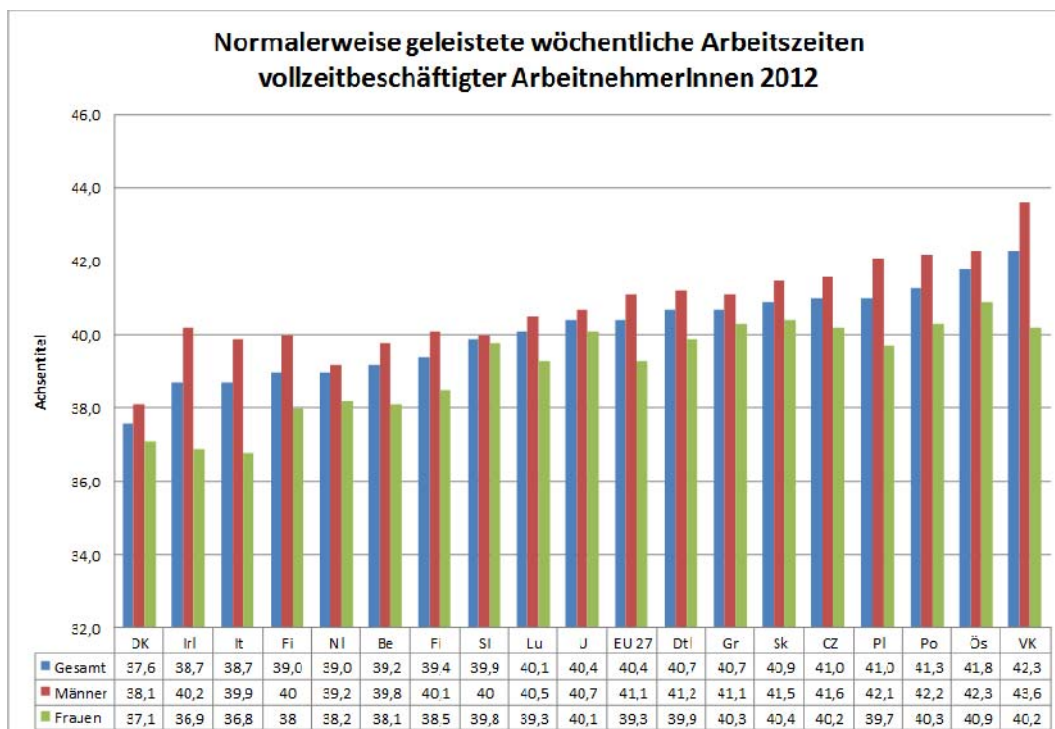


Faktencheck Arbeitszeitverkürzung

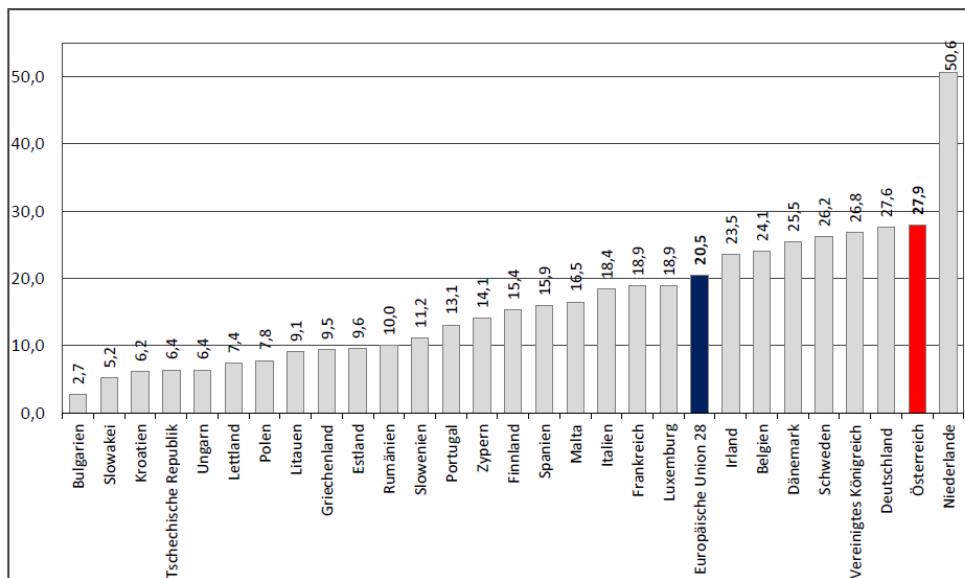
Behauptung: Arbeitszeitverkürzung ist nur im europäischen Gleichklang möglich und sinnvoll.

