

Arbeit fair teilen mit multiplizierter Wirkung

1. Es wird lang gearbeitet	16
1.1 Österreichs Arbeitszeit im EU-Vergleich	16
1.2 Hohes Überstundenausmaß in Österreich	18
<hr/>	
2. Wunsch nach anderer Arbeitszeit	20
2.1 EU-weit wird Angleichung der Arbeitszeiten gewünscht	20
2.2 Arbeitszeitpräferenzen in Österreich	23
<hr/>	
3. Arbeitslosigkeit, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungseffekte	27
3.1 Erpressungspotential der Arbeitslosigkeit	27
3.2 Beschäftigungseffekte	29

Bettina Csoka

Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik (WSG) der Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich

Auszug aus WISO 3/2013

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

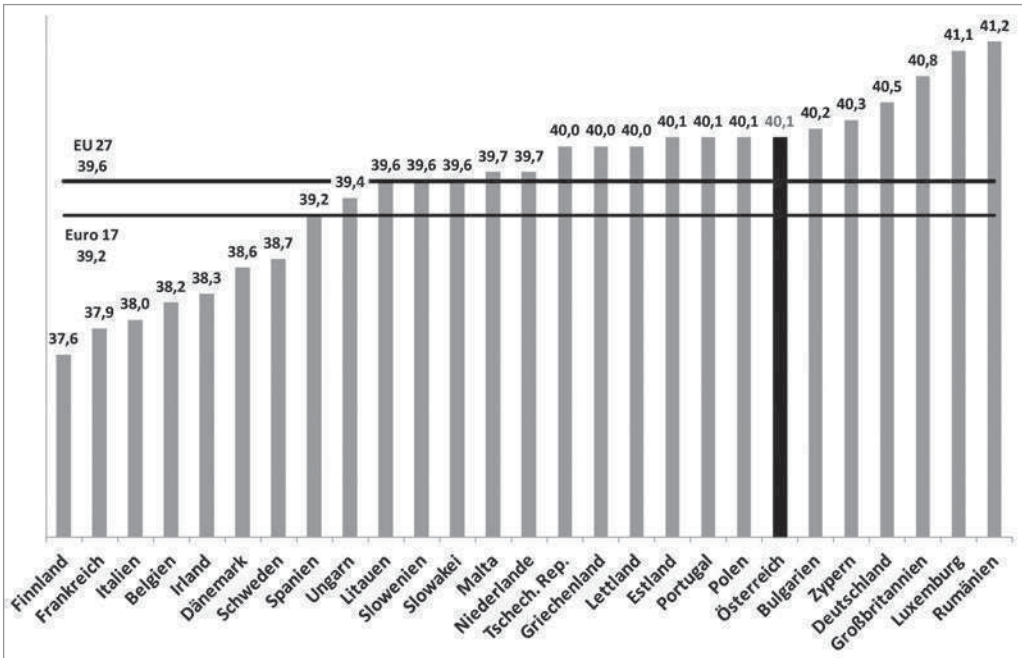
Internet: www.isw-linz.at

Lange Arbeitszeiten belasten die Gesundheit, beeinträchtigen Familien- und Privatleben, verfestigen die hohe Arbeitslosigkeit und demotivieren die ArbeitnehmerInnen. Statt überlanger Arbeitszeit mit regelmäßiger Überstundenleistung für die einen, ungewollt kurzer Stundendauer für andere und erzwungener Erwerbsarbeitslosigkeit für österreichweit Hunderttausende und EU-weit Millionen sollten endlich Maßnahmen zu einer ausgewogeneren Arbeit und Arbeitszeit getroffen werden.

1. Es wird lang gearbeitet

1.1 Österreichs Arbeitszeit im EU-Vergleich

Grafik 1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden, 2012, Vollzeit

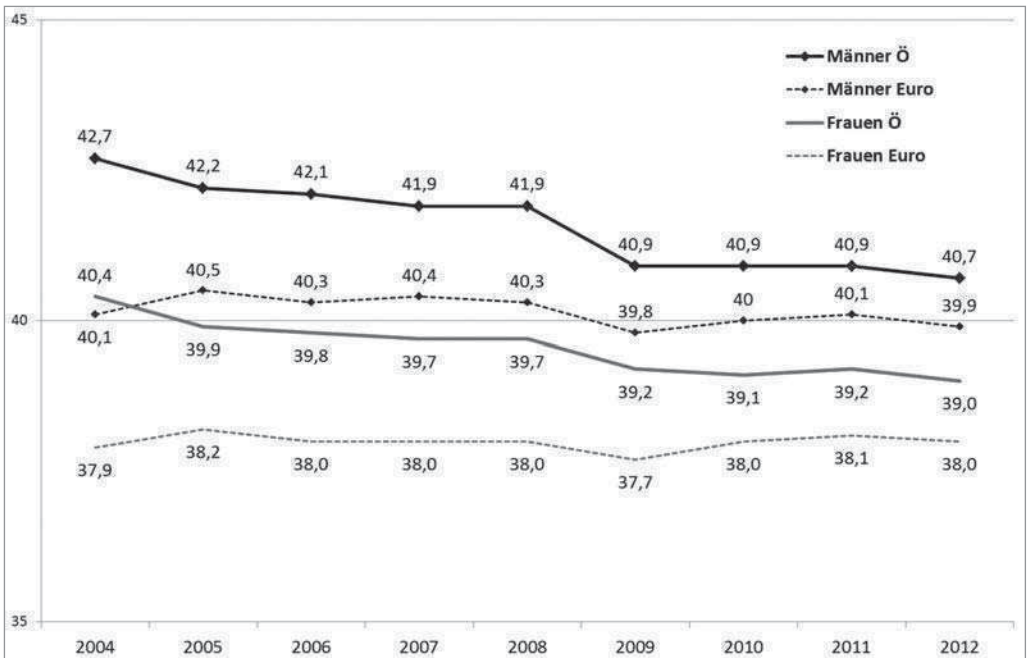


Quelle: Eurostat, Juni 2013; tatsächliche durchschnittlich geleistete Stunden unselbständig Vollzeitbeschäftigter (inkl. Überstunden, ohne Urlaub und Krankheit)

Für einen internationalen Vergleich von Wochenarbeitszeiten können die tatsächlichen, durchschnittlich geleisteten Stunden bei Vollzeitbeschäftigung eine aussagekräftige Basis bieten. Österreichs Vollzeitbeschäftigte arbeiten am viertlängsten im Euroraum. Mit im

