

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Reinhard Raml, Aleksandra Waldhauser: Langzeitarbeitslosigkeit und ihre gravierenden Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft • **Viktoria Reisinger, Philipp Gerhartinger:** Budgetpolitik des Landes Oberösterreich: Chancen versus Schulden? • **Franz Astleithner, Bettina Stadler:** Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung: Beispiele aus der Praxis • **Manuela Hiesmair, Thomas Schmatz:** Auswirkungen des Schulbetriebs während der Covid-19-Pandemie auf oberösterreichische Familien mit Schulkindern

WISO Studierendenforum

Paul Andel: Vorstellungen über Verteilungsgerechtigkeit in Österreich • **Loren Grbic, Stephanie Hamader, Christoph Hiemetsberger, Tamara Kriechbaum:** „Von Hundert auf Null“ – Die Disruption der Arbeits- und Lebenslagen solo-selbstständiger KünstlerInnen in der Pandemie

Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung: Beispiele aus der Praxis

1. Arbeitszeitverkürzung findet statt	54
<hr/>	
2. Arbeitszeitverkürzung als Katalysator für gesellschaftliche und ökologische Entwicklung	55
<hr/>	
3. Arbeitszeitverkürzung: die betriebliche Praxis	58
3.1 Textilindustrie	59
3.2 Sozialwirtschaft	61
3.3 IT	63
3.4 Einzelhandel	67
3.5 Fazit Arbeitszeitverkürzung im Betrieb	69
<hr/>	
4. Von internationalen Beispielen lernen?	70
<hr/>	
5. Ausblick	73

Franz Astleithner

*Wissenschaftlicher
Mitarbeiter bei der
Forschungs- und Bera-
tungsstelle Arbeitswelt
(FORBA)*

Bettina Stadler

*Wissenschaftliche
Mitarbeiterin bei der
Forschungs- und Bera-
tungsstelle Arbeitswelt
(FORBA)*

1. Arbeitszeitverkürzung findet statt

Spätestens seit der Finanzkrise in den Jahren 2008/2009 ist in Österreich das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder aufs Tapet gekommen. Waren es damals Kurzarbeitsmodelle, die dazu beigetragen haben, dass zumindest Teile der Wirtschaft die Krise relativ gut überstanden haben (Hermann & Flecker, 2015), gibt es nun u.a. aufgrund einer gewerkschaftlichen Revitalisierung des Themas (Astleithner & Flecker, 2017) als Reaktion auf die Ausweitung der Höchstarbeitszeit 2018 und infolge eines lebendigeren Diskurses auch innerhalb der Betriebe wieder größere Resonanz hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung. So wurde zum Beispiel im April 2020 für 1.1.2022 im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft eine Verkürzung der Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich vereinbart. Vonseiten der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie wird eine Vier-Tage-Woche in Anlehnung an das Solidarprämienmodell¹ gefordert. Auch die sehr erfolgreiche und international vorbildhafte „Freizeitoption“ in etlichen Kollektivverträgen (Eichmann, 2018) weist in diese Richtung. Zusätzlich gibt es immer mehr Unternehmen, die individuell ihre Arbeitszeiten reduzieren. In den Medien finden einzelne Betriebe, wie etwa die oberösterreichische Marketing-Agentur *eMagnetix*² oder der Grazer Eisteehersteller *MAKAvA*³, die beide auf 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich umgestellt haben, viel Aufmerksamkeit.

Die tatsächliche Arbeitszeit in Österreich sinkt seit mehreren Jahren aufgrund steigender Teilzeitquoten und zurückgehender Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten.

Die Entwicklung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten lässt sich auch in den jährlichen Daten der amtlichen Statistik, basierend auf der laufenden Mikrozensus-Befragung, erkennen (Statistik Austria, 2020a). So sind die durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der unselbstständig Beschäftigten (ohne Urlaube, Feiertage etc. und inklusive Mehr- und Überstunden) bei den vollzeitbeschäftigten Männern von 2005 bis 2019⁴ von 38,1 Stunden pro Woche um 2,1 Stunden auf 36,0 Stunden zurückgegangen. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ist die tatsächliche Arbeitszeit von 35,5 Stunden pro Woche um 0,6 Stunden auf 34,9 Stunden gesunken. Aber auch die Teilzeitquoten nehmen kontinuierlich zu. Waren 2005 noch 5,6 % der Männer teilzeitbeschäftigt, lag der Wert 2019 bei 9,8 %. Bei Frauen stieg der Wert von 40,4 % auf 48,5 % (Statistik Austria, 2020b). Bei den Teilzeitbeschäftigten ist ein leichter Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeiten feststellbar. Insgesamt lag die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit aller Beschäftigten 2005 bei 36,9 Stunden

(Männer) bzw. 28,6 Stunden (Frauen), 2019 hingegen bei 34,2 Stunden (Männer) und 26,6 Stunden pro Woche (Frauen).

Wir erleben also eine Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten, die allerdings mit entsprechenden Einkommenseinbußen einhergeht. Auch im Zuge der Corona-Krise sind die Arbeitszeiten deutlich gesunken, was bei vielen zu einem Hinterfragen der gewohnten Praxis geführt hat. Wenngleich kürzere Arbeitszeiten nicht immer freiwillig gewählt und häufig mit individuellen Nachteilen verbunden sind, können sie dennoch (auch) als Ausdruck eines Bedürfnisses nach der Neubewertung des Verhältnisses von Arbeit und Leben gesehen werden, das durch progressive Arbeitszeitpolitik adressiert werden kann.

In diesem Beitrag fassen wir Argumente, die für eine Arbeitszeitverkürzung sprechen, zusammen und zeigen, wie innerbetriebliche Arbeitszeitverkürzung funktionieren kann. Betriebe sind die Orte, an denen häufig ungewünschte lange Arbeitszeiten entstehen (Van Echelt et al., 2009), aber auch durch entsprechende Arbeitsorganisation vermieden werden können (Perlow, 1999), wodurch sich eine Nische für Arbeitszeitverkürzung jenseits von Kollektivvertrag und Gesetz ergibt. Unsere Ergebnisse bauen auf zwei von der Arbeiterkammer Wien geförderten Projekten („Modelle der Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen“⁵ und „Arbeitszeitverkürzung – Modelle und Praxis in Betrieben“⁶) auf. Weiters geben wir einen Überblick über erfolgreiche Ansätze zur Verkürzung der Arbeitszeit aus anderen Ländern. Diese Sammlung an Argumenten und Beispielen soll als Beitrag zur Diskussion einer aktiven Arbeitszeitpolitik in Österreich dienen. Denn der Kampf um eigenbestimmte Arbeits- und Lebenszeit, um Zeitautonomie, ist ein wesentlicher Bestandteil betrieblicher und gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und eine wichtige Gegenbewegung zur fortwährenden Ökonomisierung der Zeit (Jürgens, 2007).

2. Arbeitszeitverkürzung als Katalysator für gesellschaftliche und ökologische Entwicklung

Die Motivation für Arbeitszeitverkürzung ist keine rein wissenschaftliche, sondern umfasst normative, gesellschaftliche Aspekte wie (Verteilungs-)Gerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, physische und psychische Gesundheit, Lebensqualität und Ökologie bzw. Nachhaltigkeit.

Derzeit treffen beim Thema Arbeitszeitverkürzung Wünsche aufseiten der Individuen und gesellschaftliche bzw. strukturelle Herausforderungen, die eine Verkürzung der Arbeitszeiten nahelegen, aufeinander. Zu den (potentiell) positiven Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung zählen unter anderem:

- Der Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzung (Figerl et al., 2021; Lehndorff, 2016; Marterbauer, 2011; Poyntner, 2016). Dieser hängt mit der Frage zusammen, wofür die durch steigende Arbeitsproduktivität frei werdenden Potentiale genutzt werden können. Keynes etwa sagte Anfang des 20. Jahrhunderts vorher, dass bis 2028 in Europa und den USA drei Stunden Arbeit pro Tag mehr als ausreichen würden, um die gesellschaftlich notwendige Arbeit zu verrichten (Keynes, 1930). Anstelle von mehr Freizeit wuchs aber vor allem der materielle Wohlstand. Dennoch war durch fortwährende Produktivitätsgewinne in den 1970er und 1980er Jahren Vollbeschäftigung nur durch eine massive Umverteilung von Arbeit möglich (Kopatz, 2012). Die im Zuge der digitalen Transformation erwartbaren Umwälzungen am Arbeitsmarkt legen auch heute wieder nahe, die vorhandene Arbeit auf mehr Personen zu verteilen.
- Arbeitszeitverkürzung ist eine Vorbedingung einer geschlechtergerechten Verteilung von Arbeit, da eine gleichberechtigte Teilhabe an bezahlter Arbeit als Voraussetzung hat, dass unbezahlte Arbeit gleicher verteilt wird, was unter den gegebenen langen Vollzeitarbeitszeiten (von Männern) nur schwer zu bewerkstelligen ist (Altreiter et al., 2016; Sardadvar et al., 2020; Scambor et al., 2013; Stadler, 2018). Wie Zeit verwendet wird, ist von gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen geprägt und wird somit zu einem wichtigen Aspekt in der Analyse sozialer Ungleichheit, allem voran zwischen den Geschlechtern (Gerstel & Clawson, 2015; Jacobs & Gerson, 2004). Gleichzeitig ist Arbeitszeitpolitik eine mächtige Stellschraube, um auf diese Verhältnisse einzuwirken.
- Vor dem Hintergrund der ökologischen Krise, die durch den Ressourcenverbrauch und den CO₂-Ausstoß der derzeitigen Wirtschaftsweise entsteht, kann Arbeitszeitverkürzung, eingebettet in eine sozio-ökologische Transformation, auch ein Baustein für eine Ökologisierung der Wirtschaft sein (Pullinger, 2014; Schor, 2008; Watt, 2012).
- Aber auch aufseiten der Arbeitskräfte führt die wettbewerbsorientierte Organisation der Arbeit durch Arbeitsverdichtung,

