



Mehr oder weniger

Flexiblere Arbeitszeiten hat die neue Bundesregierung zu einem ihrer ersten Ziele gemacht. Gegen den Zwölf-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche regt sich Widerstand. Aber an einer Neugestaltung führt – wie auch immer – kein Weg vorbei.

Chefin, warum darf ich das nicht jetzt fertigmachen und dafür morgen daheim bleiben? Das spart mir zwei Stunden Arbeit und mit der An- und Abfahrt einen halben Tag“, hört Christine Dressler-Korp von den Elektro-Installationsbetrieben Friebe in Graz immer wieder. Allein der rechtliche Rahmen gebe derzeit flexible Lösungen, wie sie einem modernen Wirtschaftsleben entsprechen würden, einfach nicht her.

Das soll sich aber nun ändern. Die türkisblaue Regierung hat sich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit als eines ihrer ersten Projekte auserkoren. Der Arbeitstag soll auf

zwölf Stunden und die Arbeitswoche auf 60 Stunden erweitert werden können. Kurzer Rückblick: Bis Ende Juni 2017 hatten die Sozialpartner eine Frist, sich neben der schrittweise Einführung eines Mindestlohnes auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu einigen. Aus dem zweiten Teil der Aufgabe wurde nichts. Bundeskanzler Sebastian Kurz deutete dann wenige Tage vor der Nationalratswahl an, dass eine neue Zeitrechnung beginnen könnte. „Ich glaube, sie werden sich das gefallen lassen müssen.“

Flexible Arbeitszeiten sind ein besonders heißes Eisen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik und werden es auch bleiben. Aus Sicht der Unternehmen ist klar: Wer sichere

Jobs haben will, muss flexiblere Arbeitszeiten akzeptieren. Dabei hat das Thema tatsächlich Sprengkraft. „Wir als Arbeitgeber der mittelständischen Industriebetriebe haben oft ein echtes Problem mit zehn Stunden Arbeit pro Tag“, sagt etwa Angelika Kresch, Powerfrau des Kfz-Zulieferers Remus mit der Zentrale im weststeirischen Bärnbach, aber auch mit einer Produktionsstätte in Bosnien. Kreschs Erfahrungen aus der Praxis des Wirtschaftslebens: In Zeiten von Auftragspitzen wären auch 90 Prozent der Arbeitnehmer bereit, zwölf Stunden zu arbeiten, um dann entsprechend mehr Freizeit zu haben, ist sie überzeugt, setzt aber nach: „Wir dürfen das laut Arbeitszeitgesetz derzeit

Der internationale Vergleich zeigt, dass, je moderner eine Volkswirtschaft ist, es umso mehr flexible Arbeitszeiten gibt.



nicht, dieses muss endlich auf Standards kommen, die dem 21. Jahrhundert Rechnung tragen.“

Endlich Nägel mit Köpfen

Arbeiten, wenn Arbeit da ist, damit Arbeit da ist – das ist die Formel, die der Wirtschaftsbund umgesetzt sehen möchte. „Um wettbewerbsfähig bleiben zu können und neue Arbeitsplätze zu schaffen, müssen wir uns den Herausforderungen in der Arbeitsmarktpolitik stellen. In Sachen Arbeitszeitflexibilisierung müssen endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden. Eine Modernisierung des verkrusteten Arbeitszeitgesetzes ist längst überfällig, um dann arbeiten zu können, wenn die Arbeit anfällt. Das wollen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber“, betont ein Vertreter des Wirtschaftsbundes.

Auf der anderen Seite des Verhandlungstisches haben sich Gewerkschaft und Arbeiterkammer beim Thema Arbeitszeitflexibilisierung mittlerweile einzementiert. Die Position des ÖGB ist dabei klar: Komme es zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, dürfe es nicht zu Lohnverlusten führen. „Schon jetzt läuft der Trend durch Teilzeit darauf hinaus, dass es zu einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kommt“, mahnt man beim ÖGB in Kärnten.

Kein Grund zur Sorge, winkt da unter anderem die Industriellenvereinigung ab: „Es geht nicht um generell längere Arbeitszeiten, sondern es soll dann gearbeitet werden können, wenn es sinnvoll ist. Die Arbeitszeit bleibt dabei insgesamt gleich.“

Warum muss ich aufhören?