Schnitt effektiv 40,1 Stunden pro Woche überschreitet Österreich den EU- bzw. den Euroraum-Durchschnitt um etwa eine halbe bzw. eine Stunde. Finnland und Frankreich weisen mit weniger als 38 Stunden die geringsten tatsächlichen Arbeitsstunden bei Vollzeit auf:

Grafik 2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden, 2004 bis 2012, Vollzeit



Quelle: Eurostat, Juni 2013; tatsächliche durchschnittlich geleistete Stunden unselbständig Vollzeitbeschäftigter (inkl. Überstunden, ohne Urlaub und Krankheit)

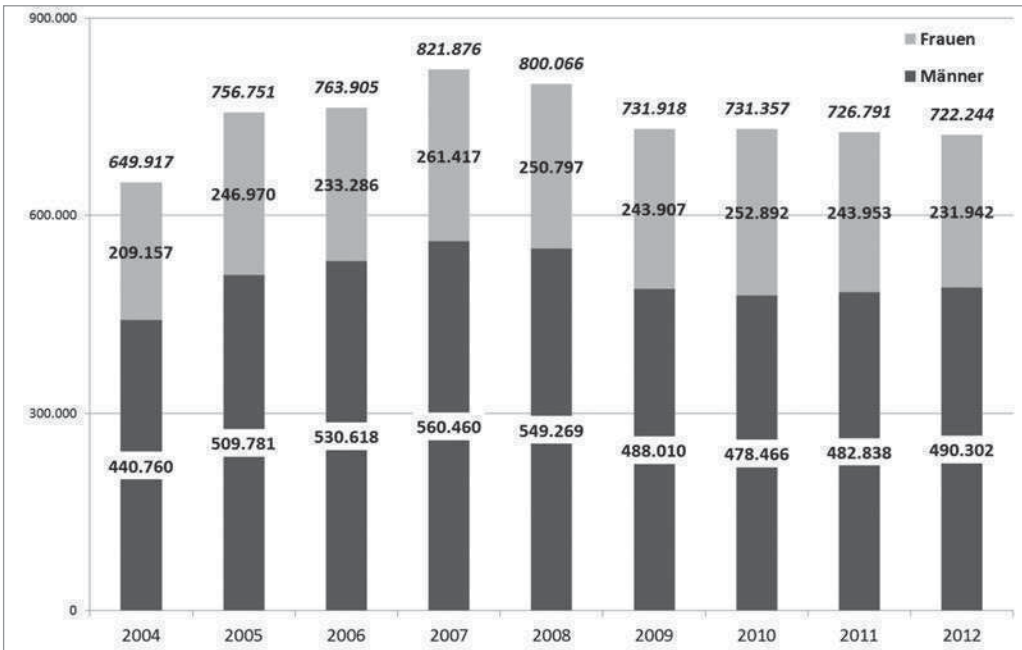
Dieser Momentaufnahme des Jahres 2012 ging ein Rückgang in den letzten Jahren voraus. Von 2004, dem Jahr, ab dem Eurostat eine konsistente Zeitreihe veröffentlicht, bis 2008 reduzierten sich die Stunden in Österreich im Schnitt um 0,7 (Frauen) bzw. 0,8 Stunden (Männer). Die nächsten vier-Jahre sind vom Wirtschaftseinbruch des Krisenjahres 2009 geprägt: das Stundenausmaß reduzierte sich um eine weitere halbe Stunde bei den Frauen und um eine Stunde bei den Männern. Seitdem hat sich das Niveau kaum verändert. Im Euroraum blieb das Durchschnittsniveau im gesamten Zeitraum etwa gleich (mit unterschiedlichsten Entwicklungen der einzelnen Länder). Trotz der weniger gewordenen Stunden ist das effektive Vollzeit-Stundenausmaß in Österreich

Krise reduziert Arbeitszeit

nach wie vor deutlich über dem internationalen Durchschnitt. Der Abstand hat sich verringert, was eine Annäherung ans internationale Niveau bedeutet.

1.2 Hohes Überstundenausmaß in Österreich

Grafik 3: Überstundenleistende, Österreich, 2004 bis 2012



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; ILO-Konzept

Wird in Österreich bei Vollzeit durchschnittlich rund 40 Stunden wöchentlich gearbeitet, ist das mehr, als in den meisten österreichischen Kollektivverträgen als übliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) vorgesehen ist. Das bedeutet, dass Österreichs ArbeitnehmerInnen regelmäßig Überstundenarbeit machen (müssen). Mehr als die vereinbarte normale Arbeitszeit zu arbeiten, ist für viele Realität.

*jede/jeder Fünfte
macht
Überstunden*

Jede/r fünfte ArbeitnehmerIn hat im Jahr 2012 Woche für Woche Über- und Mehrarbeitsstunden geleistet.¹ Zwei Drittel der regelmäßig Überstunden leistenden 722.244 Menschen sind Männer. Da es – trotz leichter Rückgänge in den letzten Jahren – einen hochbleibenden Personenbestand an Überstundenleistenden gibt und kontinuierlicher personalpolitischer Dilettantismus unwahr-

scheinlich ist, scheinen Unternehmen in ihrer Arbeitsorganisation dies als Element der Personalplanung vorzusehen. Im Schnitt der letzten neun Jahre von 2004 bis 2012 war mehr als ein Fünftel (rund 22 Prozent) der unselbständig Beschäftigten von regelmäßiger Überstundenarbeit betroffen. Nach starken Zuwächsen im konjunkturell günstigen Zeitraum 2005 bis 2007 gab es im Jahr 2008, in dem im letzten Quartal die Finanz- und Wirtschaftskrise einsetzte, einen dreiprozentigen Rückgang, gefolgt von einem weiteren krisenbedingt sehr hohen Minus in Höhe von neun Prozent 2009, und einer Stagnation (im Schnitt -0,6 Prozent jährlich) in der wirtschaftlichen Erholungsphase 2010 bis 2012 (siehe Grafik 3).

