse beeinflussen und mitgestalten!“ Das gilt bis heute.

# *Flexibilisierung gescheitert, Sozialpartnerschaft lebt*

*Die große Lösung bei der Arbeitszeit gibt es vorerst nicht, denn sie müsste den ArbeitnehmerInnen mehr Selbstbestimmung und Planbarkeit bringen.*

Von Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB

**8** Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Schlaf: Dieser Grundkonsens besteht im Wesentlichen seit 100 Jahren. Auf Basis der 5-Tage- und der 40-Stunden-Woche ist der 8-Stunden-Tag seit Mitte der 1970er-Jahre das, was man als „Normalarbeitszeit“ bezeichnet. Arbeitet jemand mehr als 8 Stunden am Tag und/oder mehr als 40 Stunden in der Woche, dann handelt es sich um Überstunden, und diese sind auch entsprechend zu entlohnen, also mit Überstundenzuschlägen.

Was passiert aber, wenn jemand zum Beispiel am Montag neun Stunden arbeitet, um am Dienstag eine Stunde später in die Firma zu kommen, damit er das Kind sicher in den Kindergarten bringen kann? Oder wenn jemand am Mittwoch zehn Stunden arbeiten muss, weil ein dringender Auftrag zu erledigen ist, und der Arbeitgeber ihn oder sie dafür am Donnerstag schon nach sechs Stunden heimschicken will, weil dann gerade nichts mehr zu tun ist? Sind die Mehrstunden an diesem Montag trotzdem Überstunden? Müssen Stunden, die

am Dienstplan stehen, aber dann freigegeben wurden, trotzdem bezahlt werden? Welche Rahmenbedingungen gelten für eine flexiblere Handhabung des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche? Wo liegen die Grenzen der körperlichen und psychischen Belastbarkeit, und wo müssen daher auch Grenzen bei der Selbstbestimmbarkeit der Arbeitszeit gesetzt werden? Und wo muss das Recht des Arbeitgebers enden, die Beschäftigten kurzfristig zur Arbeit einzuteilen?

## **Beruf, Familie, Privatleben**

All diese Fragen stellen sich, wenn man über Flexibilisierung der Arbeitszeit spricht. Seit Jahrzehnten ist das ein Dauerthema der Sozialpartner, und spätestens seit 1997 ist vollkommen unstrittig, dass es zahlreiche Ausnahmen von der Grundregel des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche braucht, damit die Unternehmen konkurrenzfähig arbeiten können – aber auch, damit die ArbeitnehmerInnen Beruf, Familie und Privatleben unter einen Hut bringen können.

# DIE REGEL DER 70ER-JAHRE:

**8 STUNDEN ARBEIT**

**8 STUNDEN FREIZEIT**

**8 STUNDEN SCHLAF**

**5x PRO WOCH**



# DURCH- RECHNUNG DER ARBEITSZEIT

SEIT  
1997



Seit 1997 gibt es die sogenannte Durchrechnung der Arbeitszeit. Diese ermöglicht es, ohne Überstundenbezahlung an manchen Tagen mehr als acht Stunden und in manchen Wochen mehr als 40 Stunden zu arbeiten, sofern das innerhalb eines definierten Zeitraums durch weniger Arbeit wieder ausgeglichen wird. Damals hat man sich darauf geeinigt, dass die Rahmenbedingungen für derartige flexible Modelle in den Kollektivverträgen auf Branchenebene festzulegen sind. Davor gab es nur minimale Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten.

## Beschäftigte müssen profitieren

Seit 1997 definiert das Gesetz also den Normalzustand, erlaubt aber den Kollektivvertragspartnern – und nur diesen – weitgehende Flexibilisierung. Für diese Flexibilisierung definiert das Gesetz aber selbstverständlich ein Höchstausmaß, damit die Beschäftigten vor Ausbeutung geschützt werden: im Wesentlichen zehn Stunden am Tag, 48 Stunden pro Woche, Durchrechnungszeitraum maximal ein Jahr. Damit können beispielsweise Industriebetriebe mit schwankenden Auftragslagen oder saisonalen Schwankungen mit konstantem Beschäftigungsstand die Aufträge abarbeiten. So wird verhindert, dass Unternehmen bei saisonalen Schwankungen kurzfristig mehr Menschen einstellen, nur um sie bald wieder auf die Straße zu setzen, wenn weniger zu tun ist. Mit Mehrarbeit, wenn viel, und Zeitausgleich, wenn weniger zu tun ist, können die ArbeitnehmerInnen konstant beschäftigt bleiben, anstatt sie beim AMS zwischenzuparken. Es gibt aber auch die Möglichkeit, dass ArbeitnehmerInnen dann mehr arbeiten, wenn es für sie günstiger ist, und sich längere Freizeitphasen nehmen, wenn sie sie gerade brauchen.

Theoretisch klingt das wunderbar, nach einer Win-win-Situation. In der Praxis muss man aber die Rahmenbedingungen sehr genau definieren, denn sonst richtet sich die Arbeitszeit ausschließlich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers, und die einzige Auswirkung der Flexibilisierung für die ArbeitnehmerInnen wäre, dass sie nach Hause geschickt werden, wenn sie gerade gar

keine Freizeit brauchen oder wollen – und dass sie am Monatsende weniger Geld bekommen, weil Überstundenentlohnung samt Zuschlägen wegfallen würden.

Daher ist der Ansatz, dass die Rahmenbedingungen für jede einzelne Branche auf Kollektivvertragsebene definiert werden, aus gewerkschaftlicher Sicht der richtige, weil flexibel auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der ArbeitnehmerInnen der Branche eingegangen werden kann. Trotzdem oder gerade deswegen kommen in regelmäßigen Abständen Einwände von der Arbeitgeberseite: Das Arbeitszeitrecht wäre viel zu unflexibel, zehn Stunden Tagesarbeitszeit wären viel zu wenig, und kollektivvertragliche Regelungen wären viel zu schwer auszuhandeln bzw. dort, wo sie bestehen, zu administrieren. Die Gewerkschaften haben diese Einwände immer ernst genommen, deshalb wurde 2007 auch die Möglichkeit geschaffen, in Ausnahmefällen sogar zwölf Stunden pro Tag zu arbeiten. Damit auch die Beschäftigten davon profitieren, sind diese überlangen Arbeitszeiten aber natürlich als Überstunden samt Zuschlägen zu bezahlen.

### **Flexibilität darf keine Einbahn sein**

Auf der anderen Seite wurde das Bedürfnis der ArbeitnehmerInnen lauter, selbst zu bestimmen, wann sie arbeiten. Das System der Gleitzeit hat das schließlich ermöglicht, ist aber vor allem bei vielen Arbeitgebern auf wenig Akzeptanz gestoßen. Sie wollten nach wie vor zu den täglich gleichen Zeiten auf die Arbeitskraft „ihrer“ Beschäftigten zurückgreifen können. Flexibilität darf aber keine Einbahnstraße sein. Wo die Arbeitgeber die Beschäftigten kapazitätsorientiert einsetzen wollen, brauchen die ArbeitnehmerInnen als Ausgleich Selbstbestimmung, Planbarkeit und weitere Verkürzung der Arbeitszeit. Das ist nicht immer leicht unter einen Hut zu bringen. Außerdem kann man das Gefühl bekommen, dass bei manchen Arbeitgebern durch zunehmende Flexibilisierungsmöglichkeiten nur noch größere Begehrlichkeiten geweckt werden: Zuletzt wurde immer wieder die Forderung erhoben, die Normalarbeitszeit ohne Überstunden auf zehn Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich aus-



# **SELBST- BESTIM- MUNG FÜR ARBEIT- NEHMERIN- NEN**

## **DURCH GLEITZEIT**



# DAS ARBEITS- ZEITGESETZ IST AUCH EIN SCHUTZ- GESETZ

zudehnen. Die Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden sollte zwölf Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich betragen, die Durchrechnung über zwei oder noch mehr Jahre möglich sein. Das hieße für die ArbeitnehmerInnen: Wer zwei Jahre lang Überstunden machen muss, würde sie erst nach zwei Jahren ausbezahlt bekommen. Das alles sollte freilich ohne weitere kollektivvertragliche Rahmenbedingungen geschehen, also nach Belieben und auf Anordnung des Arbeitgebers. Zusammengefasst wurden diese Forderungen mit der Formel „10/12/60/2“.

Vollkommen außer Acht gelassen wird dabei, dass das Arbeitszeitgesetz auch ein Schutzgesetz ist, das die ArbeitnehmerInnen vor zu großen körperlichen und psychischen Belastungen bewahren muss. Es ist daher klar, dass die Gewerkschaftsbewegung diesen unverschämten Maximalforderungen der Wirtschaft selbst dann nicht nachkommen kann und will, wenn damit kleine Zugeständnisse an die ArbeitnehmerInnen verbunden wären. Angeboten wurde etwa ein Anspruch auf Zeitausgleich, wenn gerade die Kinderbetreuung ausfällt.

Die Gewerkschaft ist und bleibt aber weiter gesprächsbereit, wenn eine Branche oder ein Betrieb aufgrund restriktiver

Arbeitszeitbestimmungen wirtschaftliche Probleme bekommt. In diesen Fällen wurden noch immer Lösungen gefunden, die den Betrieben flexibles und wirtschaftliches Arbeiten ermöglichen, den ArbeitnehmerInnen aber Sicherheit geben – und einen Ausgleich für die ihnen auferlegten Mehrbelastungen.

## **Nicht mit Mindestlohn abtauschbar**

Die Wirtschaftskammer (und vor allem die Industrie) hat aber in letzter Zeit ihre Forderungen mehr und mehr von konkreten Problemlagen entkoppelt und zum Prinzip erhoben. Entsprechend schwierig gestalteten sich auch die Sozialpartner-Verhandlungen, die im Frühjahr 2017 begonnen haben. Die Regierung hatte zuvor beschlossen, ihre Schwerpunkte bis zum Ende der Legislaturperiode umzusetzen, und dabei auch Lösungen für Fragen des Mindestlohns und der Arbeitszeitflexibilisierung in Aussicht gestellt. Mit der konkreten Lösungsentwicklung wurden aber die Sozialpartner beauftragt – kein Wunder, handelt es sich dabei schließlich um deren Kernthemen.

Die Regierung hat für die Lösungsvorschläge der Sozialpartner eine Frist gesetzt, da von Anfang an klar war, dass

die Positionen von Wirtschaft und ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen sehr weit auseinander liegen. Die Sozialpartner haben den Auftrag sehr ernst genommen und sich intensiv um Lösungen bemüht. In den wenigen Monaten, die zur Verfügung standen, gab es Dutzende Verhandlungsrunden, erst auf ExpertInnen-, dann auch auf Präsidentenebene.

Die ohnehin schon schwierige Ausgangsposition wurde dadurch erschwert, dass nun zwei Themen auf dem Tisch lagen, die miteinander aber nur bedingt zu tun haben. Während die ArbeitnehmerInnen davon ausgegangen sind, einerseits eine in sich faire und schlüssige Lösung für den Mindestlohn zu erarbeiten und andererseits eine für die Arbeitszeit, wollten die ArbeitgebervertreterInnen die beiden Themen miteinander verknüpfen.

Gegen die Zusage der stufenweisen Erhöhung der niedrigsten Mindestlöhne auf 1.500 Euro sollte eine Lösung in der Arbeitszeitfrage abgetauscht werden, bei der ausschließlich die Flexibilisierungsforderungen der Arbeitgeber berücksichtigt worden wären. Obwohl wir von Anfang an darauf aufmerksam gemacht haben, dass dieser Deal nicht aufgehen kann, wurde von den Arbeitgebern konsequent daran festgehalten.

Das hat die Verhandlungen natürlich enorm erschwert und im Bereich der Arbeitszeit vorläufig zum Scheitern gebracht.

### Arbeitszeit verkürzen

Von der Erhöhung der Mindestlöhne auf 1.500 Euro profitieren direkt 300.000 ArbeitnehmerInnen. Die Umsetzung erfolgt stufenweise über die Kollektivverträge der betroffenen Branchen, und der Preis dafür, dass die unteren Mindestlöhne außerordentlich erhöht werden, wird natürlich in den Verhandlungen dadurch bezahlt, dass andere Forderungen der ArbeitnehmerInnen, etwa im Rahmenrecht, die sonst erfolgen würden, schwerer auszuhandeln sein werden.

Wir gehen davon aus, dass über die kommenden Jahre in einigen der betroffenen Branchen ohnehin höhere Mindestlöhne in den KV-Verhandlungen durchgesetzt worden wären. Von der Flexibilisierung, wie sie die Arbeitgeber gefordert hätten, wären aber so gut wie alle ArbeitnehmerInnen negativ betroffen, zum Beispiel durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen. Das könnte nach Berechnung der AK ein Volumen von bis zu 1,5 Milliarden Euro pro Jahr ausmachen – und das dauerhaft, während im KV-Bereich natürlich jedes Jahr weitere Erhöhungen auf dem Verhandlungsweg erreicht werden müssten. Alles in allem also ein schlechter Tausch.

Unser Zugang war wie immer bei Arbeitszeitverhandlungen jener, den Arbeitgebern dort, wo notwendig, mehr Möglichkeiten zu geben, im Gegenzug aber für die ArbeitnehmerInnen bessere Planbarkeit, mehr Selbstbestimmtheit und im Optimalfall auch eine Arbeitszeitverkürzung zu erreichen. Als fairen Deal hätten wir zum Beispiel gesehen, die tägliche Höchstarbeitszeit bei Gleitzeitvereinbarungen auf 12 Stunden auszuweiten, dafür aber die 6. Urlaubswoche für alle ab dem 43. Lebensjahr umzusetzen. In zähen Verhandlungen war es zwar möglich, die Forderungen der Arbeitgeber auf ein realistischeres Maß zu reduzieren. Leider war es aber nicht möglich, auch Verbesserungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen.

In der Sozialpartnerschaft ist es aber guter Brauch, Lösungen zu finden, von

der beide Seiten profitieren. Das hat in diesem Fall jedoch leider nicht zu einer Lösung geführt, zumindest nicht innerhalb der von der Regierung gesetzten Frist. Damit bleibt das Thema Arbeitszeitflexibilisierung auf dem Verhandlungstisch der Sozialpartner. Es spielt Tag für Tag bei Verhandlungen über Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen eine Rolle. Sicher wird es auch auf Eben der Dachverbände bald wieder verhandelt. Grundlagen dafür gibt es nach den vielen intensiven Verhandlungsrunden genügend.

### Lösungen auf KV- und Betriebsebene

Die Sozialpartner arbeiten vor, während und nach diesen Verhandlungen an Hunderten Themen, und in einem davon wurde aus den geschilderten Gründen zu

einem von außen gesetzten Termin keine Lösung erreicht. Das heißt aber nicht, dass die Sozialpartnerschaft nicht mehr lösungsfähig ist.

Das Gegenteil ist der Fall, wie tägliche Erfolge auf Betriebs-, Branchen- und Bundesebene zeigen. Viele dieser Einigungen beinhalten übrigens auch Lösungen für flexible Arbeitszeiten, als Beispiele seien nur der Handel genannt oder der neue Kollektivvertrag für die Beschäftigten in den Bahn-Speisewägen. Gerüchte vom Ableben der Sozialpartnerschaft sind also nicht nur verfrüht, sondern entbehren jeder Grundlage.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[bernhard.achitz@oegb.at](mailto:bernhard.achitz@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Wie viel ist zu viel?

*Überstunden bringen Geld und puschen die Karriere. Doch wer häufig länger als 40 Stunden arbeitet, riskiert unter Umständen seine Gesundheit.*

Astrid F Adler  
Freie Journalistin

**E**s muss nicht gleich das viel zitierte Burn-out sein oder ernsthafte Herz-Kreislauf-Probleme: Beschäftigte, die regelmäßig mehr als 40 Stunden arbeiten, fühlen sich deutlich häufiger matt oder erschöpft. Auch Beschwerden wie Herzrasen, Druck auf der Brust, Augenbrennen oder Magenbeschwerden kommen öfter vor als bei den KollegInnen, die weniger arbeiten. An der Spitze der Überstunden-Beschwerden stehen Muskelverspannungen im Schulter- und Nackenbereich: 67 Prozent der VielarbeiterInnen leiden darunter. Bei bis zu 40 Wochenstunden sind es 58 Prozent.

## Wohlbefinden der Beschäftigten

Vor fast 20 Jahren, im Februar 1998, wurde in Frankreich eine Arbeitszeitreform beschlossen, die schrittweise zur 35-Stunden-Woche führen sollte. Über die Auswirkungen dieser Arbeitszeitverkürzung auf den Arbeitsmarkt wird nach wie vor heftig diskutiert, mittlerweile arbeiten französische ArbeitnehmerInnen 40,5 Stunden. Doch wenn es nach dem Wohlbefinden der Beschäftigten gehen sollte, so wäre die 35-Stunden-Woche besser: Im Jahr 1999 wurden in einigen Betrieben, die bei vollem Lohnausgleich von 39 auf 35 Stunden reduziert hatten, die Beschäftigten befragt. 85 Prozent empfanden die Verkürzung der Arbeitszeit als persönliche Verbesserung. Ein interessanter Nebenaspekt: Weniger Männer rauchten. Die positiven Effekte von Arbeitszeitverkürzungen werden nicht

selten als graue Theorie abgetan, denn weniger Wochenstunden bedeuten zwar mehr Freizeit, aber unter Umständen am Arbeitsplatz auch mehr Druck durch Verdichtung und Beschleunigung. Trotz aller Kontroversen gibt es eindeutig positive Effekte. Eine aktuelle schwedische Studie erforschte die Veränderungen in puncto Schlafqualität in einer Art Feldversuch: Rund 350 Beschäftigte im öffentlichen Sektor reduzierten 18 Monate lang ihre Arbeitszeit um 25 Prozent (bei vollem Lohnausgleich). Ihre Schlafqualität verbesserte sich, Schläfrigkeit und Stressempfinden reduzierten sich deutlich, und zwar sowohl an Arbeitstagen als auch in der Freizeit. Diese Effekte hielten auch Monate danach an.

Auch in einem Pflegeheim in Göteborg wollte man beweisen, dass kürzere Arbeitstage tatsächlich funktionieren. Deshalb versuchte man es dort für zwei Jahre mit dem 6-Stunden-Tag. Die Effekte waren durchwegs positiv: Krankenstände wurden um zehn Prozent reduziert, das persönliche Gesundheitsgefühl der Pflegebeschäftigten stieg beträchtlich, und auch die Menschen im Pflegeheim fühlten sich besser betreut. Zwar mussten zusätzlich 15 Pflegekräfte eingestellt werden, die rund 630.000 Euro im Jahr kosteten. Rund die Hälfte dieser Ausgaben wurde allerdings durch den Rückgang bei den Krankenständen und Ausfallszeiten kompensiert.

Aktuelle Daten zu den positiven gesundheitlichen Auswirkungen von derart verkürzten Arbeitszeiten ohne Einkommenseinbußen sind begrifflicher Weise spärlich, denn in der Regel erfolgen diese stufenweise und langsam. Deutlich mehr Untersuchungen gibt es zu den Effekten

## Arbeitszeitbilanz

Sobald Schlafstörungen länger als ein paar Tage andauern, bisher unbekannte Beschwerden wie Verdauungsprobleme, Kopfschmerzen und Ähnliches auftreten und/oder sich bereits bestehende Probleme wie Muskelverspannungen merklich verschlechtern, sollten Sie auf die Bremse treten. Auch Bemerkungen wie „Kannst du nur noch über die Firma reden?“ von Familie und Freundeskreis sind deutliche Warnzeichen.

Im Betrieb ist das Erstellen einer Arbeitszeitbilanz ein gutes Mittel, um Arbeitsbelastungen auf die Spur zu kommen. Dabei werden die Soll-Arbeitszeiten (= die vereinbarten Arbeitszeiten) der Beschäftigten, die Ist-Arbeitszeiten sowie die nicht verbrauchten Urlaube und Zeitguthaben überprüft. Fallen in bestimmten Abteilungen über Monate hinweg Überstunden an und wird kaum Urlaub verbraucht? Gründe für das Nichteinhalten der Normalarbeitszeit gibt es viele, die Arbeitszeitbilanz schafft eine gute Basis, um sich mit den Ursachen von Arbeitszeitüberschreitungen auseinanderzusetzen und Maßnahmen auszuarbeiten, um Belastungen auszugleichen. Idealerweise werden Arbeitszeitbilanzen nicht ad hoc auf Initiative des Betriebsrates erstellt, sondern mindestens einmal jährlich, etwa auf Basis einer Betriebsvereinbarung (zur Burn-out-Prävention o. Ä.).

von Überstunden und langen Arbeitszeiten. Im Jahr 2010 ergab eine finnische Langzeitstudie mit mehr als 6.000 Büroangestellten im Alter von 35 bis 55: Wer elf oder mehr Stunden täglich arbeitete, hatte ein um 60 Prozent höheres Risiko für schwerwiegende Herzprobleme als KollegInnen mit 8-Stunden-Tagen. Diese Ergebnisse sind bereits um Risikofaktoren wie Rauchen, Übergewicht etc. bereinigt.

## Vielfältige Risiken

In Deutschland beschäftigte sich der Fehlzeiten-Report mit „Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt“. Die Ergebnisse:

» Beschäftigte mit irregulären und komprimierten Arbeitszeiten (z. B. in 10-Stunden-Schichten) haben um bis zu 40 Prozent mehr Gesundheitsbeeinträchtigungen als Beschäftigte mit regulären Arbeitszeiten.

» Eine zusätzliche Belastung durch Bereitschaftszeiten entsteht, wenn das Arbeitsaufkommen in der Bereitschaftszeit in der Arbeitszeitplanung nicht berücksichtigt wird.