Anderer Ansicht ist da Martin Risak, Professor für Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Wien: Es gebe durchaus die Möglichkeit von Sonderüberstunden bis zu 24 Wochen im Jahr mit Betriebsvereinbarung, den vollkontinuierlichen Schichtbetrieb sowie Arbeitstage von mehr als zehn Stunden bei einer Viertagewoche. Wenn nun die Höchstarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden ausgeweitet wird, wie von den Arbeitgebern gefordert, „wird die 13. und 14. Stunde ein Problem sein“.

Grundsätzlich bräuchten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten, betont auch der Wissenschaftler. Idealerweise profitierten von einer neuen Regelung beide Seiten, die Firmen und die Be-

schäftigten, so wie zum Teil jetzt schon bei der Gleitzeit, sagt Risak. Längerfristig denkt der Experte an das Recht der Arbeitnehmer auf Teilzeit oder das Recht von Teilzeitbeschäftigten, wieder auf Vollzeit aufzustoßen.

Schweden als Vorbild

Das ist die wissenschaftliche Sicht, die Praxis hingegen sieht anders aus, wie Unternehmer entgegenhalten. „Die vierte industrielle Revolution, die Digitalisierung der Wirtschaft, ist bereits voll im Gange. Die Betriebe müssen sich dieser gewaltigen Herausforderung stellen“, unterstreicht Johann Hackl, Geschäftsführer der Eco Technologies Planungs-, Entwicklungs- und HandelsgesmbH in Lebring. Und weiter: „Mit Arbeitsgesetzen aus dem vorigen Jahrtausend ist das aber nicht möglich. Wir fordern flexiblere Arbeitszeiten mit mehr Entscheidungsfreiheiten sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber. In einigen Ländern wurden bereits bahnbrechende Ideen umgesetzt. Nehmen wir uns ein Beispiel an Schweden.“

Dabei wissen auch die Arbeitnehmer, dass im Sinne sicherer Jobs Flexibilität gefordert ist. Ungebrochen hoch ist sowieso die Bereitschaft, Überstunden zu leisten oder sogar zwölf und mehr Stunden am Tag zu arbeiten

und dafür etwa einen Tag freizubekommen, geht aus einer aktuellen Studie des market-Instituts hervor. Dass flexible Arbeitszeiten immer wichtiger werden, ist 91 Prozent der Befragten bewusst. Das

wird auch weitgehend positiv gesehen, weil damit ihrer Meinung nach Arbeitsplätze abgesichert (86 Prozent) und Kündigungen vermieden werden könnten (79 Prozent). Auch sei es möglich, damit einen Überstunden-Polster aufzubauen und diesen später als Freizeit zu konsumieren (76 Prozent). Durch die flexiblen Arbeitszeiten würden aber auch die Belastungen stark ansteigen, meinen 54 Prozent. Dagegen gehen nur 45 Prozent davon aus, dass damit mehr verdient werden kann.

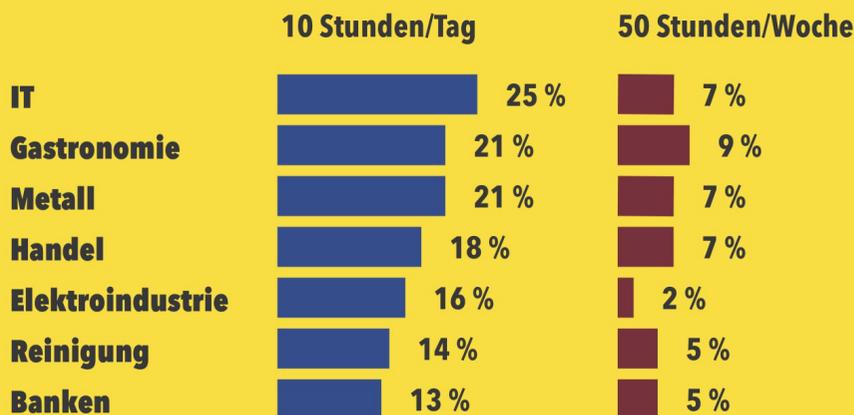
Beide sitzen in einem Boot

Der internationale Vergleich zeigt, dass, je moderner eine Volkswirtschaft ist, es umso mehr flexible Arbeitszeiten gibt, wie etwa in Finnland oder Schweden. Auch einen Trend zu Arbeitszeiterlängerungen gibt es, etwa in Finnland und der Schweiz. „Die Bedürfnisse der Wirtschaft und der Angestellten gehen schon einen großen Schritt gemeinsam“, sagt Studienautor David Sebastian Vogl.