Entgrenzung sowie unsichere und unplanbare Erwerbskarrieren zu einer Überbeanspruchung menschlicher Ressourcen, die sich in steigenden Raten von Burn-out und anderen psychischen Erkrankungen niederschlägt (Eurofound et al., 2018; Leoni, 2019; Voß & Weiss, 2013). Kürzere Arbeitszeiten können einerseits dazu beitragen, die individuelle Arbeitsmarktposition der Lohnabhängigen durch gesteigerte Nachfrage nach Arbeit zu stärken und somit Unsicherheit zu reduzieren. Andererseits kann in strapaziösen Arbeitssituationen mehr Freizeit dazu beitragen, mit belastenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt besser umzugehen. Eine Entlastung durch Arbeitszeitverkürzung wirkt daher positiv auf die psychische Gesundheit.

- Kürzere Arbeitszeiten wirken sich – wenn sie nicht zu einer Verdichtung führen – wie hinlänglich bekannt positiv auf die physische Gesundheit aus (Caruso et al., 2004; Jansen-Preilowski et al., 2020; Kauffeld et al., 2004; Pega et al., 2021; Wirtz, 2012).
- Ein weiteres Argument für eine Arbeitszeitverkürzung bezieht sich auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität durch kürzere Arbeitszeiten.
- Zudem kann die Arbeitsmarktpartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen in Vollzeit erleichtert werden, was vor allem im Zuge der Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen und des faktischen Pensionsantrittsalters aller Versicherten zunehmende Relevanz erlangt.
- Kürzere Arbeitszeiten verbessern generell die Work-Life-Balance (Anttila et al., 2015).
- Dadurch haben sie das Potential, Triebkraft für eine bessere Gesellschaft zu sein (De Spiegelaere & Agnieszka, 2017). Alle bisher beschriebenen Effekte (Umverteilung, Geschlechtergerechtigkeit, physische und psychische Gesundheit, verbesserte Work-Life-Balance) ziehen positive gesellschaftliche Auswirkungen nach sich. Darüber hinaus ist Zeitwohlstand („Time Affluence“), also genug Zeit für die Dinge zu haben, die man machen will, eng mit Glücksempfinden und Well-Being verbunden (Kasser & Sheldon, 2009).
- Weiters braucht auch politisches Engagement Zeit, denn Demokratie lebt von der Auseinandersetzung mit Themen und anderen Menschen (Stadler et al., 2020).
- Im Zuge der digitalen Transformation wird zudem die nötige

Zeit für Weiterbildung und persönliche Entfaltung eine immer bedeutendere Grundvoraussetzung für gute Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und generell für die Integration in die Gesellschaft (Flecker & Altreiter, 2014).

Angesichts der beschriebenen positiven Wirkungen kürzerer Arbeitszeiten stellt sich die Frage, wo Diskussionen und Maßnahmen ansetzen können, um die Entwicklung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten weiter voranzutreiben. Wir blicken im folgenden Abschnitt auf die betriebliche Praxis und zeigen anhand von vier Beispielen, wie Arbeitszeiten gelebt werden und welche Formen kürzerer Arbeitszeiten in österreichischen Unternehmen derzeit zu finden sind.

3. Arbeitszeitverkürzung: die betriebliche Praxis

Die tatsächlich in einem Betrieb gelebten Arbeitszeiten sind das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von explizit formulierten Regeln und informellen Praxen, die sich im Laufe der Zeit innerhalb eines Betriebes herausbilden. Konkret kann dabei zwischen verschiedenen Ebenen der Regelungen unterschieden werden.

Die Arbeitszeitpraxis in Betrieben ergibt sich aus dem Zusammenspiel der verschiedenen regulativen Ebenen, der Institutionen und der durch Machtverhältnisse geprägten sozialen Aushandlungen.

Als oberste Ebene sind die Verordnungen der Europäischen Union zu nennen, hier ist beispielsweise festgelegt, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf.⁷ Ausnahmen von dieser Regelung sind nur in vorher definierten Bereichen und unter genau geregelten Bedingungen möglich.⁸ Auf nationaler Ebene sind Regelungen der Arbeitszeit insbesondere im Arbeitszeitgesetz zu finden. So ist dort in Österreich seit 2018 geregelt, dass eine Wochen-Höchstarbeitszeit von 60 Stunden zulässig ist, die jedoch in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten darf (in Kollektivverträgen kann dieser Zeitraum verlängert werden). Für einzelne Branchen sind in Kollektivverträgen wichtige Regelungen formuliert. So wird im Kollektivvertrag für Handelsangestellte und im Kollektivvertrag für die IT eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche festgelegt, im Kollektivvertrag für z.B. TischlerInnen und HolzgestalterInnen gelten weiterhin 40 Stunden pro Woche. In Betrieben, wo es einen Betriebsrat gibt, werden weitere Regelungen zur Arbeitszeit häufig in Betriebsvereinbarungen formuliert und die Regelungen des Kollektivvertrags konkret an die betrieblichen Umstände angepasst.

Welche Arbeitszeitpraxis in Betrieben möglich ist und welche nicht toleriert wird, ist Teil der alltäglichen sozialen Aushandlungsprozesse in Unternehmen. Wir konzentrieren uns bei unserer Analyse auf die Arbeitszeitpraxis von Beschäftigten in vier Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. So kann gezeigt werden, welche Formen kürzerer Arbeitszeiten sich vor Ort aus den Kollektivverträgen und zusätzlich zu den Kollektivverträgen entwickelt haben. Kriterien für die Auswahl der Branchen waren, dass diese jeweils größere Gruppen von Beschäftigten erfassen und dass in diesen Branchen wichtige, zum Teil auch innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung in den Kollektivverträgen gesetzt wurden. Zusätzlich wurde auf eine Streuung in Hinblick auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigten geachtet. Ziel ist, die Beispiele guter Arbeitszeitpraxis herauszuarbeiten und sie für andere Betriebe zugänglich zu machen.

Durch Betriebsfallstudien kann gute Arbeitszeitpraxis sichtbar und übertragbar gemacht werden.

3.1 Textilindustrie

In diesem Produktions- und Handelsbetrieb gelten mehrere Kollektivverträge, dominant für den untersuchten Unternehmensteil ist der Kollektivvertrag für die Textilindustrie, daneben gibt es auch MitarbeiterInnen im Kollektivvertrag für TischlerInnen und HolzverarbeiterInnen und solche im Kollektivvertrag für Handelsangestellte. Im Kollektivvertrag für ArbeiterInnen in der Textilindustrie beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden, mit Vorankündigung gibt es ein Recht auf selbstständige Festlegung der Tage für den Verbrauch von Zeitguthaben⁹, zusätzlich gibt es bezahlte Pausen von 10 Minuten nach der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde. Das Unternehmen wurde in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gegründet und ist seither sowohl hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten als auch des Umsatzes stetig gewachsen. Das Unternehmen produziert und handelt mit hochpreisigen Produkten. Mittlerweile hat der Betrieb, dessen Sitz in einer ländlichen Region Österreichs liegt, mehrere 100 MitarbeiterInnen.

Der Großteil der Beschäftigten im Unternehmen sind Frauen, die häufig in Teilzeit angestellt sind. Die durchschnittliche Arbeitszeit im Betrieb liegt knapp unter 30 Stunden und entspricht daher kurzer Vollzeit.

Die Arbeitszeitmuster unterscheiden sich stark in den verschiedenen Unternehmensbereichen. So müssen in der Produktion gewisse Anwesenheits- bzw. Verfügbarkeitszeiten eingehalten werden. Darüber hinaus sind Produktionsstätten aus Sicherheitsgründen immer mindestens mit zwei Personen besetzt. In diesen Bereichen besteht daher aus organisatorischen Gründen eingeschränkte Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeiten werden länger im Voraus geplant. Bei Bürotätigkeiten, die keiner Synchronisation bedürfen, besteht größerer Spielraum in der Arbeitszeiteinteilung, wobei die jeweiligen AbteilungsleiterInnen die gelebte Praxis sehr stark beeinflussen.

