

Unsere Arbeit. Unsere Zeit.

Zukunftsforen und Zukunftskonferenz „Arbeitszeit  
neu denken“

158

*Bettina Csoka*

*Mitarbeiterin der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der AK OÖ*

*Reinhard Haider*

*Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsbedingungen der AK OÖ*

*Manuela Hiesmair*

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Berufs- u. Erwachsenenbildungsforschung an der JKU Linz*

**Auszug aus WISO 1/2017**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## **Unsere Arbeit. Unsere Zeit. Zukunftsforen und Zukunftskonferenz „Arbeitszeit neu denken“**

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Sie wirkt sich nicht nur entscheidend auf Einkommen, Gesundheit und Wohlbefinden jeder einzelnen Arbeitnehmerin/jedes einzelnen Arbeitnehmers aus, sondern beeinflusst auch die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums und die Arbeitslosigkeit. Kurzum: Arbeitszeit ist ein enorm wichtiges und vielschichtiges gesellschaftspolitisches Thema. Die Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) hat Anfang 2015 beschlossen, das Thema Arbeitszeit intensiver in den Blick zu nehmen und hierzu eine mehrteilige Veranstaltungsreihe durchzuführen. Dieser Beitrag nimmt den Entstehungs- sowie Umsetzungsprozess dieser vier „Zukunftsforen“ und der anschließenden „Zukunftskonferenz“ in den Blick und greift einige zentrale Fragestellungen dieser Veranstaltungen inhaltlich auf.

### **1. Vier Zukunftsforen: Design und Inhalte**

Wichtige Grundlagen für die inhaltliche Aufarbeitung des Arbeitszeitthemas wurden in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der AK OÖ-Abteilungen „Arbeitsbedingungen“, „Kommunikation“, „Kompetenzzentrum Betriebliche Interessensvertretung“, „Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik“ und „Frauenbüro“ gelegt. Im ersten Halbjahr 2015 wurden in dieser Arbeitsgruppe die Diskurse rund um das Thema Arbeitszeit zu vier Schwerpunktthemen verdichtet, zu denen je ein Zukunftsforum konzipiert wurde. Zwischen November 2015 und Juni 2016 wurden vier Veranstaltungen zu den Themen „Verdichtung der Arbeit“, „flexible Arbeitszeiten zwischen Selbstausbeutung und Selbstbestimmung“, „Arbeitszeit fair teilen und verkürzen“ und „geschlechter- und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ in der Arbeiterkammer Oberösterreich veranstaltet. Zum Einladungskreis dieser Veranstaltungen zählten primär BetriebsrätInnen. Insgesamt nahmen rund 200 Personen an zumindest einem Zukunftsforum teil.

*vier Zukunftsforen mit unterschiedlicher thematischer Ausrichtung zum Themenfeld Arbeitszeit*

Jedes Zukunftsforum startete mit Inputs von WissenschaftlerInnen zu aktuellen Forschungserkenntnissen sowie von BetriebsrätInnen zur guten Praxis ihres Unternehmens zum jeweiligen

Schwerpunktthema. Im Anschluss an diese Diskussionsimpulse fand in kleineren Gruppen ein Austausch zum jeweiligen Tagungsthema statt, der abschließend im Plenum und von den ImpulsgeberInnen reflektiert wurde. In der Projektgruppe der AK OÖ wurden im Anschluss die Ergebnisse der vier Zukunftsforen entlang der zentralen Diskussionslinien der vier Veranstaltungen verdichtet, die hier beispielhaft angeführt werden:

- Wie kann die Vermeidung von Arbeitsverdichtung oder überlangen Arbeitszeiten als Bestandteil gesunder Führung verankert werden, bevor die Auswirkungen z.B. in Form von Langzeitkrankenständen sichtbar werden?
- Wie gelingt es, ausgehend von der Heterogenität der Arbeitszeitrealitäten sowie der Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen, kollektives Recht (insb. Arbeitszeitgesetz) nicht wie einen „Schweizer Käse“ zu durchlöchern und dennoch betriebliche Praxis und gesetzliche Rahmenbedingungen mehr in Einklang zu bringen?
- Welche Möglichkeiten zur „arbeitnehmerInnenbestimmten Flexibilisierung“ gibt es, wenn Arbeitszeiten in Betrieben primär auftragsbedingt gesteuert werden?
- Wie gelingt eine Arbeitszeitverkürzung bei Personal- sowie Lohnausgleich und welche Erfahrungen zeigen sich mit der Freizeitoption?
- Welche Chancen und Gefahren bringt die Digitalisierung für die kollektive und individuelle Gestaltung der Arbeitszeit?

In den vielschichtigen Diskussionen sowohl bei den Zukunftsforen als auch in der AK-internen Arbeitsgruppe zeigten sich Gestaltungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten im Bereich der Arbeitszeit sowohl auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarungen) als auch bezogen auf jeweilige Branchen (Kollektivverträge) sowie im kollektiven Recht (Arbeitszeitgesetz) oder sogar supranationale Abstimmungsbedarfe auf EU-Ebene. Die Diskussion von Lösungsansätzen für Arbeitszeitfragen sowie die Vorstellung von Instrumenten und Beispielen guter Praxis in ausgewählten Unternehmen war, so ergaben die über einen Online-Feedbackbogen eingesammelten TeilnehmerInnenrückmeldungen, eines der wichtigsten Motive der Zielgruppe für den Besuch der Zukunftsforen. Die von den TeilnehmerInnen im Feedbackbogen formulierten weiterführenden Diskussi-

onsbedarfe wurden als Input für die Gestaltung der die vier Zukunftsforen abrundenden „Zukunftskonferenz“ eingebracht.