Ganz im Gegensatz zu Befürchtungen, die von Arbeitnehmervertretern immer wieder ins Treffen geführt werden, sieht Unterneh-

Überlange Arbeitszeiten

Anteil der Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten mehrmals pro Monat mit mehr als ...



Grafik: euromedien; Quelle: APA/AK/Forba



Vorbild Industrie: Hier gibt es traditionsgemäß bereits sehr flexible Arbeitszeitmodelle. Bei der voestalpine sind es laut Betriebsrat rund 280. Foto: APA

Teure Überstunden

Nach (erstaunlicherweise) Griechenland liegt Österreich in der Statistik der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit laut der Europäischen Statistikbehörde auf dem zweiten Platz: Die Hellenen arbeiteten demnach 2014 im Wochenschnitt 44,2 Stunden, in Österreich waren es 43 Stunden. Auf dem dritten Platz rangiert das Vereinigte Königreich mit 42,9 Stunden. Oft als ein Vorbild an Arbeitsfleiß angepriesen, landete Deutschland mit 41,5 Stunden auf dem neunten Platz. Am Ende der Skala rangieren die Nordländer Finnland, Litauen und Dänemark, wo man nach 38,8 Wochenstunden im Schnitt Feierabend hat.

Für die Arbeiterkammer ist die Auswertung Anlass zur Kritik. „Ein Viertel der Überstunden wird unbezahlt geleistet“, sagt Sozialrechtsexperte Christoph Klein. Andererseits würden sich viele Vollzeitbeschäftigte wünschen, weniger zu arbeiten. In der Altersgruppe der Männer zwischen 30 und 50 nehmen viele die Option wahr, statt einer Gehaltserhöhung mehr Freizeit zu bekommen. Laut einer Umfrage trifft das auf 35 Prozent aller Arbeitnehmer zu, die regelmäßig Überstunden leisten.

Aus der Sicht der Betriebe ist das Ausmaß an Überstunden eines der wichtigsten Argumente für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die sich dem tatsächlichen Bedarf anpassen sollte. Überdies sind Überstunden besonders teure Arbeitszeiten, die die Unternehmen stark belasten.

mensberater Dominic Neumann von der Derneuman Consulting mit flexibleren Arbeitszeiten sogar die Aussicht auf mehr Zufriedenheit bei den Mitarbeitern: „Flexibler arbeiten heißt nicht mehr arbeiten, sondern effektiver. Nur so kann die optimale Work-Life-Balance, also das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben, in idealen Einklang gebracht werden. Das ist auch mir in meinem Leben sehr wichtig.“

Verhandlungen gestartet

Für die Arbeiterkammer ist klar: Zuschläge müssen auch bei einer Neuregelung der Maximalarbeitszeit erhalten bleiben. Die Arbeiterkammer legte dazu eine Befragung von 2.000 Arbeitnehmern auf den Tisch. Demnach sind Menschen, die Gleitzeit haben, also ihre tägli-

chen Beginn- und Schlusszeiten selbst ausüben können, zu rund 70 Prozent zufrieden, nur vier Prozent sind unzufrieden. Dabei aber kritisieren 60 Prozent, dass ihnen Plusstunden gestrichen oder Zuschläge vorenthalten würden.

Dem entgegnet der Wirtschaftsbund ganz klar: „Die Unternehmen wollen niemandem Überstundenzuschläge wegnehmen oder zu insgesamt längerer Arbeit zwingen. Es geht nur um eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit.“ So sehen das auch die Unternehmer. „Um auf die Dynamik der Märkte besser reagieren zu können, brauchen wir einen flexibleren Zeitrahmen. Das derzeitige starre Arbeitszeitkorsett schränkt uns ein und schädigt auf Dauer die Wirtschaft“, betont Daniela Müller-Mezin, Geschäftsführerin Müllex-Umwelt-Säuberung GmbH.