Arbeitsflexibilität kann über verschiedene Kanäle auch ohne Leiharbeitskräfte in ausreichendem Maß gewährleistet werden.

Um auf Auftragsspitzen zu reagieren, gibt es im Betrieb verschiedene Instrumente. So besteht die Möglichkeit, verschiedene Aufgaben zu verschieben oder die Arbeitszeit zu erhöhen. Darüber hinaus können zumindest manche der MitarbeiterInnen flexibel eingesetzt werden, wodurch Spitzen abgedeckt werden können.

Ob Zeitausgleich oder Ausbezahlung von Mehrarbeit bzw. Überstunden erfolgt, wird im Unternehmen den Beschäftigten selbst überlassen.

Die mit den MitarbeiterInnen vereinbarten Arbeitszeiten sind heterogen und reichen von wenigen Stunden pro Woche bis zu regulären Vollzeitbeschäftigten, wobei die MitarbeiterInnen viel Mitsprache in der Festlegung ihrer vertraglichen Arbeitszeit haben und das konkrete Arbeitsausmaß meist mit den AbteilungsleiterInnen vereinbart wird. Generell wird laut Betriebsrat versucht, dort, wo es gewünscht ist, individuelle Lösungen zu finden. Insofern gibt es auch jenseits von Kollektivvertrag und Arbeitszeitgesetz keine allgemeingültigen Regelungen zu den Arbeitszeiten.

Die Arbeitszeiterfassung erfolgt entweder mit standardisierten Excel-Listen oder mit manuell zu befüllenden Stundenlisten. Generell wird darauf Wert gelegt, dass die MitarbeiterInnen selbst die Hoheit über die Eintragung der Arbeitszeiten haben und den MitarbeiterInnen ein gewisser Vertrauensvorschuss gewährt wird („nicht bis ins kleinste Detail kontrolliert“).

Auch wenn der Wunsch besteht, dass sich die Arbeitszeiten übers Jahr gerechnet ausgleichen, gibt es keine unternehmensübergreifenden

verbindlichen Richtlinien zum Zeitausgleich. Generell scheint es, dass im Unternehmen anstelle unumstößlicher Regelungen stärker auf persönliche bzw. individuelle Bedürfnisse eingegangen wird und individuelle Lösungen vereinbart werden.

In dem Betrieb arbeitet ein sehr hoher Anteil an Frauen, häufig mit Betreuungsverantwortung, viele von diesen sind in Teilzeit angestellt. Weitere Motive für kürzere Arbeitszeiten sind zeitaufwendige ehrenamtliche Tätigkeiten in lokalen Vereinen (Fußball, Feuerwehr etc.). Auch berufliche Weiterbildungen und berufsbegleitende Studien werden als Gründe für individuell verkürzte Arbeitszeiten genannt. Die Beschäftigten schätzen die individuellen Mitgestaltungsmöglichkeiten, nicht nur bei Fragen der Arbeitszeit, die vor allem im niedriger qualifizierten Bereich keine Selbstverständlichkeit sind.

Autonomie bei Arbeitszeitfragen wird von Beschäftigten sehr geschätzt und macht den Arbeitgeber attraktiv.

Im Unternehmen scheint der Kollektivvertrag für die alltägliche Gestaltung der Arbeitszeiten nur eine geringe Rolle zu spielen, vielmehr wird von der Unternehmensleitung versucht, allen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten nachzukommen. Basis für diese Flexibilität ist aufseiten der MitarbeiterInnen eine Bezahlung über dem Kollektivvertrag, die einen finanziellen Spielraum für reduzierte Arbeitszeiten schafft. Der Wunsch, den Beschäftigten in puncto Arbeitszeiten viel Freiraum zu ermöglichen, ist Teil der Unternehmensphilosophie. Diese Umsetzung wurde also top-down initiiert, wird aber mittlerweile von den MitarbeiterInnen besonders geschätzt und hat sich als relativ unumstößliche Praxis im Betrieb verfestigt.

3.2 Sozialwirtschaft

Der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft sieht derzeit eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche vor, wobei die tägliche Arbeitszeit bei Verteilung auf vier Tage auf zehn Stunden ausgedehnt werden kann. Mit 1.1.2022 wird die Arbeitszeit auf 37 Stunden pro Woche reduziert. Im Kollektivvertrag ist zusätzliche Freizeit bei Nachtarbeit und die Anerkennung von Fahrzeiten als Arbeitszeit bei geteilten Diensten vorgesehen. Wo notwendig, werden Umziehzeiten als Arbeitszeit gerechnet. Ab 15-jähriger Betriebszugehörigkeit besteht Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche. Die Möglichkeit für ein einvernehmliches Sabbatical ist im Kollektivvertrag vorgesehen. Die Kernaufgabe des Fallstudienunternehmens ist die Versorgung von Menschen mit psychischer Erkrankung, was die Betreuung,

Behandlung und Beratung in mobilen Diensten, Beratungs- und Wohneinrichtungen, Werkräumen und Klubs umfasst.

Insgesamt arbeiten lediglich ca. 15 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit und sogar manche Führungskräfte in Teilzeit. Sehr viele der Teilzeitbeschäftigten haben noch eine zweite Arbeitsstelle. Das macht die Arbeitsplanung im Betrieb teilweise herausfordernd, weshalb sie sehr viel an Austausch und Kommunikation bedarf.

Arbeitszeit wird innerhalb der Teams koordiniert, wo sehr stark auf individuelle Bedürfnisse eingegangen wird

Im Betrieb wurde bereits vor langer Zeit eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit abgeschlossen, welche der gelebten Praxis, in der die MitarbeiterInnen relativ autonom arbeiten, einen geregelten Rahmen gab. Die Durchrechnungszeiträume (auch für Gleitzeit) haben die Länge von einem Quartal, innerhalb dieser Zeit sollen sich die Stunden ausgleichen. Vollzeitbeschäftigte können maximal 20 Stunden in das nächste Quartal mitnehmen, Teilzeitbeschäftigte 16. Bei Überschreitung dieser 16 Stunden gebührt (bis zum Vollzeitausmaß) ein Zuschlag von 25 Prozent. Zeitausgleich kann laut BV in mehreren zusammenhängenden Tagen konsumiert werden. Minusstunden, die ins nächste Quartal übertragen werden, fallen nur selten an. Generell verfolgt man in den Sozialwerken das Ziel, dass Überstunden nicht entstehen bzw. über den Durchrechnungszeitraum ausgeglichen werden, auch um die Kosten niedrig zu halten. Insofern wird auch versucht, systematisch anfallende Überstunden zu vermeiden und rechtzeitig Personal aufzubauen.

Eine Betriebsvereinbarung regelt auch, dass MitarbeiterInnen zum gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Urlaub zusätzliche freie Tage erhalten.

Im Allgemeinen erfassen die MitarbeiterInnen die Arbeitszeit selbst. Das ist in der Betriebsvereinbarung, die den Beschäftigten diesbezüglich viel Freiraum einräumt, aber bei Verstößen auch schwere Sanktionen bis zur Kündigung vorsieht, geregelt.

Das Unternehmen versucht in Arbeitszeitfragen sehr stark auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, für den Betrieb gehen diese Aushandlungen und das Entgegenkommen beim Thema Arbeitszeit aber auch mit großem Aufwand einher, der vor allem aufgrund der positiven Auswirkungen auf die Zufriedenheit und Motivation betrieben wird.

Der Betriebsrat sieht sich in seiner Arbeit teilweise gezwungen, sich gegen Wünsche von Beschäftigten zu stellen, wenn diese freiwillig zu problematischen Arbeitszeitpraktiken neigen. In solchen – aus Betriebsratsperspektive heiklen – Situationen ist das Arbeitszeitgesetz eine wichtige Referenz für den Betriebsrat.

Der Betriebsrat fördert die arbeitszeitbezogene Bewusstseinsbildung.

Auch wenn das Unternehmen grundsätzlich bereit ist, den Beschäftigten flexible Lösungen anzubieten, ergeben sich in der Praxis manchmal Probleme. Vor allem in kleinen Einrichtungen, die vom Unternehmen betreut werden, fehlt teilweise die personelle Flexibilität, etwa weil die Teams normalerweise multiprofessionell zusammengesetzt sind und gewisse Tätigkeiten nur sehr schwer von anderen übernommen werden können. Das Wissen um diese bedingte Flexibilität und auch die Ungewissheit, ob man in Zukunft wieder Stunden aufstocken kann, schränkt in der Praxis die Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren, trotz der grundsätzlichen Bereitschaft des Betriebes, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, ein.

Ein phasenspezifisches Anpassen der Arbeitszeit kommt allerdings trotzdem immer wieder vor, dies wird auch von Personen mit Leitungsfunktionen gemacht.