## 2. Zukunftskonferenz: „Unsere Arbeit. Unsere Zeit.“

Am 16./17. Jänner 2017 fand unter dem Titel „Unsere Arbeit. Unsere Zeit.“ die Zukunftskonferenz im Linzer Designcenter statt. In einem dreiviertel Jahr Vorbereitungszeit arbeitete ein Team der bereits an den Zukunftsforen beteiligten AK OÖ-Abteilungen sowie den vier Gewerkschaften Bau-Holz, GPA-djp, PRO-GE und vida an der inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung der Zukunftskonferenz. Die Arbeit im Organisationsteam wurde vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der JKU Linz begleitet. Inhaltlich wurden Themen der vier Zukunftsforen wieder aufgegriffen und für eine vertiefende Diskussion mit den Zielgruppen BetriebsrätInnen, InteressensvertreterInnen und WissenschaftlerInnen zugeschnitten. Zu einzelnen Schwerpunktthemen wie „Mobiles Arbeiten bei der Volkswagen AG“ oder „Digitalisierung und Arbeitszeit“ konnten sich TeilnehmerInnen in 14 Themenkreisen intensiv mit (internationalen) ExpertInnen und untereinander austauschen. Am zweiten Tag wurde insbesondere das Thema Arbeitszeitverkürzung am Beispiel der schwedischen Stadt Göteborg vorgestellt und dessen Umsetzbarkeit auch für Österreich diskutiert. Eine Nachlese des vielfältigen Programms, das rund 450 TeilnehmerInnen anzog, sowie der inhaltlichen Schwerpunkte der einzelnen Referate finden sich auf der Konferenzhomepage [www.unserearbeit-unserezeit.at](http://www.unserearbeit-unserezeit.at).

*breites Angebot an Themen bei der Arbeitszeitkonferenz mit nationalen und internationalen ExpertInnen*

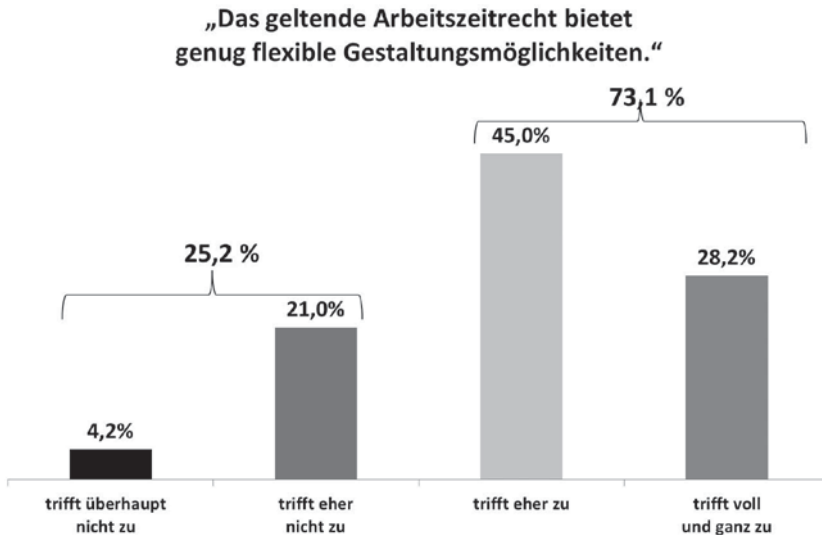
*Nachlese des Programms:  
[www.unserearbeit-unserezeit.at](http://www.unserearbeit-unserezeit.at)*

*Stimmungsbild mittels „TED-Umfragen“*

Die TeilnehmerInnen wurden während der Konferenz nicht nur eingeladen, gemeinsam in Kleingruppen die Erkenntnisse aus der Tagung zu reflektieren, sondern konnten über ihre Mobiltelefone auch in einzelnen Sequenzen an einer „TED-Umfrage“ Stimmungsbilder aus dem Publikum an die ReferentInnen zurückspeiegeln. Die erste dieser Abstimmungen nahm die Diskussionen rund um die Notwendigkeit der Flexibilisierung von Arbeitszeit auf, welche mit Beginn des Jahres 2017 u.a. durch die Ankündigung der Bundesregierung, Arbeitszeitflexibilisierung bei der Überarbeitung des Regierungsübereinkommens auf der Agenda zu haben, an Fahrt gewonnen hat. Dabei spiegelten über die Abstimmung im Konferenzsaal fast drei

von vier KonferenzteilnehmerInnen zurück, dass das geltende Arbeitszeitrecht genug flexible Gestaltungsmöglichkeiten bietet (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Abstimmungsergebnis „Flexibles Arbeitszeitrecht“



Quelle: Publikumsvoting Arbeitszeitkonferenz 16. Jänner 2017 (238 abgegebene Stimmen, Rest auf 100 Prozent = ungültig)

Auf den nachfolgenden Seiten werden zentrale Themenstellungen der Zukunftsforen und der Zukunftskonferenz aufgegriffen und inhaltlich bearbeitet. Zum einen betrifft diese inhaltliche Aufarbeitung der Veranstaltungsreihe die Wechselwirkungen von Gesundheit und Arbeitszeit, zum anderen werden Fragen der Arbeitszeitverkürzung sowie der Verteilungspolitik noch einmal behandelt. Dabei wird auf die Inhalte einzelner Inputs von ReferentInnen und DiskutantInnen bei der Arbeitskonferenz eingegangen.

### 3. Gesundheitsverträgliche Arbeitszeitgestaltung

Die gesundheitsverträgliche Gestaltung des vielschichtigen Themas Arbeitszeit liefert einen wesentlichen Beitrag, um ein gesundes und produktives Arbeiten möglichst bis zum Erlangen des regulären Pensionsantrittsalters zu erreichen. Im öffentlichen Diskurs über die Arbeitszeit(en) werden gesundheitliche

*gesundheitsverträgliche Arbeitszeitgestaltung als eine zentrale Stellschraube ...*

*... um möglichst lange gesunde arbeiten zu können*

*bei Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit auch Gesundheits- und soziale Aspekte berücksichtigen*

Auswirkungen von unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen aber häufig ausgeblendet, während über die Ausweitung der Tages- und Höchstarbeitszeitgrenzen bspw. die Fragestellung, wie auf kurzfristige Auftragsschwankungen bestmöglich betriebswirtschaftlich reagiert werden kann (Stichwort: Diskussion um den Zwölf-Stunden-Arbeitstag), fokussiert wird. Weil das Thema in seiner Vielschichtigkeit und Komplexität sehr differenziert zu betrachten ist und die negativen Auswirkungen von unzureichender Arbeitszeitgestaltung erst mittel- bis langfristig auftreten können, steht es nur selten auf der betrieblichen Agenda und findet kaum Beachtung. Bei Diskussionen um die Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit sollen deswegen auch die gesundheitlichen und sozialen Effekte mitberücksichtigt und soll nicht ausschließlich auf einseitig definierte wirtschaftliche Komponenten geachtet werden.