» Wer nach einem 12-Stunden-Arbeitstag nach Hause fährt, hat ein doppelt so hohes Unfallrisiko wie nach acht Stunden. Verstärkend wirken besonders fordernde, anstrengende Arbeitsbedingungen, unter anderem Nacharbeit.

Gut erforscht sind die gesundheitlichen Risiken durch Schicht- und Nacharbeit. Egal ob Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Verdauungsprobleme: Gesundheitliche Beschwerden sind bei Beschäftigten mit Schichtdienst schon ohne Mehrarbeit deutlich häufiger. Überstunden sind für diese Gruppe daher besonders belastend. Die jüngste Befragung „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz“ der Statistik Austria bestätigt, dass lange Arbeitszeiten die Psyche enorm belasten. Je mehr Überstunden geleistet werden, desto höher ist der Anteil der Erwerbstätigen mit mindestens einer psychischen Belastung. Bei Beschäftigten mit zehn oder mehr geleisteten Überstunden im Vormonat der Befragung gaben beinahe sieben von zehn Personen zumindest eine psychische Belastung in ihrer Arbeit an.

Ende 2016 veröffentlichte FORBA den Forschungsbericht „Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen“, in dem auch die Effekte von Überstunden untersucht wurden:



» Befragte, die mindestens einmal pro Woche mehr als zehn Stunden arbeiten, geben doppelt so häufig arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen an wie Personen, die nie länger als zehn Stunden arbeiten.

» Mit zunehmendem Alter steigt die Belastung: 42 Prozent der über 50-Jährigen, die mehrmals pro Monat mehr als 50 Wochenstunden arbeiten, sehen einen Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und (starker) gesundheitlicher Beeinträchtigung. Bei den 16- bis 35-Jährigen sind das nur 24 Prozent.

## Durchhalten bis zur Pension?

Für Mehrarbeit und Überstunden gibt es neben finanziellen Motiven viele Gründe: Man identifiziert sich mit den Zielen des Unternehmens, verspricht sich bessere Karrierechancen, langfristige Projekte müssen abgeschlossen werden, KollegInnen fallen für längere Zeit aus etc. Nicht selten ist es auch Teil der Firmenkultur, seine Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft durch Sitzfleisch zu beweisen und die in All-in-Verträgen vereinbarte Stundenzahl noch zu toppen.

FORBA befragte VielarbeiterInnen, die mit ihrem Gesundheitszustand an sich

(überraschend) zufrieden waren, nach der Wahrscheinlichkeit, dass sie die Tätigkeit bis zur Pensionierung ausüben. Hier ergab sich ein weniger positives Bild: 26 Prozent halten dies für wenig bis gar nicht wahrscheinlich. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei den Personen mit gar keinen oder wenig Überstunden, wo er bei 14 Prozent liegt.

269 Millionen Über- und Mehrstunden wurden 2014 in Österreich geleistet, mehr als ein Fünftel davon gratis. Selbst bei Lehrlingen unter 18, für die Überstunden verboten sind, leistet laut Lehrlingsmonitor jede/r dritte regelmäßig Überstunden. Egal ob freiwillig aus Spaß an der Sache oder aus anderen Motiven: Ähnlich wie auch Hobbysport zu Verletzungen, Überbeanspruchung und Überlastung führen kann, kann freiwillige Arbeit irgendwann der Gesundheit schaden.

FORBA-Studie „Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen“:  
[tinyurl.com/ycsus17h](http://tinyurl.com/ycsus17h)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Teilzeit: Armutsfalle für Frauen

*Immer noch sind Frauen und MigrantInnen in puncto Arbeitszeit massiv benachteiligt. Arbeitsrechtliche Verbesserungen sind nur der erste Schritt.*

**Nedad Memić**  
Freier Journalist

**P**apa sitzt zu lange im Büro, Mama ist nur teilzeitbeschäftigt: Immer noch ist das ein typisches Bild in den meisten österreichischen Familien. Die klassische Rollenverteilung in der Familie, nach der die Frau ihre Karriere und den beruflichen Aufstieg zugunsten der Kinderbetreuung an den Nagel hängt, ist noch längst nicht überwunden.

Die neuesten Daten zeigen: Im Durchschnitt verdienen österreichische Frauen immer noch um 21,7 Prozent weniger als Männer. Damit besetzt Österreich das EU-Spitzenfeld, wenn es um den sogenannten Gender-Gap geht: Unter den 28 EU-Staaten liegt unser Land auf dem hohen vierten Platz.

Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ist in der österreichischen Politik immer noch ein heißes Thema. „In der Vergangenheit wurde oft ausschließlich die Freiheit für Frauen propagiert, zu Hause beim Kind zu bleiben. Aber weder die Freiheit der Männer, beim Kind zu bleiben, noch die Freiheit beider Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren, wurde damit angesprochen“, kritisiert Sybille Pirklbauer, Expertin in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

## Alles dreht sich um Kinderbetreuung

In den letzten zehn Jahren konnte man zwar die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern in Österreich etwas verringern: 2007 lagen sie noch bei 25,5

Prozent. Substanzielle Verbesserungen in diesem Bereich sind aber immer noch Zukunftsmusik.

Fehlende Kindergartenplätze und wenige Ganztagsangebote sind die häufigsten Gründe, warum sich immer noch viele junge Mütter entscheiden, nach der Babypause nur Teilzeit zu arbeiten – mit gravierenden Folgen, wie manche ExpertInnen warnen. „Ein Problem dabei ist oft die geringe Stundenzahl und damit der geringe Verdienst – mit allen Nachteilen für die soziale Absicherung“, stellt Sybille Pirklbauer fest. Die AK-Expertin räumt zwar ein, dass gerade in den letzten Jahren in diesem Bereich einiges passiert ist, vor allem durch die Mitfinanzierung des Bundes bei der Schaffung von neuen Kinderbetreuungsplätzen. Da die finanzielle Unterstützung des Bundes in diesem Jahr aber ausläuft, appelliert sie an deren Weiterführung bei einer gleichzeitigen Entlastung der Gemeinden. „Wir haben noch lange kein ausreichendes Platzangebot und auch die Öffnungszeiten sind noch verbesserungsbedürftig“, so die AK-Expertin.

## Wirtschaft in der Pflicht

Auch für die Gewerkschaften ist die Kinderbetreuung ein zentrales Anliegen in der Frauenpolitik. „Umfragen zeigen, dass viele Frauen auf Vollzeit umsteigen würden, wenn sich das mit der Kinderbetreuung organisieren ließe. Leider scheitern viele an den Öffnungszeiten“, beklagt Renate Anderl, ÖGB-Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende. Sie fordert einen Ausbau von Kindergarten-

plätzen, die der Arbeitsrealität entsprechen. Dabei nimmt sie auch die Wirtschaft in die Pflicht: „Wir müssen in den Betrieben für einen massiven Ausbau der Betriebskindergärten werben. Der Ausbau der Kinderbetreuung ist nicht nur das beste Instrument, die Erwerbsfähigkeit der Mütter zu erhöhen, sondern führt auch zu höheren Einkommen und in weiterer Folge zu höheren Pensionen“, so die ÖGB-Vizepräsidentin.

In der Frage der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie betont Anderl, dass es zu einem gesellschaftlichen Umdenken in Österreich kommen muss, insbesondere was die Rolle der Väter betrifft. „Väter wollen ihre Verantwortung wahrnehmen. Aber der fehlende Rechtsanspruch beim **Papamonat** oder auch der kurze Kündigungsschutz bei der **Väterkarenz** sind oft hinderlich“, sagt die ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende.

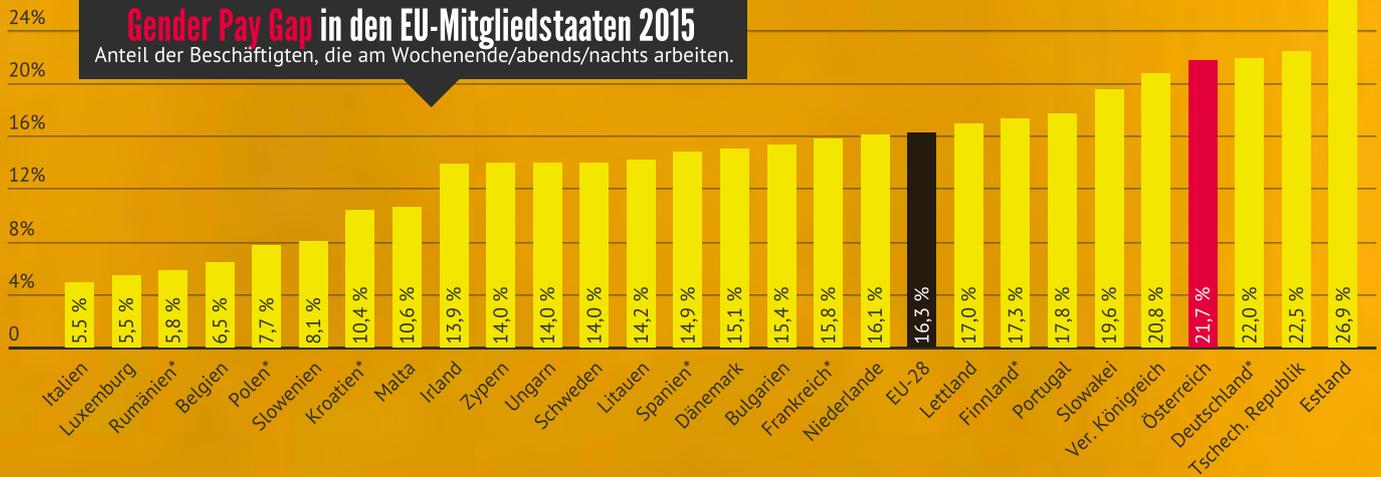
Sie stelle mitunter fest, dass es für manche Männer gar nicht leicht ist, die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. „Der Wille der Väter, mehr Verantwortung zu übernehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Partnerin zu erleichtern, ist gegeben, aber: Je höher die Position der Väter ist, desto öfter schieben die Unternehmen einen Riegel vor. Hier muss man ansetzen“, appelliert Anderl.

## Überstunden reduzieren

Mit dem neuen Kinderbetreuungskonto wurden laut Expertinnen bereits positive Schritte gesetzt. Nun geht es darum,

## Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten 2015

Anteil der Beschäftigten, die am Wochenende/abends/nachts arbeiten.



Quelle: Eurostat. Griechenland: Daten nicht verfügbar. Kroatien, Malta, Irland: Daten aus 2014. \* provisorisch

Maßnahmen zu entwickeln, mittels derer man nach der Karenz ausgeglichene Arbeitszeiten bei Frauen und Männern erreicht. Sybille Pirklbauer würde bei den Überstunden ansetzen.

„Man muss die überwiegend von Männern erbrachten Überstunden reduzieren, etwa indem man diese für den Arbeitgeber teurer macht“, so die AK-Expertin. Sie verweist auf Modelle in Deutschland, in denen Eltern, die beide 30 Stunden arbeiten, einen Partnerschaftsbonus erhalten. „Das könnte auch für Österreich interessant sein, zumal es mit der Elternteilzeit einen arbeitsrechtlichen Rahmen dafür gäbe“, räumt Pirklbauer ein.

### Folgen für den Wohlstand

Für ÖkonomInnen hingegen hat die Benachteiligung von Frauen auf dem heimischen Arbeitsmarkt direkte Folgen für den Wohlstand. „Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt wäre aus Effizienzperspektive im Sinne des Wirtschaftswachstums nützlich, denn Gleichberechtigung bedeutet auch, dass die besten ArbeitnehmerInnen – unabhängig von ihrem Geschlecht – für einen Job ausgewählt werden“, analysiert Alyssa Schneebaum, wissenschaftliche Mitarbeiterin der WU Wien und Expertin für Genderfragen in der Wirtschaft. Schneebaum warnt, dass bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen gleichzeitig einen effizienten Schutz vor Armut bedeuten.

In ihrer Forschung konzentriert sich die junge Wissenschaftlerin auf MigrantInnen und ihre Stellung auf dem Ar-

beitsmarkt. „Frauen mit Migrationshintergrund erfahren oft eine doppelte Diskriminierung, als Frau und als Migrantin“, so Schneebaum. Sie hält dabei fest, dass sich migrantische Familienstrukturen in der Regel negativ auf den beruflichen Aufstieg der Frauen auswirken.

„Innerhalb von Familien mit Migrationshintergrund stellen wir fest, dass leider die Männer viel öfter als Frauen höhere Bildungsniveaus als ihre Eltern erreichen. Ein wahrscheinlicher Grund sind die schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen mit Migrationshintergrund. Dann kann es aus Perspektive der Familie Sinn machen, dass vor allem Männer sich bilden und arbeiten gehen“, sagt die Ökonomin.

### Wenig Spielraum für Migrantinnen

Auch Petra Wetzl, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung und Autorin mehrerer Studien zur Stellung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt, weist auf eine schwierige Situation von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt hin, insbesondere in puncto Arbeitszeit.

„Viele Migrantinnen arbeiten in Jobs mit spezifischen Arbeitszeitregelungen. Arbeitszeiten außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten wie Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste erschweren die Abstimmung von Arbeit und Kinderbetreuung“, sagt Wetzl. Darüber hinaus reduzieren vergleichsweise niedrige Einkommen bei Migrationen ihre Gestaltungsspielräume bei der Kinderbetreuung.

Die Antwort auf diese komplexe Problematik steckt in der Bildungsmobilität: Diese könnte sich nämlich in Zukunft positiv auf die Karrierechancen von Frauen, insbesondere Migrantinnen, auswirken. Dabei muss man früh ansetzen. „Der Besuch von Kindergärten und jeder Art von vorschulischen Bildungseinrichtungen ist in Österreich für einen späteren Bildungserfolg sehr wichtig, vor allem für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund“, betont Alyssa Schneebaum.

### Schule im Zentrum

Für mehr Bildungs- und Berufsmobilität sei auch eine spätere schulische Selektion entscheidend, so die Ökonomin. „Es ist gut erforscht, dass eine spätere Trennung in der Schule – also nicht wie derzeit in Österreich mit zehn – zu mehr Mobilität führt. Gleiches gilt auch für die Ganztagschule, da in diesem Fall der Schulerfolg weniger davon abhängt, wie viel Zeit oder Geld die Eltern für Nachhilfe und generell für das Lernen und die Bildung außerhalb der Schule haben“, stellt Schneebaum fest.

„Frauen und Arbeitszeit“:  
[tinyurl.com/y8hmf3](http://tinyurl.com/y8hmf3)

L&R-Studie „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien“:  
[tinyurl.com/yaufz0j](http://tinyurl.com/yaufz0j)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[nedad.memic@gmail.com](mailto:nedad.memic@gmail.com)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Weniger *ist mehr*

*Flexibilisierung liegt im Trend. Einige Betriebe wollen der Belegschaft mehr Zeitsouveränität verschaffen. Einzelne setzen bereits auf Arbeitszeitverkürzung. Udo Seelhofer und Sandra Knopp haben sich angesehen, wie die funktionieren kann.*

Text: Sandra Knopp und Udo Seelhofer

Borealis Agrolinz Melamine: Der Betrieb stellte 2001 von einem 4- auf ein 5-Schicht-Modell um. Die Arbeitszeit reduzierte sich von 38 auf 34,4 Stunden. Es gibt weniger Nachtschichten und längere Freizeitblöcke.

**B**ei Bike Citizens ist Donnerstag schon Freitag: Im Grazer Unternehmen, das Navigations-Apps für Fahrradfahrer sowie Smartphone-Halterungen entwickelt, arbeitet die Belegschaft von Montag bis Donnerstag, neun Stunden täglich. Bike Citizens hat 29 MitarbeiterInnen in Graz und sechs in Berlin. Am Anfang stand Überlastung. „Wie bei Start-ups anfangs oft üblich, ufernten Arbeitstage aus und man saß freitags noch ewig im Büro“, sagt Unternehmenssprecherin Elisabeth Gressl. Ein Kollege erzählte von einem amerikanischen Start-up mit 4-Tage-Woche. Diese mache scheinbar produktiver und glücklicher. Im Team fiel die einstimmige Entscheidung, dieses Modell im Sommer 2014 zu versuchen. Die Wochenarbeitszeit sank von 38,5 auf 36 Stunden. Die Kernarbeitszeit liegt zwischen 9 und 15 Uhr. Der Rest kann frei eingeteilt werden, theoretisch auch freitags. „Davon raten wir aber ab, der Erholungseffekt von drei Tagen ist ein Wahnsinn. Oft bringt gerade diese Auszeit gute Ideen“, betont Gressl.

## Heißes Eisen

Unternehmen, die ihre Normalarbeitszeit reduzieren, sind hierzulande eher rar gesät. Dabei könnte eine solche Reduktion Herausforderungen der modernen Wirtschaft zumindest abmildern, wie Arbeitsmarktökonom Michael Soder von der Wirtschaftsuniversität Wien erklärt. Das Wirtschaftswachstum sei mittelfristig moderat, die Arbeitslosigkeit nach wie vor hoch und psychische wie physische Belastungen der ArbeitnehmerInnen nehmen zu. Verkürzte Arbeitszeiten könnten neue Jobs und längere Erholungsphasen schaffen. Für viele Unternehmen sind solche Maßnahmen aber ein heißes Eisen. Arbeitszeitreduktion bedeute mehr Personal, das steigere die Kosten massiv, daraus resultiere eine niedrigere Wettbewerbsfähigkeit.

„Das ist aber nicht zwingend der Fall“, betont Michael Soder. Die Wirtschaftsuniversität analysierte Modelle zur Arbeitszeitreduktion in sieben heimischen Unternehmen, angefangen vom Elektro-

nikkonzern über den Getränkehersteller bis zum Stahlproduzenten. Die untersuchten Betriebe wiesen weniger Krankenstände auf, die Work-Life-Balance war besser, die ArbeitnehmerInnen waren motivierter und dadurch leistungsfähiger. „Die Produktivitätseffekte können die gestiegenen Kosten übersteigen oder zumindest konstant halten“, sagt Soder.

Hierzulande beträgt die Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche. In vielen Kollektivverträgen sind es 38,5 Stunden. Alles darunter gilt als Teilzeit, auch wenn es vom Unternehmen als Vollzeit gewertet wird. Zweimal Früh, zweimal Mittag, zweimal Nacht und zwei Tage frei: So sah das 4-Schicht-Modell bei der **Borealis Agrolinz Melamine GmbH** in Linz in den 1990er-Jahren aus. Eine Befragung zeigte, dass die Belegschaft sehr unzufrieden war. „Die Erholungszeit zwischen der letzten Nacht und der nächsten Frühschicht war sehr kurz. Spätestens mit 45 hatten Kollegen massive gesundheitliche Probleme“, blickt Betriebsratsvorsitzender Christian Kempinger zurück. Auch jüngere KollegInnen, die Wert auf Freizeit legten, begeisterte das Schichtmodell nicht. Für das Unternehmen war es zentral, Fachkräfte zu halten beziehungsweise neue zu rekrutieren. Denn die Anlernzeiten im Betrieb sind lang, Fluktuation ist daher schädlich.

Arbeitsmediziner Rudolf Karazman hat die IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement gegründet und berät Unternehmen bei der Umsetzung von neuen Arbeitszeitmodellen. Erste Betriebe stellten mit Anfang der 2000er-Jahre vom 4- auf ein 5-Schicht-Modell um. Auch bei der Borealis Agrolinz Melamine arbeitete Karazman mit Management, Betriebsrat und SchichtarbeiterInnen zusammen am neuen Modell. Der Prozess dauerte von 1998 bis 2001. Beim 5-Schicht-Modell sinkt die Arbeitszeit von 38 auf 34,4 Stunden. Wer etwa mittwochs eine Mittagsschicht hat, arbeitet in dieser Woche noch je zweimal in der Nacht und in der Frühschicht. Die ein-

zelnen MitarbeiterInnen haben weniger Nachtschichten und längere Freizeitblöcke. Doch die Reduktion der Arbeitszeit um zehn Prozent bedeutete auch weniger Lohn und eine Aliquotierung bei Schichtpauschale und Urlaubsanspruch. Um Einkommensverluste zu schmälern, gibt es fünf Zusatzschichten im Jahr, die etwa für Weiterbildung und Gesundheitstage genutzt werden können.

## Lohnausgleich wichtig

Die Lohnanpassung bereitete manchen Sorge. Betriebsratsvorsitzender Kempinger erinnert sich an Ängste einzelner KollegInnen. „Das kann ich mir nicht leisten. Ich baue ein Haus, wie soll das gehen?“, meinten sie. Gerade bei einem neuen Arbeitszeitmodell ist aber die Zustimmung der Belegschaft zentral. „Anfangs will keiner etwas ändern, speziell wenn Abstriche beim Lohn im Spiel sind. Es ist aber wichtig, übers Älterwerden zu

*„Es gilt, über das Älterwerden zu sprechen. Die gleiche Arbeit, vor allem nachts, ist verausgabender.“*

Rudolf Karazman, IBG, Arbeitsmediziner

sprechen. Die gleiche Arbeit, vor allem nachts, ist im Alter verausgabender“, so Karazman. Der

Stoffwechsel gerate aus dem Gleichgewicht, es komme zu Schlafproblemen. Der chronische Stress könne zu Magengeschwüren und Depressionen führen, erklärt der Arbeitsmediziner. Längere Erholungsphasen hingegen sorgen für höhere Lebensqualität.

Bei der Borealis Agrolinz Melamine gab es nach einer MitarbeiterInnenabstimmung zunächst einen einjährigen Test in der Düngemittelproduktion. Im Zuge der Arbeitszeitreduktion wurden neue MitarbeiterInnen aufgenommen. Das Modell überzeugte die KollegInnen rasch und wurde später auf andere Bereiche ausgedehnt. Für KollegInnen aus dem alten Modell gab es teilweisen Lohnausgleich, für NeueinsteigerInnen nicht.