Sowohl hinsichtlich der Personen als auch hinsichtlich der Stundenvolumina handelt es sich zu rund 90 Prozent um Vollzeitarbeit, bei den Männern ausgeprägter als bei den Frauen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Über- und Mehrarbeitsstunden, Struktur 2012

	Personenstruktur			Stundenstruktur		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Vollzeit	88%	97%	70%	90%	96%	79%
Teilzeit	12%	3%	30%	10%	4%	21%
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; ILO-Konzept; eigene Berechnungen

Pro Kopf werden acht Über- und Mehrarbeitsstunden in der Woche geleistet (Frauen knapp sieben Stunden, Männer 8,5 Stunden und mehr) – darunter fast zwei Stunden ohne jegliche Bezahlung (weder in Geld, noch in Zeit).² Die aggregierten Volumina sind hoch. 2012 wurden knapp 300 Millionen Über- und Mehrarbeitsstunden erbracht, das sind mehr als vier Prozent des gesamten – in Haupttätigkeit erbrachten – Arbeitsstundenvolumens (4,8 Prozent im Schnitt der neun Jahre 2004 bis 2012). Der unbezahlte Anteil hat sich in den letzten Jahren reduziert, mit Ausnahme des Jahres 2012. In diesem Jahr ist zwar das gesamte Überstundenvolumen zurückgegangen, der unbezahlte Anteil aber gestiegen. Die nicht abgegoltenen Stunden entsprechen somit 2012 fast einem Viertel (23 Prozent) des Überstundenbergs,

*300 Millionen
Über- und Mehr-
arbeitsstunden*

also 69 Millionen Stunden. Während bei den Frauen rund 30 Prozent unbezahlt bleiben, ist es bei den Männern ein Fünftel.

Tabelle 2: Über- und Mehrarbeitsstunden, Anteil der unbezahlten Stunden

	gesamt	Männer	Frauen
2004	37,6%	33,8%	47,5%
2005	34,7%	30,4%	46,4%
2006	29,4%	25,5%	40,8%
2007	30,6%	26,8%	40,7%
2008	29,4%	25,4%	40,9%
2009	24,5%	21,1%	33,3%
2010	23,2%	21,3%	27,9%
2011	22,1%	19,7%	28,2%
2012	23,1%	20,6%	29,5%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; ILO-Konzept, eigene Berechnungen

2. Wunsch nach anderer Arbeitszeit

2.1 EU-weit wird Angleichung der Arbeitszeiten gewünscht

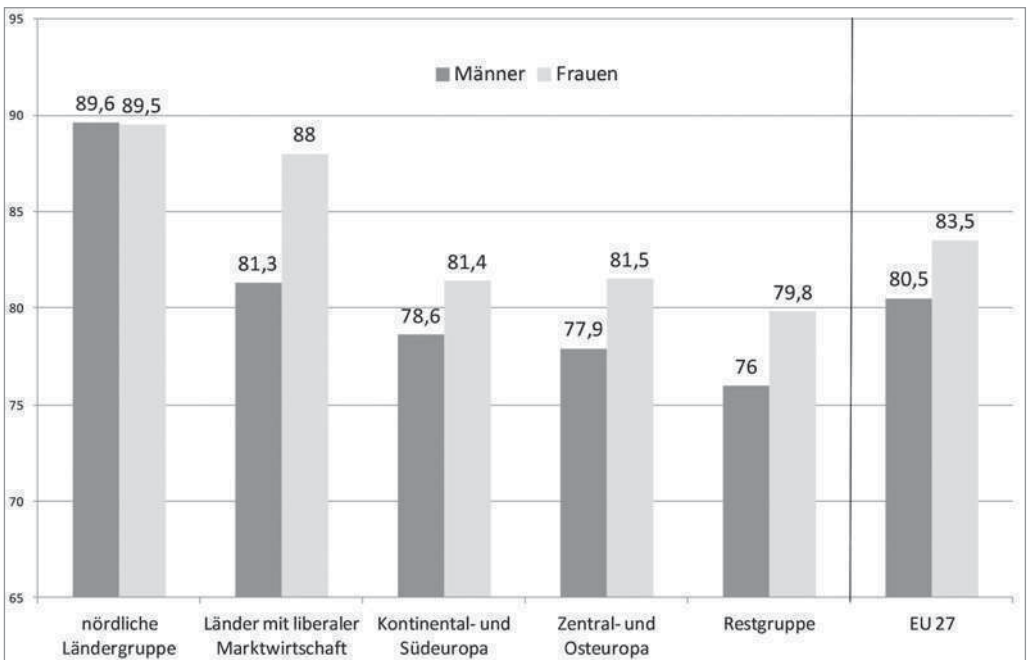
Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) untersuchte im Rahmen ihrer fünften Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Europa Aspekte rund um „Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Lebensverlauf“.³ 38.000 Personen in 34 europäischen Ländern wurden face to face dazu befragt. Es wurde dabei eine Ländereinteilung vorgenommen, die sich zum einen an arbeitsrechtlichen Standards orientiert – konkret am Labour Rights Standard Index (LRS), der 15 Indikatoren über drei Dimensionen umfasst: individuelle und kollektive Rechte sowie deren Implementierungskontrolle.⁴ Zum ändern wurde das geschlechterpolitische Regime bewertet, also implizite und explizite gesellschaftliche Arrangements bezüglich der vorherrschenden geschlechtlichen Arbeitsteilung zwischen bezahlter, unbezahlter Arbeit und Pflegetätigkeiten. Die Clusterung reiht Österreich zu Kontinental- und Südeuropa, wo die arbeitsrechtlichen Standards hoch und die Geschlechtergleichheit mittel bewertet werden.⁵

Tabelle 3: Ländergruppen, Geschlechtergleichheit und arbeitsrechtliche Standards

Dimension		Geschlechtergleichheit		
		hoch	mittel	niedrig
Index arbeitsrechtliche Standards	hoch	Nördliche Ländergruppe (Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland, Niederlande)	Kontinental- und Südeuropa (Belgien, Österreich, Deutschland, Frankreich, Portugal, Spanien, Slowenien, Luxemburg, Italien, Griechenland)	
	niedrig		Länder mit liberaler Marktwirtschaft (Großbritannien, Irland, Estland)	Zentral- und Südeuropa (Lettland, Zypern, Tschech. Republik, Litauen, Slowakei, Bulgarien, Polen, Ungarn)

Quelle: Eurofound (2012)⁶

Grafik 4: Anteil der Frauen und Männer, die berichten, dass ihre Arbeitszeit gut oder sehr gut zu ihren privaten Lebensbedürfnissen passt, Ländergruppen, Prozent



Quelle: Eurofound (2012)⁷; Ländereinteilung siehe Tabelle 3

Für 83 Prozent der europäischen ArbeitnehmerInnen lassen sich Arbeitszeit und Privatleben sehr gut oder gut vereinbaren. Die höchsten Vereinbarkeitsanteile weisen die nördlichen Länder auf, wo fast neun von zehn weiblichen wie männlichen Beschäftigten mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind.