Eine Arbeitszeitgestaltung auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und daraus abgeleiteter Empfehlungen ist ein wichtiges Instrument zur Verhältnisprävention, um gesundheitlichen und sozialen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren und das Wohlbefinden, die Produktivität und die soziale Teilhabe der MitarbeiterInnen (und ihrer Angehörigen) zu fördern. Der Input von Diplom-Psychologin Veronika Kretschmer bei der Zukunftskonferenz behandelte zentrale Aspekte von Arbeitszeitgestaltung und deren Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten<sup>1</sup>.

#### **4. Lange Arbeitszeiten machen auf Dauer krank**

*je höher die Wochenarbeitszeit, desto häufiger treten negative Gesundheitseffekte auf*

Als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis gilt, dass gesundheitliche Beschwerden – sowohl muskuloskelettale (Rückenschmerzen, Nacken- und Schulterschmerzen, Gliederschmerzen etc.) als auch psychovegetative (Kopfschmerzen, Stress, allgemeine Erschöpfungszustände etc.) – mit der Dauer der Wochenarbeitszeit positiv korrelieren. Je höher die Wochenarbeitszeit, desto häufiger treten negative Gesundheitseffekte auf und das Gefühl, aufgrund von Arbeitsstress „ausgebrannt“ zu sein, nimmt deutlich zu. Jene Befragten einer Gallup-Studie aus dem Jahr 2013, die eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden und mehr haben, gaben beinahe zu 50 Prozent an, dass sie sich ausgebrannt fühlen. Die Vergleichsgruppe mit immerhin noch

40 und weniger Wochenstunden gab zu 29 Prozent an, dieses Gefühl zu haben, so Kretschmar in ihrem Vortrag.

Ein weiterer spannender und zugleich ernüchternder Aspekt, der von Kretschmer präsentiert wurde, war das Phänomen „Hirndoping“, in der Fachsprache als pharmakologisches Neuroenhancement bezeichnet, im öffentlichen Diskurs noch sehr wenig beleuchtet. Damit meint man den missbräuchlichen Konsum von verschreibungspflichtigen Medikamenten, den gesunde Menschen betreiben, um die Leistungsfähigkeit ihres Gehirns und ihr psychisches Wohlbefinden zu verbessern. Bedenklich sind aber die bereits vorliegenden Forschungsergebnisse dazu, die mit hoher Wochenarbeitszeit (mehr als 40 Stunden) ein deutlich höheres Risiko dafür konstatieren als für jene Personen, die zwischen 20 und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Männer haben ein um 40 Prozent höheres Risiko, Frauen ein um 90 Prozent höheres Risiko als die Vergleichsgruppe, die 20 bis 40 Wochenarbeitsstunden arbeitet. Gute Arbeitsbedingungen, ausreichend Ressourcen bei der Erfüllung der Arbeit, wie Handlungsautonomie, Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen usw. können die Folgen von überlangen Arbeitszeiten zwar abschwächen, aber nie die langfristigen Auswirkungen und Spätfolgen von überlangen und atypischen Arbeitszeiten (z.B. Nacht- und Schichtarbeit) kompensieren.

*gute Arbeitsbedingungen können die Folgen überlanger Arbeitszeit abschwächen, aber nicht kompensieren*

Der von Arbeitsmediziner Helmut Stadlbauer vom Innovativen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (IBG) geleitete Themenkreis widmete sich der Thematik, wie unsere persönlichen Zeit-Typen mit den realen Arbeitszeiten zusammenpassen.<sup>2</sup> Vor allem wird bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten auf die unterschiedlichen sogenannten Chronotypen (persönliche Zeit-Typen: Früh-, Normal- und Spättypen) vergessen. Jeder Mensch hat ein genetisch determiniertes und daher nicht beeinflussbares Zeitmuster, das bestimmt, zu welcher Tageszeit wir aktiv sind und wann wir besser schlafen sollten. Die realen Arbeitszeiten nehmen darauf nur wenig Rücksicht und verursachen einen sogenannten „Sozialen Jetlag“, der nachgewiesenermaßen ungesund ist. Damit meint man die Diskrepanz zwischen der biologisch geprägten Schlafenszeit – etwa an freien Tagen und im Urlaub – und der real existierenden an Arbeitstagen. Ebenso wurden die schon lange bekannten Forschungser-

*reale Arbeitszeiten nehmen keine Rücksicht auf die unterschiedlichen Zeit-Typen (Chronotypen)*

gebnisse, die ein signifikant höheres relatives Unfallrisiko mit der Dauer der Arbeitsstunden nachweisen, präsentiert. Ab der achten Arbeitsstunde steigt das relative Unfallrisiko deutlich an. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist aus diesen Gründen von überlangen Arbeitstagen abzusehen.

## 5. Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen

*neue Formen der Erreichbarkeit sind für ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung eine enorme Herausforderung*

Neue Formen der Erreichbarkeit, durch den vermehrten Einsatz digitaler Technologien ermöglicht und daher in dieser Dimension relativ neu, stellen für die ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung eine enorme Herausforderung dar. Nicht nur Betriebe, sondern auch MitarbeiterInnen selbst hegen oftmals den Wunsch nach flexiblerer Handhabung von Arbeits-/Anwesenheitszeiten und nach flexibleren Möglichkeiten, von unterschiedlichen Orten aus zu arbeiten, so die Präsentation von Gunter Wachholz, Betriebsrat bei VW in Deutschland und Referent im Themenkreis „Mobile Arbeit bei der Volkswagen AG“.<sup>3</sup> Die Intentionen von mobilen Arbeitsformen, wie bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung, höhere Arbeitszufriedenheit, Verbesserung der Arbeitsqualität usw. sind nachvollziehbar. Aus Sicht der Belegschaftsvertretung von VW sind eindeutige Regeln, die in einer Betriebsvereinbarung (BV) festgehalten werden, unbedingt Voraussetzung, um die Chancen von mobilen Arbeitsformen bestmöglich zu nutzen und die Risiken weitestgehend oder gar zur Gänze zu eliminieren. Relevant in diesem Zusammenhang sind eindeutige Regeln, wie die BV von VW zeigt:

*eindeutige Regeln als unbedingte Voraussetzung, um die Chancen von mobilen Arbeitsformen zu nutzen*

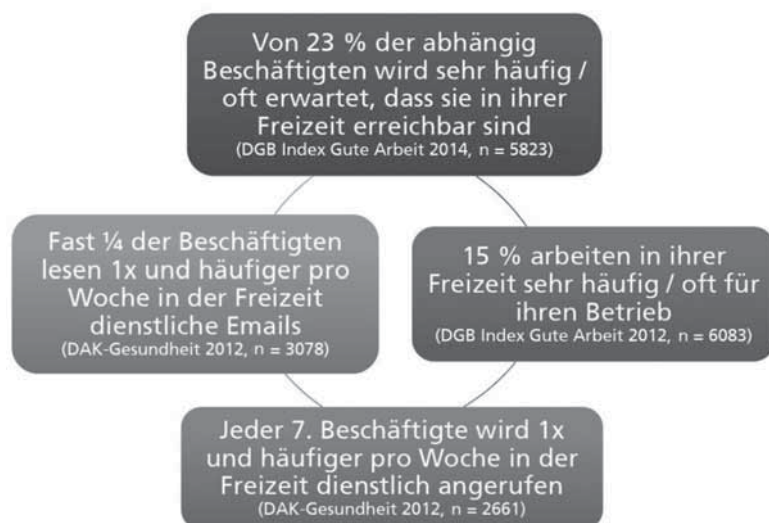
- Doppelte Freiwilligkeit: Niemand darf zur mobilen Arbeit gezwungen werden, die Teilnahme ist freiwillig. Die/Der Beschäftigte und die/der Vorgesetzte müssen sich einig sein.
- Erhalt des betrieblichen Arbeitsplatzes: Jede/r Beschäftigte hat weiterhin einen betrieblichen Arbeitsplatz (kein *desk-sharing*).
- Geeignete Arbeitsaufgabe: Die Arbeitsaufgabe muss sich für mobile Arbeit eignen.
- Arbeitszeit: Die individuelle Arbeitszeit bleibt auch bei mobiler Arbeit unverändert. Außerhalb vereinbarter Zeiten besteht das Recht, nicht erreichbar zu sein.



- Rechte des Betriebsrats (BR): Die Mitbestimmungsrechte des BR bleiben unberührt. Bereits im Antragsverfahren sind die Rechte des BR berücksichtigt.

Nicht präzise geregelte Formen der Erreichbarkeit stellen ein Problem dar und können zur gesundheitlichen Belastung der betroffenen ArbeitnehmerInnen werden, wie auch Kretschmer referierte. Die folgende Darstellung zeigt Befunde zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit:

Abbildung 2: Unregulierte Formen der Erreichbarkeit



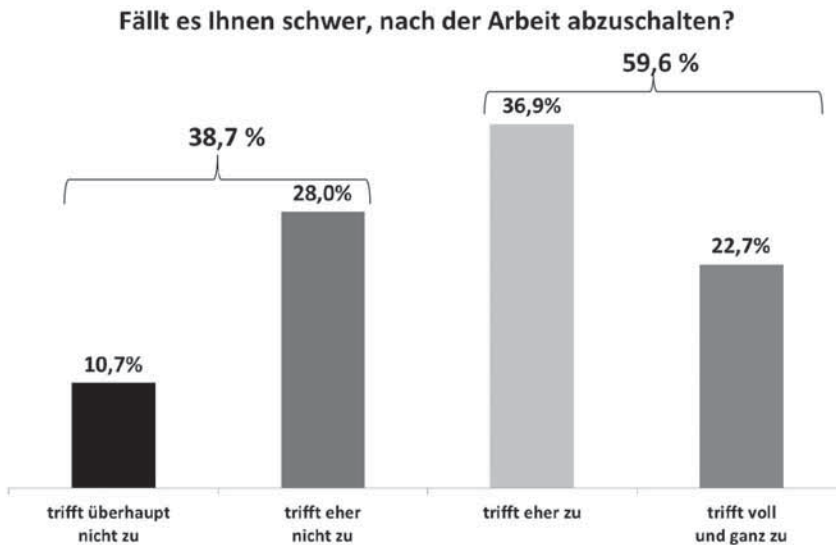
Quelle: Kretschmer (2017)

Häufige Arbeitsstörungen in der Freizeit bedeuten für die Betroffenen Konflikte zwischen Beruf und Privatleben, häufigere Krankschreibungen wegen psychischer Beschwerden, emotionale Erschöpfungszustände bei häufigem Diensthandygebrauch, Burnout- oder Depressionssymptome und insgesamt hohe wahrgenommene Arbeitsanforderungen. Kaum verwunderlich erscheint daher der Umstand, dass beinahe 40 Prozent der Beschäftigten auch in ihrer Freizeit an die Schwierigkeiten bei der Arbeit denken müssen. Geistiges Abschalten, ein Loslösen von der Arbeit während der arbeitsfreien Zeit, als psychologisches Detachment bezeichnet, fällt immer mehr ArbeitnehmerInnen schwerer, vor allem dann, wenn lange Arbeitszeiten, viele Über-

*häufige Arbeitsstörungen in der Freizeit verursachen unterschiedliche Beschwerden und Probleme*

stunden und chronischer Zeitdruck in der Arbeit vorherrschen. Auch die Abstimmung zur Frage „Fällt es Ihnen schwer, nach der Arbeit abzuschalten?“ lieferte ein nachdenklich stimmendes Ergebnis. Für knapp 60 Prozent der an der „TED-Umfrage“ teilnehmenden KonferenzteilnehmerInnen ist es schwer, nach getaner Arbeit abzuschalten. Hier benötigt es noch viel an Bewusstseinsbildung, Sensibilisierungsarbeit und nicht zuletzt an eindeutigen gesetzlichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und sie nicht zu verschleißen.