Das 5-Schicht-Modell fand auch bei anderen oberösterreichischen Unternehmen Anklang. Dazu zählt auch die voestalpine. Im Konzern gibt es 132 Arbeitszeitmodelle. Im Schichtbetrieb hat

**Bike Citizens: Im Grazer Unternehmen ist Donnerstag schon Freitag. Beim Start-up gilt eine 4-Tage-Woche mit 36 statt 38,5 Stunden. Die Kernarbeitszeit liegt von Montag bis Donnerstag zwischen 9 und 15 Uhr. Der Rest der Stunden kann frei eingeteilt werden. Das Team entschied sich bewusst für mehr Freizeit.**



die voest das 5-Schicht-Modell im Jahr 2005 mit 40 MitarbeiterInnen für ein Jahr getestet. Vorher gab es vier Schichten, die folgendermaßen gestaltet waren: Man arbeitete je drei Früh-, Mittags- und Nachtschichten, sprich neun Tage durch. Dann folgten drei freie Tage. Das Problem: Wer aus der Nachtschicht kam, schlief sich erst mal aus und verlor somit einen Teil des freien Tages. Wer wiederum nach den freien Tagen Frühdienst hatte, musste am Tag zuvor früh schlafen gehen. Im Endeffekt blieben somit 2,5 freie Tage.

*„Dem Management ging es um Kostenneutralität. Die konnten wir dokumentieren.“*

Karl Kastenhofer, voestalpine

### Weniger Arbeit, mehr Menschen

Durch die Umstellung vom 4- auf das 5-Schicht-Modell wurde die Arbeitszeit um zehn Prozent reduziert. Die Länge der Schichten hat sich nicht verändert, nur die Verteilung ist jetzt anders. Jede/r MitarbeiterIn hat pro Woche nur noch zwei Früh-, Mittags und Nachtschichten und danach vier freie Tage zur Verfügung. Da das Werk dennoch rund um die Uhr

produzieren muss, wurden zehn Prozent mehr neue MitarbeiterInnen eingestellt, damals waren es 250.

Das Modell wurde angenommen und auch auf andere Bereiche ausgedehnt. Karl Kastenhofer war damals Betriebsrat und ist nun Behindertenbeauftragter im Unternehmen. Er erzählt: „Dem Management ging es im Prozess um Kostenneutralität. Das konnten wir dokumentieren. Die verringerte Belastung ging mit einer Reduktion der Krankenstände einher. Die Fehlerquote sank, es gab weniger Ausfälle bei der Produktion.“ Die Motivation im Schichtteam war durch erhöhte Teilhabe am sozialen Leben einfach größer. Die voestalpine nahm beim AMS das „Solidaritätsprämienmodell“ in Anspruch. Die Hälfte des Lohnverlusts wird für die Dauer von zwei Jahren abgedeckt, sofern beim AMS vorgemerkte Arbeitslose eingestellt werden. So ganz ohne Lohnverlust ging es aber nicht. „Bei der zehnprozentigen Arbeitszeitreduktion blieb ein Minus von 3,5 Prozent des Bruttolohns“, so Kastenhofer. Das neue Arbeitszeitmodell wurde

evaluiert. „Kein Mensch wollte mehr zurück zum alten Modell.“

### Gewinne gerechter verteilen

In rund 66.000 Produktionsbetrieben leisteten unselbstständig Beschäftigte von Jänner bis April 2017 rund 480 Millionen Arbeitsstunden. Die im gesamten produzierenden Bereich auf dem Markt abgesetzten Güter und Dienstleistungen beliefen sich laut Statistik Austria auf 86 Milliarden Euro – ein Plus von 10,6 Prozent gegenüber der Vorjahresperiode. Michael Soder von der WU kritisiert, dass Produktivitätsgewinne oft nicht bei ArbeitnehmerInnen ankommen, sondern in Richtung Arbeitgeber und Investoren gehen. „Denn die Lohnquote ist nach wie vor rückläufig.“ Geringere Krankenstände und mehr Motivation durch Arbeitszeitverkürzung sind ein **Asset** für das Unternehmen. Die MitarbeiterInnen haben zwar mehr Freizeit, aber oft niedrigere Löhne. Dazu kommt, dass gerade in der Produktion der Rationalisierungsdruck hoch ist. Ein Schichtarbeitsplatz weniger bedeutet oft, dass fünf bis sechs MitarbeiterInnen eingespart werden könnten.



voestalpine: Auch der Stahlbetrieb reduzierte im Schichtbetrieb die Arbeitszeit um zehn Prozent. Der Bruttolohn war um 3,5 Prozent geringer, zurück zum alten Modell will aber keiner. Die Krankenstände sanken, ebenso Ausfälle in der Produktion.

Zentral ist, dass jede Mehrarbeit – egal, unter welchem Titel sie läuft – als Überstunden abzugelten ist, betont Borealis-Betriebsratsvorsitzender Kempinger.

Im Juli 2017 sank die Arbeitslosigkeit zwar um 2,7 Prozent, dennoch waren 370.386 Menschen auf Jobsuche oder in Schulung. Der Soziologe Jörg Flecker von der Universität Wien betont, dass eine Arbeitszeitverkürzung kurzfristig neue Jobs schafft – auch durch einen Rückgang bei der Mehrarbeit. Allein im Jahr 2014 wurden in Österreich 269 Millionen Überstunden geleistet, so eine Studie des Instituts FORBA und der Universität Wien. „In einigen Branchen könnten 10.000 bis 20.000 neue Jobs durch Überstundenabbau geschaffen werden“, betont Flecker. In der Studie zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer mit Kindern machen viele Überstunden, Frauen arbeiten oft Teilzeit und haben wenige Überstunden. Diese werden zudem seltener ausbezahlt als bei Männern. Weiters problematisch: Nur Überstunden bringen NiedrigverdienerInnen über die Armutsgrenze. Daher fordern BefürworterInnen der Arbeitszeitverkürzung vollen Lohnaus-

gleich. Jörg Flecker spricht sich seit Langem für eine 30-Stunden-Woche aus. Denn die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden bleibt laut Statistik Austria seit Jahren mit 6,9 Milliarden stabil. Die Teilzeitquote in Österreich lag im Jahreschnitt 2016 bei 28,7 Prozent, Tendenz steigend. 47,7 Prozent der Frauen arbeiteten Teilzeit. Das Einkommen ist geringer, die Pension ebenfalls. Eine kürzere Vollzeit für Frauen und Männer könnte dem laut Flecker entgegenwirken. Bislang ist die 30-Stunden-Woche aber selten. Als Pionier gilt der steirische Eisteeproduzent Makava, der vor fünf Jahren umstellte, und das bei gleich hohen Gehältern.

### Mehr Freizeit statt Gehaltserhöhung

Bewegung in die Debatte um betriebliche Arbeitszeitverkürzung brachte die Freizeitoption. Im Zuge der KV-Verhandlungen 2013 war es in der Elektro- und Elektronikindustrie erstmals möglich, sich anstelle der Ist-Lohn-Erhöhung für mehr

Freizeit zu entscheiden. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung. Diese Stunden werden unterschiedlich genutzt. Josef Scharinger ist Rohbaumeister bei Siemens und seit mehr als 36 Jahren im Unternehmen. Monatlich wandern fünf Stunden auf ein Zeitkonto. Der begeisterte Motorradfahrer möchte die Gut-

stunden für einen früheren Pensionsantritt ansparen. Ähnlich hält es Roland Feistritzer, stellvertretender Betriebsratsvorsitzen-

**„In einigen Branchen könnten 10.000 bis 20.000 neue Jobs durch Überstundenabbau geschaffen werden.“**

Jörg Flecker, Soziologe an der Uni Wien

der bei Siemens. Der 44-Jährige nutzt die Freizeitoption vorrangig dafür, um teilweise Freizeit zu konsumieren. Auch er möchte das angesparte Zeitguthaben vor dem Pensionsantritt aufbrauchen. Die Freizeitoption wurde auch auf andere Branchen ausgedehnt. Viele Unternehmen wollen weg vom lange üblichen 9-bis-5-Modell. Gleitzeit mit Kernarbeitszeit ist ein gängiges Modell.

Im Frühjahr 2017 wurde debattiert, die Höchstarbeitszeit von 10 auf 12 Stunden anzuheben. Bereits jetzt ist es unter bestimmten Voraussetzungen mög-

**Omicron: Der Vorarlberger Betrieb setzt auf die Eigenständigkeit der MitarbeiterInnen. Regelungen mit Kernzeit sind daher die Ausnahme. Das Team kann sich die Arbeitszeit somit relativ frei einteilen. Die genauen Arbeitszeiten werden mittels Spezialsoftware erfasst und von der Belegschaft selbst eingetragen.**



lich, so lange zu arbeiten: etwa bei hohem Arbeitsanfall und entsprechender Betriebsvereinbarung. Für Arbeitsmediziner Karazman versteckt sich hinter der Forderung um Arbeitszeitflexibilisierung in Wahrheit eine Arbeitszeitverlängerung mit gravierenden Folgen: „Ohne verlängerte Erholungszeit sind Arbeitsunfähigkeit, zunehmende Krankenstände, steigende Gesundheitskosten und vorzeitige Pensionierungen vorprogrammiert.“

### Fit bis zur Pension

Weiters schrieb er in einem offenen Brief an die Regierung: „Die verringerte Produktivität in der zehnten bis zwölften Arbeitsstunde macht den wirtschaftlichen Vorteil zunichte. Wer längere Erholungsphasen und weniger Nacharbeit hat, arbeitet länger fit bis zur Pension.“ Echte Flexibilisierung bedeutet für ihn, dass MitarbeiterInnen zwischen kurzen und längeren Diensten, gängiger und kürzerer Wochenarbeitszeit und bei Urlauben wählen können. Nur so werden Stress, Krankheit und Frühpension vermieden, Produktivität und Qualität steigen. Auch WU-Experte Michael Soder fordert mehr Zeitsouveränität: „Arbeit-

nehmerInnen sind glücklicher, wenn sie sich ihre Zeit selbst einteilen und der Gap zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit nicht zu groß ist.“

Einige Unternehmen fanden Strategien, um die Arbeitszeiten an die Belegschaft anzupassen, ohne die Stundenzahl zu erhöhen. Der Vorarlberger Betrieb Omicron ist auf die Entwicklung von Prüflosen für die Energietechnik spezialisiert. „Unser Modell baut auf Eigenständigkeit der Mitarbeiter“, sagt Personalleiter Harald Dörler. Regelungen mit Kernzeit gebe es praktisch keine. Je nach Projekt oder Job kann die tatsächliche Arbeitszeit auch darüber liegen. Die Kollektivverträge geben eine Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden vor. Wann der Mitarbeiter diese leistet, sei flexibel: „Manche sind am Morgen produktiver, andere am Nachmittag, andere am Wochenende. Das überlassen wir den Mitarbeitern.“ Die Zeiten werden mittels Software erfasst, die MitarbeiterInnen tragen sie selbst ein. „Es gibt bei uns keine Freigabekontrolle im Sinne einer zentralen Stelle“, so Dörler. MitarbeiterInnen können so einmal, wenn nötig, bis in die Nacht arbeiten, oder sich auch einmal frei nehmen. „Die Mitarbeiter schätzen

Flexibilität sehr.“ Auch befristete Auszeiten oder Väterkarenzen seien möglich.

### Geteiltes Arbeiten

Die Sparkasse Bregenz setzt seit zehn Jahren auf Jobsharing. „Wir haben Modelle, wo Mitarbeiter wöchentlich oder monatlich wechseln“, sagt Personalleiterin Verena Depaoli. „In der Telefonzentrale haben wir KollegInnen, die von Montag bis Mittwochmittag arbeiten und andere von Mittwochnachmittag bis Freitag.“ Dies wechsle sich immer ab, die MitarbeiterInnen haben dazwischen frei. „Das sind ältere Mitarbeiter, denen es sehr gut gefällt, dass sie mehr Zeit am Stück für sich haben.“ Bei einer Arbeitnehmerin sei der Mann in Pension, in der freien Woche könne das Paar etwas unternehmen, so Depaoli. Das Bankhaus legt Wert auf lebensphasengerechtes Arbeiten. „Wir bieten etwa frischgebackenen Vätern die Chance, für zwei bis drei Monate ihre Arbeitszeit zu reduzieren“, sagt Depaoli. Lebensphasengerechte Modelle bedeuten für Unternehmen viel Planung, das macht sie aber attraktiv für Fachkräfte. Die Einstellung zur Arbeit habe sich vor allem bei jungen MitarbeiterInnen geän-



**Erste Group: Personalleiterin Sabine Mlnarsky setzt auf flexible Arbeitszeitgestaltung: „Mitarbeiter entscheiden selbst, wie viel Zeit sie in ein Projekt investieren. Das bildet die Grundlage der weiteren Arbeitszeitmodelle.“**

dert. „Freizeit gewinnt einfach an Wert. Das wäre vor 20 Jahren noch kein solches Thema gewesen“, sagt Depaoli. Einige KollegInnen sparen Urlaubstage an und verreisen bis zu sechs Wochen am Stück. Bei innovativen Arbeitszeitmodellen sei es wichtig, dass Wünsche der Belegschaft harmonieren. Depaoli rät dazu, Abteilungen altersmäßig zu durchmischen: „Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, wenn Kollegen in verschiedenen Lebensphasen sind.“

Sabine Mlnarsky, Personalchefin der Erste Bank Group, setzt auf flexible Arbeitszeitgestaltung. „Mitarbeiter dokumentieren ihre Arbeitszeit selbst, die Führungskraft hat keinen Zugriff“, sagt Mlnarsky. Statt um Kontrolle gehe es darum, dass jeder wisse, welche Performance von ihm oder ihr erwartet werde. MitarbeiterInnen entscheiden selbst, wie viel Zeit sie in bestimmte Themen investieren. „Das bildet die Grundlage der weiteren Arbeitszeitmodelle“, so Mlnarsky. Die Erste Bank Group biete zudem Sabbaticals an: „Das kürzeste dauert einen Monat, das längste ein Jahr. Bei uns

**„Freizeit gewinnt an Wert. Vor 20 Jahren wäre das kein Thema gewesen.“**

Verena Depaoli, Sparkasse Bregenz

wird ‚Freizeit statt Geld‘ sehr gerne angenommen.“ Beim klassischen Sabbatical-Modell arbeite man neun Monate voll und einen Monat nicht. „Das bedeutet zehn Prozent weniger Gehalt.“ Wenn ein Betrieb ein innovatives Arbeitszeitmodell einführen möchte, gelte es, ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber an einen Tisch zu setzen. „Es muss von beiden Seiten das Bedürfnis geben, Arbeitszeiten zu modernisieren“, so Mlnarsky. Es gehe nicht darum, Vorzeigemodelle zu übernehmen, sondern vielmehr für die eigenen Bedürfnisse zu adaptieren.

### Weniger Stunden statt Jobverlust

Kürzere Arbeitszeiten können vor Massenentlassungen schützen. Im Zuge der Wirtschaftskrise setzten viele Unternehmen auf die Kurzarbeit. Diese kann bei vorübergehend geringem Auftragsvolumen eingeführt werden. AMS, Betriebsrat und Gewerkschaften müssen dem zustimmen. Kurzarbeit ist auf sechs Monate beschränkt, kann aber abermals verlängert werden. Die Gesamtdauer liegt

bei 24 Monaten. Die ArbeitnehmerInnen erhalten aliquot das vereinbarte Entgelt. Es gibt auch eine Kurzarbeitsunterstützung vonseiten des Betriebs. Diese entspricht zumindest dem Arbeitslosengeld für die nicht gearbeitete Zeit.

Zurück zu Bike Citizens: Im Grazer Start-up gilt seit Sommer 2014 eine 4-Tage-Woche mit 36 Wochenstunden. Obwohl der Lohn angepasst wurde und um rund zehn Prozent geringer ausfiel, war die Zustimmung damals wie heute groß. „Das war es wert. Die Entscheidung fiel bewusst pro Freizeit aus“, betont Elisabeth Gressl. Erste Stolpersteine, wie etwa dass Feiertage die Arbeitswoche verkürzen können, sind behoben. „Diese Zeit arbeiten wir, wenn nötig, einfach rund um den Feiertag ein. Ob das Unternehmen die Wochenarbeitszeit weiter reduzieren wird? „Unser CEO Daniel Kofler hält das für ein spannendes Thema. Zurzeit gibt es aber keine konkreten Pläne dazu.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[udoseelhofer426@msn.com](mailto:udoseelhofer426@msn.com)  
[sandra.knopp@gmx.at](mailto:sandra.knopp@gmx.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Flexibel in der „gesunden Vollzeit“

*Woran sich die österreichische arbeitszeitpolitische Debatte orientieren könnte, wenn sie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch gesundheitsorientiert umsetzen will.*

**Martin Griesbacher**

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie und Centrum für Sozialforschung an der Karl-Franzens-Universität Graz*

**D**ie österreichische Arbeitszeitpolitik ist aktuell von zwei großen Debatten geprägt. Die eine befasst sich mit der Forderung nach einer weiteren Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit. Sie wird mit starken Schwankungen im Arbeitsbedarf seitens der Unternehmen begründet sowie mit dem Wunsch der Beschäftigten selbst, ihre Arbeitszeiten selbstbestimmter gestalten zu können. Die andere Debatte fordert hingegen angesichts hoher Arbeitslosenzahlen und steigender Gesundheitsbelastungen in der Arbeitswelt umfassende Arbeitszeitverkürzungen. Zwischen diesen Polen ist das Konzept der „gesunden Vollzeit“ als vermittelndes arbeitszeitpolitisches Leitbild angesiedelt.

## Gesunde Vollzeit

Sie folgt grundsätzlich dem Prinzip des ArbeitnehmerInnenschutzes, also der Vermeidung von Schäden an der physischen, psychischen und sozialen Integrität der Beschäftigten. Denn hinsichtlich des Interessenabgleichs zwischen betrieblichen und privaten Risiken bergen flexible Arbeitszeiten in Verbindung mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ein erhöhtes Risiko für entgrenzte und belastende Arbeitszeiten, die sich negativ auf die Gesundheit und zentrale soziale Bereiche wie die Familie auswirken können. Die Orientierung am arbeitszeitpolitischen Leitbild der „gesunden Voll-

zeit“ soll am Beispiel der Gleitzeit zeigen, unter welchen Bedingungen Flexibilität mit Gesundheit einhergehen kann. Gleitzeit setzt allerdings voraus, dass Betriebe bestimmte Bedingungen erfüllen, damit mehr Spielräume (z. B. hinsichtlich der Höchst- und Normalarbeitszeiten) in der Arbeitszeitgestaltung möglich sind.

Während im Arbeitszeitgesetz vorgesehen ist, dass die Gleitzeit außerhalb von definierten Kernarbeitszeiten weitestgehend Selbstbestimmungsspielräume der Beschäftigten erlauben soll, werden diese Spielräume in der Praxis an und für sich von nicht formal festgelegten betrieblichen Erfordernissen abhängig gemacht. Die Beschäftigten wissen dadurch häufig nicht, wann sie aufgrund privater Interessen ihre Arbeitszeiten tatsächlich anpassen können (z. B. früher das Büro verlassen). Aus diesem Grund wird im Regelfall auch weniger dringlichen beruflichen Interessen der Vorrang gegeben, während bei privaten eher nur außergewöhnliche Gründe für Abwesenheiten akzeptiert werden, wie zum Beispiel Arztbesuche oder familiäre Notfälle.

Während es einem Teil der Beschäftigten gelingt, die Gleitzeit tatsächlich auch selbstbestimmt zu erleben, nimmt ein anderer Teil ihre Arbeitszeiten auch im Gleitzeitmodell als überwiegend fremdbestimmt wahr. Das heißt, um den Beschäftigten tatsächlich mehrheitlich selbstbestimmte Arbeitszeiten zu ermöglichen, reicht es nicht, Gleitzeit bloß formal einzuführen, sondern es müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um die Selbstbestimmungsspielräume im Arbeitsalltag zu verwirklichen.

Warum die Selbstbestimmung wichtig ist, zeigt ein Blick auf jene Beschäftigten, die eher fremdbestimmte Arbeitszeiten aufweisen. Denn diese tendieren eher zu unüblichen Arbeitszeiten (an Abenden, Wochenenden und im Urlaub), zu verlängerten Arbeitszeiten und zu einer höheren Arbeitsbelastung. Das heißt, wenn bei flexiblen Arbeitszeiten hinreichend Selbstbestimmung möglich ist und eben nicht aufgrund der Arbeitsaufgaben oder anderer betrieblicher Bedingungen Fremdbestimmung vorherrscht, können diese auch ohne erhöhte Arbeitsbelastungen realisiert werden.

## Selbstbestimmung der Arbeitszeit

Für die Selbstbestimmung stellt die Arbeitszeit-Kommunikationskultur innerhalb des Betriebes einen entscheidenden Faktor dar. Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten kann tatsächlich für sich und unabhängig von KollegInnen und Vorgesetzten seiner Arbeit nachgehen – weil man zum Beispiel ein Einzelbüro hat und deshalb bei der Durchsetzung privater Interessen weniger sozialen Druck verspürt. Für die Mehrheit der Beschäftigten ist hingegen wichtig, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld über ihre Arbeitszeiten sprechen können und erst dadurch Einfluss auf diese gewinnen. Wenn diese Arbeitszeit-Kommunikationskultur gut ausgeprägt ist, sinkt das Risiko fremdbestimmter Arbeitszeiten und die Beschäftigten haben eher ausreichend Zeit und Energie für ihre privaten Angelegenheiten – und sie empfinden ihre Arbeitsbedingungen weniger belastend. Arbeitszeitpolitik, also die Aushandlung von verschiedenen Zeit-

Interessen, findet in diesem Sinne nicht nur auf gesamt- und teilgesellschaftlicher (Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag) sowie auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarungen) statt, sondern auch auf kleineren organisatorischen Ebenen wie etwa in Abteilungen, Teams oder auch zwischen jenen MitarbeiterInnen, die mehr oder weniger zufällig im gleichen Raum sitzen. Aus diesem Grund muss die Bewältigung von Arbeitszeitproblemen immer als soziales Problem verstanden werden, das nicht einfach durch die individuelle Schulung von Zeitmanagement-Kompetenzen gelöst werden kann.

