Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Sommer 2015

Sonderausgabe Arbeitszeit

Interview Wolfgang Katzian
Seite 8

Flexible Arbeitszeit
Seite 14

# Kürzer arbeitenleichter leben

Die Arbeitszeit neu verteilen ab Seite 4

www.gpa-djp.at



#### Sonderausgabe Arbeitszeit

- Standpunkt der Chefredakteurin 3
- Cover: Kürzer arbeiten leichter leben
- Interview mit Wolfgang Katzian
- 10 Interview mit Jörg Flecker
- 12 Freizeitoption
- 14 Flexible Arbeitszeit funktioniert
- 16 Flexibel, aber nicht ungeregelt
- 18 Mama arbeitet halbtags
- 20 Wenn Arbeit krank macht
- 22 Infos zur Arbeitszeit



Kürzer arbeiten, leichter leben



Interview Wolfgang Katzian



Freizeitoption

**IMPRESSUM** 

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@gpa-djp.at

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien,

Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Sw. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, martin.panholzer @gpa-djp.at, Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud, barbara.lavaud@gpa-djp.at Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger,

alexander.kobinger@gpa-djp.at

Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH) Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfl, Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfl Coverfoto: Nurith Wagner-Strauss DVR-Nr. 0046655 ZVR-Nr. 576439352

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.



## Leichter leben

von Dwora Stein

qal ob Sie geringfügig beschäftigt sind oder Tag für Taq Überstunden leisten, ob Sie einen All-in-Arbeitsvertrag haben oder im Schichtdienst arbeiten – Arbeitszeit ist ein Thema, das uns unter den Nägeln brennt, das ausnahmslos alle betrifft. Während die einen zu viel arbeiten und sich ausgebrannt fühlen, können andere von ihrem Teilzeitjob kaum den Lebensunterhalt bestreiten. Jeder versucht, seinen Job und sein Privatleben so gut es geht unter einen Hut zu bringen. Mütter und Väter wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen, und gerade jetzt im Frühsommer wächst die Sehnsucht nach einem längeren Urlaub. Zeitmanagement und die Gestaltung der Arbeitszeit gehören zu den zentralen Fragen in unserem Berufsleben.

Wenn wir zurückblicken auf die historische Entwicklung von Arbeitszeit und Urlaubsanspruch, so haben wir doch schon einiges erreicht: Der Achtstundentag wurde erstmals am 1. Mai 1890 gefordert. Die Gewerkschaften erreichten, dass 1959 die Wochenarbeitszeit von 48 auf 45 Stunden herabgesetzt wurde, 1975 auf 40 Stunden. Drei Wochen Jahresurlaub wurden 1971 gesetzlich verankert, die heutigen fünf Wochen in den Jahren 1984 bis 1986.

Auch wenn einige Branchen 38 oder 38,5 Stunden arbeiten, hat sich an diesen 40 Stunden seither im Wesentlichen nichts mehr geändert, obwohl sich die Arbeit immer stärker verdichtet und der Druck ständig größer wird. Ähnlich bei der Urlaubszeit: Sechs Wochen Urlaub blei-

ben jenen Beschäftigten vorbehalten, die schon seit 25 Jahren im selben Betrieb arbeiten.

In unserer Gesellschaft definiert sich Wohlstand längst nicht mehr nur über Einkommen. Zeit ist ein ebenso wertvolles Gut, das es zu schützen und zu gewinnen gilt. Arbeitszeit ist und war immer ein Kernthema der Gewerkschaften. Die Wirtschaftskrise drängt viele aus dem Arbeitsprozess. Als Gewerkschaft wollen wir das bekämpfen und statt dessen die Arbeit neu und fair verteilen. Mehr Urlaub, weniger Überstunden und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden unsere Forderungen sind nicht nur im Interesse des Einzelnen, sondern auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll!





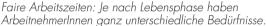
durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt bei 42 Stunden pro Woche. Arbeiten die ÖsterreicherInnen zu viel? Im EU-Vergleich sind wir Spitzenreiter mit der zweitlängsten Laut Arbeitsklimaindex der AK Oberösterreich arbeiteten 2014 bereits 34 Prozent der Beschäftigten in ihrer Freizeit, 17 Prozent im Urlaub und 14 Prozent sogar im Krankenstand. Allein im Vorjahr wurden außerdem 270 Millionen Überstunden geleistet.

Zugleich erreicht die Arbeitslosigkeit Rekordhöhen. Während immer mehr Menschen gar keine Arbeit haben oder unfreiwillig

Wochenarbeitszeit.

Teilzeit arbeiten und von ihrem Einkommen nicht leben können. arbeiten andere so viel, dass sie davon krank werden. Denn die arbeitsbedingten Erkrankungen nehmen zu je länger die Arbeitszeit ist.

Die Arbeit ist in Österreich unaleich verteilt. "Die einen häufen Überstunden an und schuften bis zum Umfallen, die anderen sind aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen. Das ist eine absurde Situation, die deutlich macht: Arbeit muss neu und fair verteilt werden", fordert David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung in der GPA-djp. Ein wichtiger Schritt wäre die Reduktion von Überstunden. Nicht jede Überstunde ist durch neue Arbeitsplätze ersetzbar. "Aber wenn es gelingen würde, ein Drittel der Überstunden nämlich jene, die regelmäßig anfallen – in mehr Arbeitsplätze umzuwandeln, wären das über 50.000 Vollzeitarbeitsplätze", rechnet Mum vor.