Die Motivation für den hohen Teilzeitanteil ist einerseits auf häufig vorkommende zusätzliche Tätigkeiten der MitarbeiterInnen zurückzuführen, andererseits auf die Tatsache, dass die Arbeit in vielen Bereichen als sehr belastend empfunden wird. Bei den Arbeitszeitwünschen inklusive Wünschen nach temporärer Reduktion von Arbeitszeiten gibt es im Unternehmen – soweit betrieblich möglich – großes Entgegenkommen und Verständnis für individuelle Bedarfe. Der Betrieb zeigt, wie Ausverhandlungen zwischen einer in Arbeitszeitfragen grundsätzlich bewussten und kämpferischen Belegschaft und einer die Vorteile von Mitsprache und kurzen Arbeitszeiten erkennenden Führung für beide Seiten sehr zufriedenstellende Lösungen liefern kann. Gerade Führungskräfte, die etwa selbst eine Auszeit nehmen oder Teilzeit für sich durchsetzen, prägen die Firmenkultur stark.

3.3 IT

Der IT-Kollektivvertrag sieht eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden vor. ArbeitnehmerInnen können in Blöcken von maximal drei Arbeitstagen bis zu 20 Arbeitstage im Jahr Zeitausgleich nehmen.

Der Kollektivvertrag bietet auch eine Ansparmöglichkeit für längere Freizeitblöcke von bis zu einem halben Jahr. Das Zeitguthaben kann über maximal drei Jahre angesammelt werden.

Das untersuchte Unternehmen unterstützt seine KundInnen beim Aufbau und Betrieb von maßgeschneiderten Software-Lösungen. Dafür werden meist vorhandene IT-Systeme an die konkreten Bedürfnisse der KundInnen angepasst.

Im Unternehmen gilt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche. Innerhalb dieses Rahmens gibt es zwei Gruppen von Anstellungsverhältnissen: MitarbeiterInnen mit All-in-Vereinbarung, bei denen eine bestimmte Zahl an Überstunden im Monat pauschal abgegolten wird, und MitarbeiterInnen ohne All-in-Vereinbarung. Letztere zeichnen ihre Arbeitsstunden elektronisch auf und haben entweder 38,5 Stunden vereinbart oder arbeiten in Teilzeit.

Die Gehälter im Unternehmen entsprechen dem vergleichsweise hohen Niveau der IT. Dahinter stehen bei den GesprächspartnerInnen aber jeweils auch weit über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden und bei MitarbeiterInnen in höheren Funktionen zusätzliche Prämien.

So wie in vielen anderen IT-Unternehmen arbeiten auch im untersuchten Unternehmen deutlich weniger Frauen als Männer, aktuell liegt der Frauenanteil bei knapp 20 %.

Teilzeit wird hauptsächlich von Frauen im Zuge der Familiengründung genommen.

Insgesamt sind zum Zeitpunkt der Interviews ca. 5 % der gesamten Belegschaft in Teilzeit angestellt. Eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren vor allem Frauen nach der Geburt von Kindern, sie kommen dann in Teilzeit in das Unternehmen zurück. Ältere MitarbeiterInnen nehmen immer wieder Altersteilzeit in Anspruch. Hinzu kommen noch Werkstudierende, d.h. Studierende, die im Rahmen einer Teilzeitanstellung an einer Qualifikationsarbeit arbeiten.

Ab einer mittleren Qualifikationsstufe ist es üblich, dass MitarbeiterInnen mit einem All-in-Vertrag angestellt werden. Dies trifft auf knapp die Hälfte der Belegschaft zu. Bei diesen Angestellten wird für eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt bezahlt, zusätzlich wird eine Überzahlung vereinbart, mit der Mehrarbeitsstunden abgegolten werden. Abhängig

von der innerbetrieblichen Einstufung und der Erreichung von Zielen erhält die Mehrzahl der Beschäftigten mit All-in-Vertrag zusätzlich eine jährliche Bonuszahlung.

Der Betriebsrat führt nach Jahresende eine Deckungsrechnung durch, d.h. es wird nachgerechnet, ob alle aufgezeichneten Über- und Mehrstunden mit dem All-in-Gehalt auch tatsächlich bezahlt wurden. Ist dies nicht der Fall, muss das Unternehmen die fehlenden Gehaltsbeträge nachzahlen.

MitarbeiterInnen mit All-in-Vereinbarung wird zum Monatsende ein eventuelles Zeitguthaben gestrichen, d.h. der Aufbau von größerem Zeitguthaben und der Konsum in Form von Zeitausgleich mit längeren Freizeitphasen ist für diese Gruppe nicht möglich. In die Deckungsrechnung am Ende des Jahres werden diese zusätzlichen Arbeitsstunden jedoch einbezogen. Lange Arbeitszeiten von MitarbeiterInnen mit All-in-Vereinbarung können – falls es die Arbeitsmenge zulässt – ausgeglichen werden, indem zeitnah weniger Stunden gearbeitet werden. Ist dieses Nachholen der Freizeit wegen der Arbeitsmenge nicht möglich, entfällt der Ausgleich für die Arbeit in der Freizeit.

Eine Deckungsrechnung bei All-in-Vereinbarungen verhilft den Beschäftigten zu ihren Ansprüchen.

Als zumindest teilweise Kompensation für die nicht-entgelteten Arbeitsstunden wurde im Unternehmen mit einer Betriebsvereinbarung festgelegt, dass die Zeit zwischen Weihnachten und Silvester und alle sog. „Zwickeltage“ für All-in-MitarbeiterInnen frei sind. Diese Regelung wird von den MitarbeiterInnen sehr geschätzt.

MitarbeiterInnen ohne All-in-Vereinbarung können Über- oder Mehrarbeitsstunden in Form von Zeitausgleich konsumieren. Werden Überstunden außerhalb der Normalarbeitszeit geleistet, werden diese tagsüber von 6.00 bis 20.00 Uhr mit 50 % Zuschlag und am Abend, in der Nacht und am Wochenende mit 100 % Zuschlag abgegolten, entweder in Zeit oder in Geld. Solche Überstunden müssen üblicherweise von der Führungskraft genehmigt werden.

Der Betriebsrat achtet darauf, dass Überstunden nicht mit Zuschlag ausbezahlt, sondern in Freizeit konsumiert werden.

Für alle Beschäftigten gilt Gleitzeit mit einer Kernzeit von Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 15.00 Uhr und am Freitag von 9.00 bis 12.30 Uhr. Dieses Gleitzeitmodell mit Kernzeit scheint in der Praxis

nicht streng eingehalten zu werden, in den Gesprächen wurde diese Regelung auch als „old school“ bezeichnet. Vielmehr ist es, abhängig von Terminen und Arbeitsanforderungen, möglich, die Arbeitszeit recht flexibel zu gestalten und auch während der Kernzeit Zeit für private Zwecke einzuplanen. In der Praxis bedeutet dies je nach den Anforderungen der Aufträge der KundInnen längere Arbeitszeiten.

Zugleich wird vom Unternehmen darauf geachtet, dass es zu keinen dokumentierten Überschreitungen der gesetzlich vorgesehenen Höchstarbeitszeiten kommt. Sollten MitarbeiterInnen mehr als 12 Stunden an einem Tag oder mehr als 48¹⁰ Stunden pro Woche aufgezeichnet haben, schlägt ein Alarmsystem an und die Vorgesetzten und die HR-Abteilung werden informiert. Anschließend werden die MitarbeiterInnen kontaktiert und zur Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit aufgefordert.

Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gehen häufig über das gesetzlich zulässige Maß an Arbeitszeit hinaus, mehrmals wurde berichtet, dass am Wochenende geleistete Arbeitsstunden einfach nicht dokumentiert werden. Teilweise werden die nicht dokumentierten Stunden an einem anderen Tag hinzugefügt, doch dies ist wohl nur fallweise möglich und Praxis. Neben den nicht dokumentierten Arbeitsstunden verzichten die MitarbeiterInnen damit auch auf Zuschläge, die ihnen für Arbeit am Abend bzw. am Wochenende zustehen. Vonseiten des Managements wird auch gesehen, dass es

Arbeitszeitpraxis verhindert den Konsum von gesundheitsförderndem zeitnahe Zeitausgleich

nicht aufgezeichnete Arbeitszeiten gibt. Die Verantwortung für diese Praxis wird jedoch bei den MitarbeiterInnen und nicht beim Management verortet. Zugleich berichten MitarbeiterInnen, dass

die Menge der Aufgaben nicht in der Normalarbeitszeit erledigt werden kann. Werden MitarbeiterInnen nach ihren Bedürfnissen und Wünschen gefragt, geht es vor allem um den Wunsch, die tatsächliche Arbeitszeit an die Normalarbeitszeit anzunähern.