## Grundvoraussetzungen

Um die potenziellen negativen Effekte der Flexibilisierung zu vermeiden, müssen Betriebe ein Set an Grundvoraussetzungen erfüllen, damit es tatsächlich zu einer breitenwirksamen Umsetzung gesunder Vollzeit kommen kann:

**1.** Nachweisprinzip: Betriebe müssen in Form empirischer Erhebungen nachweisen, ob selbstbestimmte Arbeitszeiten tatsächlich vorliegen (etwa durch zusätzliche Module in der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen) und dass aktiv Maßnahmen gegen eine dauerhafte Entgrenzung und Verlängerung der Arbeitszeiten getroffen werden.

**2.** Ausgleichsprinzip: Es muss eine ausreichend hohe Zahl an Zeitausgleichstagen ermöglicht werden, da ansonsten ein zeitgerechter Ausgleich (Zeitraum nicht länger als 12 Monate) von Mehr- und Überstunden kaum möglich ist, ergänzt durch transparente und eindeutige Regeln für die Ausbezahlung von Mehr- und Überstunden.

**3.** Risikogruppen-Ausschlussprinzip: All-in-Verträge und Überstundenpauschalen müssen – soweit sie nicht tatsächlich Führungskräfte betreffen – von den erhöhten Arbeitszeitgrenzen ausgenommen werden, da diese ein besonderes Risiko für überlange Arbeitszeiten über längere Zeiträume aufweisen.

**4.** Kontrollprinzip: Es muss einen Betriebsrat geben, der über die Einhaltung der Grundvoraussetzungen wacht, sowie auch die Möglichkeit für das Arbeitsinspektorat, deren Umsetzung zu prüfen. Betriebe sollten demnach erweiterte Flexibilisierungsmöglichkeiten nur dann be-



kommen, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind. Denn dann sind die Risiken dauerhaft erhöhter täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten und die damit einhergehenden gesundheitlichen Belastungen reduziert. Insgesamt geht es darum, sicherzustellen, dass wir in Österreich zwar auf der einen Seite auch „fortschrittliche“ Arbeitszeitregelungen anstreben, aber auf der anderen Seite nie die langfristige Gesundheit der Beschäftigten und die möglichen breiten Folgen für die Gesellschaft aus den Augen verlieren.

## Verkürzte Arbeitszeit als Normalität

Der letzte Eckpfeiler gesunder Vollzeit betrifft die Höchst- und Normalarbeitszeiten. Wenn ein Hauptziel der Flexibilisierung in der Abdeckung von Schwankungen im Arbeitsbedarf liegt, dann müssen auf stärkere Beanspruchungen der Beschäftigten bei Arbeitsspitzen auch Phasen folgen, in denen sie entsprechend weniger beruflich in Anspruch genommen werden. „Gesunde Vollzeit“ strebt entsprechend 30 bis 35 Wochenstunden als neue Normalität an. Dieses gesundheitsorientierte Arbeitszeitmodell würde auch die Chancen für geschlechtergerechte Arbeitszeiten

erhöhen, da Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Berufstätigkeit beider Elternteile derzeit nur schwer umsetzbar ist und die mangelnde Vereinbarkeit statistisch gesehen Frauen in die Teilzeitarbeit drängt. Die in diversen politischen Programmen immer wieder auftauchende Forderung nach einer Erhöhung der Höchstarbeitszeit – zum Teil pauschal für alle Beschäftigten, zum Teil nur auf Gleitzeit eingeschränkt – könnte also durchaus auch im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden, wenn man sie mit den entsprechenden Grundvoraussetzungen verknüpft.

---

„Herausforderungen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten in der unselbständigen Beschäftigung“, Forschungsberichte der gemeinnützigen Gesellschaft für wissenschaftliche Forschung Spectro, Wien (2016), siehe:

[tinyurl.com/yaw4nu39](http://tinyurl.com/yaw4nu39)

AW-Blog:

[tinyurl.com/y857qjnn](http://tinyurl.com/y857qjnn)

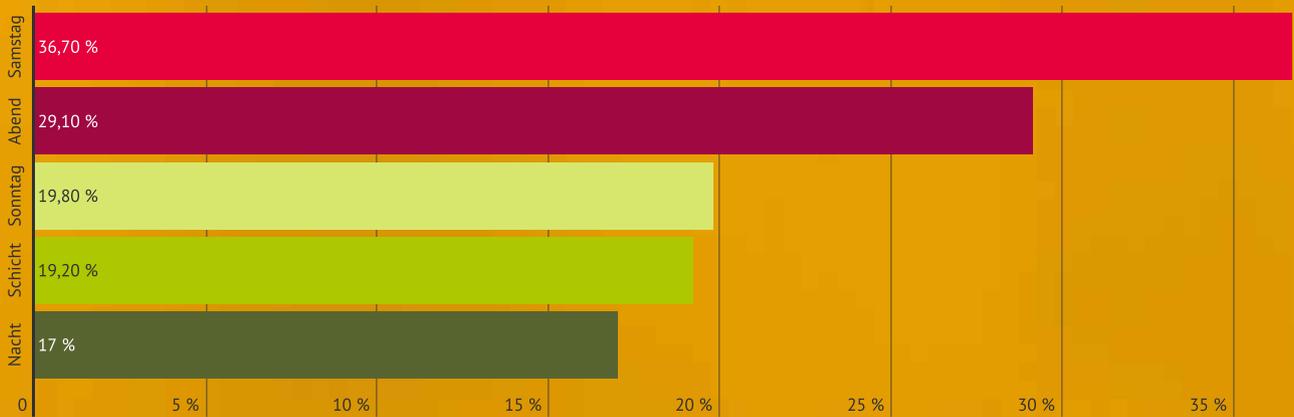
Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[m.griesbacher@uni-graz.at](mailto:m.griesbacher@uni-graz.at)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# ZAHLEN *Daten* FAKTEN

## Arbeitszeitflexibilisierung? So viel arbeiten Österreichs Beschäftigte jetzt schon abseits der Norm

Anteil aller unselbstständig Beschäftigten in %



Quelle: Wifo (2017)

## Von wegen unflexibel!

## So viel wird bereits abseits der Norm gearbeitet

Anteil der Beschäftigten, die am Wochenende/abends/nachts arbeiten.



Quelle: Wifo (2017)

● Samstag ● Sonntag ● Abend ● Nacht ● Schicht

# Arbeitszeitflexibilisierung

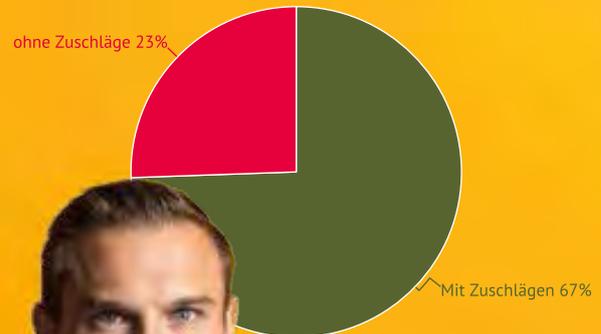
## Überstunden und Zuschläge in Österreich

Entlohnung von Über- und Mehrstunden mit einer Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich



269.000.000

Überstunden wurden 2014 in Österreich geleistet.



Quelle: Forba (2016)

### Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Arbeitszeit wirkt sich nicht nur auf Einkommen, Gesundheit und Wohlbefinden jeder/jedes Einzelnen aus. Sie beeinflusst auch die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands und die Arbeitslosigkeit.

Das Ziel einer kurzen Vollzeit – als Gegenpol zur viel geforderten Ausdehnung von Arbeitszeiten – muss wieder stärker in den Vordergrund rücken. Denn bereits jetzt arbeiten viele Beschäftigte in Österreich außerhalb der derzeit als normal angesehenen Arbeitszeiten.

Lange Arbeitszeiten machen auf Dauer krank: Gesundheitliche Beschwerden wie Schmerzen in Rücken, Nacken, Schultern, Gliedern oder Kopf sowie Stress und allgemeine Erschöpfungszustände nehmen mit der Dauer der Wochenarbeitszeit zu. Das Gefühl, vom Arbeitsstress ausgebrannt zu sein, nimmt zu – und nicht zuletzt das Unfallrisiko.





# Autonomie bei der Arbeitszeit

© zoya / Fotolia

*Ein aktuelles Reizwort ist Arbeitszeitflexibilisierung. Für ArbeitnehmerInnen wäre eine weitgehende Autonomie bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit wichtig.*

**Alexandra Rotter**  
Freie Journalistin

**4** 2 Jahre ist es jetzt her, als sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine volle Anstellung hatten, freuen durften: Sie mussten weniger Stunden arbeiten. Denn damals wurde beschlossen, die Regelarbeitszeit auf 40 Stunden zu verkürzen. Für die Beschäftigten bedeutete das, dass sie insgesamt fünf Stunden weniger pro Woche arbeiten mussten.

## Stufenweise Senkung

Die Arbeitszeitverkürzung kam allerdings nicht auf einen Schlag, vielmehr wurde die Arbeitszeit von 1970 an stufenweise von 45 auf 40 Wochenstunden gesenkt. Seither hat sich enorm viel verändert: Geld wird heute völlig anders verdient als

1975, Computer haben unser Leben erobert und uns in vielerlei Hinsicht die Arbeit erleichtert, vernetzte Maschinen produzieren unsere Güter und haben die Produktivität gesteigert. Der Mensch nimmt in diesem System eine ganz neue Rolle ein. Immer mehr entwickelt er sich zum Experten/zur Expertin und ProgrammiererIn dieser automatisierten Systeme, anstatt wie früher vieles händisch zu erledigen.

Die Frage, ob die Regelarbeitszeit von derzeit 40 Wochenstunden nach 42 Jahren nicht überholt sein könnte, ist mehr als erlaubt – und beschäftigt auch die Sozialpartner, wenngleich aus unterschiedlichen Perspektiven. Martin Müller, Jurist und Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB, sagt: „Die Arbeitsintensität hat sich enorm verdichtet: 40 Stunden Arbeit in den Siebzigerjahren hat etwas anderes

bedeutet als 40 Stunden Arbeit heute. Die Arbeitsbelastung ist höher geworden.“ Eine Verkürzung der Arbeitszeit sei aber nicht nur aus diesem Grund anzustreben.

## De facto 43 Stunden

Die vollzeitbeschäftigten ÖsterreicherInnen arbeiteten im Jahr 2016 de facto, also inklusive Überstunden, sogar fast 43 Stunden pro Woche. Die Tendenz geht zwar von Jahr zu Jahr abwärts: 2006 lag die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich noch bei 44,2 Stunden. Dennoch liegt Österreich deutlich über dem EU-Schnitt von 41,4 Stunden. Nur GriechInnen (44,6) und IsländerInnen (45) arbeiten noch mehr. Genau gleich viele Stunden wie Österreichs ArbeitnehmerInnen arbeiten die BritInnen (42,8).

Auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen hätte ein 12-Stunden-Tag als Norm, wie ihn unter anderem die Industriellenvereinigung fordert, negative Konsequenzen. Das belegt auch eine Studie, die das Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien Anfang 2017 zum Ermüdungszustand nach einem 12-stündigen Arbeitstag vorgestellt hat.

Gerhard Blasche und Daniela Halusa sind darin zu dem Ergebnis gekommen, dass solch lange Arbeitsdienste zu einer erheblichen Tagesermüdung führen, die auf normalem Weg nur schwer wieder abgebaut werden kann. Konkret ist demnach der Ermüdungszuwachs während eines 12-Stunden-Dienstes dreimal höher als an einem arbeitsfreien Tag. Zudem nimmt die Ermüdung bei zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten signifikant zu: Die Erholung am Tagesrand reiche dann nicht mehr aus, um diese Ermüdung sofort auszugleichen. Ja, es wären sogar im Anschluss drei freie Tage notwendig, um sich vollständig zu erholen. Bei fast jedem Menschen gibt es der Studie zufolge spätestens ab der zehnten Arbeitsstunde einen deutlichen Leistungsknick – erhöhte Unfallgefahr inklusive.

## Lohnausgleich nötig

Wie sollte nun über das Thema Arbeitszeit diskutiert werden? Geht es hier nur um eine Art Zahlenspiel, also darum, ob die gesetzliche Regelarbeitszeit pro Woche auf 37,5 Stunden oder 35 oder noch niedriger angesetzt werden sollte?

Eine Holzschnitt-Lösung entspricht in Zeiten wie diesen kaum den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Schlimmstenfalls würde eine solche Reduktion die ArbeitnehmerInnen sogar noch mehr belasten – konkret etwa dann, wenn ihr Arbeitspensum gleich bliebe, sie dafür aber weniger Zeit hätten.

Zudem weisen ÖGB-ExpertInnen auf die Notwendigkeit des Lohnausgleichs hin, denn: Würde die Arbeitszeit reduziert und würden dadurch gleichzeitig die Gehälter ohne Ersatz sinken, hätte das etwa langfristig negative Folgen auf die Pensionen, von den negativen Konsequenzen für die Wirtschaft ganz zu schweigen.

Von einer „innovativen Arbeitszeitverkürzung“ spricht Arbeiterkammer-Präsident Rudi Kaske – und zwar als eine von mehreren Maßnahmen im Rahmen eines Dreistufenplans, der dafür sorgen soll, dass es in vier Jahren 100.000 Arbeitslose weniger gibt. Susanne Haslinger, Juristin in der Rechtsabteilung der PRO-GE und zuständig für Sozialpolitik, kann diesem Gedanken etwas abgewinnen. Schließlich sind die Lebenssituationen der Menschen sehr individuell und hängen auch von aktuellen Lebensumständen, der familiären Situation, persönlichen Zielen etc. ab. So sind auch die Bedürfnisse nach Freizeit laut Haslinger „kunterbunt“. Daher plädiert sie vor allem für Autonomie in der Gestaltung der Arbeitszeit. Das bedeutet zum Beispiel, „dass ArbeitnehmerInnen selbst bestimmen können, wann und wie sie ihr erworbenes Zeitbudget einsetzen und zum Beispiel zusätzliche Urlaubstage nehmen oder sich für Erledigungen stundenweise frei nehmen können“.

Kürzere Arbeitszeiten könnten sich aber auch in mehr Urlaub äußern, also aufs Jahr gerechnet weniger zu arbeiten. Eine solche Regelung hat bereits die Elektro- und Elektronikindustrie seit 2013: Mittels Betriebsvereinbarung können Unternehmen ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, zwischen einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung oder mehr Freizeit zu wählen. Dieses Beispiel zeigt, dass auch schon unter den jetzigen Rahmenbedingungen ein hohes Maß an Flexibilität möglich ist. Auch für den Bedarf nach oben hin gibt es Regelungen: Bei erhöhtem Arbeitsbedarf dürfen ArbeitnehmerInnen über einen begrenzten Zeitraum hinweg auch jetzt schon 12 Stunden am Tag und 60 Stunden pro Woche arbeiten.

## Arbeitszeitreduktion weitergedacht

Aus Sicht des ÖGB sind bei der Debatte um die Arbeitszeitflexibilisierung drei Punkte entscheidend. Erstens: Zeitsouveränität bzw. -autonomie. Darunter fallen etwa auch Gleitzeitregelungen. „Überall, wo es möglich ist, soll den Beschäftigten Gleitzeit ermöglicht werden“, sagt Martin Müller. Souveräner und autonomer arbeiten zu können halte Men-

schen gesünder und länger arbeitsfähig, führe zu weniger Krankenständen und weniger Reha-Aufenthalten. Zweitens: Planbarkeit. Dieser Punkt ist besonders für Menschen mit Betreuungspflichten entscheidend, aber auch für das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen spielt Planbarkeit eine wichtige Rolle. Die Arbeitszeitverkürzung ist der dritte Punkt. Sie kann – weitergedacht – auch das Thema Altersteilzeit, Bildungskarenz und Bildungsteilzeit betreffen. Diese Dinge sind zwar schon jetzt möglich, aber nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers. Der ÖGB fordert, das zu ändern und diese Möglichkeiten in Zukunft mit einem Rechtsanspruch zu versehen.

## Veränderungspotenzial

Das Thema Arbeitszeit führt übrigens auch in eine der derzeit größten gesellschaftlichen Debatten, nämlich jene der Verteilung. Susanne Haslinger: „Arbeitszeit ist ganz massiv eine Verteilungsfrage, und zwar nicht nur unter den Köpfen: Wer hat Arbeit, wer hat keine? Sondern auch: Wer bezahlt eigentlich die Produktivitätssteigerung, zum Beispiel mit körperlichem Verschleiß? Und wer schöpft daraus die Gewinne ab?“ Eine Arbeitszeitreduktion schaffe zwar per se noch keinen gesellschaftlichen Wandel, aber im „Schaffen von Tatsachen“ steckt aus ihrer Sicht viel Potenzial für Veränderung.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[alexandra.rotter@chello.at](mailto:alexandra.rotter@chello.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## BUCHTIPP

Johannes Gärtner,  
 Christoph Klein, Doris Lutz:  
**Arbeitszeitmodelle**  
 Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung  
 LexisNexis, 2017,  
 ISBN: 978-3-7007-6176-1



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

# Höchste Zeit für Verkürzung

## **Arbeit&Wirtschaft: Ist es höchste Zeit für die nächste Arbeitszeitverkürzung?**

Claudia Sorger: Auf jeden Fall, die letzte gesetzlich beschlossene Arbeitszeitverkürzung war 1975, ist also schon sehr lange her. Seitdem hat sich viel verändert. So ist die Frauenerwerbsquote stark gestiegen, die Beschäftigtenstruktur sieht heute anders aus und die Anforderungen am Arbeitsplatz haben sich verändert. Es ist also tatsächlich höchste Zeit. Denn es ist zwar in manchen Bereichen zu geringfügigen Arbeitszeitverkürzungen gekommen, aber auf breiter gesetzlicher Basis besteht schon lange Aufholbedarf.

## **Haben Sie einen Erklärungsansatz, warum sich die 40-Stunden-Woche so hartnäckig hält?**

Die Kräfteverhältnisse haben sich verändert, ArbeitnehmerInnenvertretungen sind schon länger verstärkt in der Defensive, haben also weniger Durchsetzungskraft. Und von gewerkschaftlicher Seite wurden auch andere Schwerpunkte gesetzt, bei KV-Verhandlungen standen vor allem Lohnerhöhungen im Vordergrund. Allgemein ist die Arbeitszeitverkürzung erst seit der Wirtschaftskrise wieder ein Thema. Davor – und ich beschäftige mich ja schon sehr lange damit – wurde das einfach nicht diskutiert beziehungsweise als abgehandelt betrachtet.

## **Welche Auswirkungen erwarten Sie von Arbeitszeitverkürzungen?**

Einerseits ist da das beschäftigungspolitische Argument, also kürzere Normalarbeitszeit, um Arbeitsplätze zu schaffen. Da stellt sich dann aber die entscheidende Frage: Wie gestalte ich das? Gibt es zum Beispiel vollen Lohnausgleich, Personalausgleich und andere Maßnahmen? Wenn

man die Arbeitszeit nur um einige Stunden reduziert und keine weiteren Maßnahmen setzt, dann würde das nicht automatisch Arbeitsplätze schaffen. Denn es käme lediglich zu einer Verdichtung, die einzelnen ArbeitnehmerInnen müssten dann in weniger Stunden genauso viel leisten wie davor. Wie viele zusätzliche Arbeitsplätze letztendlich entstehen würden, dazu gibt es einige Berechnungen, doch im Prinzip ist das nicht exakt einschätzbar.

Außer dem beschäftigungspolitischen Aspekt gibt es auch gesundheitspolitische Motive. Erkrankungen, die auf hohen Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten zurückgehen, sind im Zunehmen, etwa psychosomatische Erkrankungen oder Beschwerden des Bewegungsapparats. Mit weniger Wochenstunden könnten vor allem Ältere länger – und höchstwahrscheinlich auch gesünder – im Arbeitsprozess bleiben. Denn häufige lange Arbeitstage haben nachweislich negative Effekte auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Doch eine Arbeitszeitverkürzung, die diese Aspekte berücksichtigt, muss politisch gewollt sein, denn das typisch österreichische Klein- und Mittelunternehmen wird dieses Konzept in der Regel nicht alleine umsetzen können.

## **Von wie vielen Wochenstunden reden wir?**

Es gibt verschiedene Ansätze, neben einer gesetzlich verankerten 38-Stunden-Woche wird die 35-Stunden-Woche gefordert und auch die 30-Stunden-Woche. Dabei wird praktisch immer von einer stufenweisen Reduktion ausgegangen. Ich bin allerdings für eine möglichst rasche Kürzung auf 30 Stunden. Selbstverständlich gäbe es dann ähnlich wie jetzt die Möglichkeit, in speziellen Fällen den Arbeitstag zu verlängern. Prinzipiell stellt sich auch die Frage, ob die

derzeit üblichen 40 oder 38 Stunden in manchen Berufen nicht ohnehin zu viel sind. In Pflegeberufen können sich viele jüngere und ältere Arbeitskräfte nicht vorstellen, bis zur Pension durchzuhalten. Mit 23 Prozent der Männer und 55 Prozent der Frauen ist die Teilzeitquote im Gesundheits- und Sozialbereich überdurchschnittlich hoch. Wobei Teilzeit natürlich Einkommenseinbußen bedeutet.