Arbeitnehmerinnen antizipieren ihre Doppelrolle

In allen anderen Ländergruppen ist das Niveau geringer als im Norden und zeigen sich bei den Frauen höhere Werte als bei den Männern. Eurofound führt diese angesichts der häufigen Mehrfachbelastung von Frauen „unerwarteten Ergebnisse“ auf die herrschende geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation zurück: „Durch Antizipierung ihrer Rolle als zugleich Arbeitnehmerinnen und ‚Haupt-Dienstleisterinnen im häuslichen Bereich‘ wählen viele Frauen Berufe und Sektoren, die eine bessere Kombination von beruflicher und familiärer Verpflichtung ermöglichen.“⁸ Das stimmt auch mit der früheren Eurofounderhebung überein, wonach die wöchentliche Arbeitszeitdauer und die unterschiedlichen Wege der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen entscheidend sind.

Arbeitsverteilung im Lebensverlauf

Eine politische Schlussfolgerung aufgrund der Ergebnisse der aktuellen Erhebung von Eurofound lautet: „Erwerbstätige Männer und Frauen in der nördlichen Ländergruppe sind offenbar in einer vorteilhafteren Lage, was zweifellos auf ein institutionelles Konzept zurückzuführen ist, das eine gleichmäßigere Zeit- und Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen begünstigt. Bei der Konzeption politischer Maßnahmen kommt es entscheidend darauf an, Arbeitszeitverteilung insgesamt (bezahlte und unbezahlte Arbeit) und ihre Verteilung im Lebensverlauf zu betrachten.“⁹

40 Prozent wollen andere Arbeitszeit

Zudem wurde erhoben, welche Arbeitszeit bevorzugt wird, könnten die ArbeitnehmerInnen diese frei wählen, und unter der Bedingung, dass eine geringere Arbeitszeit auch geringeren Lohn bedeuten würde. Rund 62 Prozent der Beschäftigten wollen keine Änderung ihrer aktuellen Arbeitszeit. Innerhalb der fast 40 Prozent Veränderungswilligen wollen deutlich mehr Personen ihre Arbeitszeit reduzieren als ausweiten, nämlich insgesamt 28 Prozent im Vergleich zu 11 Prozent. Jede vierte weibliche Arbeitnehmerin will ihre Arbeitszeit reduzieren – doppelt so viel als jene, die mehr Stunden arbeiten wollen (was auf etwa jede achte

zutrifft). Bei hoher Arbeitsintensität wächst der Reduktionswunsch deutlich (um elf Prozentpunkte) an – demnach möchte mehr als ein Drittel (36 Prozent) weniger Stunden arbeiten. Hingegen wollen 31 Prozent der geringfügig teilzeitbeschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten.

Bei den Arbeitszeitveränderungspräferenzen nach oben und unten gibt es nur sehr geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insgesamt wollen etwas mehr Männer als Frauen eine Reduktion und etwas mehr Frauen als Männer eine Ausweitung. Arbeitszeitpräferenzen von Männern wie Frauen korrelieren stark mit ihrem jeweiligen aktuellen Arbeitszeitmaß und mit der Arbeitsintensität: Je höher die Arbeitszeit und -intensität, umso eher wollen die ArbeitnehmerInnen ihre Stunden reduzieren; umgekehrt bei (geringfügiger) Teilzeitbeschäftigung. Zudem gibt es auch eine (etwas geringere) Korrelation zum Qualifikationsniveau: Je höher qualifiziert, um so eher wird eine Reduktion gewünscht.

Angesichts dieser Präferenzen und angesichts der Tatsache, dass signifikant mehr Frauen Teilzeit mit geringem Stundenausmaß arbeiten, während signifikant mehr Männer lange Arbeitszeiten haben, schlussfolgert Eurofound, dass männliche wie weibliche ArbeitnehmerInnen eine Annäherung ihrer Arbeitszeiten wollen.¹⁰ „Männer wie Frauen bevorzugen eine Konvergenz der Arbeitszeiten, d. h. Ganztagsbeschäftigung mit weniger Wochenstunden für beide.“¹¹

*Konvergenz
der Arbeitszeiten
gewünscht*

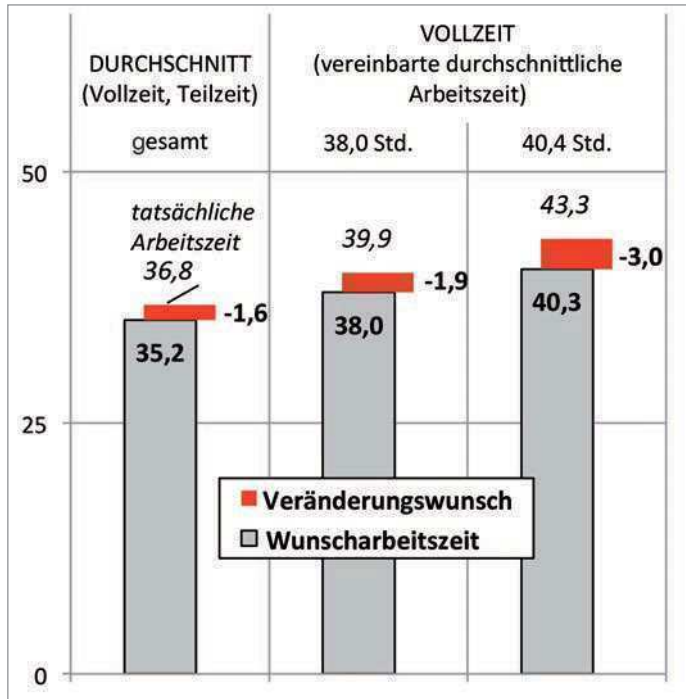
2.2 Arbeitszeitpräferenzen in Österreich

Ähnliche Ergebnisse zeigt der Arbeitsklima Index (AKI)¹² der Arbeiterkammer Oberösterreich für Österreichs ArbeitnehmerInnen. Während im Zeitraum 2011 bis 2012 Vollzeitbeschäftigte einen deutlichen Reduzierungswunsch haben, möchten Teilzeitbeschäftigte im Schnitt um eine Stunde länger arbeiten (Ist-Arbeitszeit = 23,8 Stunden, Wunsch = 24,8 Stunden). Insgesamt haben demnach die ArbeitnehmerInnen einen deutlichen Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit.¹³ Denn insgesamt ist die tatsächliche Anzahl ihrer Wochenstunden deutlich höher als gewünscht. Geht es nach den ArbeitnehmerInnen selbst, würde ihre effektive Arbeitswoche – inklusive Überstunden – im Durchschnitt 35,2 Stunden (Frauen 32,1 und Männer 38 Stun-