Wie Arbeit in der Gesellschaft verteilt wird, ist in Europa sehr unterschiedlich. Österreich ist einerseits durch sehr lange Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten gekennzeichnet (hier liegen wir traditionell an 2.Stelle) und andererseits durch ein hohes Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Die Teilzeitquote liegt mit 27,9% auch an 2. Stelle in der EU. (Teilzeitquote Frauen: 46,9%, Männer: 10,9%). In anderen Ländern sind die Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern wesentlich geringer. Die Vollzeitbeschäftigten arbeiten kürzer als in Österreich und der Anteil der Teilzeit ist geringer. Eine Verkürzung der Normalarbeitszeit kann einen wesentlichen Beitrag zu einer gleicheren Verteilung der Arbeitszeiten liefern. Das liegt im Gestaltungsspielraum der Kollektivvertragsparteien und des Gesetzgebers. Hier bedarf es keinen Gleichklang mit der EU.

Für die Teile der Wirtschaft, die im internationalen Wettbewerb stehen, ist nicht die Höhe der Normalarbeitszeit entscheidend, sondern die (Lohn)stückkosten. Also die Frage wieviel Wertschöpfung in der geleisteten Zeit erfolgt und wie diese bezahlt wird. Unternehmen, die die Arbeit auf mehr Personen verteilen, ersparen sich die Mehrkosten der Überstundenarbeit.



Quelle: Eurostat, Statistics in focus 14/2013



Quelle: BMASK, EUROSTAT/lfsi_emp/lfsi_emp_a (Abfrage vom 17.04.2015)

Behauptung: Arbeitszeitverkürzung belastet die Unternehmen. Der Faktor Arbeit ist schon jetzt für Unternehmen viel zu teuer

Die Behauptung Arbeit sei in Österreich zu teuer ist insofern fraglich, warum dann in Österreich die Beschäftigungsquote im EU Vergleich sehr hoch ist. Offensichtlich ist die geleistete Arbeit ihr Geld wert. Es hat keinen Sinn, nur die Arbeitskosten zu vergleichen, ohne die dabei geleistete Wertschöpfung einzubeziehen.

Die Beschäftigungsquote lag 2013 in Österreich bei 72,3% und damit deutlich über dem Schnitt in der EU von 64,1%.¹ Werte über 70% erreichen in Europa neben Österreich nur Deutschland, Norwegen, die Schweiz, Island, Schweden, Großbritannien, die Niederlande und Dänemark. Das sind alles keine Länder in denen Arbeit besonders billig ist.

Dass es manche lohnabhängige Abgaben gibt, die den Faktor Arbeit belasten und besser eine andere Bemessungsgrundlage hätten ist aber richtig. Der Wohnbauförderungsbeitrag, der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, die Kommunalsteuer und die Kammerumlage 2 zur Finanzierung der Wirtschaftskammer sind alles Abgaben, die im Gegensatz zu Sozialversicherungsbeiträgen keinen Bezug zur Erwerbstätigkeit von ArbeitnehmerInnen haben und die Arbeit verteuern. Diese sollten daher anders finanziert werden, etwa in dem auf wertschöpfungsbezogene Bemessungsgrundlagen umgestellt wird. Die GPA-djp fordert dies schon lange, die WirtschaftsvertreterInnen blockieren dies bislang.

¹ WKO „Beschäftigungsindikatoren“, nach OECD und EUROSTAT

Behauptung: Wir verteilen Leistungen, die noch nicht erarbeitet sind!

Eine Arbeitszeitverkürzung verteilt keine Leistungen, sondern die Erbringung von Leistungen. Und zwar sinnvollerweise auf möglichst viele Köpfe.