## **Auf der Arbeitszeitkonferenz in Linz im vergangenen Jänner haben Sie mehrere Konzepte für eine andere Gestaltung der Arbeitszeit vorgestellt. Welche Konzepte gibt es hier?**

Prinzipiell geht es auch um grundsätzliche Fragen. Bei der Vier-in-einem-Perspektive etwa wird nicht nur zwischen bezahlter Arbeit und Freizeit unterschieden, sondern die Menschen sollten genügend Zeit für unterschiedliche Lebensbereiche zur Verfügung haben – Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und individuelle Entwicklung. Ich persönlich beschäftige mich auch viel mit der sogenannten geschlechtergerechten Arbeitszeit, bei der es um die gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit geht. Faktisch hat ein Großteil der weiblichen Erwerbstätigen eigentlich jetzt schon eine Arbeitszeitverkürzung, denn 48 Prozent arbeiten Teilzeit. Mütter leisten deutlich weniger bezahlte Arbeit als andere Frauen, während Väter durchschnittlich mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen als andere Männer. 67 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 sind Teilzeitbeschäftigte. Wenn Männer Teilzeit arbeiten, dann meist nicht wegen der Kinder, sondern wegen einer Ausbildung. Das in Österreich nach wie vor übliche Modell des „male breadwinner“ ist keineswegs ein Muss, und es gibt ja auch Länder, wo das anders ist.

*Die Soziologin Claudia Sorger im Gespräch über  
Arbeitszeitverkürzung, geschlechtergerechte Arbeitszeit und die  
Auswirkungen von Flexibilisierung.*

*Wichtig sei der politische Wille.*

Interview: Astrid Fadler | Fotos: Michael Mazohl

A portrait of Claudia Sorger, a woman with short brown hair, wearing a black top and a necklace, standing in front of a bookshelf. Her arms are crossed.

**Claudia Sorger** hat Soziologie und Pädagogik studiert, ist promovierte Politikwissenschaftlerin und seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung in Wien, Arbeitsschwerpunkte: Qualität von Arbeit, Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, Arbeitszeit, Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich, Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen. 2014 erschien ihr Buch „Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik“.



**„Es gibt einige Länder, wo nicht nur die durchschnittliche Wochenarbeitszeit kürzer ist als in Österreich, sondern auch die Jahresarbeitszeit. Man könnte auch sagen: Okay, wir gleichen uns hier einmal an.“**

viele interessant. Bei einem weiteren schwedischen Projekt wurden 1989 in der häuslichen Krankenpflege 6-Stunden-Tage eingeführt. Nach 16 Jahren wurde das Projekt aufgrund politischer Veränderungen eingestellt. Es gibt aber auch aktuelle Beispiele von Arbeitszeitverkürzung, etwa in einem Krankenhaus.

**Stichwort Flexibilisierung: Wie kann sie funktionieren?**

Meiner Meinung nach ist die aktuelle Debatte eine Scheindiskussion. Es geht schlicht darum, die Kosten für Überstundenzuschläge und Ähnliches zu sparen. Dabei gibt es sogar viele Unternehmer und ArbeitgebervertreterInnen, die der Ansicht sind, dass keine weitere Flexibilisierung mehr nötig ist. Durch die vergangenen Novellen ist das Arbeitszeitgesetz ohnehin schon sehr flexibel geworden. Und wenn man sich die Argumente anschaut, dann sind diese seit Jahrhunderten die gleichen, da wird mit dem Standort argumentiert und der Niedergang der Wirtschaft heraufbeschworen. Wichtig wäre es bei diesem Thema, eine europäische Allianz für gute Arbeitsbedingungen mit kürzeren Arbeitszeiten zu bilden. Und Österreich hat ja auch im europäischen Vergleich eher hohe Arbeitszeiten. Es gibt einige Länder, wo nicht nur die durchschnittliche Wochenarbeitszeit kürzer ist, sondern auch die Jahresarbeitszeit. Man könnte auch sagen: Okay, wir gleichen uns hier einmal an.

**Die Flexibilisierung in Kombination mit den Möglichkeiten der Digitalisierung birgt ja schon jetzt einige Risiken für die Beschäftigten.**

Es muss eine gewisse Balance zwischen den Anforderungen seitens des Unternehmens und der Zeitautonomie und den Bedürfnissen der Beschäftigten bestehen. Man braucht einen Rahmen, der Schutz bietet, aber auch individuellen Gestaltungsspielraum. So kann Flexibilisierung Vorteile für alle haben: Denn unter anderem ermöglicht sie die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Aber es gibt auch Gefahren: Wir wissen ja auch aus der Neurobiologie, dass rund um die Uhr arbeiten, die ständige Erreichbarkeit und Arbeiten auf Abruf letztendlich Stress bedeuten und es irgendwann zu Erschöpfungszuständen kommt. Das Wochenende als gemeinsa-

### **Wo kann man ansetzen?**

Eine Möglichkeit zur Steuerung gibt es zum Beispiel durch das Kinderbetreuungsgeld. Derzeit beträgt die Mindestdauer für den Kinderbetreuungsgeld-Bezug zwei Monate, die meisten Männer beschränken sich auch tatsächlich auf diese Zeit. Diese Mindestdauer zu erhöhen könnte die Beteiligung der Väter an der Kindererziehung steigern. Wir haben in Zusammenhang mit unserer aktuellen Studie zur Vereinbarkeit aber auch festgestellt, dass es teilweise Informationsmankos gibt. So wussten viele Eltern nicht, dass Elternteilzeit von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden kann.

### **Wie stehen Sie zur Idee einer Familienarbeitszeit wie in Deutschland?**

Ein Vorschlag der deutschen Familienministerin sieht vor, dass es eine staatlich geförderte Familienarbeitszeit geben sollte, also die Arbeitszeit auf 32 bis 25 Stunden gekürzt wird. Im Anschluss an 14 Monate Kinderzeit könnten beide Eltern in Teilzeit arbeiten, der Lohnausgleich käme zum Teil durch den Staat. Dieser Vorschlag für eine phasenweise Arbeitszeitverkürzung, die zumindest teilweise finanziell ausgeglichen wird, wäre auf jeden Fall ein Fortschritt – auch in Richtung mehr Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung der Betreuungsarbeit.

### **Welche Erfahrungen gibt es in Österreich mit verkürzten Arbeitszeiten?**

Hier gibt es eigentlich nur die Erfahrungen mit der krisenbedingten Kurzarbeit und mit der Freizeitoption. Nach der Kurzarbeit war es leider teilweise so, dass auch bei deutlich besserer Auftragslage kaum neue Mitarbeiter eingestellt wurden. Andererseits war es gerade in den betroffenen, stark männerdominierten Branchen für viele Beschäftigte eine positive Erfahrung, einmal mehr Zeit zu haben, für sich, die Familie oder was auch immer. Es gab die Idee, die Kurzarbeit auch in frauendominierten Branchen einzuführen. Allerdings ist man davon wieder abgekommen, weil die Entlohnung dort so niedrig ist, dass kaum eine Arbeitnehmerin auf einen Teil des Einkommens verzichten kann. Die Freizeitoption gibt es seit 2013 in der Elektroindustrie, seit 2015 in der Metallindustrie. Sie wird hauptsächlich von Männern in Anspruch genommen, was natürlich auch branchenbedingt ist.

### **Gibt es im Ausland dazu mehr Beispiele?**

Ja, in Schweden gibt beziehungsweise gab es hier einiges. Auf der Arbeitszeit-Konferenz im Oktober 2015 in Wien hat der Vizebürgermeister von Göteborg über einen zweijährigen Versuch mit 6-Stunden-Tagen in einem Pflegeheim berichtet. Die verkürzten Arbeitszeiten haben sich deutlich positiv auf die Gesundheit und die Motivation der Beschäftigten ausgewirkt. Spannend war auch, dass zu diesem Projekt Anfragen aus aller Welt kamen, das Interesse war sehr groß. Sichtlich ist das Thema Arbeitszeitverkürzung doch für

mer Freizeitblock hat eine wichtige Bedeutung, auch wenn es das jetzt schon für manche Berufsgruppen nicht gibt. Wenn man sich die Diskussion um die Ladenöffnungszeiten anschaut, die ebenfalls schon seit Jahrzehnten mit den gleichen Argumenten abläuft, dann geht es auch darum, abzuwägen, wie weit Sonntagsarbeit tatsächlich erforderlich ist und ob man tatsächlich jederzeit alles einkaufen können muss.

***Wobei es ja heute auch durchaus sein kann, dass die Menschen zwar sonntags frei haben, aber trotzdem arbeiten.***

Genau, diese Gefahr besteht. Doch da gibt es auch schon einzelne Gegenbewegungen. Es gibt ja mittlerweile Unternehmen, die abends und am Wochenende ihren Server abschalten, damit in der Freizeit nicht gearbeitet wird. Manche Menschen machen das ja auch mehr oder weniger freiwillig. Kürzlich gab es ein interessantes Interview mit dem Neurobiologen Bernd Hufnagl, der erzählte, dass Lob vom Chef das Beziehungshormon **Oxytocin** freisetzt und wir auch deshalb gewisse Erwartungen erfüllen. Aber dann gibt es natürlich auch noch andere Einflüsse wie etwa einen Schneeballeffekt, wenn man sieht, dass KollegInnen noch spätabends Mails verschicken.

***Es wird ja sehr viel über Digitalisierung und neue Arbeitswelt geredet und geschrieben. Wo steht Österreich hier tatsächlich?***

Ich denke, bei uns dominiert nach wie vor eine sehr starke Anwesenheitskultur: Wer lange am Arbeitsplatz ist, demonstriert Leistungswillen und Einsatzbereitschaft. Daher gibt es auch Vorbehalte beim Thema Homeoffice. Wir haben uns kürzlich anlässlich unserer aktuellen Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer zehn Unternehmen in männerdominierten Branchen angeschaut und wie dort mit Vereinbarkeit umgegangen wird. Oft ist es so, dass Homeoffice zwar prinzipiell möglich ist, aber dann tatsächlich nur gegen starken Widerstand durchgesetzt werden kann. Hier gibt es also noch viele Vorbehalte. Wobei auch beim Homeoffice Regelungen durchaus sinnvoll sind, um eine ausreichende Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit zu ermöglichen.

Wo Vollzeit üblich ist, dort ist es schon sehr schwierig, diese Vollzeitkultur zu durchbrechen, um zumindest phasenweise weniger zu arbeiten.

Väter gehen zwar jetzt öfter in Karenz, doch die meisten wie gesagt nur zwei Monate, und es bleibt bei der üblichen Aufteilung, dass die Frau ihre Arbeitszeit reduziert und hauptsächlich sie sich um die Kinder kümmert. Männer finden die zwei Monate mit den Kindern zwar toll, aber dann beginnen sie über die Konsequenzen nachzudenken: Wenn ich jetzt länger wegbleibe, was bedeutet das für mich am Arbeitsplatz? Es muss eine Ersatzarbeitskraft engagiert werden, mein Arbeitsplatz ist gefährdet etc.

Doch im Prinzip gelten diese Überlegungen genauso für Frauen, aber da ist das ganz selbstverständlich, dass sie diese Nachteile in Kauf nehmen. Immerhin kommt es jetzt langsam auch in männerdominierten Branchen zu einer Bewusstseinsänderung.

***Wo sehen Sie noch Forschungsbedarf zum Thema Arbeitszeit?***

Es gibt in Österreich leider kaum Studien zu den sozialen, persönlichen und gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung, also etwa zu den Auswirkungen der Kurzarbeit oder der Freizeitoption. Was ich persönlich spannend fände, wäre mehr Gewerkschaftsforschung zu machen. Dazu gibt es in Österreich kaum etwas. Interessant wäre zu erforschen, wie Entscheidungsprozesse in den Gewerkschaften ablaufen. Das System Sozialpartnerschaft etwa ist ja sehr komplex, da gäbe es sicher spannende Erkenntnisse. In anderen Ländern sehe ich auch mehr Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)





Nach einem 12-Stunden-Arbeitstag keine Zeit mehr mit den Kindern verbringen zu können, zählt zu den größten Sorgen von berufstätigen Eltern.

Zudem wird die Organisation der Kinderbetreuung als Problem erachtet.

## Verlorene Tage

*Warum der 12-Stunden-Tag negative Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich hätte.*

**Ingrid Moritz**

*Leiterin Abteilung Frauen und Familie der AK Wien*

**1** 6.000 Menschen haben sich im Frühjahr 2017 an einer AK-Online-Befragung zum 12-Stunden-Tag beteiligt. Allein die extrem hohe Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung verdeutlicht, wie sehr dieses Thema die Beschäftigten berührt. So geht mehr als die Hälfte davon aus, dass sie ein genereller 12-Stunden-Tag sicher oder wahrscheinlich betreffen würde.

### Gutes Stimmungsbild

Viele haben bereits an einzelnen Tagen 12 Stunden gearbeitet. Lediglich ein Viertel hat geantwortet, noch nie so lange gearbeitet zu haben. Die Befragung ist zwar nicht repräsentativ, gibt aber auf-

grund der hohen Rückmeldungen Aufschluss darüber, wie es um die Akzeptanz des 12-Stunden-Tages steht und welche Probleme im Zusammenhang damit gesehen werden. Vor allem die zahlreichen Kommentare geben ein gutes Stimmungsbild wieder.

### Work – Eat – Sleep – Repeat

9 von 10 halten es für sehr oder eher schwierig, wenn der Arbeitgeber jederzeit 12 Stunden Arbeitszeit verlangen könnte, ohne dass es möglich ist, dies abzulehnen, oder wenn vorgeschrieben wird, wann Zeitguthaben zu verbrauchen sind. Besonders häufig gab es kritische Anmerkungen, wie ein Arbeitstag von 12 Stunden mit der Familie vereinbar sein soll. An diesen Tagen geht sich nicht mehr aus als Einkaufen, Essen, Schlafen. Eine Person hat das anschaulich als „Work – Eat

– Sleep – Repeat“ bezeichnet. Auch von „verlorenen Tagen“ oder „Raub von Lebensplanung“ ist die Rede.

### Zeit mit den Kindern?

Es ist nur allzu verständlich, dass Eltern mit ihren Kindern den Tag ausklingen lassen wollen. So wird die Sorge geäußert, an diesen langen Arbeitstagen die Kinder nicht mehr zu sehen. Auch höhere Ausgaben für die externe Betreuung von Kindern und keine Zeit mehr für Hausaufgaben mit den Kindern zu haben, werden als Schwierigkeiten angeführt. Dies würde auch zu Mehrbelastungen für Großeltern führen, die an diesen Tagen einspringen müssten. 59 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer hätten bei der Einführung des 12-Stunden-Tages ein echtes Problem mit der Organisation der Kinderbetreuung. Eine Alleinerzie-

herin antwortete, dass sie mangels familiärer Unterstützung diese beruflichen Anforderungen nicht erfüllen könne. Damit würden sie und andere in dieser Lebenslage von gut bezahlten Jobs ausgeschlossen.

Viele sind durch lange Anfahrtswege zur Arbeit belastet, bei denen in Summe bis zu zwei, drei Stunden Fahrtzeit pro Arbeitstag draufgehen. Allein in der Ostregion Wien, Niederösterreich und Burgenland pendelt täglich eine Viertelmillion Menschen. Die meisten, die pendeln, können sich nicht vorstellen, wie ein 12-Stunden-Tag machbar sein soll. Vereinzelt wurde es aber auch als Vorteil gesehen, durch weniger Arbeitstage Wegzeiten zu sparen.

Neben fehlender Zeit für die Familie wurde auch mehrfach genannt, dass die Freizeit und das Privatleben darunter leiden würden. Es bliebe keine Zeit mehr für Hobbys, da man nach dem 12-Stunden-Tag „nur mehr erschöpft ist, dann nicht mehr rausgehen will und nur noch auf der Couch liegen möchte“, wie ein Antwortender dies anschaulich schilderte. Auch Sorgen um die Gesundheit, Überforderung und fehlende Zeit für Erholung, erhöhte Unfallgefahr und dauerhafte Erschöpfung werden mit überlangen Arbeitszeiten assoziiert. Aus den Rückmeldungen geht also hervor, wie wichtig es ist, an Arbeitstagen zusätzlich noch Zeit für Familie und Freizeit zu haben und nicht an einzelnen Tagen nur aufs Arbeiten beschränkt zu sein. Einige fanden es allerdings auch attraktiv, in wenigen Tagen das wöchentliche Arbeitspensum erfüllen zu können.

### Fördert traditionelle Arbeitsteilung

Vor allem mit Kindern ist es wichtig, dass für beide Elternteile familienfreundliche Arbeitszeiten vorhanden sind. Ist das nicht der Fall, so fördert das eine ungleiche Aufteilung von Erwerbsarbeit, insbesondere vor dem Hintergrund ungünstiger zeitlicher Rahmenbedingungen von Kindergärten und Schule. Ohne familienfreundliche Arbeitszeiten und entsprechende Einrichtungen werden traditionelle Rollenmuster (re-)aktiviert. Das verdeutlichen auch die Ergebnisse aus der Online-Befragung. So gehen 39 Prozent

der Männer davon aus, dass die Partnerin im Fall eines 12-Stunden-Tages die Kinderbetreuung übernehmen würde. Frauen würden aber viel seltener auf den Partner zur Bewältigung der Betreuungssituation zurückgreifen (17 Prozent), dafür geben sie häufiger an, sie hätten ein echtes Problem.

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern kontinuierlich angenähert. Während sich früher Frauen mit Kindern über viele Jahre von der Berufstätigkeit zurückzogen und sich voll auf Hausarbeit und Kinderbetreuung konzentrierten, ist mittlerweile ein Wiedereinstieg – zumeist in Teilzeit – nach Ende der Karenzzeit üblich. Das sogenannte Ernährermodell (Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig) ist zunehmend dem Zuverdienermodell (Mann Vollzeit, Frau Teilzeit) gewichen. Eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern ist ein zentraler Hebel, um die Einkommensschere im Erwerbsleben und in der Folge in der Alterspension zu schließen.

### Halbe-halbe-Modell

Ziel sollte ein Halbe-halbe-Modell mit einer weitgehenden Annäherung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern und einer partnerschaftlichen Aufteilung von Betreuungspflichten sein. Denn nur so ist eine eigenständige Existenzsicherung für beide Geschlechter möglich. Dazu braucht es aber auch entsprechende Rahmenbedingungen. Günstige Voraussetzungen dafür sind eine generelle Arbeitszeitverkürzung und familienfreundliche Arbeitszeiten für Mütter und Väter. Auch Erleichterungen beim Aufstocken von Teilzeitarbeit einerseits und die Begrenzung von Überstunden andererseits sind ebenfalls hilfreich, um die bezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern gerechter aufzuteilen. Der 12-Stunden-Tag hätte gegenteilige Effekte. Denn wie die oben angeführten Rückmeldungen zur Online-Befragung zeigen, steigt mit einem 12-Stunden-Tag der Druck, Kinderbetreuung, Hausarbeit und berufliche Arbeit bewältigen zu können. Und immer dann, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig wird, wird auf das traditionelle Muster der Arbeitsteilung

zurückgegriffen: Die Väter konzentrieren sich auf die Erwerbsarbeit und die Mütter übernehmen die Versorgungsaufgaben und den Zuverdienst. Angesichts der Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung – laut aktueller Kindertagesheimstatistik sind 57 Prozent der Kinderbildungseinrichtungen bereits vor 17 Uhr (!) geschlossen und die Mehrzahl der Schulen wird nur halbtags geführt – haben überlange Arbeitszeiten negative Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern und würden Strategien der partnerschaftlichen Aufteilung von Beruf und Familie entgegenwirken.

### Konsistente Strategie nötig

Es braucht gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die eine Annäherung der Arbeitszeiten und damit der Einkommen fördern und nicht konterkarieren. Eine **konsistente** Strategie bei der Gleichstellung muss auch Arbeitszeitpolitik und ihre Wirkung auf die Geschlechter mitbedenken. Dazu braucht es kürzere und planbare Arbeitszeiten, ganztägige Betreuungsangebote und Anreize für eine ausgewogene Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen Paaren.

Teile der Wirtschaft rufen nach dem 12-Stunden-Tag, um rasch auf die betrieblichen Anforderungen reagieren zu können. Allerdings könnte das zu kurz gedacht sein, wenn damit viele Beschäftigte unter Druck gebracht werden. Aus einer umfassenden ökonomischen Perspektive betrachtet, erscheint es doch sinnvoller, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass das gesamte Erwerbspotenzial gute Voraussetzungen vorfindet, um am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Es wäre ein Fehler aus der Perspektive der Gleichstellung, aber auch der Wirtschaft insgesamt, Frauen in eine Randposition des Arbeitsmarktes zu drängen.

AK-Umfrage zum 12-Stunden-Tag:  
[tinyurl.com/ycogx4ym](http://tinyurl.com/ycogx4ym)

Väter-Barometer Deutschland:  
[tinyurl.com/hcpwcn](http://tinyurl.com/hcpwcn)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[ingrid.moritz@akwien.at](mailto:ingrid.moritz@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Schatten der Leistung

*Das Leistungsprinzip prägt das Selbstverständnis moderner Gesellschaften. Doch seine Glorifizierung verdeckt seine Leerstellen und Schattenseiten.*

**Oliver Gruber**

*Politologe, Abteilung Bildungspolitik  
der AK Wien*

**Jörg Flecker**

*Soziologe, Institut für Soziologie der Uni Wien*

**D**er Ruf nach „Leistung“ ist heute Standard im politischen Diskurs. Er wurde und wird von unterschiedlichen politischen Lagern gleichermaßen verwendet, um die eigenen Vorstellungen von Gerechtigkeit zu unterstreichen. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, dass bei näherer Betrachtung ein klares Verständnis darüber, was als „Leistung“ zu verstehen ist, immer schon umstritten war und es zunehmend wird.