*Wunscharbeits-
zeit beträgt
35 Stunden*

den) dauern. Tatsächlich liegt die durchschnittliche Arbeitszeit aber um 1,6 Stunden (Frauen: um eine Stunde, Männer: um zwei Stunden) über der Wunscharbeitszeit.¹⁴

Grafik 5: tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit, Österreich



Quelle: Arbeitsklima Index, AK OÖ, IFES; Basis: 2011+2012

Die Wunscharbeitszeiten variieren von rund 33 bzw. 34 Stunden in den eher frauendominierten Branchen Unterricht, Gesundheit und Handel, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit 36 Stunden sowie rund 37 bis 38,5 Stunden in den eher männerdominierten Branchen Verkehr, Produktion und Bau. In allen Branchen ist der Veränderungswunsch deutlich (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: tatsächliche und gewünschte effektive Wochenarbeitszeit (inkl. Über- und Mehrarbeitsstunden)

Durchschnittsarbeitszeit (Voll- und Teilzeit)	Stunden			Differenz
	tatsächlich	gewünscht	Differenz	in %
Unterrichtswesen	34,8	33,1	-1,7	-4,9%
Gesundheitswesen	34,7	33,2	-1,5	-4,3%
Groß- und Einzelhandel	35,2	34,3	-0,9	-2,6%
öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	38,0	36,0	-2,0	-5,3%
Industrie und Gewerbe	38,4	36,8	-1,6	-4,2%
Verkehr / Transport	40,6	38,2	-2,4	-5,9%
Bauwesen	40,8	38,5	-2,3	-5,6%
gesamt	36,8	35,2	-1,6	-4,3%

Quelle: Arbeitsklima Index, AK OÖ, IFES; Basis: 2011+2012; eigene Berechnungen

Lange Arbeitszeiten sind häufig mit Überstunden verbunden. Laut AKI sinkt mit der Häufigkeit der Überstundenbetroffenheit die Arbeitszeitzufriedenheit: Bei häufiger Überstundenleistung ist die Hälfte der Betroffenen damit unzufrieden. Wer (fast) gar nicht Überstundenarbeit leisten muss, ist hingegen überwiegend (zu 81 Prozent) mit der Arbeitszeitregelung zufrieden. Bei gelegentlicher Überstundenbetroffenheit sind drei von vier mit ihrer Arbeitszeit zufrieden.¹⁵

Arbeitszeit und Gewerkschaft

Zum Thema Arbeitszeit hat die österreichische Produktionsgewerkschaft (PROGE) ihre Mitglieder befragt. Demnach fühlen sich 43 Prozent der ArbeiterInnen durch „überlange Arbeitszeiten“ mittel bis stark belastet. Nur ein Viertel (26 Prozent) fühlt sich gar nicht belastet. Von Zeitdruck sind 81 Prozent mittel bis stark belastet. Nur fünf Prozent sagen, dass sie dahingehend gar keine Belastung verspüren. Für die gewerkschaftliche Ausrichtung ist das Thema Arbeitszeitverkürzung aus Sicht der ArbeiterInnen ein sehr zentrales: 80 Prozent halten das Thema für (sehr) vordringlich bis wichtig. „Mit der Normalarbeitszeit auskommen“ bewerten neun von zehn so hoch.¹⁶

80 Prozent halten Arbeitszeitverkürzung für wichtig

Arbeitszeitverhandlungen im Elektrobereich

Lange Arbeitsdauer ist also belastend, löst Unzufriedenheit und einen Reduzierungswunsch aus. Mit ihrem innovativen Arbeitszeit-Ergebnis im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen 2013 für die Elektro- und Elektronikindustrie entsprach die PROGE daher den Bedürfnissen ihrer Mitglieder. Die vereinbarte kollektivvertragliche Lohnerhöhung von drei Prozent kann optional mittels Betriebsvereinbarung statt als Lohnzuwachs auch in Form einer sogenannten „Freizeitoption“ im Ausmaß von fünf Stunden weniger Arbeitszeit pro Monat, also 60 Stunden weniger im Jahr, stunden-, tage- oder wochenweise in Anspruch genommen werden. Mitte Juli 2013 haben sich laut dem Wirtschafts-Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie 19 Unternehmen mit 3.000 der insgesamt 60.000 Beschäftigten der Branche dafür entschieden.¹⁷

38,5 Stunden bei den ÖBB

Einen ähnlichen Verhandlungserfolg konnte die Gewerkschaft *vida* für die 32.000 Beschäftigten der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen 2012/2013 erzielen. Nach einer 2,4-prozentigen monetären Gehaltserhöhung ab 1. Juni 2012 arbeiten die ÖBB-Beschäftigten ab 1. Juli 2013 nun anstatt einer weiteren 3,5-prozentigen Gehaltserhöhung 38,5 statt 40 Stunden pro Woche. ÖBB-Betriebsratschef und *vida*-Verkehr-Vorsitzender Roman Hebenstreit begründet die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung mehrfach: Güterbahnen, die mit Auftragseinbrüchen und Rationalisierungen kämpfen, steigender Druck und – auch im Eisenbahnsektor – älter werdende ArbeitnehmerInnen. Da sei eine Arbeitszeitverkürzung adäquat, um den Druck für eine Neueinstellung von Beschäftigten zu erhöhen.¹⁸ Neben einer Entlastung der Beschäftigten hatte sich die Gewerkschaft bei einer branchenweiten Umsetzung daher auch einen positiven Beschäftigungseffekt von rund 1.000 neuen Arbeitsplätzen in der Branche erwartet.¹⁹

Trotz der 2012 getroffenen Vereinbarung der zweistufigen kollektivvertraglichen Erhöhung (ein Plus von 2,4 Prozent in Form von mehr Geld ab 2012, und ein Plus von 3,5 Prozent in Form einer Arbeitszeitverkürzung ab 2013) scheiterten die diesbezüglichen Gesprächsrunden. Erst nach Abhaltung von Betriebsversammlungen im Mai 2013 und der Ankündigung weiterer gewerkschaftlicher Protestmaßnahmen konnte der Wirtschaftsfachverband Schienenverkehr zur Einhaltung und Umsetzung der

Vereinbarung (in der ÖBB) gebracht werden. Die ÖBB spart sich laut Konzernsprecher Michael Braun dadurch rund 20 Millionen Euro.²⁰ Für die restlichen rund 8.000 Eisenbahner/-innen, die in anderen privaten oder auch städtischen Unternehmen arbeiten, gilt die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung aufgrund des bisherigen Widerstands des Wirtschaftsfachverbands nicht automatisch, sondern nur wenn eine Betriebsvereinbarung gelingt.