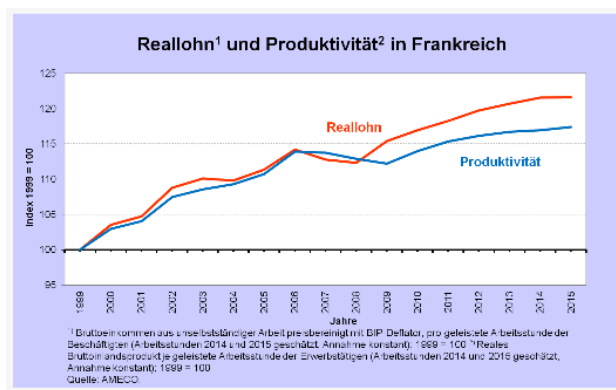
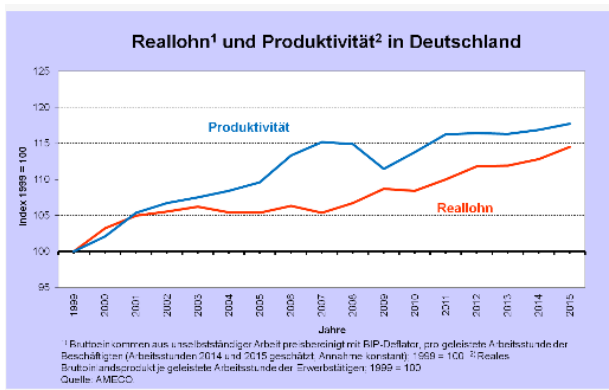
Behauptung: In Frankreich wurde die 35-Stunden Woche wieder zurück genommen, weil Wettbewerbsfähigkeit massiv gelitten hat. Feldversuch Frankreich ist gescheitert

Diese Behauptung ist schlichtweg falsch. Die Einführung der 35-Stundenwoche wurde 1997 beschlossen. Diese sollte mit verschiedenen Fristen 2000 und 2002 eingeführt werden. Im Gegenzug wurden aber Flexibilisierungsmaßnahmen beschlossen (Jahresdurchschnitt als Berechnungsbasis, Reduktion von Überstundenzuschlägen. Durch einen Regierungswechsel zu den Konservativen 2002 wurde die Arbeitszeitverkürzung weiter „verwässert“. So wurden die Grenzen für Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten erhöht. Noch bevor die 35 Stundenwoche die Wettbewerbsfähigkeit überhaupt verschlechtern hätte können, wurde dies durch Flexibilisierungsmaßnahmen verhindert.²

Die Arbeitszeitverkürzung wirkte dennoch: die Wochenarbeitszeit sank von 1998 bis 2008 um 1,5 Stunden. Das Ziel einer Kostenneutralität für Unternehmen konnte auch weitgehend erreicht werden. Die meisten Studien ermitteln auch einen positiven Beschäftigungseffekt.

Die neoliberale Kritik an Frankreich ist durch Fakten nicht gut belegbar.

Bis zur Krise entwickelte sich Frankreich wesentlich besser als Deutschland: Wirtschaftswachstum und Investitionen waren in Frankreich wesentlich höher. Aber während sich in Frankreich die Löhne mit der Produktivität entwickelten (wie es sein soll) blieben die Löhne in Deutschland weit hinter der Produktivität.



Quelle: <http://www.flassbeck-economics.de/frankreich-und-die-notwendigkeit-von-arbeitsmarktreformen-der-bundesfinanzminister-wird-die-waehrungsunion-nie-verstehen-und-frankreich-sollte-endlich-angemessen-antworten/>

² Michael Schwendinger: Über Beschäftigungswirkungen und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen

Behauptung: Sechste Urlaubswoche können sich Unternehmen nicht leisten. Denn mit 25 gesetzlichen Urlaubstagen und staatlichen oder kirchlichen Feiertagen habe Österreich schon die meisten freien Tage aller entwickelten Volkswirtschaften.

Die Jahressollarbeitszeit liegt in Österreich (laut WKO) unter Berücksichtigung von 11 Feiertagen und 25 Urlaubstagen bei 1.738,2 Stunden und damit um 58 Stunden über jener der 19 Länder in der Eurozone (1.680 Stunden).³ Da besteht also Spielraum für eine Arbeitszeitverkürzung und eine leichtere und gerechtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche.

Behauptung: "Nur weil ein Software-Techniker mehr Urlaub hat, hat ein Pflichtschulabsolvent noch keinen Job" (IV)

Das stimmt zwar, aber vielleicht bekommen mehr Softwaretechniker einen Job, wenn mehr Softwaretechniker mehr Urlaub haben, damit die Unternehmen ihre Aufträge termingerecht abgeben können. Dasselbe gilt analog für die PflichtschulabsolventInnen. Wenn die Unternehmen auf erhöhte Urlaubsansprüche nicht so reagieren, dass sie die Arbeitsaufträge liegen lassen, sondern die Beschäftigung anpassen, müssten in allen Branchen die Beschäftigung leicht steigen, weil ArbeitnehmerInnen ganze Tage bzw. Wochen nicht arbeiten und die Arbeit erledigt werden muss.