Die Arbeitszeitpraxis im Unternehmen, und dabei vor allem der hohe Anteil an All-in-Vereinbarungen, scheint die Umsetzung der im Kollektivvertrag vereinbarten Möglichkeiten für das Konsumieren längerer Freizeitblöcke zu verhindern. Im Unternehmen werden die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kollektivvertrages am

Papier eingehalten, aber sogar aus dem Management ist zu hören, dass es in der Praxis zu Überschreitungen kommen dürfte. Die Verantwortung dafür wird den ArbeitnehmerInnen zugerechnet. Die unternehmensintern für All-in-MitarbeiterInnen gewährten zusätzlichen freien Tage werden von allen Seiten als sehr positiv und wichtig beschrieben. In dieser Kultur langer Arbeitszeiten hat der Betriebsrat dennoch die wichtige Funktion, Deckungsrechnungen bei All-in durchzuführen bzw. Zeitausgleich bei allen anderen zu priorisieren und so Arbeitszeit, soweit es möglich ist, einzuhegen.

3.4 Einzelhandel

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit liegt im Einzelhandel bei 38,5 Stunden. Im Kollektivvertrag für die Angestellten im Einzelhandel wurde bereits 1998 festgelegt, dass Arbeitszeiten am Tagesrand (von 18.30 bis 20.00 Uhr) und am Samstag ab 13.00 Uhr in Freizeit oder Geld mit Zuschlag abgegolten werden müssen. Ergibt sich durch den Zeitausgleich ein längerer Freizeitblock (z.B. Montag frei), ist der Zeitzuschlag geringer (30 %), als wenn der Zeitausgleich in einzelnen freien Tagen konsumiert wird (50 %). Im Jahr 2018 wurde im Kollektivvertrag zusätzlich das Recht auf eine Vier-Tage-Woche sowie auf Altersteilzeit und Bildungskarenz vereinbart. Seit 2019 gibt es zusätzliche freie Tage nach 10 und 15 Dienstjahren und die Möglichkeit der Freizeitumwandlung von Jubiläumsgeldern.

Das Fallstudienunternehmen betreibt österreichweit Einzelhandelsfilialen, in denen mit Lebensmitteln und Gebrauchsgütern gehandelt wird. Die Beschäftigten in den einzelnen Filialen haben keine Gleitzeitvereinbarungen oder sonstige Sonderregelungen. In einer Betriebsvereinbarung ist ein Durchrechnungszeitraum der Arbeitszeiten von 26 Wochen festgelegt, wegen der gerade zu Weihnachten hohen Arbeitsbelastung beginnt der Durchrechnungszeitraum jeweils am Beginn des zweiten und des vierten Quartals. Plusstunden über 20 Stunden sind auszubezahlen. Im untersuchten Unternehmen wird der Zeitausgleich für die Arbeit am Abend oder am Samstag grundsätzlich in Zeit abgegolten, dabei wird darauf geachtet, dass der Ausgleich in längeren Blöcken erfolgt und so nur 30 % Zuschlag anfallen. Dies ist, so berichtet die befragte Betriebsrätin, nicht immer im Sinne der MitarbeiterInnen. Manche würden eher einen Zuschlag in Geld bevorzugen.

Zuschläge bei Zeitausgleich in Form von Freizeitblöcken sind geringer als in Form von einzelnen freien Tagen.

Im Einzelhandel arbeiten überwiegend Frauen, im konkreten Unternehmen beträgt der Frauenanteil 80 %. Zusätzlich gibt es im Unternehmen, so wie in der Branche insgesamt, einen sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. In den Filialen gibt es üblicherweise nur für die Filialleitung eine Vollzeitanstellung, alle anderen MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. Im Lebensmittel-Einzelhandel übersteigen die wöchentlichen Öffnungszeiten bei weitem das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung. Um die Öffnungszeiten flexibel abdecken zu können, operiert das untersuchte Unternehmen bewusst mit Teilzeitbeschäftigungen.

Die Arbeitszeiten am Abend und am Samstag sind bei vielen MitarbeiterInnen, vor allem bei jenen mit Betreuungsverantwortung, unbeliebt. Aus diesem Grund wird bei der Diensterteilung versucht, diese „Last“ gleichermaßen auf verschiedene MitarbeiterInnen zu verteilen. Insgesamt wechselt die Diensterteilung der Beschäftigten von Woche zu Woche.

Im untersuchten Unternehmen werden die Arbeitszeiten korrekt aufgezeichnet und abgerechnet, dafür trägt auch der Betriebsrat Sorge. Manche MitarbeiterInnen berichten, dass sie durchaus gerne ihre Stunden aufstocken würden, dies aber vonseiten des Unternehmens nicht immer ermöglicht wird. Aus Sicht der Unternehmen ist es im Sinne des flexiblen Arbeitseinsatzes von Vorteil, viele Beschäftigte in Teilzeit anzustellen (vgl. oben). Die MitarbeiterInnen sind mit großer arbeitgeberseitiger Flexibilität konfrontiert, bei gleichzeitig geringem Gehalt. Auch im Unternehmen selbst fällt auf, dass die ständige Suche nach Personal und die teilweise Unterbeschäftigung der MitarbeiterInnen einen gewissen Widerspruch darstellen.

Teilzeit als unternehmerische Flexibilitätsstrategie: Obwohl Teilzeitbeschäftigte aufstocken wollen, wird zusätzliches Personal gesucht.

Im Kollektivvertrag ist die Möglichkeit zur Umwandlung von Jubiläumsgeldern in Freizeit nach langer Mitarbeit in einem Unternehmen vorgesehen. Tatsächlich ist nur ein geringer Teil der ArbeitnehmerInnen im Einzelhandel ausreichend lange in einem Unternehmen beschäftigt, um eine Prämie zu erhalten. Wenn die Prämie erreicht wird, wird immer wieder eine Teilung der Jubiläumsprämie in einen Geld-Anteil und einen Freizeit-Anteil vereinbart, als Grund wird beschrieben, dass den betroffenen MitarbeiterInnen in dieser Phase ihres Berufslebens dann bereits sehr viel freie Zeit zusteht.

Die im Kollektivvertrag vorgesehene Vier-Tage-Woche kommt vor allem Teilzeitbeschäftigten zugute, damit kann verhindert werden, dass wenige Arbeitsstunden vom Unternehmen auf viele Tage aufgeteilt werden. Wobei es auch hier unterschiedliche Wünsche der Beschäftigten gibt, manche ArbeitnehmerInnen möchten z.B. nur vier Stunden am Tag arbeiten, um dann für die Kinder da zu sein, vonseiten des Betriebsrates wäre aber eine Mindestanwesenheit von sechs Stunden sinnvoll(er).

Die Abgeltung von Arbeitszeiten am frühen Abend und am Samstag in Form von zusätzlichen Zeitausgleichsstunden (30 % bei längeren Freizeitblöcken, 50 % bei einzelnen freien Tagen) wird nicht von allen MitarbeiterInnen geschätzt, manche würden sich statt mehr Freizeit mehr Geld wünschen. Dies ist sicher auch den geringen Löhnen im Einzelhandel geschuldet. Der organisatorische Gewinn durch die zahlreichen Teilzeitstellen verbleibt beim Unternehmen. Durch die Durchrechnungszeiträume und die geringeren Zuschläge bei Mehrarbeitsstunden im Vergleich zu Überstunden sind Schwankungen bei den Arbeitszeiten für die ArbeitgeberInnen mit sehr geringem finanziellen Mehraufwand verbunden.

3.5 Fazit Arbeitszeitverkürzung im Betrieb

Gesetzliche Regelungen der Arbeitszeiten haben eine wichtige Rahmungs- und Schutzfunktion für die ArbeitnehmerInnen. Aber nicht alle ArbeitnehmerInnen teilen zu allen Zeiten die Einschätzung, dass dies für sie wichtig ist. BetriebsrätInnen, die stärker den Schutz der ArbeitnehmerInnen im Fokus haben, kommt manchmal die Rolle der WarnerInnen vor Entgrenzung und langfristigen negativen Folgen, z.B. für die Gesundheit, zu. Kollektivverträge können in diesem Kontext wichtige Impulse setzen und Entwicklungen vorantreiben, wichtig ist aber weiterhin die Umsetzung der Maßnahmen in den Unternehmen, dies zeigt sich am Beispiel der Zuschläge für Arbeit am Abend und am Samstag nachmittag. Gerade was die Arbeitszeitgestaltung betrifft werden die Regelungen immer wieder auch mittels Betriebsvereinbarung konkretisiert oder auch erweitert, indem dort z.B. zusätzliche freie Tage gewährt werden. In manchen Fällen wie beispielsweise der IT verhindern Unternehmens- und Branchenkulturen aber auch, dass Regelungen im Kollektivvertrag zur Wirkung kommen, so scheinen im Fallstudienunternehmen lange Freizeitblöcke als Ausgleich für

Überstunden graue Theorie zu bleiben. Manchmal gelingt es auch innerhalb von Betrieben, z.B. durch eine geteilte Werthaltung des Managements, Arbeitszeiten stark an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren, so dass gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen nicht angesprochen werden müssen. Führungskräfte, die selbstbestimmt kürzeren Arbeitszeiten gegenüber aufgeschlossen sind oder selbst in Teilzeit arbeiten, haben bei der Arbeitszeitkultur eine besonders prägende Rolle.