3. Arbeitslosigkeit, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungseffekte

3.1 Erpressungspotential der Arbeitslosigkeit

Wenn die einen – meist Männer – überlange Arbeitszeiten haben, andere – meist Frauen – ihre (Teilzeit-)Stunden aufstocken wollen, und zudem für mehrere Hundertausend (Österreich) bzw. Millionen (EU) Menschen erzwungene Null-Erwerbsarbeitszeit – also unfreiwillige Erwerbsarbeitslosigkeit – Realität ist, dann kann eine ausgewogenere Verteilung der Arbeit und Arbeitszeit zur Entspannung der Situation beitragen. Doch Fortschritte im Sinne neuer Arbeitszeitstandards scheitern häufig am Widerstand der Wirtschaft, für die eine hohe Arbeitslosigkeit, also ein „Überschuss“ bzw. Überangebot an Arbeitskräften, von Vorteil ist. Je mehr Menschen erfolglos auf Arbeitssuche sind, umso erpressbarer werden sie und die gesamte ArbeitnehmerInnenenschaft.

Für Wirtschaftsforscher Markus Marterbauer²¹ „deutet vieles darauf hin, dass die konservativen Kräfte in Europa den Anstieg der Arbeitslosigkeit sogar ganz bewusst in Kauf nehmen. Denn Massenarbeitslosigkeit schwächt die politische und wirtschaftliche Macht der ArbeitnehmerInnen. Damit sinken die Löhne und Gehälter und das Kernelement des neoliberalen Programmes kommt weiter voran, der Abbau des Sozialstaates.“ Die als alternativlos hingestellte Spar- und Kürzungspolitik ist als „Versuch zu sehen, massive Umverteilung von Einkommen und Vermögen nach oben durchzusetzen“. Marterbauer schätzt die austeritätsbedingten Folgen auf drei (direkt) bis fünf Millionen (indirekt²²) mehr Arbeitslose in der EU seit Einsetzen der Austeritätspolitik 2010. Daher ist für Marterbauer die von der Wirtschaftsseite etwa in Österreich zelebrierte Klage über den FacharbeiterInnenmangel leicht durchschaubar. Denn: „In einer Marktwirtschaft merkt man den Mangel normalerweise

*Macht der
Arbeitnehmer-
Innen wird
geschwächt*

daran, dass die Preise steigen. Ich sehe aber nirgendwo stark steigende Löhne bei den Facharbeitern.“ Zudem: „Weil das Arbeitskräfteangebot wegen der Zuwanderung aus Deutschland und Osteuropa rasant wächst, muss man das Angebot innovativ reduzieren, Stichwort: Arbeitszeitverkürzung“.²³

*aufgebauschter
Fachkräfte-
mangel als
Ablenkung*

Eine ähnliche Linie verfolgt der Anfang 2013 von zahlreichen Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen unterzeichnete, an die „Vorstände der Gewerkschaften, Parteien, Sozial- und Umweltverbände und Kirchenleitungen in Deutschland“ gerichtete offene Brief mit dem Appell „30-Stunden-Woche fordern! Ohne Arbeitszeitverkürzung nie wieder Vollbeschäftigung!“ Notwendig sei „eine faire Verteilung der Arbeit durch eine kollektive Arbeitszeitverkürzung“, denn die „Beschäftigten haben Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren. Dadurch wird ein an Unterwürfigkeit grenzendes Verhalten der Beschäftigten und Arbeitslosen heraufbeschworen. ... Die Massenarbeitslosigkeit ist die Ursache des ruinösen Wettbewerbs unter den Beschäftigten und fördert die Entstehung des Niedriglohnssektors.... Die neoliberale Umverteilung wäre ohne die lange bestehende Massenarbeitslosigkeit nicht möglich gewesen. Ein Überangebot auf den Arbeitsmärkten führt zu Lohnverfall. Deshalb sind die Profiteure und ihre politischen UnterstützerInnen mit aller Kraft bestrebt“, davon abzulenken. Eine solche Ablenkung ist der „künstlich aufgebauschte“ branchenspezifische Fachkräftemangel, denn der „ließe sich rasch durch bessere Vergütung und längerfristig durch bessere Fortbildung beseitigen.“ Dringend notwendig sei vielmehr „eine Verknappung von Arbeit auf die 30-Stunden-Woche“, wobei alle Arbeitszeitformen (Urlaub etc.) denkbar sind.

*Arbeitszeit-
verkürzung stärkt
Kaufkraft*

Die UnterzeichnerInnen betonen, dass die „Verkürzung der Arbeitszeit nur bei vollem Lohn- und Personalausgleich möglich (ist), sonst sinkt die Lohnquote noch weiter.“ Doch dagegen gibt es massiven Widerstand von der Wirtschaftsseite, da hier die „immer wieder tabuisierte Verteilung der Wertschöpfung auf die Arbeitseinkommen und Gewinne“ berührt wird, wie der Ökonom Rudolf Hickel feststellt.²⁴ Es kann z.B., so Hickel, „der gesamte Lohnzuwachs in der Höhe von vier Prozent zur Hälfte auf die Lohnerhöhung und zur anderen Hälfte zur Finanzierung der Arbeitszeitverkürzung verteilt werden. Weil dann die neu Eingestellten den entsprechenden Lohn erhalten, wird die Kaufkraft zugunsten der Binnenwirtschaft gestärkt.“

3.2 Beschäftigungseffekte

Um das Thema Entlohnung geht es auch bei der Nicht-Bezahlung von Über- und Mehrarbeitsstunden (siehe weiter oben). Allein das in Österreich nicht abgegoltene Überstundenvolumen entsprach in den Jahren 2010 bis 2012 jeweils geschätzt rund 1,3 bis 1,5 Milliarden Euro pro Jahr²⁵: Löhne und Gehälter, die den betroffenen ArbeitnehmerInnen vorenthalten werden und so die Lohnquote schmälern und die gesamtwirtschaftliche Kaufkraft und Nachfrage beeinträchtigen. Eine korrekte Vergütung muss durch verstärkte Kontrollen gewährleistet werden. Durch den Abbau des Überstundenbergs kann auch eine effektive Arbeitszeitverkürzung gelingen. Die Summe aller geleisteten (bezahlten wie unbezahlten) Über- und Mehrarbeitsstunden entspricht statistisch der Arbeitsleistung von 150.000 Vollzeitarbeitskräften. Würden allein die unabgeholten Überstunden tatsächlich abgebaut, könnten dadurch bei einer 38,5-Stundenwoche rund 35.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden (Basis 2012-Werte).