Abbildung 3: Abstimmungsergebnis „nicht abschalten können“



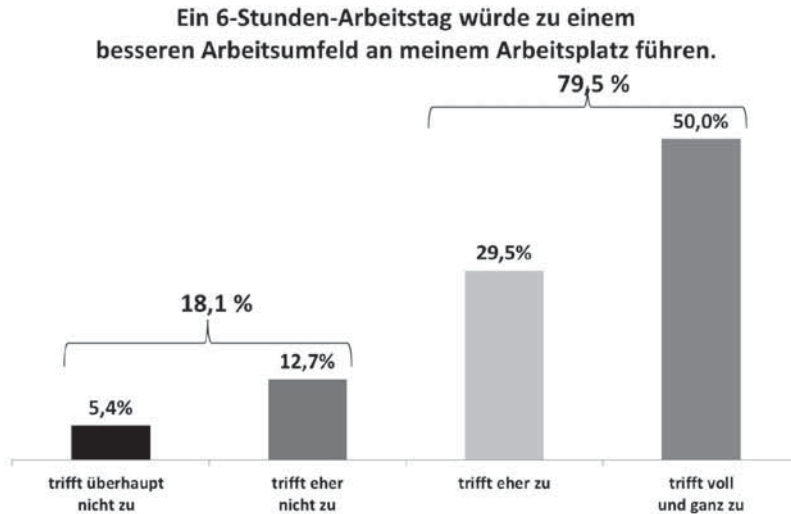
Quelle: Publikumsvoting Arbeitszeitkonferenz 16. Jänner 2017 (225 abgegebene Stimmen, Rest auf 100 Prozent = ungültig)

## 6. 6-Stunden-Arbeitstag erhöht Wohlbefinden und Produktivität

*Verkürzung der Tagesarbeitszeit als mögliche Maßnahme für mehr Wohlbefinden der arbeitenden Menschen*

Eine mögliche Maßnahme für mehr Wohlbefinden der arbeitenden Menschen – und für höhere Produktivität – stellt die Verkürzung der Tagesarbeitszeit dar. Ein 6-Stunden-Arbeitstag würde zu einem besseren Arbeitsumfeld am eigenen Arbeitsplatz führen, ist eine rund 80-prozentige Mehrheit der an der Abstimmung teilnehmenden KonferenzbesucherInnen der Meinung.

Abbildung 4: Abstimmungsergebnis „6-Stunden-Arbeitstag“



Quelle: Publikumsvoting Arbeitszeitkonferenz 17. Jänner 2017 (166 abgegebene Stimmen, Rest auf 100 Prozent = ungültig)

Das entspricht auch den positiven Erfahrungen mit dem zwei Jahre dauernden Experiment der schwedischen Stadt Göteborg, wo in einem kommunalen Pflegeheim die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auf sechs Stunden pro Tag verkürzt wurde, wie der Göteborger Kommunalpolitiker Daniel Bernmar ausführte. Die vorläufigen Evaluationsergebnisse dieses Pilotprojektes zeigen, dass durch den kürzeren Arbeitstag die Krankenstände um zehn Prozent zurückgingen und sich die Pflegekräfte gesünder fühlen. Der Arbeitsdruck ist deutlich niedriger und die Pflegequalität deutlich besser geworden. Für die zu betreuenden Älteren kann mehr Zeit und eine höhere Aufmerksamkeit aufgebracht werden. Das liegt auch an der mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Beschäftigungsausweitung: Zusätzliche 15 Pflegekräfte wurden eingestellt.

*positive Evaluationsergebnisse des 6-Stunden-Arbeitstages*

Das von der schwedischen Linkspartei befürwortete Experiment wird trotz der positiven Ergebnisse nach zwei Jahren nicht mehr weitergeführt. Göteborgs sozialdemokratische Bürgermeisterin rechtfertigt das so: „Die 30-Stunden-Arbeitswoche ist schlicht zu teuer. Wir können uns das nicht leisten.“<sup>44</sup> Für diese politische Entscheidung dienen also die mit dem Lohnausgleich sowie der

Personalerhöhung verbundenen Ausgaben (etwa 630.000 Euro im Jahr) als Rechtfertigung. Dabei wurde rund die Hälfte dieser Ausgaben durch den Rückgang bei den Krankenständen und Ausfallszeiten kompensiert. Und es ist zu bedenken, dass diese Berechnungen noch keinerlei Langfristeffekte berücksichtigen, welche die rein monetär betrachteten Kosten-Nutzen-Relationen noch einmal positiv verändern würden. Diese Effekte werden aber nicht direkt im kommunalen Budget wirksam, sondern in Finanzhaushalten anderer Bereiche des öffentlichen Sektors. Fazit: Ein kürzerer Arbeitstag kann einen Vielfach-Nutzen stiften. Für einen langfristigen Erfolg müssen aber verschiedene Ebenen (von der Kommune bis zum Bund) zusammenarbeiten.

## 7. Perspektiven der Arbeitszeitpolitik

*ÖGB-Präsident:  
„Produktivitätsfortschritte konnten nicht in sinnvolle Arbeitszeitverkürzungsmodelle umgesetzt werden“*

„Es existiert fast keine Arbeitszeit, die nicht gearbeitet wird“, rückte Erich Foglar, Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), das Bild über die vielfach behauptete Arbeitszeit-Starrheit in Österreich zurecht. Zu befürchten sei, dass die Unternehmen durch – unter dem Schlagwort „Arbeitszeitflexibilisierung“ firmierende – weitere Ausweitungen der Möglichkeiten von Zwölf-Stunden-Arbeitstagen ein einseitiges Direktionsrecht erhalten. Diesem sollen offenbar die vielen Mitbestimmungsebenen weichen. Für die ArbeitnehmerInnen wichtig sei aber vielmehr der Faktor Zeitsouveränität, der hohe Zufriedenheit stiftet, allerdings auch die Gefahr von Selbstausbeutung beinhaltet. Aus Sicht des ÖGB-Präsidenten ist es problematisch, dass es in den letzten Jahrzehnten nicht gelungen ist, den enormen Produktivitätsfortschritt richtig in eine sinnvolle Arbeitszeitverkürzung umzuverteilen.