## Historische Ursprünge

Als Grundwert des sozialen Zusammenlebens ist „Leistungsgerechtigkeit“ – also der Anspruch, dass individuelle Anstrengungen und Tätigkeiten entsprechend honoriert werden sollten – ein Wert, der sich historisch schon früh nachweisen lässt: von Chinas Kaiserreich über die griechische Antike bis hin zur **protestantischen Ethik** der Neuzeit. Zu einem gesamtgesellschaftlichen Ordnungsprinzip wurde das Leistungsprinzip in Europa jedoch erst infolge politischer Kämpfe um gesellschaftliche Verteilung und Klassenhierarchien seit dem 18. Jahrhundert. Die soziale Stellung einer Person überhaupt, ihr Besitz, ihre Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sollten nicht mehr vom ständischen Prinzip der familiären Herkunft, vom Geschlecht oder vom Alter bestimmt werden, sondern ausschließlich Ausdruck eigener Anstrengungen sein.

Auf diese Weise diente der Ruf nach Leistungsgerechtigkeit der Infragestellung der bestehenden gesellschaftlichen Hierarchien. War es in Europa zunächst das Bürgertum, das unter dem Leistungsbanner gegen die Privilegien der Aristokratie auftrat, so richtete später die Arbeiterschaft ebendiese Forderung nach fairer Entlohnung an das Besitzbürgertum und die Frauenbewegung in Richtung der patriarchal dominierten Herrschaftseliten. Gestritten wurde nunmehr also vor allem darüber, was als legitime Leistung zu honorieren sei – das Leistungsprinzip selbst blieb jedoch weitgehend unbestritten.

Zwar setzte im 20. Jahrhundert eine kritischere Auseinandersetzung mit den zahlreichen Leerstellen des Leistungsprinzips ein. Seit geraumer Zeit erlebt es allerdings eine Renaissance. Heute begegnet es einem als die Erzählung vom persönlichen Erfolg für jede/n, die/der sich nur ordentlich anstrengt. Damit wird es illusionär und unverzichtbar zugleich. Denn keine Gesellschaft kann es sich dauerhaft leisten, Leistung unbelohnt zu lassen. Zugleich hat es destruktive Folgen, wenn keine transparenten und demokratischen Leistungskriterien für Tätigkeiten durchsetzbar sind und allein der Markterfolg den Wert einer Leistung diktiert.

Der Leistungsanspruch durchdringt heute mehr Lebensbereiche denn je: Bildungsbiografien, Berufsverläufe, Privatakтивitäten im Familien- und Freundeskreis bis hin zur Selbstvermessung eigener Fitness, Ernährung etc. im Sinne der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Das anschaulichste Feld für den Wandel von Leistungsverständnissen stellt jedoch sicher die Veränderung der Arbeitswelt dar,

## BUCHTIPP

Jörg Flecker, Franz Schultheis,  
Berthold Vogel (Hrsg.):

**Im Dienste öffentlicher  
Güter**

edition sigma, 2014,  
ISBN: 978-3-8360-6707-2

**Bestellung:**

[www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)



wo in den letzten Jahrzehnten Durchschnittsarbeit deutlich abgewertet wurde: Die tagtägliche Arbeit in Fabrik, Verwaltung oder Supermarkt, für die niedrige oder mittlere Qualifikationen eingesetzt wurden, erfährt immer weniger Anerkennung. Wertschätzung ist tendenziell nur noch für besondere Anstrengungen, für herausragende Leistungen zu bekommen. Worauf es ankommt, ist immer weniger der Einsatz der Arbeitenden und viel mehr das Ergebnis, der Erfolg am Markt. Wenn dort die Gewinner alle Belohnungen einstreifen, während die übrigen leer ausgehen, dann wird das Leistungsprinzip sukzessive untergraben. Ein „Hat sich sehr bemüht“ im Dienstzeugnis ist damit sogar ein vernichtendes Urteil.

## Reichtum = Leistung?

Zwar fordern auch Slogans gegen Besteuerung und Umverteilung: „Leistung muss sich wieder lohnen!“ Gemeint ist aber nicht die Belohnung aufwandsorientierter Leistung im Sinne von Anstrengungen und Beiträgen zur Gemeinschaft. Vielmehr geht man von der Annahme aus, dass hohes Einkommen und Reichtum „Kennzeichen“ für

Der Begriff Leistung ist heute neu definiert:  
Von Bildung über Beruf bis hin zu Familie und der  
Selbstvermessung der eigenen Fitness.



Leistungsträger seien. Wer viel besitzt, muss offensichtlich viel geleistet haben, so die fatale Logik des Zirkelschlusses. Trotz dieser Veränderungen in der Definition „wertvoller“ Leistung halten aber sehr viele Beschäftigte hartnäckig an einem aufwandsbezogenen Leistungsbegriff fest und wollen ihre Kompetenzen, ihre Anstrengungen und Opfer angemessen belohnt sehen. Die Abwertung ihrer Bemühungen und ihrer alltäglichen Durchschnittsleistung erfahren sie als Geringschätzung und Missachtung. Eine Quelle für Unmut, der sich oft bei ganz anderen Themen – etwa gegenüber sozial Benachteiligten oder Menschen auf der Flucht – entlädt.

### Beispiel Postliberalisierung

Ein Forschungsprojekt von FORBA zeigt, wie etwa die Liberalisierung der Postdienstleistung und die Privatisierung der Organisationen neu definiert haben, was als Leistung zu verstehen ist. Während es dort für die Beschäftigten früher in erster Linie um das verlässliche Befolgen von Regeln und keineswegs um das Verkaufen ging, hat sich die Leistungsanforderung inzwischen ins Gegenteil verkehrt. Entsprechend der Kommerzialisierung der Dienstleistung und der Profitorientierung börsennotierter Unternehmen steht die Anforderung, „aktiv“ zu verkaufen, nun im Vordergrund. Wenn jemand wegen einer Briefmarke kommt, soll er oder sie möglichst auch eine Schlager-CD kaufen, so die Vorgabe. Viele Postbedienstete äußern jedoch ein anderes Verständnis von Dienstleistung und sehen das aktive Verkaufen nicht als Teil der Kundenorientierung, sondern im Gegenteil als etwas, das die Beziehung zu

den Kunden und Kundinnen zerstört. Auch in der Postzustellung verdrängen Beschleunigung, Rationalisierung und Kommerzialisierung die gemeinwohlorientierte Versorgung der BürgerInnen. Die arbeitsintensive Dienstleistung muss nun innerhalb kürzerer Zeitvorgaben erledigt werden und auf andere Aspekte der KundInnenbeziehung soll verzichtet werden. Aufgrund der früheren Ausrichtung des Dienstes am Gemeinwohl gehörten kleine Hilfestellungen für die Bevölkerung zum Leistungsangebot dazu. Städtische BriefträgerInnen waren bisweilen angewiesen worden, schwere Einkaufstaschen alter Frauen unterwegs aufs Moped zu laden und nach Hause zu bringen. Auch in Berggebieten wurde BewohnerInnen abgechiedener Bauernhöfe so manche Zusatzdienstleistung angeboten. Diese Leistungen fallen dem neuen, durchrationalisierten System nun zum Opfer.

Teil dessen ist auch, dass Leistung verstärkt quantifiziert wird, wenn etwa die Beschäftigten an **Benchmarks** bemessen werden. Im Verkauf vergleicht das Controlling die Umsätze zwischen den Filialen oder Poststellen, in der Zustellung treibt man die Zeitvorgaben auf die Spitze und ergänzt sie durch computergestützte Überwachung. Dadurch ist der früher relativ große Spielraum in der Gestaltung des Arbeitstages für die ZustellerInnen weggefallen. Die mit sozialer Wertschätzung verbundene Tätigkeit wurde auf den physischen Teil der Zustellung von Poststücken in einer vorgegebenen Zeit reduziert.

Die Verschiebung im Leistungsverständnis betrifft also zunehmend auch den Faktor Arbeitszeit. Eine bestimmte Zeitspanne, z. B. acht Stunden am Tag,

dem Arbeitgeber in dem Sinne zu überlassen, dass man auf Selbstbestimmung verzichtet und sich dem Weisungsrecht anderer unterwirft, wird immer weniger als Aufwand, Beitrag oder Einsatz gesehen. Was zählt, ist das vom Unternehmen in bare Münze umsetzbare Ergebnis. Entsprechende Arbeitszeitmodelle wie All-inclusive-Verträge oder „Vertrauensarbeitszeit“ haben starke Verbreitung gefunden. Auch die Scheinselbstständigkeit ermöglicht es, den zeitlichen Aufwand der Arbeitenden von der Bezahlung für die Arbeit zu entkoppeln.

### Untaugliches Prinzip

Die Zeit bleibt aber ein zentrales Maß für die Arbeit, solange wir es in den Arbeitsbeziehungen mit kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnissen zu tun haben, in denen die Arbeitenden ihre Arbeitskraft gegen ein Entgelt für eine bestimmte Zeit anderen überlassen. Ein Erwerbssystem, das diese Entkoppelung vorantreibt und ein erfolgsorientiertes gegenüber einem aufwandsorientierten Belohnungssystem betont, dient letztlich nur den Bedürfnissen weniger auf Kosten vieler – und macht so das Leistungsprinzip als einendes Gesellschaftsprinzip untauglich.

---

Oliver Gruber „Leistung – Gestaltungsprinzip gesellschaftlicher und politischer Inklusion?“:  
[tinyurl.com/yd5j7k3c](http://tinyurl.com/yd5j7k3c)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren  
[oliver.gruber@akwien.at](mailto:oliver.gruber@akwien.at)  
[joerg.flecker@univie.ac.at](mailto:joerg.flecker@univie.ac.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Jetlag ohne Zeitzonen

*Der frühe Vogel fängt den Wurm. Unser Zeitmanagement verursacht dem menschlichen Körper jedoch unnötigen Stress: den sozialen Jetlag.*

Maja Nizamov  
Freie Journalistin

**W**er bereits das Vergnügen hatte, in die USA oder nach Asien zu fliegen, ist mit dem unvermeidlichen Reisebegleiter Jetlag bestens vertraut: Müdigkeit, Schwindel, Kopfschmerzen, unregelmäßiges und weniger intensives Hungergefühl sowie Schlafschwierigkeiten trüben oft die ersten Tage, bis der Körper sich an die neue Zeitzone gewöhnt hat. Nicht selten können sogar Depressionen einsetzen.

Aber um unter Jetlag zu leiden, brauchen oft keine Zeitzonen durchflogen und keine weit entfernten Länder bereist zu werden. Manchmal reicht einfach nur die innere biologische Uhr, die sich nicht mit dem Alltag und dem Berufsleben vereinbaren lässt, um einen permanenten Jetlag entstehen zu lassen.

## Drei Uhren

Der Mensch in der industrialisierten Welt richtet sich gleich nach drei Uhren. Die biologische Uhr ist bereits vorprogrammiert und lässt die Prozesse im Körper in einem 24-stündigen Takt ablaufen. Dazu kommt die innere Uhr, die sich mit der äußeren Uhr synchronisiert und über das Sonnenlicht den Tag-Nacht-Wechsel koordiniert. Die dritte, „soziale“ Uhr ist nach den Anforderungen des Alltags gestellt, sie tickt nach Arbeits- und Schulbeginn, Schichtplänen, Terminen, eingeplanten Pausen und weiteren zeitlichen Vorgaben, die wir uns setzen oder die uns gesetzt werden. Diese drei Uhren entsprechend dem eigenen Biorhythmus zu koordinieren ist

für den Großteil der Menschen fast nicht möglich. Dies hat Till Roenneberg, Chronobiologe an der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität festgestellt. Rund 80 Prozent leiden an der Diskrepanz zwischen der inneren Uhr und den äußeren Anforderungen. Das Leben in den Industrieländern ist streng durchgetaktet – hinzu kommen Freizeitstress, Schichtarbeit oder lange, unregelmäßige Arbeitszeiten, wie jene der PilotInnen oder Krankenschwestern. Innere Uhr und Lebensstil vertragen sich also oft nicht. Durch diesen sogenannten „sozialen Jetlag“ entsteht ein permanenter Schlafmangel, der wiederum zu Erkrankungen und Leistungsabfällen führt.

Till Roenneberg hat zwei bestehende Chronotypen bestimmt. FrühaufsteherInnen nennt er „Lerchen“. Sie gehen entsprechend früh schlafen und haben keine Schwierigkeiten, früh in den Tag zu starten, sie sind am Morgen produktiv und kreativ. Die Eulentypen hingegen – sie gehen spät schlafen und wachen spät auf – gehören zum Gros der Bevölkerung. Das späte Schlafengehen, kombiniert mit dem erzwungenen frühen Aufstehen, lässt ein substanzielles Schlafdefizit entstehen, das nur am Wochenende ausgeglichen werden kann. Dabei sind SchülerInnen und Teenager am Stärksten betroffen, da sie generell eher zu den SpätaufsteherInnen gehören, jedoch durch den frühen Schulbeginn gezwungen sind, früh aufzustehen – zu ihrem Nachteil: Durch den Schlafmangel werden kognitive Leistung und das Gedächtnis stark beeinträchtigt. Der deutsche **Chronomediziner** Horst-Werner Korf empfiehlt sogar, Prüfungen nicht vor zehn Uhr morgens abzuhalten, sondern

## BUCHTIPP

Till Roenneberg:

### Wie wir ticken

Die Bedeutung der **Chronobiologie** für unser Leben  
Verlag Dumont, 2012,  
ISBN: 978-3-8321-6188-0

Bestellung:

[www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)



erst zwischen zehn und halb elf. Zu dieser Zeit verfügen sowohl Lerchen als auch Eulen über die gleiche Leistungsfähigkeit. Zu Beginn der Pubertät rückt der Schlaf-Wach-Rhythmus durchschnittlich zwanzig Minuten jährlich nach hinten, nach rund fünf Jahren entwickelt sich der Rhythmus wieder zurück, die Einschlafzeiten rücken nach vorne.

Wie viel Schlaf im Endeffekt fehlt, lässt sich an den ausgeglichenen Schlafstunden am Wochenende erkennen: Teenager schlafen im Schnitt drei Stunden mehr als unter der Woche, nur bei Kleinkindern und PensionistInnen sind die Aufstehstunden konstant.

## Folgen für Gesundheit

Die Abweichung der biologisch geprägten Schlafenszeit – wie an freien Tagen oder im Urlaub – und der real möglichen während der Arbeitszeit ist nicht nur belastend, sondern fördert anstatt Produktivität nur Müdigkeit und schlechte Laune. Till Roenneberg untersuchte in einem Zeitraum von zehn Jahren rund 65.000 online ausgefüllte Fragebögen und kam zu dem Schluss, dass ein Leben gegen die innere

Uhr zu fatalen Folgen für Gesundheit und Gewicht führt, zudem würde das Immunsystem deutlich geschwächt. Je höher die Diskrepanz zwischen der bevorzugten und real möglichen Schlafenszeit, desto mehr steigen Konsum von Nikotin und Alkohol, aber auch das Risiko für Übergewicht. Das Team um Roenneberg fand in seiner Studie eine Verbindung zwischen Schlafmangel und Fettleibigkeit. So würden übergewichtige Menschen, die noch später schlafen gehen, sogar noch stärker zu Adipositas neigen. Für Normalgewichtige reichen die gesundheitlichen Auswirkungen von Bluthochdruck und Stimmungsschwankungen bis hin zu Depressionen, Stoffwechselstörungen wie Diabetes, die chronische Müdigkeit bedroht auch das Familien- und Privatleben.

### Mythos vom frühen Vogel

Chronischer Jetlag führt neben den gesundheitlichen Auswirkungen auch zu weniger Produktivität und Leistungseinbußen. Dies macht Menschen auch anfälliger für Fehler – mit zum Teil fatalen Auswirkungen. Medizinisches Personal ohne Schlaf neigt zu Fehlern, unaufmerksame AutofahrerInnen verursachen Unfälle, die Hälfte der Betriebsunfälle wird durch Schlafmangel verursacht. Trotzdem halten sich in unserer Leistungsgesellschaft die Vorurteile gegenüber den LangschläferInnen, das Motto „Der frühe Vogel fängt den Wurm“ hält sich weiterhin hartnäckig.

Till Roenneberg räumt mit diesem Mythos auf. Der Mensch sei keine Maschine, die auf einen bestimmten Tagesablauf programmiert werden könnte, sagte Roenneberg 2011 in einem Interview mit der deutschen Zeitung „Die Zeit“. Es gelten aber immer noch gewisse Vorurteile gegenüber LangschläferInnen, wie das Sprichwort „Am Abend wird der Faule fleißig“ beweist und jene diskriminiert, deren Produktivität zu einer anderen Uhrzeit am höchsten ist. FrühaufsteherInnen gelten weiterhin als fleißig, dazu kommt die permanente Erreichbarkeit, die wir von uns selbst erwarten. Der Arbeitsalltag hat sich zunehmend modernisiert, die Vielfliegerei bringt oft den Biorhythmus durcheinander, Schichtdienste sind immer noch gang und gäbe. Roenneberg betont jedoch, dass Menschen ihren eigenen, persönlichen biologischen

© doyata / Fotolia.com



*75 % der Bevölkerung  
stehen mit Wecker auf.  
Es sollten 25 % sein.*

Rhythmus haben – einen Rhythmus, der sich seit Hunderttausenden von Jahren manifestiert hat und der nicht mit einem Wecker und einer Armbanduhr besiegt werden kann.

### Die menschliche Uhr im Mittelpunkt

Unternehmen äußern immer öfter den Wunsch nach einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten – mit dem Hintergedanken, Kundenwünschen möglichst schnell und gut entgegenzukommen. Ihnen gegenüber stehen wiederum ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit nicht nur entsprechend ihren biologischen Schlafbedürfnissen, sondern auch nach ihren familiären und sozialen Rahmenbedingungen und Wünschen anpassen möchten. ExpertInnen empfehlen flexible – zumindest spätere – Schulzeiten und Arbeitsplätze, Letzteres jeweils auf Eulen oder Lerchen angepasst. Wissenschaftler der niederländischen Universität Groningen sprechen sich sogar für ein chronotypspezifisches Gesundheitssystem aus. Zudem gibt es bereits Vorschläge für Beleuchtungskonzepte, die von Tageslichtlampen in Schulräumen bis hin zu einem Dunkelpark reichen.

An verschiedenen Chronokonzepten wird bereits geforscht, wie beispielsweise an einer sogenannten ChronoCity, in der die Infrastruktur – von Straßenlampen bis hin zu Arbeitsplätzen – nach Chronotypen abgestimmt werden soll. Von diesen revolutionären Konzepten ist Österreich jedoch noch weit entfernt – zunächst muss die „Langschläferei“ auf generelle gesellschaftliche Akzeptanz hoffen. „Sozialer Jetlag kann nur durch tiefgreifende Änderungen in der Organisation der Gesellschaft korrigiert werden“, sagt Roenneberg. „Unsere Forschungsergebnisse legen dringend nahe, Arbeits- und Schulzeiten an den Chronotypen anzupassen, wo immer dies möglich ist.“ Denn 75 Prozent der Bevölkerung brauchen einen Wecker. Roennebergs Ziel wäre es, dass 75 Prozent der Bevölkerung ohne Wecker aufstehen. Ganz nach dem Motto des Schriftstellers Erich Kästner: „Wer schlafen kann, darf glücklich sein.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.net](mailto:maja.nizamov@gmx.net)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Weniger arbeiten? Das geht!

© Christian Müller / Fotolia.com

*Weniger Wochenstunden per Gesetz – das ist nur eine Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Es gibt aber noch viele andere. Ein Überblick.*

Florian Kräftner  
ÖGB Kommunikation

Im Jahr 1919 wurde in Österreich die 48-Stunden-Woche verankert, seit Jänner 1975 gibt es die gesetzliche 40-Stunden-Woche. Nach mehr als 40 Jahren wäre es jetzt an der Zeit für die nächste Etappe.

Eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung, etwa auf 35 oder 30 Stunden, mit vollem Lohn- und Personalausgleich wäre wünschenswert – in der derzeitigen politischen Konstellation allerdings nicht umsetzbar. Es gibt aber zahlreiche andere Möglichkeiten, ungesunde, überlange Arbeitszeiten zu verkürzen und die vorhandene Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen.

Manche dieser Möglichkeiten sind noch Utopie, andere längst Realität. Und manche davon bringen mindestens

so viele Nachteile wie Vorteile. Ein Überblick.

**Kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit:** Wie in so vielen Fällen haben innovative Kollektivverträge auch beim Thema Arbeitszeit vorweggenommen, wofür die gesetzliche Regelung länger braucht.

Während das Gesetz seit mehr als 40 Jahren bei der 40-Stunden-Woche stehen geblieben ist, hat sich in immer mehr Branchen mit Kollektivverträgen die 38,5-Stunden-Woche durchgesetzt. Etwa bei Schichtarbeitsmodellen kann es auch noch weniger sein.

Dass diese verkürzte Normalarbeitszeit in den Kollektivverträgen steht, bedeutet: Die Arbeitgeber großer und wichtiger Branchen haben zugestimmt. Arbeitszeitverkürzung kann also gar nicht so schlimm sein, wie uns manche

Industrie- und WirtschaftsvertreterInnen permanent vorjammern.