Behauptung: Die Beschäftigten wollen Überstunden machen, brauchen das Einkommen, Fleißige nicht bestrafen!

Überstunden sollen den Unternehmen Flexibilität bei vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf verschaffen, aber weder die Unternehmen sollen ihre regelmäßigen regulären Arbeitsbedarf durch Überstunden decken, noch sollen sich die ArbeitnehmerInnen dauerhaft von Überstunden finanziell abhängig machen, denn auf Überstunden besteht im Gegensatz zum Entgelt für Normalarbeitszeit kein Anspruch.

Behauptung: Dass eine Arbeitszeitverkürzung oder Überstundenreduktion 1:1 mehr Arbeitsplätze schafft ist eine „Milchmädchenrechnung, die nicht stimmt.“

Natürlich kann das Volumen an Mehrarbeit und Überstunden nicht 1:1 in zusätzliche Beschäftigte transformiert werden. Aber zu behaupten, Arbeitszeitverkürzungen hätten überhaupt keinen Beschäftigungseffekt ist genauso abwegig und unrealistisch. Arbeitszeitverkürzungen haben positive Beschäftigungseffekte. Würde ein Drittel der geleisteten Mehrarbeits- und Überstunden beschäftigungswirksam umverteilt sein, ergäbe das 40.000 zusätzliche Vollzeitarbeitsplätze.

Die Frage, wie stark eine Arbeitszeitverkürzung beschäftigungswirksam wird, hängt von den Rahmenbedingungen ab:

Wenn die Arbeitszeit verkürzt wird, könnten die Unternehmen zunächst versuchen, die Produktivität zu erhöhen und darüber hinaus auf Mehrarbeit zu setzen. Das ist nicht beschäftigungswirksam, erst wenn sie zu Neueinstellungen greifen, wird zusätzliche Beschäftigung geschaffen. Wie die Auswirkungen auf zusätzliche Beschäftigung sind, hängt von mehreren Faktoren ab:

Insofern die Unternehmen mit einem Engpass an Facharbeitskräften konfrontiert sind, werden sie auf eine Verkürzung der Normalarbeitszeit durch mehr Überstunden, Mehrarbeit oder verstärktem Einsatz von All In Regelungen zu reagieren versuchen. Daher kommt der Qualifizierung und Weiterbildung

³ WKO gibt als Quellenangabe an: Quelle: Daten stammen von "Working time developments – 2013" European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

eine Schlüsselrolle für mehr Beschäftigung zu, damit das Arbeitsvolumen bei allen Qualifikationsniveaus umverteilt ist.

Eine Verkürzung der Regelarbeitszeit führt umso eher zu mehr Beschäftigung, je enger die Bindung zwischen der Regelarbeitszeit und den tatsächlichen Arbeitszeiten ist. Wenn es hingegen möglich ist, diese zu umgehen, weil lange Durchrechnungszeiträume, hohe mögliche tägliche Höchstarbeitszeiten einen hohen Abweichungsspielraum ermöglichen, ist ein hoher Beschäftigungseffekt unrealistisch.

Zentral für die erfolgreiche Wirkung einer Arbeitszeitverkürzung ist, dass sie nicht zu sinkender Kaufkraft und Nachfrage führen darf, weil dann auch das benötigte Arbeitsvolumen sinken würde.

Eine Arbeitszeitverkürzung, die anstatt einer Lohnerhöhung erfolgt, kann einen dämpfenden Effekt auf die Nachfrage haben, daher sollte es einen Lohnausgleich geben, der die Monatseinkommen stabilisiert.

Argument: Kürzere Arbeitszeiten erhöhen die Produktivität und verbessern die Gesundheit der Beschäftigten.

Mit der Länge der Arbeitszeit steigen arbeitsbedingte Belastungen und damit Fehleranfälligkeit und Unfallgefahr. Gleichzeitig verringert sich die Zeit, die notwendig ist, um Energiereserven wieder aufladen zu können. Bereits ab der achten und neunten Arbeitsstunde ist ein exponentielles Ansteigen des Unfallrisikos festzustellen, auch längere Wochenarbeitszeiten können mit steigender Unfallgefahr in Verbindung gebracht werden. Die Arbeitseffizienz sinkt schon nach sieben Stunden.