*nicht abgeholte
Überstunden*

*150.000 Vollzeit-
arbeitsplätze*

Erhielte das wirtschaftspolitische Ziel der Vollbeschäftigung tatsächlich wieder Priorität, müsste also eine ausgewogenere Verteilung der Arbeit im Vordergrund stehen. Ein Abbau der Über- und Mehrarbeitsstunden müsste zuallererst auf die Agenda. Die Verteuerung der Überstunden- und Mehrarbeit durch Einführung einer vom Unternehmen zu bezahlenden Abgabe in Höhe von einem Euro je Stunde könnte dazu ein Beitrag sein. Die generelle Verkürzung der Vollzeit („Normalarbeitszeit“) könnte als gewerkschaftspolitisches Ziel wieder mehr Bedeutung erlangen. Zudem braucht es auch direkte beschäftigungsschaffende Maßnahmen im Bereich öffentlicher bzw. sozialer Dienstleistungen und Infrastruktur (Pflege, Kinderbetreuung, Bildung, Wohnen ...) – also dort, wo es einen hohen gesellschaftlichen Bedarf gibt. Dieser wird – austeritätspolitisch begründet – nur unzureichend oder gar nicht erfüllt, bzw. in vielen Ländern Europas findet sogar ein sozialpolitischer Rückschritt und Abbau des öffentlichen Sektors statt.

Die potentiell positiven Wirkungen von Investitionen in den Ausbau der Sozial-Infrastruktur sprechen für sich. Anhand der Kinderbetreuung hat die Arbeiterkammer Wien²⁶ Folgendes berechnet: Investiert die öffentliche Hand 100 Millionen Euro pro Jahr, entstehen dadurch innerhalb von vier-Jahren 35.000 neue Kinderbetreuungsplätze für Unter-drei-Jährige, werden

die Öffnungszeiten für 70.000 Plätze ausgeweitet und wird eine bessere pädagogische Betreuungsqualität finanziert. Dadurch wird ein Beschäftigungseffekt von bis zu 45.000 Arbeitsplätzen erzielt, 16.000 direkt in der Kinderbetreuung und weitere bis zu 28.000 Jobs durch die Erleichterung der Vereinbarkeit für Eltern. Weiterer Zusatznutzen ist das Budgetplus von bis zu 168 Millionen Euro jährlich, das sich ab dem fünften Jahr (aufgrund gestiegener Abgaben aus der mehr gewordenen Beschäftigung bei gleichzeitigem Rückgang der arbeitslosigkeitsbezogenen Ausgaben) ergibt.

*„work-sharing
measures“
während
der Krise*

Der Beschäftigungseffekt arbeitszeitverkürzender Maßnahmen ist auch eine Erfahrung aus der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008/2009. Denn die Reduzierung von Arbeitszeit während des schweren Wirtschaftseinbruchs hatte eine beschäftigungsstabilisierende Wirkung. Das ist auch das Ergebnis der Studie der internationalen Arbeitsorganisation.²⁷ Dabei wurden insbesondere vorübergehende Arbeitsteilungsmaßnahmen („work-sharing measures“) wie die Kurzarbeit in Deutschland analysiert. Die Anwendung solcher Maßnahmen in ökonomischen Krisenzeiten als arbeitsmarktpolitisches Instrument zielt nicht nur auf den Erhalt bestehender Jobs im zyklischen Abschwung, sondern ermöglicht der Firma auch die Beibehaltung ihres qualifizierten MitarbeiterInnenstandes. Die Minimierung von Kündigungs- und (Wieder-)Einstellungskosten, die Sicherung funktionierender Firmen und die Festigung der Arbeitsmoral während schwerer Zeiten – bei richtiger Implementierung wäre dies eine „win-win“-Lösung, so die Autoren.

*temporäre Maß-
nahmen sicher-
ten Arbeitsplätze*

Die Beschäftigungseffekte solcher Maßnahmen variierten von Land zu Land: In Belgien wurden vorübergehende Maßnahmen 2009 von 300.000 Beschäftigten (5,6 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft) genutzt. In Deutschland nahmen 1,4 Millionen ArbeitnehmerInnen (rund fünf Prozent der Privatbeschäftigten) an „Kurzarbeit“ aus wirtschaftlichen Gründen am Krisenhöhepunkt 2009 teil. Das Beteiligungsniveau in Ländern wie Österreich oder Frankreich war deutlich begrenzter und betrug weniger als ein Prozent der in der Privatwirtschaft Beschäftigten. Die Arbeitsteilungsprogramme während der „Großen Rezession“ 2009 wurden durch die Jobsicherung in vielen Ländern belohnt: 400.000 Arbeitsplätze in Deutschland, 370.000 in Japan plus über

eine Million durch Überstundenabbau gesicherte Jobs, 100.000 Jobs in der Türkei; und sogar in den USA, wo nur vereinzelt Programme stattfanden, konnten 165.000 Jobs erhalten werden.

Auch wenn eine ausgewogenere Arbeitsteilung keine „magische Wunderwaffe ist, kann sie eine von mehreren Maßnahmen sein, die dazu beitragen, mehr Beschäftigung, eine bessere *work-life-balance*, mehr nachhaltige Unternehmen und Wirtschaften, und schließlich Gesellschaften mit mehr Gleichheit zu fördern.“²⁸