*IV-Präsident lehnt aus Kostengründen eine generelle Arbeitszeitverkürzung ab*

Den Menschen gehe es nicht darum, ob sie in der Woche zwei Stunden länger oder weniger arbeiten, „sie merken doch nicht einmal, ob sie 36, 38 oder 40 Stunden pro Woche arbeiten“, schlussfolgert – unter hörbarer Empörung des Publikums – Georg Kapsch, Präsident der Industriellenvereinigung (IV), aus seinen Erfahrungen mit seinen Unternehmen in Schweden und Österreich. Es klinge verlockend, die Arbeitszeit auf 35, 30 oder, ginge es nach ihm, sogar auf 25 Stunden zu verkürzen – aber: nur im globalen Einklang. Der IV-Präsident lehnt aus Kostengründen eine generelle Arbeitszeitverkürzung ab. Zudem steige dadurch

die Knappheit hochqualifizierter Arbeitskräfte. Und das aus seiner Sicht zu rigide Arbeitszeitrecht sei wachstumshemmend. Er befürworte mehr Homework, mit dem die ArbeitnehmerInnen zeitsouveräner würden.

Der Göteborger Kommunalpolitiker Daniel Bernmar appellierte in der Diskussion mit den beiden österreichischen Interessensvertretern, dass beim Thema Arbeitszeitverkürzung nicht nur einseitig über Kosten gesprochen werden solle, sondern vielmehr über den – auch ökonomischen – Nutzen. Aus seiner Sicht ist es gerechtfertigt, dass die öffentliche Hand dabei Kosten übernehme, da Staat und Gesellschaft auch die durch eine Arbeitszeitverkürzung entstehenden Vorteile (weniger Kranke, geringere Arbeitslosigkeit, bessere Arbeitsqualität) erhalten. Generell sei gerade in klassischen Produktionsbranchen weniger das Personal, sondern eher das Equipment der teure Produktionsfaktor. Bezüglich einer befürchteten Arbeitskräfteknappheit verweist Bernmar auf die ungenutzten Reserven auch bei qualifizierter Arbeit, insbesondere von Frauen. Würde sich die Beschäftigung von Frauen an jene der Männer angleichen, dann erhöhe dies das Bruttoinlandsprodukt.

*in der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung nicht nur Kosten sondern auch Nutzen betrachten*

## 8. Lohnsenkung erzeugt Arbeitslosigkeit

„Lohnsenkung ist das Dümme, was es gibt, weil es Arbeitslosigkeit erzeugt“, stellt Ökonom Heiner Flassbeck klar, der sich in einem Themenkreis über die Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit, Einkommensverteilung und Arbeitszeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive auseinandersetzte. Die – unter dem Vorwand positiver Wirkung auf die Arbeitslosigkeit – geforderte Lohnzurückhaltung wirkt über zwei Kanäle: Erstens über den Export-Kanal, in dem niedrigere Löhne die Exportpreise senken, wodurch der Absatz gesteigert werden kann. Zweitens aber über den Binnenmarkt-Kanal, in dem niedrigere Löhne die Kaufkraft reduzieren und dadurch die Konsumnachfrage sinkt. Das schmälert den Absatz der Unternehmen, was wiederum die Unternehmensinvestitionen dämpft. Dieser Nachfrageausfall erzeugt Arbeitslosigkeit.

*Arbeitslosigkeit, Einkommensverteilung und Arbeitszeit hängen zusammen*

Das ökonomisch starke Deutschland, in dem die Arbeitslosenquote gesunken ist, exportiert mit seinem betriebenen Lohndumping gewissermaßen Arbeitslosigkeit in andere Länder und produziert

*Deutschland als  
Arbeitslosigkeits-  
exporteur*

ein dauerhaftes außenwirtschaftliches Ungleichgewicht. Flassbeck bezeichnet Deutschland deswegen als völlig pervertierte Marktwirtschaft, denn das Land brauche jedes Jahr rund 250 Milliarden neue Schulden anderer Länder, damit die deutsche Wirtschaft funktioniere. Da die Finanzierungssalden aller Sektoren (Staat, Haushalte, Unternehmen) im Plus sind, muss sich der Rest der Welt bei Deutschland verschulden. Diese gesamtwirtschaftliche Buchhaltung, also der deutsche Dauer-Überschuss der Leistungsbilanz, aber wird meist tabuisiert.

Wenn der Real-Lohn mit der Produktivität wächst, dann ist auch die sogenannte Roboterisierung kein Problem, so Flassbeck. Steigen die Löhne im gleichen Ausmaß wie die mit der Digitalisierung wachsende Produktivität, dann führt Rationalisierung nicht zu Arbeitslosigkeit.

*generelle  
Arbeitszeitver-  
kürzung benötigt  
nachfrage-  
stimulierende  
Begleit-Politik*

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung braucht nachfragefördernde Begleit-Politik, die die Nachfragerücklage ausgleicht, andernfalls entsteht Arbeitslosigkeit! Dieser Effekt tritt bei einem „Lohnausgleich“ dergestalt ein, dass niemand weniger verdient als vorher, aber auch bei einer der Produktivität entsprechenden Kombination aus weniger Arbeitszeit mit etwas mehr Lohn. In beiden Fällen wächst das aggregierte kaufkräftige Einkommen und somit die Nachfrage nicht im gleichen Ausmaß wie die durch die Produktivitätssteigerung erhöhte Menge an Gütern und Dienstleistungen.

## **9. Digitalisierung und Verfügbarkeit der menschlichen Arbeitskraft**

*Sozialminister  
Stöger: „Arbeits-  
zeit bestimmt  
auch das Ein-  
kommen. Arbeit-  
nehmerInnen  
müssen von  
ihrer Arbeit leben  
können“*

Für Sozialminister Alois Stöger, der ebenfalls an der Arbeitszeitkonferenz teilnahm, ist klar: Die Arbeitszeit bestimmt auch das Einkommen. ArbeitnehmerInnen müssen von ihrer Arbeit leben können und daher brauchen wir € 1700,- Mindestlohn im Monat bzw. € 10,- pro Stunde, so der Minister. Das würde sich auch volkswirtschaftlich positiv auswirken. Mit zunehmender Digitalisierung verändert sich die Verfügbarkeit der menschlichen Arbeitskraft. Daher ist zentral, wer die Flexibilität bestimmt. Gehört es zur Betriebskultur, dass das Handy nach Dienstschluss an bleibt oder abgeschaltet wird? Herrscht im Betrieb Anwesenheitskultur? Minister Stöger empfiehlt, dass in den Aufsichtsräten die Höhe

der Überstunden auf die Tagesordnung soll. Überschreiten diese ein gewisses Maß, dann solle das als Indikator für schlechtes Management gelten.