Neben Sicherheitsrisiken und Produktivitätsverlusten, bewirken lange Arbeitszeiten vor allem gesundheitliche Beeinträchtigung. Zusätzlich belastende Arbeitsbedingungen, wie eine hohe körperliche Belastung, erhöhen das Risiko für Beeinträchtigungen dabei weiter. Studien zeigen, dass bei 60 Stunden pro Woche das Risiko für psychovegetative Beschwerden wie Schlaf- Verdauungs- und Kreislaufstörungen um das Vierfache erhöht ist. Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten (> 40 Std) klagen deutlich häufiger über Gesundheitsbeeinträchtigungen, wie Muskelverspannung, Kreuzschmerzen, Erschöpfung oder Durchschlafstörungen. 27 Prozent der Beschäftigten mit hoher Überstundenleistung fühlen sich durch Zeitdruck (stark) belastet. Bei ArbeitnehmerInnen mit (fast) keinen Überstunden sind es hingegen 14 Prozent.

Arbeitszeit beeinflusst zudem das Sozial- und Familienleben der Beschäftigten. Längere Arbeitszeit bedeutet weniger Zeit für Schlaf, Freizeit und Muße, Betreuung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen, politischer Teilhabe etc. Auch deswegen ist es wenig verwunderlich, dass sich ein hoher Anteil der Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten wünscht vor allem um Vereinbarkeitsfragen besser lösen zu können und um mehr Zeit für Erholung und Freizeit zu haben (23% der vollzeitbeschäftigten Männer, 41% der vollzeitbeschäftigten Frauen).

Argument: Kürzere Arbeitszeiten bedeuten weniger Kosten für Gesundheits- und Pensionssystem

Krankmachende Arbeitsbedingungen sind wesentliche Ursachen für Krankenstände und Invalidität. Vor allem psychischen Belastungen sind als Krankmacher im Vormarsch. Über 30% der Neuzugänge in die Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension erfolgen aus psychischen Gründen, Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen dauern länger und verursachen gesamtwirtschaftliche Kosten von rund 3,3 Milliarden Euro jährlich.

Der Faktor Arbeitszeit spielt dabei eine wichtige Rolle, weil sich aus der Länge der Arbeitszeit eine Belastung ergibt und die Arbeitszeit zusätzlich die Dauer bestimmt, in der weitere Belastungen (körperliche wie auch psychische) einwirken. Der Belastungsfaktor Arbeitszeit ist in Österreich nicht nur was die Länge der Arbeitszeit betrifft besonders ausgeprägt.

Auch hinsichtlich Arbeitsintensität und Zeitdruck liegt Österreich im Europäischen Vergleich an der Spitze. Die OECD reiht Österreich in hinsichtlich Arbeitsplatzqualität - vor allem hinsichtlich Arbeitszeithänge und Zeitdruck - bei einem Vergleich mit 32 Ländern auf den fünftletzten Platz und warnt vor Burnout und gesundheitlichen Folgen.

Wichtig ist es, die Arbeitszeitgestaltung auch bei der Evaluierung psychischer Belastungen zu berücksichtigen und passende Maßnahmen zur Reduzierung von Risikofaktoren im Zusammenhang mit dem Faktor Zeit festzulegen. Kürzere Normalarbeitszeiten schaffen dafür gute Ausgangsbedingungen.

Argument: Eine Verkürzung der Arbeitszeit bedeutet eine wichtige Grundlage für eine gerechtere Verteilung der Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen.

Die Arbeitszeitrealität widerspiegelt in Österreich besonders ausgeprägt die traditionelle Rollenverteilung von Männern und Frauen. Während fast jede zweite Frau Teilzeit arbeitet, leisten über 33% der Männer mehr als 10 Überstunden pro Woche. 71% der Haushalte mit Kindern weisen eine Vollzeit- plus eine TZ-Beschäftigung auf. Unbezahlte Arbeit - für Kinderbetreuung, Haushalt, Pflege, etc. wird in diesem Gefüge vor allem von Frauen geleistet.

Die Aufteilung der Arbeitszeit bringt nicht die eigentlichen Wünsche der Beschäftigten zum Ausdruck. Auch für Männer gilt, dass die Arbeitszufriedenheit mit besseren Vereinbarkeitmöglichkeiten und kürzeren Arbeitszeiten zunimmt. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung und damit neue Normen bei der Normalarbeitszeit würde den Spielraum für eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerbsarbeit und Familien-/Versorgungsarbeit zwischen Männern und Frauen maßgeblich erweitern.