„Wir als Arbeitgeber der mittelständischen Industriebetriebe haben oft ein echtes Problem mit zehn Stunden Arbeit pro Tag“, sagt etwa Angelika Kresch. Foto: IV/Fischer



**Rund um die Uhr arbeiten?
Die EU schiebt dem einen
Riegel vor.**

Foto: APA

Keine Regel ohne Ausnahme

Es gibt kaum einen Teil des Arbeitsrechts, der mehr Ausnahmen, Einzelregelungen und Subbestimmungen enthält, als die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen über Arbeitszeit, Ruhezeit und Überstunden.

- Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit mit Ausnahme der Pausen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

- Viele Kollektivverträge haben jedoch geringere Wochenarbeitszeiten, so sind 38,5 Stunden weit verbreitet. Außerdem gibt es Ausnahmen bei der täglichen Arbeitszeit, wenn zum Beispiel der Freitag oder ein Feiertag eingearbeitet wird.

- Überstunden müssen mit einem Zuschlag von zumindest 25 Prozent abgegolten werden. Der Zuschlag wird vom Normallohn berechnet. Allerdings können sich Chef und Arbeitnehmer auch auf einen Zeitausgleich einigen. Auch hier gebührt dem Arbeitnehmer der Zuschlag.

- Teilzeitarbeit liegt dann vor, wenn weniger als die gesetzliche oder kollektivvertraglich vorgesehene Normalarbeitszeit gearbeitet wird.

- Reisezeiten gelten an sich als Arbeitszeiten. Wird die Reise aber zum Beispiel im Schlafwagen verbracht, können auch geringere Bezahlungen vereinbart werden.

- Eine Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst wählen kann, er jedoch erreichbar sein muss. Gibt es während der Bereitschaft einen Arbeits-einsatz, so fällt dies unter normale Arbeitszeit und ist entsprechend zu vergüten.

- Wer mehr als sechs Stunden am Tag arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde unbezahlte Pause. Es sei denn, es ist dies kollektivvertraglich anders geregelt und die Pause wird bezahlt. Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gibt es – neben der normalen Bezahlung der Arbeitsstunden – noch ein Feiertagsentgelt.

- Pro Kalenderwoche hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf 36 Stunden ununterbrochene Ruhezeit.

EU-Recht streng bei Arbeitszeit

Heiß umstritten sind die Regierungspläne zum Thema Arbeitszeit, doch manchmal wird mit unlauteren Mitteln Stimmung gemacht. Denn einer generellen 60-Stunden-Woche und auch einem Zwölf-Stunden-Arbeitstag als Standard schiebt EU-Recht einen Riegel vor, wie der Arbeitsrechtsexperte Christoph Wolf, Partner bei CMS in Wien, unterstreicht. Tatsächlich schreibt eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2003 vor, dass die Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden (innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen) nicht mehr als 48 Stunden betragen darf. Weitere Eckpunkte: Es gilt eine tägliche Mindestruhezeit von elf Stunden und ein Mal pro Woche eine Mindestruhephase von 35 Stunden.

Daraus folgt, dass bei mindestens elf Stunden Ruhezeit die tägliche Höchstarbeitszeit 13 Stunden beträgt. Das gilt – ohne dass dies weithin bekannt ist – zum Beispiel für Bundesbeamte. Im Bereich der Privatwirtschaft gilt, wenn man von einer Fülle an kollektivvertraglich geregelten Ausnahmen absieht – eine Höchstgrenze von zehn Stunden Arbeit pro Tag. In einzelnen Wochen darf sich die Summe der Arbeitszeit auf 50 Stunden belaufen. An diesen beiden Schrauben will die Regierung nun drehen – auf zwölf beziehungsweise 60 Stunden.

Allerdings soll die Normalarbeitszeit unverändert bleiben – sie variiert zwischen 37,5 und 40 Stunden beziehungsweise acht Stunden täglich. Einer generellen Einführung eines dauerhaft zulässigen Zwölf-Stunden-Tages schiebt ja – siehe oben – die EU-Richtlinie aus dem Jahr 2003 einen Riegel vor. „Von einer generellen Ausdehnung kann daher keine Rede sein, es geht um die Abdeckung eines in Ausnahmefällen auftretenden Spitzenbedarfs. So sieht das Arbeitszeitgesetz ja bereits jetzt die Möglichkeit von Sonderüberstunden vor, die mit dem Betriebsrat zu vereinbaren sind“, erläutert Arbeitsrechtsexperte Wolf in einem Medienkommentar. <