ÖGB-Präsident Foglar betont, dass die Digitalisierung die ganze Gesellschaft – nicht nur die Arbeitswelt – bereits verändert hat und sie noch weiter verändern wird. Die neue Robotergeneration wird immens viele Arbeitsplätze ersetzen. Aus Gewerkschaftssicht gilt es, diese Veränderungen mitzugestalten. Foglar warnt: Arbeitszeit und Mindestlohn sind Elemente des Arbeitsvertrages. Wenn dieser durch Crowdwork und Plattformarbeit erodiert, erodiert auch eine Grundlage aller Wohlfahrtssysteme auf dieser Welt. Wer steckt die enormen Produktivitätsgewinne der Digitalisierung ein? Die Kernfrage wird sein, so Foglar, wann und wie wir diese Digitalisierungsdividende umverteilen.

*Crowdwork  
gefährdet Wohl-  
fahrtsysteme*

## 10. Arbeitszeit ist Lebenszeit

Verdichtung, Entgrenzung und auch Entlastung – so skizzierte AK-OÖ-Präsident Johann Kalliauer bei der Zukunftskonferenz widersprüchliche, gleichzeitig stattfindende Entwicklungen, die die Gestaltung der Arbeitszeit zu einer zentralen Herausforderung machen. Die Digitalisierung biete dabei Chancen, habe aber auch negative Folgen. Aufgrund des Machtungleichgewichts in Arbeitswelt und Gesellschaft braucht es für die Arbeitenden echte Spielräume und Mitbestimmung. Es sind – auch neue – Spielregeln erforderlich, deren Einhaltung geprüft und sanktioniert wird. Das Arbeitszeitrecht mit kollektiven Schutznormen muss dabei wesentliche Grundlage bleiben. Und auch ohne Erwerbsarbeit muss der Mensch leben können. Die Erwerbsarbeitslosigkeit ist die unsozialste Form der Arbeitszeitverkürzung und daher zu bekämpfen. Für Kalliauer geht es um eine andere Verteilung der Arbeit und dabei auch um die Verkürzung von Erwerbsarbeitszeit. In Zukunft braucht es mehr Diskussionen darüber, dass die Menschen von ihrer Arbeit leben und diese auch bis zur Pension „überleben“ können.

*AK-Präsident  
Kalliauer:  
„Arbeitszeitrecht  
mit kollektiven  
Schutznormen  
muss wesentli-  
che Grundlage  
bleiben“*

## 11. Gesund auch in die Pension

Der Blick nach Norden ist inspirierend bei der Anwendung innovativer Arbeits(zeit)formen wie dem 6-Stunden-Tag-Experiment in

*Anteil der gesunden Lebensjahre nach der Pension muss in Österreich steigen – Vorbild Schweden*

Göteborg und dabei, dass auch nach der aktiven Erwerbsphase noch viele Jahre gesund gelebt werden kann. Während Österreich und Schweden laut OECD eine ähnlich hohe Jahresarbeitszeit von 1.625 bzw. 1.612 Stunden aufweisen, können sich die SchwedInnen auf die meisten gesunden Lebensjahre in der Pension freuen, wie die AK OÖ in einer Pressekonferenz<sup>5</sup> im Rahmen der Arbeitszeitkonferenz ausführte: Eine 65-jährige Schwedin hat eine Lebenserwartung von im Schnitt weiteren 22 Jahren und wird davon voraussichtlich 17 Jahre in guter gesundheitlicher Verfassung verbringen, bei einem 65-jährigen schwedischen Mann werden 15 von rund 19 Jahren gesunde Lebensjahre sein. Deutlich weniger gesunde Lebenszeit – nur etwa halb so viele Jahre – haben 65-Jährige in Österreich oder Deutschland zu erwarten, nämlich nur rund 7 bis 8 Jahre.

## 12. Scheindebatte Flexibilität

Im aktuellen Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung vom Jahresanfang 2017 ist ein Kapitel zu „Arbeitszeitflexibilisierung“ mit einem an die Sozialpartner gerichteten Ultimatum, sich bis 30.6.2017 auf Flexibilisierungsmaßnahmen zu einigen, die die „Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ berücksichtigen. Angesichts der bisherigen Maßnahmen, die rund um dieses Schlagwort bereits beschlossen wurden (etwa die Ausweitung der zulässigen Tageshöchstleistungszeit auf 12 Stunden bei aktiver Reisetätigkeit mit 1.1.2016) oder jener Forderungen, die in der Debatte dominieren (weitere Maßnahmen zur Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten), ist von diesem Kapitel eher eine Verschlechterung für die ArbeitnehmerInnen zu befürchten.

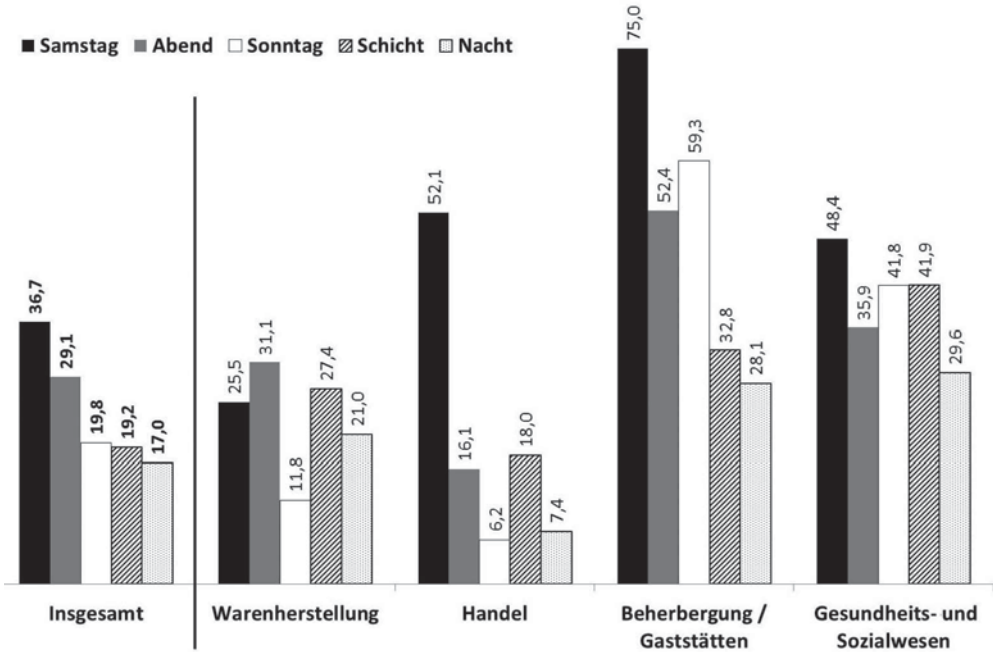
*Kollektivverträge ermöglichen bereits große Flexibilisierungsspielräume*