4. Von internationalen Beispielen lernen?

War bis in die 1980er Jahre Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene in allen westlichen Industrieländern noch üblich (Huberman & Minns, 2007), so gab es ab den 1990er Jahren kaum noch kollektive Reduktionen der Arbeitszeit. Ausnahmen sind hierbei Frankreich, wo um die Jahrtausendwende die 35-Stunden-Woche eingeführt wurde, was einen wesentlichen Beschäftigungseffekt, gesteigerte Vollzeiterwerbsbeteiligung von Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen nach sich zog (vgl. Lehndorff, 2016), und Belgien, wo 2003 landesweit zur kollektivvertraglichen 38-Stunden-Woche übergegangen wurde (Lehndorff, 2020).

In den EU-27 waren die durchschnittlichen kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeiten 2018 in Frankreich (35,6 Stunden), Dänemark (37 Stunden) und Schweden (37,1 Stunden) am kürzesten. Österreich hat eine durchschnittliche kollektivvertragliche Arbeitszeit von 38,8 Stunden (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019, S. 8). Berücksichtigt man auch Urlaube und Feiertage, finden sich die kürzesten kollektivvertraglichen Jahresarbeitszeiten 2018 ebenfalls in Frankreich (1.602 Stunden), Dänemark (1.635) und Schweden (1.654). Danach kommt bereits Deutschland (1.666 Stunden) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019). Die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten weichen aber unterschiedlich stark von den kollektivvertraglichen Arbeitszeiten ab.¹¹ In Dänemark etwa liegen die normalen Arbeitszeiten von unselbstständig Vollzeitbeschäftigten 2018 bei 37,8 Stunden und somit nahe an den kollektivvertraglichen Richtlinien. Wohingegen die normale Arbeitszeit in Frankreich mit 39,1 Stunden deutlich über der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Zeit liegt. Auch in Österreich lagen die normalen Arbeitsstunden 2018 bei 41,2 Stunden

Die kürzesten kollektivvertraglichen Jahresarbeitszeiten finden sich in Frankreich, Dänemark, Schweden und Deutschland.

deutlich über den kollektivvertraglichen Arbeitszeiten (Eurostat, 2021). Gesellschaftlich relevant ist auch, wie die Arbeitszeiten innerhalb eines Landes zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Die arbeitsbezogenen Geschlechterunterschiede sind in Dänemark am geringsten: Dänemark hat etwa die kürzesten Arbeitszeiten von unselbstständig vollzeitbeschäftigten Männern (38,2 Stunden) in der EU-27. Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiteten 2018 in Österreich um durchschnittlich 3,4 Stunden länger als in Dänemark. Besonders geringe Arbeitszeitdifferenzen zwischen Männern und Frauen findet man in Schweden, wo Männer nur 0,1 Stunde länger arbeiten als Frauen. In Frankreich beträgt die Differenz zwischen Männern und Frauen 1,2 Stunden, in Österreich 1,1 (Eurostat, 2021).

Der internationale Vergleich zeigt, wie groß die Unterschiede in der Organisation von Arbeit(-szeit) zwischen den Ländern ausfallen. Dänemark und Schweden etwa haben kurze und nahe an den kollektivvertraglichen Regelungen liegende Arbeitszeiten. Zudem sind in diesen Ländern auch die Geschlechterunterschiede sehr gering. Frankreich hat zwar kurze kollektivvertragliche Arbeitszeiten, in der Praxis liegen die Arbeitszeiten aber bei vielen Beschäftigten, vor allem Männern, weit darüber. In Österreich liegt die durchschnittliche normale Arbeitszeit deutlich über der kollektivvertraglichen Arbeitszeit. Zudem ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern in Österreich relativ groß. 27 % der vollzeitbeschäftigten Männer arbeiten normalerweise länger als 40 Stunden pro Woche, wohingegen das nur auf 17 % der Frauen zutrifft.

In Dänemark arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer so kurz wie in keinem anderen EU-Land.

International findet man auch auf Ebene der Kollektivverträge interessante Arbeitszeitinnovationen.

So können etwa in dem (tarifvertraglichen) Modell „Zusätzliche freie Tage“ der IG Metall in Deutschland Schichtbeschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen statt ihrem tariflichen Zusatzgeld zusätzliche freie Tage in Anspruch nehmen und die Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf 28 Stunden pro Woche verkürzen und dann wieder neu über ihr Arbeitszeitausmaß entscheiden (Wagner, 2020). In Belgien wurde mit dem „Zeitkredit“ die Möglichkeit geschaffen, im gesamten Erwerbsleben eine Auszeit von bis zu einem Jahr zu nehmen (Wotschack et al., 2017). In den Niederlanden wurde vom Gewerkschaftsdachverband eine Kampagne zu Betriebsvereinbarungen über „Generationenverträge“ organisiert, die es älteren

ArbeitnehmerInnen ermöglichen soll, Arbeitszeit zu verkürzen (bei teilweisem Lohnausgleich und vollem Rentenbeitragsausgleich) bei vollständigem Personalausgleich durch Beschäftigte unter 35 Jahren.

Gerade in den letzten Jahren tauchen im medialen Diskurs wieder öfter Beispiele zur betrieblichen Arbeitszeitverkürzung auf.¹² So hat die britische Royal Mail 2018 einen Übergang von 39 auf 35 Stunden vereinbart.

Viel Beachtung fand etwa auch das Beispiel des kommunalen Altenheims Svartedal in Göteborg, in dem die Schichten in einem 18-monatigen Versuch, beginnend 2015, bei vollem Lohnausgleich (vorübergehend) von acht auf sechs Stunden reduziert wurden, was unter anderem eine Reduktion der Krankenstände und gestiegene Produktivität nach sich zog (Bernmar, 2016). Die kürzeren Arbeitszeiten wirkten sich positiv auf die Schlafdauer, den Blutdruck und die selbst eingeschätzte Gesundheit aus. Außerdem verbesserte sich die Qualität der angebotenen Dienstleistungen (De Spiegelaere & Agnieszka, 2017, S. 72). Diese Effekte reichten aber nicht aus, um die Kosten für die Anstellung von zusätzlich notwendigem Personal zu decken, weshalb das Experiment wieder beendet wurde. Daniel Benmar, Göteborgs damaliger Bürgermeister, ging davon aus, dass das Experiment, wenn auch öffentliche Kosten für Arbeitslosigkeit und Krankenstände berücksichtigt worden wären, gesamtgesellschaftlich sogar öffentliche Ausgaben reduziert hätte (Congregalli, 2018). Das spanische Softwareunternehmen Del Sol führte eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich mit Arbeitszeiten von 36 Stunden im Winter und 28 im Sommer ein. Durch die Maßnahme wurden 25 neue MitarbeiterInnen angestellt. Das Unternehmen möchte mit kürzeren Arbeitszeiten höhere Produktivität, weniger Abwesenheiten, zufriedenere MitarbeiterInnen und weniger Fluktuation erreichen.¹³ Das Stahlunternehmen ArcelorMittalin Eisenhüttenstadt (Deutschland) hat als Maßnahme der Beschäftigungssicherung die Arbeitszeit 2010 von 35 auf 32 Wochenstunden gesenkt. Als das Unternehmen die Arbeitszeit wieder erhöhen wollte, verhandelte der Betriebsrat aus, dass die Beschäftigten freiwillig zwischen 32 und 35 Stunden wählen konnten. 80 Prozent der Beschäftigten entschieden sich für die kürzeren Arbeitszeiten, vor allem, weil in der Schichtarbeit dadurch eine bessere Verteilung der Arbeitszeiten möglich war.¹⁴

Die Kostenbewertung des schwedischen Sechs-Stunden-Experiments berücksichtigte die positiven gesamtgesellschaftlichen Wirkungen nicht ausreichend.

2015 und 2017 wurde in Island als Reaktion auf gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Forderungen ein Versuch zu betrieblicher Arbeitszeitverkürzung gestartet, an dem 2.500 Personen beteiligt waren. In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst wurden Teile der Stadtverwaltung von Reykjavik und der isländischen staatlichen Verwaltung sukzessive in den Versuch einbezogen. An über 100 Arbeitsorten mit unterschiedlichen Arbeits-

zeitmodellen wurde die Arbeitszeit von 40 auf 35 bzw. 36 Stunden bei vollem Lohnausgleich reduziert. In der Mehrheit der Betriebe nahm die Produktivität zu

Ein groß angelegtes Experiment zur Arbeitszeitverkürzung in Island wird durchwegs positiv bewertet und führte zu einem weitreichenden Anspruch auf kürzere Arbeitszeiten.

oder blieb gleich. Für die Beschäftigten bedeuteten die kürzeren Arbeitszeiten gesteigertes Wohlbefinden, weniger Stress und Burn-out, bessere Gesundheit und Work-Life-Balance. Männer in heterosexuellen Beziehungen beteiligten sich stärker an unbezahlter Arbeit, was zu größerer Geschlechtergerechtigkeit beitrug. Aufbauend auf den Erfolg der Versuche erkämpfte die isländische Gewerkschaft für 86 % der Arbeitskräfte kürzere Arbeitszeiten bzw. das Recht auf kürzere Arbeitszeiten (Haraldsson & Kellam, 2021).