**Freizeitoption:** In einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf eine Wahlmöglichkeit geeinigt: Die Beschäftigten können statt der Ist-Lohn-Erhöhung die Freizeitoption wählen. Im Bergbau und in der Stahlindustrie heißt das zum Beispiel 60 bis 66 Stunden mehr Freizeit pro Jahr – und zwar auf Dauer, nicht nur im Jahr nach dem Abschluss. Nachteil: Den Verzicht auf das Einkommen muss man sich leisten können. BezieherInnen von kollektivvertraglichen Mindestlöhnen können nicht zwischen Geld und Freizeit entscheiden, denn Beschäftigung unter dem Mindestlohniveau ist verboten.

**Betriebliche Arbeitszeitverkürzung:** Vereinzelt Unternehmen reduzieren die Ar-

beitszeit ihrer Beschäftigten ganz freiwillig, zahlen aber trotzdem den vollen Lohn. Das kostet zwar kurzfristig mehr, aber auf Dauer profitiert die Firma von gesünderen, motivierteren ArbeitnehmerInnen.

**Teilzeit:** Die meistpraktizierte Form der Arbeitszeitverkürzung. Ein Drittel hat Arbeitsverträge mit weniger Stunden, als die Normalarbeitszeit ausmachen würde. Von den Frauen sind sogar 48 Prozent teilzeitbeschäftigt. Mit allen Nachteilen: kein Lohnausgleich, also niedriges Einkommen und dadurch niedrigere Pensionsbeiträge, die später zu Altersarmut führen. Es gibt natürlich auch einige Menschen, die aus freiem Willen Teilzeit arbeiten. Vielen Frauen bleibt aber nichts anderes übrig, weil sie weiterhin für die Kinderbetreuung verantwortlich gemacht werden, das Angebot an Kinderbetreuung vor allem am Land aber oft miserabel ist; weil die gesellschaftliche Realität so aussieht, dass Frauen immer noch zwei Drittel der unbezahlten Arbeit machen (Kinder, Haushalt, Pflege); und weil die Arbeitgeber mancher Branchen nur Teilzeitjobs anbieten, man werfe einen Blick auf Jobinserate etwa im Handel.

Für Arbeitgeber hat Teilzeit noch einen Vorteil: Sollte einmal doch mehr Arbeit anfallen, sind nicht sofort Überstundenzuschläge fällig. Die gibt es nämlich erst ab der 41. Wochenstunde. Für den Bereich dazwischen gibt es zwar theoretisch Mehrarbeitszuschläge, diese sind aber niedriger und kommen in der Praxis nur selten zur Anwendung.

Weil es meistens die Frauen sind, die Teilzeit arbeiten, wären sie auch diejenigen, die von einer allgemein eingeführten Normalarbeitszeit von zum Beispiel 35 Stunden mit Lohnausgleich am meisten profitieren würden: Ihre Stundenlöhne würden steigen, und weil die Arbeitszeit der tendenziell vollzeitbeschäftigten Männer sinken würde, hätten diese vielleicht auch einmal mehr Zeit für Kinder und Haushalt.

**Überstunden reduzieren:** Vollzeitbeschäftigte kommen auf durchschnittlich 41,5 Wochenstunden – das ist Platz 3 in Europa. Während also Frauen mit durchschnittlich 22,5 Stunden teilzeitbeschäftigt sind, müssen vorwiegend Männer

laufend Überstunden machen. 2015 wurden insgesamt 253 Millionen Überstunden geleistet. Hier liegt ein großes Potenzial für zusätzliche Arbeitsplätze. Immer wieder wird vorgeschlagen, man könnte die Überstunden abbauen, indem man deren Steuerbegünstigung streichen würde. Das brächte zwar der öffentlichen Hand höhere Einnahmen, aber auf Kosten der Beschäftigten. Den Arbeitgebern, die die Überstunden ja anordnen, wäre das aber vermutlich egal. Eine bessere Idee zur Reduzierung der Überstunden hat der ÖGB: Sie müssen für die Arbeitgeber teurer werden, zum Beispiel um einen Euro pro Stunde. Das dadurch gewonnene Geld sollte in Arbeitsmarktpolitik und Gesundheit investiert werden.

**Kurzarbeit:** Damit kann ein Betrieb – mit Zustimmung der Gewerkschaft – zeitlich begrenzt die Arbeitszeit herunterfahren, um in Krisenzeiten Kündigungen zu vermeiden. Einen Teil des entfallenden Einkommens übernimmt das AMS. Mit Kurzarbeit konnten in der Wirtschaftskrise 2009 viele Unternehmen und Arbeitsplätze gerettet werden.

**Elternteilzeit:** Es gibt auch Formen der Arbeitszeitverkürzung, die sich nicht nach den Bedürfnissen der Unternehmer richten, sondern nach den Lebensphasen der Beschäftigten. Bis zum siebenten Geburtstag ihres Kindes dürfen Eltern die Arbeitszeit reduzieren. Der Anspruch ist aber abhängig von der Betriebsgröße – und davon, wie lange man schon dort arbeitet. Der Einkommensverlust wird nicht ausgeglichen.

Es sind überwiegend die Mütter, die ihre Arbeitszeit verkürzen, während die Väter voll weiterarbeiten. Bei Paaren ohne Kinder arbeitet die Frau im Schnitt 3,7 Stunden kürzer als der Mann, bei Familien mit drei Kindern steigt dieser Gender Time Gap schon auf 12,7 Wochenstunden.

**Weiterbildung:** Es gibt einige Varianten, die Arbeitszeit auf bis zu null zu reduzieren, um Zeit für berufliche Weiterbildung zu haben – Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium. Während dieser Zeit gibt es Geld vom AMS. Entscheidender Nachteil: kein Rechtsanspruch.

**Altersteilzeit:** Ermöglicht reduzierte Arbeitszeit in den Jahren vor der Pension. Einen Teil des Entgeltverlusts übernimmt das AMS. Sie wird aber meistens in der Blockvariante in Anspruch genommen, also zum Beispiel ein Jahr voll arbeiten, ein Jahr gar nicht mehr. Das ist gut für den Arbeitsmarkt, denn der Betrieb muss eine Ersatzkraft einstellen. Es besteht kein Rechtsanspruch, das heißt sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

**Urlaub:** Die Arbeitszeitverkürzung könnte auch bei der Jahresarbeitszeit ansetzen und zum Beispiel allen ArbeitnehmerInnen nach 25 Jahren eine sechste Urlaubswoche pro Jahr gewähren. Das ist eigentlich schon vorgesehen: Derzeit gibt es die sechste Woche zwar nach 25 Jahren, aber nur, wenn man größtenteils in ein und demselben Betrieb gearbeitet hat. Das war seinerzeit der Regelfall, aber heute sind die Menschen mobiler. Eine andere Möglichkeit: mehr Urlaub ab dem 43. Lebensjahr, wie bei den BeamtenInnen. Zusätzlich könnte es Anspruch auf eine Woche Bildungsurlaub geben.

**Feiertage:** Regelmäßig fallen gesetzliche Feiertage auf Samstag oder Sonntag, die ArbeitnehmerInnen fallen um ihre Erholung um. Wie in anderen Ländern könnten diese Feiertage auch in Österreich auf den folgenden Montag verlegt werden. Das brächte längere zusammenhängende Freizeitblöcke – die Gesundheit wird's danken!

**Pension:** Man könnte auch die Lebensarbeitszeit verkürzen – indem man die Menschen früher in Pension gehen ließe. Politisch herrscht aber weitgehend Einigkeit, dass das faktische Antrittsalter nicht gesenkt, sondern erhöht werden müsse. Damit die Menschen ausreichend gesund bleiben, dass sie ihre Lebensarbeitszeit verlängern können, muss daher die Arbeitszeit während der Arbeitsjahre verkürzt werden.

---

Schreiben Sie Ihre Meinungen den Autor

[florian.kraeftner@oegb.at](mailto:florian.kraeftner@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Arbeitszeit-Glossar

*Durchrechnungszeitraum? Gleitzeitrahmen? Rufbereitschaft? Ersatzruhe?  
Wichtige Begriffe aus dem Arbeitszeitrecht, kurz erklärt.*

Martin Müller

Leiter des ÖGB-Referats für Rechts- und  
Kollektivvertragspolitik

## Normalarbeitszeit

Das ist der Teil der Arbeitszeit, der „normalerweise“ zu leisten ist. Also das Ausmaß an täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, das in der Regel über längere Zeit vorher vereinbart oder selbst eingeteilt wird und für das keine Zuschläge anfallen.

Grundsätzlich sind das acht Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche, wobei viele Kollektivverträge eine niedrigere wöchentliche Normalarbeitszeit vorsehen.

## Höchststarbeitszeit

Das ist die Maximalgrenze an Arbeitszeit, die nicht ohne Weiteres überschritten werden darf. Die Grenze liegt bei zehn Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche. Diese Grenzen dürfen nur im Ausnahmefall und in Betrieben mit Betriebsrat nur mit Betriebsvereinbarung überschritten werden.

## Überstunden

Überstunden sind jene Arbeitszeit, die über die Normalarbeitszeit hinausgeht. In der Regel ist die neunte Arbeitsstunde am Tag und die 41. Stunde in der Woche eine Überstunde.

Für Überstunden gebührt jedenfalls ein Zuschlag von zumindest 50 Prozent in Geld oder als Aufschlag auf den Zeitausgleich. Das zulässige Ausmaß an Überstunden ist begrenzt. Zulässig sind grundsätzlich fünf Überstunden

pro Woche und dazu weitere 60 verteilt über das Jahr. Zusammen dürfen jedoch nie mehr als zehn Überstunden pro Woche geleistet werden.

## Teilzeit

Wenn die vereinbarte Arbeitszeit unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegt, dann liegt Teilzeit vor.

Der Wechsel von einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitstelle soll dadurch erleichtert werden, dass der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigten über das Freiwerden einer Stelle mit höherem Stundenausmaß informieren muss. Wenn über das vereinbarte Ausmaß hinaus gearbeitet wird, ohne dabei in den Bereich der Überstunden zu kommen, so entsteht:

## Mehrarbeit

Diese ist also das Überschreiten des vereinbarten Stundenausmaßes der Teilzeitbeschäftigung, ohne damit in den Bereich der Überstunden zu gelangen. ArbeitnehmerInnen sind zur Leistung von Mehrarbeit aber nur insoweit verpflichtet, als dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und keine berücksichtigungswürdigen Gründe aufseiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegenstehen. Abzugelten ist diese Mehrarbeit unter gewissen Voraussetzungen mit einem

## Mehrarbeitszuschlag

Dieser wird fällig, wenn die geleisteten Mehrstunden nicht innerhalb eines festgesetzten Zeitraums von drei Monaten

(in der Regel das Kalenderquartal) durch Zeitausgleich wieder ausgeglichen werden. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent in Geld oder als Aufschlag auf den Zeitausgleich.

## Gleitzeit

Von gleitender Arbeitszeit oder Gleitzeit spricht man, wenn der/die ArbeitnehmerIn Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Rahmens selbst festlegen kann.

Die Gleitzeit braucht eine Betriebsvereinbarung oder dort wo es keinen Betriebsrat gibt eine Einzelvereinbarung mit jedem/jeder ArbeitnehmerIn.

In dieser muss Folgendes geregelt werden: innerhalb welcher Zeit die Normalarbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden soll (Gleitzeitperiode); der Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitszeit frei gewählt werden kann; in welchem Ausmaß Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Periode übertragen werden können; die fiktive Normalarbeitszeit.

Letztere ist vor allem bei Dienstverhinderungen, Krankenstand oder Urlaub wichtig, um festzustellen, wie viele Stunden auch für diese Abwesenheitszeiten gutgeschrieben werden.

## Durchrechnungszeitraum

Ein Durchrechnungszeitraum ist der Zeitraum, innerhalb dessen die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht wird. In der Regel entstehen Mehr- und Überstunden erst durch Überschreitung des vereinbarten Durchschnitts.

### Pause

Wenn ein Arbeitstag länger als sechs Stunden dauert, so steht es dem/der ArbeitnehmerIn zu, die Arbeitszeit für eine halbe Stunde zu unterbrechen. Diese Pause muss die Arbeit unterbrechen, sie darf daher dem Sinn nach weder zu Beginn noch am Ende des Arbeitstags liegen. Spätestens nach sechs Stunden muss der/die ArbeitnehmerIn Pause machen.

### Zeitausgleich

Zeitausgleich ist Freizeit für vorher aufgebauten Zeithaben oder in Zukunft zu erbringende Zeitschuld. Grundsätzlich muss der Zeitraum des Zeitausgleichs vereinbart werden. In bestimmten Fällen kann aber der/die ArbeitnehmerIn diesen auch einseitig antreten.

### Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass sich der/die ArbeitnehmerIn an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort bereithält, um jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können. Diese Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit und als solche auch zu bezahlen.

Fällt in die Arbeitszeit jedoch Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang, so darf die tägliche Normalarbeitszeit bis zu zwölf Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen. Von der Arbeitsbereitschaft ist die Rufbereitschaft zu unterscheiden.

### Rufbereitschaft

Rufbereitschaft bedeutet, dass sich der/die ArbeitnehmerIn außerhalb der Arbeitszeit an einem selbst gewählten Ort dafür bereithält, ausnahmsweise zur Arbeit gerufen zu werden. Eine solche Rufbereitschaft ist jedoch nur an maximal zehn Tagen im Monat zulässig. Wird tatsächlich zur Arbeit gerufen, so ist die geleistete Arbeit auch – in der Regel als Überstunden – zu entlohnen und unterbrochene Ruhezeit nachzuholen. Ob und in welcher Höhe die Rufbereitschaft selbst abgegolten wird, regeln die Kollektivverträge.

### Wochenendruhe

ArbeitnehmerInnen haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf 36 Stunden



ununterbrochene Ruhezeit, in die der Sonntag zu fallen hat.

Da in manchen Bereichen auch am Wochenende zulässigerweise gearbeitet werden darf (wie etwa im Krankenhaus oder im Tourismus), kann statt der Wochenendruhe auch ein anderer Zeitraum von 36 Stunden festgelegt werden, in den jedenfalls ein ganzer Wochentag zu fallen hat. Wird ausnahmsweise innerhalb dieses Zeitraums doch gearbeitet, so gebührt dafür neben der Entlohnung auch Ersatzruhe.

### Ersatzruhe

Wenn ArbeitnehmerInnen während der Wochenendruhe beschäftigt werden, so gebührt ihnen Ersatz für die entgangene Ruhezeit. Diese Ersatzruhe hat so lange zu sein, wie die Störung der Ruhezeit gedauert hat, sie soll grundsätzlich vor der nächsten Wochenendruhe liegen und diese verlängern. Selbstverständlich ist die Zeit der Ersatzruhe auch zu bezahlen.

### Tägliche Ruhezeit

Das ist die Zeit, die zwischen den einzelnen Arbeitstagen liegt. Diese unun-

terbrochene Ruhezeit hat grundsätzlich mindestens elf Stunden zu betragen. Der Kollektivvertrag kann diese Zeit auf mindestens acht Stunden verkürzen, wenn die verkürzte Zeit an eine andere Ruhezeit angehängt wird.

### Arbeitszeitaufzeichnung

Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen zu führen. Diese Verpflichtung darf er aber auf die Beschäftigten übertragen.

Auch gibt es in einigen Fällen gewisse Erleichterungen, wie etwa nur die Aufzeichnung von Abweichungen von der normalerweise fixen Arbeitszeit oder das Dokumentieren ausschließlich der Länge der Arbeitszeit bei ArbeitnehmerInnen, die Arbeitsort und Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können.

### Feiertag

An Feiertagen haben ArbeitnehmerInnen ein Anrecht auf 24 Stunden Freizeit, die frühestens um null Uhr und spätestens um sechs Uhr des entsprechenden Feiertags beginnt. Das Arbeitsentgelt, das man bekommen hätte, wenn kein

Feiertag gewesen wäre, gebührt trotzdem. Wird am Feiertag trotzdem gearbeitet, dann gebührt dafür zusätzlich die Bezahlung für die geleisteten Stunden.

Feiertage sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

### Schichtarbeit

Schichtarbeit bedeutet, dass die Beschäftigten nach einem vorher bestimmten Zeitplan nacheinander am selben Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dadurch kann der Betrieb weit länger aufrechterhalten werden, als wenn alle Beschäftigten gleichzeitig arbeiten würden. So ist es möglich, in manchen Betrieben sogar rund um die Uhr und an sieben Tagen der Woche zu arbeiten.

### Reisezeit

Von Reisezeit wird gesprochen, wenn der/die ArbeitnehmerIn im Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen/ihren Dienort verlässt, um an anderen Orten die Dienstleistung zu erbringen. Zu unterscheiden ist hierbei, ob man transportiert wird oder selbst lenkt. Im ersten Fall können die Arbeitszeitgrenzen durch die Reisebewegung überschritten und in manchen Fällen auch die Ruhezeiten gekürzt werden. Lenkt man selbst, so darf die Arbeitszeit inklusive Reisezeit maximal 12 Stunden betragen und die Überschreitung der zehnten Stunde nur durch die Reisebewegung verursacht sein. In jedem Fall ist Reisezeit auch Arbeitszeit und als solche zu bezahlen.

### Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr. Als NachtarbeiterInnen gelten ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig oder in min-

destens 48 Nächten im Jahr Nachtarbeit leisten. Da häufige Nachtarbeit der Gesundheit schaden kann, haben NachtarbeiterInnen auch Anspruch auf regelmäßige Untersuchungen ihres Gesundheitszustands.

### Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit wird genannt, wenn ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber sich darauf verständigen, dass die übertragenen Aufgaben erledigt werden, ohne dass der Arbeitgeber bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort Vorgaben macht.

Es klingt ein wenig nach paradiesischen Zuständen. Abgesehen davon, dass ein solches Modell tatsächlich eine Menge an gegenseitigem Vertrauen braucht – durch eine solche Vereinbarung können zwingende Regeln des Arbeitsrechts nicht außer Kraft gesetzt werden. Auch bei „Vertrauensarbeitszeit“ sind Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Es sind die Grenzen der zulässigen Arbeitszeit sowie Pausen und Ruhezeiten einzuhalten, und selbstverständlich sind auch Überstunden zu bezahlen.

### All-in-Verträge

So werden Vertragsklauseln genannt, die besagen, dass mit einem bestimmten Geldbetrag alle laufenden aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden finanziellen Ansprüche abgedeckt sind. Es sollen damit alle möglichen Zulagen, Zuschläge und vor allem Mehrleistungen, also Überstunden, abgedeckt sein.

Bei Verträgen, die vor dem Jahr 2016 abgeschlossen wurden, besteht dabei das Problem, dass es unklar ist, wie viele Überstunden mit dem All-in abgedeckt sind, da das Grundgehalt nicht gesondert ausgewiesen werden muss.

Dieser Mangel ist für neue Verträge behoben. Weiterhin besteht jedoch das Problem, dass derartige Klauseln in immer mehr Verträgen zu finden sind. All-in war einmal eine gute Möglichkeit, Führungskräfte mit deutlicher Überzahlung auszustatten und dafür nicht jeden Zuschlag einzeln zu verrechnen. In diesem Bereich hat das auch seine Berechtigung. Unterhalb der Führungsebene dienen solche

Klauseln in der Regel zur Verschleierung von Ansprüchen.

### Änderungen der Arbeitszeit

Das Ausmaß der normalerweise zu leistenden Arbeitszeit ist zu vereinbaren. Und auch jede Änderung des Ausmaßes bedarf wieder der Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber.

In diesem Fall muss das sogar schriftlich geschehen. Ein wenig anders stellt sich die Sache bei der Lage der Arbeitszeit dar. Grundsätzlich ist auch diese zu vereinbaren. Außerdem gibt es Kollektivverträge und in vielen Betrieben Betriebsvereinbarungen, die die Regeln für die Festlegung der Arbeitszeit beinhalten. In Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit jedoch auch vom Arbeitgeber einseitig festgelegt werden. Das ist allerdings nur dann möglich, wenn es sachlich gerechtfertigt ist und keine berücksichtigungswürdigen Gründe aufseiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegenstehen. Außerdem muss die Änderung mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden.

### Strafen bei Verstößen

Immer wieder wird seitens der Wirtschaft moniert, dass die Strafen bei Verstößen gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes so bedrohlich seien. Das beginnt bei 20 bis 436 Euro für die Verletzung mancher Meldepflichten und reicht von 73 bis 1.815 Euro für die Verletzung von Arbeitszeit-Höchstgrenzen oder Ruhezeitverkürzungen. Genauso hoch ist die Strafdrohung bei völligem Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen. Bei Überschreitungen der Arbeitszeit von mehr als 20 Prozent beträgt die Strafe 218 bis höchstens 3.600 Euro. Und im Gegensatz zum Straßenverkehr droht kein Entzug irgendwelcher Berechtigungen.

VÖGB-Skriptenreihe „Arbeitszeitrecht“:

[tinyurl.com/yc4pf9a4](http://tinyurl.com/yc4pf9a4)

AK-Informationen rund um das Arbeitszeitrecht:

[tinyurl.com/y9kb8uej](http://tinyurl.com/y9kb8uej)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

[martin.mueller@oegb.at](mailto:martin.mueller@oegb.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## Nicht zuletzt

von

**Erich Foglar**  
Präsident des ÖGB

# Das halbe Leben?

**A**rbeit ist das halbe Leben“, heißt es sprichwörtlich. In letzter Zeit allerdings drängen Industrie und Wirtschaft auf eine wortwörtliche Umsetzung und fordern den 12-Stunden-Tag. Bereits jetzt bieten Arbeitszeitgesetze, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit. Bei besonderem Bedarf sind auch 12-Stunden-Arbeitstage, selbst über längere Zeiträume, möglich. Die mehr als 250 Millionen geleisteten Überstunden zeigen deutlich, dass österreichische ArbeitnehmerInnen bereits jetzt extrem flexibel arbeiten.