work-life-balance

Anmerkungen

1. Das Folgende bezieht sich auf die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Die betrachteten Erwerbstätigen sind so definiert: „Beim ILO-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normaler Weise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, sind bei den Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gilt, wer in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann. Grundsätzlich beziehen sich die Daten auf die Wohnbevölkerung in Privathaushalten. In den Angaben zur Teilzeit sind auch Personen in Elternkarenz inkludiert, für die die zuletzt ausgeübte Arbeitszeit erfasst wird. In die Durchschnittsberechnungen und die Angaben zum Arbeitsvolumen geht dieser Personenkreis allerdings nicht ein.“ Quelle: www.statistik.at
2. Die im Mikrozensus gestellte Frage D21 lautet: „Haben Sie in dieser Woche unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.“ Pauschalisierte Überstunden werden als bezahlte Stunden gewertet.
3. Eurofound (2012), Working time and work-life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin
4. individuell: Kündigungsschutz, Gesundheitsschutz, Begrenzung der Arbeitszeit, das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Mindestlöhne; kollektiv: Interessenvertretung durch Gewerkschaften oder BetriebsrätInnen, Informations- und Beratungsrechte, Kollektivvertragsverhandlungen, Vereinbarungspflicht, Allgemeinverbindlichkeit (sektoraler) Vereinbarungen, uneingeschränktes Streikrecht; Kontrolle: Arbeitsinspektion, vorgerichtliches Konfliktmanagement über Mediation und Schlichtungsverfahren, Arbeitsgerichte, wirksame Strafen für Rechtsverletzungen
5. Seit dem Befragungszeitraum 2010 sind im Zuge der von der sogenannten „Troika“ (Europäische Zentralbank, Internationaler Währungsfonds, Europäische Kommission) verordneten Spar- und Kürzungspolitik zahlreiche arbeits- und sozialrechtliche Verschlechterungen in vielen Ländern wirksam geworden; insbesondere in Griechenland und Portugal, aber auch in Spanien und Italien. Diese südeuropäischen Länder würden heute wohl daher in der Clusterung von Eurofound möglicherweise schlechter zu bewerten sein.
6. Die in der Erhebung weiters erfassten Länder Albanien, Kroatien, Mazedonien, Kosovo, Malta, Montenegro, Rumänien und die Türkei konnten nicht klassifiziert werden, gingen als „Restgruppe“ aber sehr wohl in die Auswertungen ein.
7. Die Frage lautete: „Passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit sehr gut, gut, nicht sehr gut oder gar nicht gut zusammen?“, siehe Eurofound (2012) Seite 45, Übersetzung aus dem Englischen durch Csoka.

8. Ebenda, Übersetzung Csoka.
9. Eurofound (2012a), Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Lebensverlauf, Zusammenfassung
10. Eurofound (2012), Seite 53
11. Eurofound (2012a)
12. Der AKI ist eine österreichweite, mit Forschungsinstituten regelmäßig durchgeführte, repräsentative Erhebung der Arbeiterkammer Oberösterreich. Siehe: www.arbeitsklima.at
13. Diese Ergebnisse beruhen auf Befragungsdaten des Zeitraums 2011 bis 2012 mit insgesamt rund 10.000 Befragten. Ähnlich wie Eurofound weist auch der AKI die Befragten auf mögliche Einkommenseffekte einer reduzierten Arbeitszeit hin. Die Frage lautet: „Wenn Sie sich die Arbeitsdauer bei gleichbleibendem Stundenentgelt aussuchen könnten, wie viele Stunden pro Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? Bedenken Sie dabei, dass Sie z.B. bei halber Arbeitszeit auch nur halb so viel verdienen würden.“
14. AKI, AK-OÖ-Berechnungen
15. AK OÖ, IFES; SORA, 28.05.2013, Pressekonferenz „Der Österreichische Arbeitsklima Index: Immer mehr Menschen müssen an Wochenenden arbeiten.“ Befragungszeitraum 2012/2013.
16. PROGE, IFES, 16.05.2013, Pressekonferenz „Befragung von Beschäftigten der von der PROGE vertretenen Branchen.“ Es wurden in mehr als 350 Betrieben rund 10.500 Beschäftigte befragt. Die Antwortkategorien waren „gar nicht belastet“ (=1) bis „stark belastet“ (=5) sowie „absolut vordringlich“ (=1) bis „nicht so wichtig“ (=5). Für die hier im Text vorgenommene Kategorisierung wurde 3 bis 5 als mittlere bis starke Belastung und 1 bis 3 als (sehr) vordringlich bis wichtig zusammengeführt.
17. Salzburger Nachrichten, 16.7.2013, „Mehr verdienen oder weniger arbeiten?“
18. Salzburger Nachrichten, 14.5.2013
19. Wiener Zeitung, 15.5.2013
20. Die Presse, 20.6.2013
21. Markus Marterbauer, 13.3.2013, „Alternativen zur Massenerbeitslosigkeit in der EU“, Blog Arbeit & Wirtschaft
22. Das gilt für die Betrachtung, wenn sich die Arbeitslosigkeit in der EU wie in den USA (wo keine Spar-, sondern Wachstumspolitik betrieben wurde) entwickelt hätte.
23. Markus Marterbauer, 10.7.2013, „Arbeitszeitverkürzung ist leistbar“, Interview im „Kurier“
24. Rudolf Hickel, „Im Kampf gegen die Massenerbeitslosigkeit und Billigjobs sollte die 30-Stunden-Woche eingeführt werden – bei vollem Lohnausgleich.“, kein Datum
25. Unbezahltes Stundenvolumen (Arbeitskräfteerhebung), multipliziert mit einem Brutto-Stundenlohn (Median und Durchschnitt – Verdienststrukturerhebung) plus 50-prozentiger Überstundenzuschlag.
26. AK Wien, AutorInnen: Adi Buxbaum, Sybille Pirklbauer, „Investiver Sozialstaat“, Jänner 2013
27. ILO, Jon C. Messenger, Naj Ghosheh, „Work Sharing during the great Recession“, Executive Summary, 18. Juni 2013
28. Ebenda, Übersetzung Csoka

Literatur

- Arbeiterkammer Oberösterreich, Arbeitsklima Index, www.Arbeitsklima.at
- AK OÖ, IFES; SORA, 28. 05. 2013, Pressekonferenz „Der Österreichische Arbeitsklima Index: Immer mehr Menschen müssen an Wochenenden arbeiten.“
- AK Wien, AutorInnen: Adi Buxbaum, Sybille Pirklbauer, „Investiver Sozialstaat“, Jänner 2013
- Bontrup, Massarrat und andere, offener Brief „30-Stunden-Woche fordern!

- Ohne Arbeitszeitverkürzung nie wieder Vollbeschäftigung!“, 2013
- Eurofound (2012), Working time and work-life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin
- Eurofound (2012a), Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Lebensverlauf, Zusammenfassung
- Eurostat (online)
- ILO, Jon C. Messenger, Naj Ghosheh, „Work Sharing during the great Recession“, Executive Summary, 18. Juni 2013
- Markus Marterbauer, 13.3.2013, „Alternativen zur Massenarbeitslosigkeit in der EU“, Blog Arbeit & Wirtschaft
- Markus Marterbauer, 10.7.2013, „Arbeitszeitverkürzung ist leistbar“, Interview in „Kurier“
- Rudolf Hickel, „Im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit und Billigjobs sollte die 30-Stunden-Woche eingeführt werden – bei vollem Lohnausgleich“, kein Datum
- PROGE, IFES, 16.05.2013, Pressekonferenz „Befragung von Beschäftigten der von der PROGE vertretenen Branchen“
- Salzburger Nachrichten, 16.7.2013, „Mehr verdienen oder weniger arbeiten?“
- Statistik Austria (online)

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at