Diese Beispiele zeigen die Vielzahl an Möglichkeiten und auch die steigende Zahl an Optionsmodellen und Auszeitvarianten, die zu einer Verkürzung der faktischen Arbeitszeiten, etwa auf die Lebensarbeitszeit gerechnet, beitragen können. Dabei können Betriebe einen kulturellen Wandel in der Bewertung von langen Arbeitszeiten anstoßen und somit zu potentiellen Wegbereitern für zukünftige kollektive Arbeitszeitverkürzungen werden.

5. Ausblick

Wir können sowohl national als auch international eine Heterogenisierung und vielfach auch eine Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten erkennen. Viele Beschäftigte wollen oder können keiner (langen) Vollzeitbeschäftigung nachgehen, während für Unternehmen im Werben um Arbeitskräfte attraktive Arbeitszeitlösungen ein Wettbewerbsvorteil sein können. Es ist daher nicht verwunderlich, dass vor allem Betriebe, die mit hoher Fluktuation zu kämpfen haben

oder die Probleme haben, Arbeitskräfte zu finden, die Arbeitszeit auf 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich reduziert haben. Generell sind dort, wo gutes Betriebsklima herrscht, auch die Arbeitszeitrealitäten der Beschäftigten besser. Die Arbeitszeitpolitik der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen sollte daher auf allen Ebenen zum Ziel haben, ein weiteres Auseinanderklaffen zwischen „guten“ und „schlechten“ Branchen und Betrieben zu verhindern.

Unsere Fallstudien zeigen vor allem auch, wie wichtig Betriebsräte beim Thema Arbeitszeit sind. Sie fungieren als Informationsdrehscheibe und Beratungsstelle, da vielen Beschäftigten, aber auch Vorgesetzten, oftmals die konkreten Regelungen nicht bewusst sind. Außerdem können sie arbeitszeitbezogene Bewusstseinsbildung betreiben und Beschäftigte vor Selbstausbeutung schützen. Eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit und eine Priorisierung von Zeitausgleich können dann etwa zu einer Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit führen. In einigen Betrieben finden sich auch Betriebsvereinbarungen, welche die faktische Arbeitszeit etwa durch zusätzliche freie Tage verkürzen. Vielfach führt auch die individuelle Möglichkeit, Wochenstunden ohne Nachteile reduzieren zu können, zu einer Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit. In Unternehmen, in denen auch die Führungskräfte selbst bestimmte Teilzeit und/oder Auszeiten positiv bewerten und leben, können sich Arbeitskulturen entwickeln, die Modelle von kurzer Vollzeit befeuern. Einzelne Betriebe können hier als Role-Models fungieren und einen kulturellen Wandel anstoßen. Bereiche des Arbeitsmarktes, in denen die Einkommen auch bei kürzerer Vollzeit ausreichen, können als Experimentierstuben dienen. Hier ist eine Zusammenarbeit von Betriebsrat und Management, vor allem wenn durch kürzere Arbeitszeiten auch betriebliche Herausforderungen wie Bewerbermangel, Krankenstände oder Fluktuation adressiert werden, realistisch.

im Niedriglohnbereich Arbeitszeitverkürzung nur kollektiv und mit vollem Lohnausgleich vertretbar

Im Niedriglohnbereich lassen die Einkommen häufig keine individuellen Arbeitszeitverkürzungen mehr zu, weshalb Arbeitszeitverkürzung in diesen Segmenten nur kollektiv und bei vollem Lohnausgleich für die Beschäftigten attraktiv und gesellschaftlich vertretbar sein kann. Auch wenn die Arbeitszeitverkürzung in der Sozialwirtschaft zwar unter den ursprünglichen Erwartungen geblieben ist, stellt sie einen Schritt in die richtige Richtung dar.

Der internationale Vergleich zeigt, wie unterschiedlich Arbeitszeit regulativ eingehgt und empirisch verteilt ist. Neben der Regulie-

rung kommt hier vor allem auch der Arbeitskultur eine entscheidende Rolle zu: Ist es etwa normal, dass Männer in Karenz gehen, wird erwartet, dass man am Abend erreichbar ist, werden kürzere Arbeitszeiten als mangelnde Leistungsbereitschaft aufgefasst? Aus der Geschlechterperspektive sind vor allem Länder, in denen Männer und Frauen ähnliche Arbeitszeiten haben, wie Dänemark und Schweden, vorbildhaft. In Österreich sind vor allem die besonders häufig auftretenden langen Arbeitszeiten von Männern als problematisch einzustufen. Hinsichtlich des Anrechtes auf lebensphasenspezifische Verkürzungs- und Auszeitmodelle findet man inspirierende Modelle etwa in dem System des belgischen „Zeitcredits“ oder im Modell „Zusätzlicher freier Tage“ der IG Metall in Deutschland.

Auch wenn der Trend international stärker in Richtung einer Individualisierung und Heterogenisierung der Arbeitszeiten geht, hat Arbeitszeitregulierung nicht ausgedient. Gerade in stärker individualisierten Auseinandersetzungen um Zeit sind kollektive „Leitplanken und Haltegriffe“ (Lehndorff & Haipeter, 2007) wichtig als Orientierungspunkt für individuelles Verhalten und zur Stärkung der eigenen Verhandlungsposition. In Zeiten, in denen flexibel und entgrenzt gearbeitet wird und die Erwerbsbiografien unsicher geworden sind, ist der Rückbezug auf kollektive Schutzinstanzen wichtiger denn je, um den Beschäftigten entsprechende Atempausen zu ermöglichen. Das in Frankreich 2017 eingeführte Recht, offline zu sein, ist hier ein entsprechendes Beispiel, das vor allem auch eine große Symbolwirkung hat und die Grenzen von dem, was kulturell als „normale“ Anforderung an die Beschäftigten gilt, zu ihren Gunsten verschiebt.

*allgemeine Arbeitszeitverkürzung
bleibt gutes Rezept für
gesellschaftliche Weiterentwicklung*

Gerade jetzt, wo die Corona-Krise die etablierte Arbeitsorganisation durcheinandergewirbelt hat, ist ein günstiger Zeitpunkt, um alte Arbeitszeitkulturen in Frage zu stellen und aufzubrechen und den Weg in Richtung kurzer Vollzeit für alle einzuschlagen. Zusätzlich zeigt die Klimakrise ganz deutlich, dass ein quantitatives Wachstum in Richtung „immer mehr“ schon lange nicht mehr vertretbar ist. Sowohl aus sozialer als auch aus ökologischer Perspektive wäre es höchste Zeit, dass sich die Perspektive hin zu mehr Lebensqualität und Zeitwohlstand wendet. Allgemeine Arbeitszeitverkürzung in

Kombination mit einer Stärkung der individuellen Arbeitszeitrechte bei gleichzeitiger Wahrung materieller Mindeststandards bleibt ein altes, aber nach wie vor gutes Rezept für gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Anmerkungen

1. *Ein Überblick zum Solidarprämienmodell findet sich in: FORBA, 2021 S. 9.*
2. <https://www.emagnetix.at/stories/1-jahr-30sindgenug-zahlen-fakten-tatsachen/> (Letzter Zugriff: 17.8.2021)
3. http://www.30stunden.at/wp-content/uploads/2014/08/30Wochenstunden_MAKAvA.pdf (Letzter Zugriff: 17.8.2021)
4. *Hier wird auf die Arbeitszeiten 2019 Bezug genommen, da die Werte 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nicht mit den Vorjahren vergleichbar sind.*
5. https://www.forba.at/forba_projekt/modelle-der-arbeitszeitverkuerzung-in-oesterreichischen-kollektivvertraegen/ (Letzter Zugriff: 17.8.2021)
6. https://www.forba.at/forba_projekt/arbeitszeitverkuerzung-modelle-und-praxis-in-betrieben/ (Letzter Zugriff: 17.8.2021)
7. *Vgl. Artikel 6, RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.*
8. *So kann von der Regelung zur Höchstarbeitszeit lt. EU-Richtlinie nur durch Vereinbarung in Tarifverträgen oder zwischen Sozialpartnern abgewichen werden. Zudem sind bestimmte Personengruppen wie „Leitende Angestellte“ von der Arbeitszeitrichtlinie ausgenommen. Siehe auch: Europäische Kommission (2017).*
9. *Dies gilt für den Fall, dass keine Einigung mit dem/der DienstgeberIn zustande kommt.*
10. *Die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Woche liegt bei 48 Stunden, in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen darf diese in einzelnen Wochen bei 60 Stunden liegen, gibt es eine Vereinbarung im KV, kann dieser Zeitraum auch länger sein.*
11. *Im Gegensatz zur Einleitung, beziehen wir uns im Vergleich zu den KV-Arbeitszeiten hier auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit, die Urlaube oder Krankheiten nicht berücksichtigt.*
12. *Die New Economics Foundation gibt einen guten Überblick über fortschrittliche Arbeitszeitentwicklungen in Europa: <https://neweconomics.org/campaigns/shorter-working-week> (Letzter Zugriff: 17.8.2021)*
13. https://english.elpais.com/elpais/2020/01/16/inenglish/1579178186_175588.html (Letzter Zugriff: 17.8.2021)
14. <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/news-archiv/meldung/80-prozent-entschieden-sich-fuer-zeit-und-geld/> (Letzter Zugriff: 17.8.2021)

Literatur

- » Altreiter, C., Astleithner, F., & Flecker, J. (2016): *Arbeitszeit(en) im Wandel. In Gesellschaft im Wandel. Gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Perspektiven.* (S. 15–28). Waxmann Verlag.

- » Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., & Nätti, J. (2015): *Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe*. *European Sociological Review*, 31(6), 713–724.
- » Astleithner, F., & Flecker, J. (2017): *From the golden age to the gilded*. In S. Lehdorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Hrsg.), *Rough waters – European trade unions in a time of the crises* (S. 173–196). ETUI.
- » Bernmar, D. (2016): *6-hour workday: A Trial in Gothenburg*. In Nadja Bergman & Claudia Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? - Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik* (Bd. 18, S. 83–86). Arbeiterkammer Wien. https://media.arbeiterkammer.at/wien/SPID-18_40_Jahren_40-Stundenwoche_-_Und_jetzt_Final.pdf (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
- » Caruso, C. C., Hitchcock, E. M., Dick, R. B., Russo, J. M., & Schmit, J. M. (2004): *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*. US Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, 143. <http://198.246.124.22/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf> (Letzter Zugriff: 17.08.2021) (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
- » Congregalli, M. (2018, April 30): *Swedish researchers examined whether a six-hour workday is the way forward; here's what they found*. *Equal Times*. <https://www.equaltimes.org/swedish-researchers-examined> (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
- » De Spiegelaere, S., & Agnieszka, P. (2017): *The why and how of working time reduction* (S. 88). ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Guides/The-why-and-how-of-working-time-reduction>
- » Eichmann, H. (2018): *Die Freizeitoption – Arbeitszeitverkürzung light?* In H. Eichmann, B. Saupe, & A. Schönauer (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich – Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern* (S. 205–223). Nomos Verlagsgesellschaft.
- » Eurofound, Cerf, C., Parent-Thirion, A., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2018): *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union.
- » European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2019): *Working time in 2017–2018*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/013880> (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
- » Eurostat. (2021): *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity [lfsa_ewhun2]*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgacob&lang=en
- » Europäische Kommission. (2017): *Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten*. SWD(2017) 204. https://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXV/EU/14/11/EU_141182/imfname_10714949.pdf (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
- » Figerl, J., Tamesberger, D., & Theurl, S. (2021): *Umverteilung von Arbeit(-szeit): Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell*. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 10(1), 3.
- » Flecker, J., & Altreiter, C. (2014): *Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll*

- ist. *WISO*, 3, 15–28.
- » FORBA. (2021): *Arbeitszeiten im Fokus. Daten, Gestaltung, Bedarfe* (S. 20). Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).
 - » Gerstel, N., & Clawson, D. (2015): "Inequality in Work Time: Gender and Class Stratify Hours and Schedules, Flexibility, and Unpredictability in Jobs and Families": *Inequality in Work Hours and Schedules. Sociology Compass*, 9(12), 1094–1105.
 - » Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021): *GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK. Autonomy*. https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
 - » Hermann, C., & Flecker, J. (2015): *Mastering the crisis but not the future: The Austrian model in the financial and economic crisis*. In S. Lehndorff (Hrsg.), *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe—Revisited* (S. 195–208): ETUI.
 - » Huberman, M., & Minns, C. (2007): *The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. Explorations in Economic History*, 44(4), 538–567.
 - » Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004): *The Time Divide*. Harvard University Press; e000xat.
 - » Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A., & Maier, G. W. (2020): *Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(3), 331–343.
 - » Jürgens, K. (2007): *Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. WSI-Mitteilungen*, 4, 167–173.
 - » Kasser, T., & Sheldon, K. M. (2009): *Time Affluence as a Path toward Personal Happiness and Ethical Business Practice: Empirical Evidence from Four Studies. Journal of Business Ethics*, 84(2), 243–255.
 - » Kauffeld, S., Jonas, E., & Frey, D. (2004): *Effects of a flexible work-time design on employee- and company-related aims. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 79–100.
 - » Keynes, J. M. (1930): *Economic possibilities for our grandchildren*. In *Essays in persuasion* (1963. Aufl., S. 358–373). W.W.Norton & Co.
 - » Kopatz, M. (2012): *Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit—Warum kürzere Arbeitszeiten, Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern*. Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH. https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/4181/file/ImpW3.pdf?wp-touch_preview_theme=enabled (Letzter Zugriff: 17.08.2021)
 - » Lehndorff, S. (2016): *Staatliche Arbeitszeitpolitik im Finanzmarktkapitalismus Erfahrungen mit der 35-Stunden-Woche in Frankreich und Anregungen für Deutschland*. In T. Haipeter, E. Latniak, & S. Lehndorff (Hrsg.), *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus* (S. 219–258): Springer Fachmedien Wiesbaden.
 - » Lehndorff, S. (2020): *Von anderen Ländern lernen. Sozialismus*, 6, 66–68.
 - » Lehndorff, S., & Haipeter, T. (2007): *Gewerkschaften und andere Akteure der*

- Arbeitszeitpolitik—Wer bestimmt über die Zeit? *WSI-Mitteilungen*, 60(4), 181–187.
- » Leoni, T. (2019): *Fehlzeitenreport 2019. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Die flexible Arbeitswelt: Arbeitszeit und Gesundheit*. WIFO.
 - » Marterbauer, M. (2011): *Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit*. *WISO*, 2, 17–32.
 - » Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F. M., Godderis, L., Kiiver, H. M., Li, J., Magnusson Hanson, L. L., Rugulies, R., Sørensen, K., & Woodruff, T. J. (2021): *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 154.
 - » Perlow, L. A. (1999): *The time famine: Toward a sociology of work time*. *Administrative science quarterly*, 44(1), 57–81.
 - » Poyntner, P. (2016): *Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung. Eine makroökonomische Perspektive*. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 20(4).
 - » Pullinger, M. (2014): *Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design*. *Ecological Economics*, 103, 11–19.
 - » Sardadvar, K., Bergmann, N., & Sorger, C. (2020): *Vaterschaft in Männerbranchen: Zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal*. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 12(2), 28–44.
 - » Scambor, E., Wojnicka, K., & Bergmann, N. (2013): *The role of men in gender equality. Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission*. Luxembourg.
 - » Schor, J. B. (2008): *Sustainable Consumption and Worktime Reduction*. *Journal of Industrial Ecology*, 9(1–2), 37–50.
 - » Stadler, B. (2018): *Arbeitszeiten von Paaren im Wandel? In A. Schönauer, H. Eichmann, & B. Saupe (Hrsg.), Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern (1. Aufl., S. 63–88)*. Nomos.
 - » Stadler, B., Schönauer, A., Arlinghaus, A., Saupe, B., & Eichmann, H. (2020): *Das Leben ist Synchronisation – Möglichkeiten und Formen sozialer Teilhabe vor dem Hintergrund atypischer Arbeitszeiten*. *sozialpolitik.ch*, 2020(3):
 - » Statistik Austria. (2020a). *Arbeitsmarktstatistiken 2019. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung (S. 1–92)*: Statistik Austria. http://statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=112779
 - » Statistik Austria. (2020b): *Erwerbstätige und unselbstständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994*. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html
 - » Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S., & Lindenberg, S. (2009): *Post-Fordist Work: A Man's World?: Gender and Working Overtime in the Netherlands*. *Gender & Society*, 23(2), 188–214.
 - » Voß, G., & Weiss, C. (2013): *Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer*.

- In S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft (S. 29–57). Suhrkamp.*
- » *Wagner, H. (2020): Der Kampf um eigenbestimmte Zeit. Sozialismus, 6, 56–61.*
 - » *Watt, A. (2012): Work Less to Pollute Less? What Contribution Can or Must Working Time Reduction Play in Reducing Carbon Emissions? SSRN Electronic Journal.*
 - » *Wirtz, A. K. (2012): Gesundheitliche Effekte langer und flexibler Arbeitszeiten. Sichere Arbeit. Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt, 3, 11–15.*
 - » *Wotschack, P., Samtleben, C., & Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? RLS/WZB Discussion Paper, 57.*