Aus Sicht der Gewerkschaft fällt auf, dass die Flexibilisierungsdebatte derzeit fast ausschließlich aus Perspektive von Unternehmen und der Industriellenvereinigung geführt wird – mit einer eindeutigen Zielrichtung: Die Arbeitszeiten sollen sich ausschließlich tatsächlichen oder behaupteten betrieblichen Erfordernissen anpassen, während die Interessenlagen der ArbeitnehmerInnen nicht berücksichtigt werden. In anderen Worten: Arbeit auf Abruf, ständige Erreichbarkeit und lange Durchrechnungszeiträume, die viel Potenzial haben, Zuschläge zu reduzieren.

### Überlastung ist teuer

Ausufernde Arbeitszeiten ohne die Möglichkeit der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen gehen zulasten von Gesundheit, Erholung, Freizeit und Familienleben. Sie sind außerdem ein Gesundheitsrisiko,

erhöhen die Fehlerhäufigkeit bzw. Unfallwahrscheinlichkeit und verursachen damit auch Kosten für das Gesundheitssystem und die Allgemeinheit.

Es ist auch betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll, wenn Beschäftigte „hackleln bis zum Umfallen“. Der ÖGB fordert deshalb Arbeitszeitmodelle, die sich an den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren und nicht am Profitinteresse der Unternehmen. Hier gibt es Instrumente wie Rechtsansprüche auf berufliche Auszeiten zur Burn-out-Prävention, für Weiterbildung oder zur beruflichen Umorientierung sowie das Recht auf Teilzeit in bestimmten Lebensphasen – wie Pflege, Kinderbetreuung, Qualifikation – mit einem Rückkehrrecht zu Vollzeit.

Vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit und der Digitalisierung sind Arbeitszeitverkürzung und andere solidarische Arbeitszeitmodelle (wie Jobsharing) sicher der nachhaltigere Weg. Wenn man die Vorteile der Digitalisierung und die daraus resultierenden Produktivitätssteigerungen nutzen möchte, ist die Lösung der Verteilungsfrage von zentraler Bedeutung – und zwar die Verteilung von Einkommen und von Arbeitszeit. Die gegenwärtige Form von Arbeitszeitverkürzung in Form von Arbeitslosigkeit und (einkommensreduzierender) Teilzeit geht ausschließlich zulasten der ArbeitnehmerInnen, während die Kapitaleinkommen überproportional ansteigen. Die derzeitige Diskussion zur Flexibilisierung

geht in die völlig falsche Richtung: Auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen wird das Arbeitszeitthema zum politischen Spielball. Ohne Rücksicht auf Verluste versuchen sich einzelne PolitikerInnen auf Kosten der Gesundheit Beschäftigter zu profilieren. Manch Unternehmer geht sogar so weit, sich mit hohen Wahlkampfspenden den 12-Stunden-Tag plus Einsatzbereitschaft am Wochenende erkaufen zu wollen. Von großem Weitblick zeugt das nicht.

### Gewerkschaften stehen für Fortschritt

Der generelle, gesetzliche verankerte 12-Stunden-Tag wäre auch historisch betrachtet ein echter Rückschritt: In Österreich wurde 1889 im Bergbau Seegraben erstmals der 8-Stunden-Tag vereinbart.

1918 erreichte der Sozialpolitiker **Ferdinand Hanusch** den 8-Stunden-Tag für FabrikarbeiterInnen – im selben Jahr wurde das auch gesetzlich verankert. Seitdem wurde die Arbeitszeit immer weiter reduziert. Seit 1985 haben einzelne Branchen 38 Stunden pro Woche oder weniger vereinbart.

Was wir brauchen, sind branchenspezifische Arbeitszeitlösungen, die nicht nur auf unternehmerische Bedürfnisse eingehen, sondern auch gesellschaftspolitisch sinnvoll sind. Diesen Kampf haben wir GewerkschafterInnen quasi in unserer DNA, und wir werden auch nicht müde, ihn weiter zu bestreiten. Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Der [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at) ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „A&W“. Frisch gebloggt zeigt einige Highlights.

## AK-Rechtsschutz: Warum eigentlich?

Martin Risak

Der Rechtsschutz der Arbeiterkammern ist ein wesentliches Mittel zur effektiven Durchsetzung von Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen. Um vor Gericht nicht nur formale, sondern auch echte Chancengleichheit herzustellen, braucht es Vorkehrungen. Denn es macht einen Unterschied, über welche finanziellen Mittel jemand verfügt oder welchen sozialen Status er oder sie hat. Der Rechtsschutz der Arbeiterkammern verhilft dem einzelnen AK-Mitglied und damit einem Großteil der ArbeitnehmerInnen zur Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche. Damit trägt er wesentlich zum Funktionieren der Arbeitsrechtsordnung bei – und gewährleistet die individuelle und kollektive Interessenver-

tretung. Ein funktionierendes Gerichtswesen fördert neben der Durchsetzung der individuellen Ansprüche auch die darüber hinausgehenden Gemeinschaftsinteressen wie Rechtsfrieden und sozialen Frieden. Dies wird dadurch gewährleistet, dass allen klar ist, dass Rechtspositionen im Zweifel auch gerichtlich durchgesetzt werden können – und damit wird deutlich, dass ein Rechtsbruch nicht ohne Konsequenzen bleibt. Dabei ist nicht zu unterschätzen, dass allein schon der gesetzliche Anspruch auf Rechtsschutz und eine Klagsandrohung zu rechtskonformem Verhalten anleiten können.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/y9coyuv4](http://tinyurl.com/y9coyuv4)

## Mehr Mitte! Wie bitte?

Julia Hofmann

Zuletzt taucht ein Begriff wieder vermehrt in politischen Diskussionen auf, die „Mitte“. Eine Definition ist nicht ganz einfach, manche orientieren sich am Einkommen, andere beziehen Beruf oder Aspekte der Lebensführung mit ein. Einfacher ist eine Abgrenzung nach „oben“: Reiche können – im Gegensatz zur Mittelschicht – von ihrem Vermögen leben. In spezifischen Lebenssituationen wie Krankheit, Unfall, Jugend oder Alter sind sie nicht auf sozialstaatliche Leistungen angewiesen. Die Mehrheit der ÖsterreicherInnen wünscht sich eine Gesellschaft mit einer breiten Mittelschicht. Und der Großteil der Menschen zählt sich auch zur „Mitte“. Diese ist keine exakte Größe, dient jedoch

weiten Teilen der Bevölkerung als integrative Projektionsfläche. Die Vorstellung einer mehr oder weniger homogenen Mittelschicht verschleiert Einkommensunterschiede oder die wachsende Ungleichheit zwischen Arm und Reich. Eine „Gesellschaft der Mitte“ ist aber eben keine mit massiven sozialen Spaltungen, sondern eine des sozialen Ausgleichs. Das politische Fundament dafür bilden ein gut ausgebauter Sozialstaat, gute und stabile Arbeitsverhältnisse, die Einführung von Vermögens- und Erbschaftssteuern und gleiche Chancen auf ein gelingendes Leben.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/y9kmaxyh](http://tinyurl.com/y9kmaxyh)

---

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Sie finden uns auch auf Facebook:

[facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft)

## Aus AK und Gewerkschaften

GPA-djp/vida:

### Pflege: Attraktives Berufsbild schaffen

**Gewerkschaften legten Vorschläge für hochwertige Pflege vor. Attraktive Bezahlung gehört dazu.**

Das Thema **Pflege** lässt niemanden kalt – nicht nur bei den ÖsterreicherInnen selbst, sondern auch im laufenden Wahlkampf sorgt es für hitzige Diskussionen. Dabei liegt der Schwerpunkt meist auf Finanzierungs-, Organisations- und Kompetenzfragen. Gerne übersehen wird, dass der Schlüssel für eine gute Pflegeversorgung darin liegt, ob es gelingt, ausreichend gut qualifiziertes Personal für diesen Bereich zu gewinnen. Die Arbeitgeber des privaten Pflegebereichs (Sozialwirtschaft Österreich) haben gemeinsam mit vida und GPA-djp konkrete Vorschläge präsentiert, wie hochwertige Pflege und attraktive Arbeitsbedingungen in Zukunft gesichert werden können.

Zu einem attraktiven Berufsbild gehört auch eine attraktive Bezahlung. Die öffentliche Hand ist massiv gefordert, die Finanzierung der Pflegeleistungen auch in den kommenden Jahren und

Jahrzehnten sicherzustellen, erklärte der Vorsitzende der GPA-djp, Wolfgang Katzian: „Eine langjährige Forderung der Gewerkschaften war die Abschaffung des Pflegeregresses. So sehr wir dessen Abschaffung begrüßen, stellt sich umso mehr nun die Frage, wie qualitativ hochstehende Pflege dauerhaft finanziert werden kann. Was keinesfalls passieren darf, ist, dass fehlende Gelder über stagnierende Löhne und Gehälter der Beschäftigten oder schlechtere Arbeitsbedingungen hereingebracht werden. Die berechtigten Bedürfnisse der zu Pflegenden können nicht auf dem Rücken der Pflegerinnen und Pfleger ausgetragen werden.“

Willibald Steinkellner, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft vida, betonte, dass der derzeitige Mindestpflegepersonalschlüssel alles andere als ein gutes Rüstzeug für eine zukunftsori-

enterte Altenarbeit im 21. Jahrhundert bietet. Er entspricht schon lange nicht mehr den tatsächlichen Herausforderungen, so der vida-Gewerkschafter: „Die Personalbedarfsberechnung muss gesetzlich verankert werden. Sie soll allen Betreibern von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen die Mindestanzahl und die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwingend vorschreiben. Nur so können wir Mindeststandards und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Die Realität sieht derzeit so aus, dass es prinzipiell zu wenig Personal in der Pflege gibt. Viele stoßen an ihre Belastungsgrenze. Die Ausfälle durch beruflich bedingte Krankheiten und Burn-out steigen.“ Steinkellner ergänzte, dass es auch in puncto Bezahlung für die wertvollen Tätigkeiten noch einiges an Luft nach oben gibt.

Mehr Infos: [tinyurl.com/y9h6797o](http://tinyurl.com/y9h6797o)

AK:

### Mindestlohn tut nicht weh!

**WIFO untersuchte Effekte des Mindestlohns: Am meisten profitieren Beschäftigte in Niedriglohnssektoren sowie Junge mit maximal Pflichtschulabschluss.**

Das **Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO** hat in einer neuen Studie die Effekte der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes in Österreich auf die Personen- und Haushaltseinkommen und auf deren Verteilung untersucht. „Die Ergebnisse zeigen klar: Der Mindestlohn wird der Wirtschaft Österreichs keinen Schaden zufügen, dafür wird er bei den Betroffenen, die künftig mehr bezahlt bekommen, die Einkommen erhöhen. Somit steigt auch der Konsum im untersten Einkommensdrittel“, sagte Markus Marterbauer, Chef-Ökonom der Arbeiterkammer.

Insgesamt stiegen die Gesamteinkommen unselbstständig Erwerbstätiger um 910 Millionen Euro. Die Beschäftigung würde letztlich ganz leicht sinken, aber knapp 300.000 ArbeitnehmerInnen wären bessergestellt. Rund zwei Drittel davon sind Frauen, ein Drittel

Männer. Dafür wäre der Lohnanstieg bei Männern höher als bei den Frauen. Vom Mindestlohn profitieren außerdem junge Menschen und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss stärker, deren Löhne zuletzt schwächer gewachsen sind.

Am meisten profitieren Beschäftigte in den typischen Niedriglohnssektoren Handel und Gastronomie, in denen mehr als ein Drittel der Betroffenen arbeitet. Dass die statistisch erfassten GeringverdienerInnen nach Einführung eines Mindestlohnes mehr verdienen, liegt auf der Hand. Interessanter ist daher der simulierte Effekt auf die Gesamtwirtschaft, den die Studienautoren berechnen. „Dass – entgegen mancher Horrorszenerarien – kaum nennenswerte Effekte auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind, passt gut in das internationale Bild. Auch in Deutschland und den USA hatte der

Mindestlohn nur sehr geringe Auswirkungen auf die Beschäftigung“, so Marterbauer. In Deutschland hat die Einführung des Mindestlohns 2015 zu keinem Rückgang der Arbeitsplätze geführt. Im Gegenteil: Die deutsche Wirtschaft wächst und die Arbeitslosigkeit liegt jetzt auf einem Rekordtief, unter anderem wegen dem höheren Konsum aus starken Lohnabschlüssen. Nicht zuletzt sinkt die Armutsgefährdung bei konstanter Armutsschwelle um bis zu 31.000 Personen, auch die Zahl der arbeitenden Armen (Working Poor) geht zurück. Und die Verteilung wird etwas gleicher. „Für die Betroffenen selbst sind die Auswirkungen also höchst positiv, und der Wirtschaft tut ein Mindestlohn mit Augenmaß – wie ihn die Gewerkschaft fordert – nicht weh“, sagt Marterbauer.

Mehr Infos: [tinyurl.com/y9pvbhtl](http://tinyurl.com/y9pvbhtl)

## Man kann nicht alles wissen ...

**Asset:** (Anlage-)Vermögen, Vermögenswert; Medieninhalt; Kernkompetenz eines Unternehmens. (Seite 18)

**Benchmark:** Richtwert, Maßstab; Höhenfestpunkt, beispielsweise an Messlatten. Beim Benchmarking werden gezielt erfolgreiche Produkte, (Produktions-)Methoden etc. der Konkurrenz beobachtet, um sich daran zu orientieren. (Seite 35)

**Borealis Agrolinz Melamine GmbH:** Unternehmen der chemischen Industrie mit Sitz in Linz. Die 100-Prozent-Tochter der Borealis AG veredelt Erdgas zu hochwertigen Rohstoffen für Landwirtschaft und Industrie, Hauptprodukte sind Melamin, Harnstoff, Kunstharze, Kunstdünger, Ammoniak und Salpetersäure. Die Borealis-Gruppe steht zu 64 Prozent im Eigentum der International Petroleum Investment Company (IPIC) in Abu Dhabi. 36 Prozent sind im Eigentum der OMV. (Seite 17)

**Chronobiologie:** Fachgebiet der Biologie, das die zeitliche Organisation physiologischer Prozesse und wiederholter Verhaltensmuster von Organismen (z. B. der Tag-Nacht-Zyklus der sogenannten inneren Uhr) untersucht. Bei diesen biologischen Rhythmen handelt es sich um empirisch nachgewiesene Phänomene, nicht zu verwechseln mit der esoterischen Bio-rhythmuslehre. Für den Menschen ist die chronobiologische Forschung unter anderem deshalb wichtig, weil unsere Lebensweise immer häufiger unserer „biologischen Uhr“ zuwiderläuft. Außerdem gilt es in der Medizin als gesichert, dass der Zeitpunkt der Einnahme von Medikamenten großen Einfluss auf deren Wirksamkeit hat. Beispielsweise kann die Dosierung bei Chemotherapien entsprechend niedriger sein, wenn die zeitlichen Fenster bei der Verabreichung beachtet werden. (Seite 36)

**Chronomedizin:** Fachbereich der Medizin, der sich damit beschäftigt, wie sich Störungen der biologischen Rhythmen, etwa durch Schichtarbeit, auf die Gesundheit auswirken. (Seite 36)

**empirisch:** erfahrungsgemäß, dem Experiment entnommen. (Seite 23)

**FORBA:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt; international ausgerichtetes For-

schungsinstitut in Wien, gegründet 1991 von MitarbeiterInnen des Instituts für Höhere Studien (IHS). FORBA ist auf aktuelle Themen der Arbeitsforschung spezialisiert und vereint dabei die Disziplinen Soziologie, Politikwissenschaft, Sozioökonomie und Wirtschaftsinformatik. (Seite 13)

**Hanusch, Ferdinand:** österreichischer sozialdemokratischer Politiker (1866–1923); 1918–1920 Minister für soziale Fürsorge/Verwaltung; in diese Zeit fällt unter anderem die Gründung der Arbeiterkammer. Außerdem etablierte Hanusch eine moderne Sozialgesetzgebung mit Krankenkassen, 48-Stunden-Woche, Verbot von Kinderarbeit, Arbeitslosenversicherung, Betriebsrätegesetz etc. (Seite 43)

**konsistent:** fest zusammenhängend, stabil. (Seite 33)

**Oxytocin:** Das „Vertrauens- oder Kuschelhormon“ wird im Gehirn gebildet und wurde zuerst in Zusammenhang mit dem Geburtsvorgang, mit der Geburtseinleitung und der Sekretion von Muttermilch beschrieben. Heute weiß man, dass Oxytocin wesentlich vielfältiger wirkt. Es wird unter anderem durch jede Art angenehmen Hautkontakts ausgeschüttet und spielt eine wichtige Rolle bei der Stressregulation. Oxytocin hat aber nicht nur physiologische Auswirkungen wie das Absinken von Blutdruck und Cortisolspiegel, sondern auch Einfluss auf das Verhalten. Es fördert emotionale Bindungen und Vertrauen. (Seite 31)

**Papamonat (Familienmonat):** Für erwerbstätige Väter (Adoptivväter, Dauerpflegeväter, gleichgeschlechtliche Adoptivmütter), die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen wollen, ist seit 1. März 2017 ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich vorgesehen. Dieser Bonus muss innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes im Ausmaß von mindestens 28 bis höchstens 31 Tagen (ohne Unterbrechung) konsumiert werden. Die Eltern müssen im gemeinsamen Haushalt leben. Mit dem Familienzeitbonus ist eine Kranken- und Pensionsversicherung verbunden. (Seite 14)

**Protestantische Ethik:** Mit dem (ursprünglich politischen) Begriff Protestanten werden im

engeren Sinne die Angehörigen der christlichen (evangelischen) Konfessionen bezeichnet, die vor allem in Mittel- und Nordeuropa durch die Reformation des 16. Jahrhunderts entstanden sind. Zu den bedeutendsten Reformatoren zählen Martin Luther, Johannes Calvin und Ulrich Zwingli. Prägend bei allen sind die Konzentration auf die Bibel, die Anerkennung Jesu Christi als alleinige Autorität für die Kirche und den einzelnen Glaubenden sowie die Lehre, dass der Mensch „allein aus Gnade“ – und nicht aufgrund seines Handelns – errettet wird. Entsprechend wird der Ablass (die Vergebung von Sünden als Leistung gegen Geld, Bußübungen oder andere gute Werke) abgelehnt. Die Reformation war zwar im Kern eine religiöse Bewegung, aber sie hatte große Auswirkungen auf alle Lebensbereiche. Die Reformatoren und der (frühe) Protestantismus entwickelten ein umfassendes Modell für Staat und Gesellschaft, dessen weitere Entfaltung sich vor allem in der von Calvins Denken geprägten angloamerikanischen Welt vollzog. Es beruht auf den Grundsätzen von Sparsamkeit, Disziplin und harter Arbeit. 1904/05 veröffentlichte der deutsche Soziologe und Nationalökonom Max Weber seine Abhandlung „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“, in der er sich mit dem Zusammenhang zwischen Religion und wirtschaftlichem Erfolg beschäftigte. (Seite 34)

**Väterkarenz:** Mütter und Väter haben einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Karenz längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, wenn der karenzierte Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Karenz – sie beginnt nach dem Mutterschutz (in der Regel acht Wochen) nach der Geburt – kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden. Das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z. B. Mutter/Vater/Mutter). Jeder Teil muss mindestens zwei Monate dauern. Beide Elternteile haben die Möglichkeit, drei Monate ihrer Karenz aufzuschieben. Diese aufgeschobene Karenz ist bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder spätestens aus Anlass eines späteren Schuleintrittes zu verbrauchen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach der Karenz bzw. nach dem Karenzteil. (Seite 14)



## Arbeitszeitgesetz

**Gerda Heilegger, Christoph Klein**

Gesetze und Kommentare Nr. 84

4. Auflage 2016 / 760 Seiten / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-011-5

Buch + Online-Datenbank + e-book

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Einige Novellen zum Arbeitszeitrecht erfordern eine Neuauflage dieses bewährten Kommentars. Darüber hinaus gilt wie bisher, dass weite Bereiche des Arbeitszeitrechts weder in der rechtswissenschaftlichen Literatur noch in der Rechtsprechung systematisch aufgearbeitet wurden. Daher wurden für diesen Kommentar viele Fragen mit entsprechend ausführlicher Begründung und Ableitung aus der teils komplexen Gesetzeslage von Grund auf neu bearbeitet.

Erstmals erscheint dieser Kommentar als Kombination von Druckwerk, Online-Datenbank und e-book. Bei wichtigen gesetzlichen Neuerungen wird deren Kommentierung in der Online-Datenbank zeitnah ergänzt. Der bisherige „Fußnotenkommentar“ wurde auf Randzahlen umgestellt, um die parallele Nutzung von Buch, Online-Datenbank und e-book zu unterstützen.

 online  eBook

Alle Infos unter: [www.arbeitszeitrecht.at](http://www.arbeitszeitrecht.at)

## BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) / [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



# „Wenn es ein Mädchen wird, nennen wir es Einkommensunterschied!“

EQUAL PAY DAY AM 31.12.!

GLEICHES GELD  
FÜR GLEICHE LEISTUNG!

**Wir bleiben  
dran!**

**OGB FRAUEN**

[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)



Foto: mauritius images/Science Photo Library/IAN HOOTON

**PRO-GE**  
frauen

**GPF** **dip**

**vida**

**un**

**GPF**

**GÖB**  
FRAUEN

**BH**  
GEWERKSCHAFT  
BAU - HOLZ  
[www.bau-holz.at](http://www.bau-holz.at)

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie  
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder  
richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse

\_\_\_\_\_  
Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort

Besten Dank

AW