Roman Hebenstreit, Chef der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda, hält dies für eine Scheindebatte<sup>6</sup>, denn „in den mehr als 900 Kollektivverträgen gibt es schon sehr viel Flexibilität, da gibt es nichts, was es darin nicht gibt“. Die Unternehmen verstünden unter Flexibilisierung Arbeit auf Abruf und „Lohnraub“, da Überstunden nicht mehr bezahlt werden sollen. Ähnlich argumentiert Christoph Badelt, Chef des Wirtschaftsforschungsinstitutes WIFO, der die einseitig geführte Arbeitszeitdebatte kritisiert und sie im Prinzip für einen lohnpolitischen Konflikt hält.<sup>7</sup> Rund jede/r Zweite in Österreich arbeitet gelegentlich oder häufig „atypisch“,



ist von zumindest einer der ehemals „unüblichen“ Arbeitszeitlagen Schicht-, Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit betroffen, so das Ergebnis einer aktuellen WIFO-Studie<sup>8</sup>. Je nach Branche ist die Verbreitung sehr unterschiedlich (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Atypische Arbeitszeiten 2015 – Beschäftigtenanteile



Quelle: WIFO (2017) auf Basis von Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, aktiv unselbstständig Beschäftigte mit gelegentlich oder häufig atypischen Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht, am Wochenende bzw. im Schicht-, Turnus-, Wechseldienst

### 13. Kurze Vollzeit für alle

Aus Sicht der Veranstaltergemeinschaft der Konferenz „Unsere Arbeit. Unsere Zeit.“ ist die Angleichung der Arbeitszeiten – nicht überlange Arbeitstage für die einen, nicht ungewollt kurze oder zerstückelte Arbeitstage oder gar Arbeitslosigkeit für die anderen, sondern eine kurze Vollzeit für alle – anzustreben. Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit (wie die Freizeitoption) oder Rechtsansprüche auf einen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit (wie bei der Elternteilzeit) müssen zum Beispiel in Richtung Bildungsfreistellung ausgebaut werden, um die Zeitsouveränität

der Arbeitenden zu erhöhen und die Qualität des Arbeitens zu verbessern. Dies fördert Zufriedenheit und Motivation und trägt auch zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei.

Der Mensch muss arbeiten, um zu leben – das ist wohl unvermeidlich. Es stellt sich jedoch die Frage, wie lange, so der Philosoph Robert Pfaller, der auf der Konferenz unter dem Titel „Her mit dem ganzen Leben!“ vortrug. Das heiße aber umgekehrt nicht, dass der Mensch lebt, um zu arbeiten. Es gelte jene Momente in der europäischen Kultur zu verteidigen, in denen wir merken, dass das Leben für uns da ist, fordert Pfaller. So erzeugen wir glückliche, gesellige und solidarische Menschen. Menschen, die sich nicht alles gefallen lassen. Dass wir sterben, wissen alle. An die Politik gerichtet fragt Pfaller: Was können wir vorher, bevor wir sterben, dafür tun, dass wir etwas haben, das wir Leben nennen können? Eine Antwort gab schon Kurt Rothschild, für den die Arbeitszeitverkürzung „ein wesentlicher Teil des Kampfes der Arbeiterklasse für eine höhere Lebensqualität“ und „immer auch ein Ziel für sich selbst gewesen“ ist.<sup>9</sup>

*Arbeitszeit-  
verkürzung als  
Ziel an sich*

#### Anmerkungen

1. Kretschmer, Veronika (2017): Moderne Arbeitszeitgestaltung – Fluch oder Segen?, Vortragsunterlage, [www.unserearbeit-unserezeit.at](http://www.unserearbeit-unserezeit.at), aufgerufen am 03.03.2017
2. IBG Human Works 12-2016: Frühaufsteher oder Langschläfer – wie unser persönlicher Zeit-Typ mit den realen Arbeitszeiten zusammenpasst, [www.unserearbeit-unserezeit.at](http://www.unserearbeit-unserezeit.at), aufgerufen am 03.03.2017
3. Wachholz, Gunter (2017): Mobile Arbeit bei der Volkswagen AG, Vortragsunterlage, [www.unserearbeit-unserezeit.at](http://www.unserearbeit-unserezeit.at), aufgerufen am 03.03.2017
4. NZZ (6.2.2017)
5. AK O (16.1.2017)
6. Salzburger Nachrichten (1.2.2017): vida-Chef sieht Mindestlohn von 1500 Euro brutto kritisch, <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/wirtschaft/sn/artikel/vida-chef-sieht-mindestlohn-von-1500-euro-brutto-kritisch-236656/>, aufgerufen am 03.03.2017
7. Der Standard (25./26.2.2017): Wifo plädiert für massiven Ausbau der Rechte von Arbeitnehmern, <http://derstandard.at/2000053145133/Arbeitszeit-Wifoplaediert-fuer-massiven-Ausbau-der-Rechte-von-Arbeitnehmern>, aufgerufen am 03.03.2017
8. WIFO (Jänner 2017): Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich
9. Rothschild, Kurt W. (1978): Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, in: Wirtschaft und Gesellschaft, [http://wug.akwien.at/WUG\\_Archiv/1978\\_04\\_3/1978\\_04\\_3\\_0233.pdf](http://wug.akwien.at/WUG_Archiv/1978_04_3/1978_04_3_0233.pdf), aufgerufen am 03.03.2017