#### Überstunden

Als konkrete Maßnahmen gegen Überstundenwildwuchs schlägt Mum eine Verteuerung vor: "Wir denken, dass Unternehmen, in denen besonders viele Überstunden geleistet werden, dafür einen höheren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung leisten sollten, unser Vorschlag wäre ein Euro pro geleisteter Mehr- oder Überstunde."

Knapp ein Fünftel aller Beschäftigten leisten Überstunden, und zwar durchschnittlich 7,5 Stunden pro Woche. Nicht alle geleisteten Überstunden werden allerdings bezahlt oder durch einen entsprechenden Zeitausgleich mit Zuschlägen abge-

golten: Jede fünfte Überstunde bleibt unbezahlt! Der Anteil unbezahlt geleisteter Überstunden liegt übrigens bei Frauen mit 27 Prozent deutlich höher als bei Männern mit 17 Prozent. "Auch wenn Mehrarbeit nicht korrekt abgegolten wird, müsste das konkrete Sanktionen zur Folge haben", fordert der stv. Bundesgeschäftsführer der GPAdjp, Karl Proyer.

#### Neue Arbeitszeiten

Faire. moderne Arbeitszeiten haben viele Ansatzpunkte. Je nach Lebensphase und individueller Situation haben ArbeitnehmerInnen ganz unterschiedliche Bedürfnisse. Neben einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit sind auch die Ausweitung des Jahresurlaubs - Stichwort: sechste Urlaubswoche - und die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf persönlich gestaltbare Auszeiten, z. B. Sabbaticals, ein wichtiges Instrument der Arbeitszeitgestaltung. "In diesem Zusammenhang können die Kollektivverträge eine Vorreiterrolle einnehmen", fordert Karl Proyer.

Um grundlegende Änderungen herbeizuführen, bräuchte es mehr als nur kleine Schritte. Der große Wurf wäre eine generelle Arbeitszeitverkürzung. "Kurze Vollzeit", also eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden bzw. der 7-Stunden-Tag, könnte bestesichern hende Arbeitsplätze und neue schaffen. GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian sieht hier großes Potenzial für den Arbeitsmarkt: "Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden, also um 10 Prozent, würde ein Beschäftigungswachstum von rund 100.000 neuen Jobs bringen." Auch der Soziologe Jörg Flecker, der über Trends in der Arbeitswelt forscht, sieht hier den Schlüssel für Lösungen für die Zukunft. Damit könnte man sowohl stressbedingte Erkrankungen deutlich reduzieren als auch die Überstundenund die Teilzeitproblematik in den Griff kriegen.

#### Unbezahlte Arbeit

Denn es geht nicht nur um die faire Verteilung bezahlter Arbeit, auch die unbezahlte Arbeit (Haushalt und Familie) muss in die Debatte mit einbezogen werden: Frauen leisten rund zwei Drittel der unbezahlten Arbeit und nur knapp 40 Prozent der bezahlten Arbeit – während die Männer nur ein Drittel der unbezahlten, aber dafür zwei Drittel der bezahlten Arbeit leisten.

Dieses krasse Missverhältnis rührt daher, dass Paare, sobald

sie Kinder haben, die Arbeit anders aufteilen: Sie bleibt ganz oder teilweise zu Hause bei den Kindern, er arbeitet Vollzeit

und macht oft noch zusätzlich Überstunden, um ihren Gehaltsausfall zu kompensieren. Und dabei bleibt es dann oft für viele Jahre. Frauen mit Kindern sind zwar häufiger in Beschäftigung als noch vor zwanzig Jahren – aber sehr oft eben nur in Teilzeit. "Österreich ist nicht nur bei den Überstunden Spitzenreiter, auch bei der Teilzeitarbeit sind wir EUweit an zweiter Stelle", kritisiert David Mum, "das ist praktisch die andere Seite der gleichen Medaille."

"Um die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und

#### **NEU! Kompass faire Arbeitszeiten**

Eine kleine Orientierungshilfe für den betrieblichen Alltag. Aus der Reihe "Gute Arbeit" des GPA-djp-Grundlagenbereichs bietet diese neue Broschüre einen gut strukturierten und verständlichen Überblick zu allen Bereichen der Arbeitszeit!

Kompass faire Arbeitszeiten

En Mary Chamanypula

And Hard Harden Albeitszeiten

GPP: dip

Die Broschüre downloaden: www.gpa.dip.at/gutearbeit

Frauen überwinden zu können, bräuchte es nicht nur verbesserte Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung", sagt Wolfgang Katzian, "Arbeitszeiten sollten auch in bestimmten Lebensphasen den Bedürfnissen angepasst werden, also das, was wir lebensphasengerechte Arbeitszeiten nennen." Damit ist gemeint, dass die Arbeitszeit den Bedürfnissen des jeweiligen Lebensabschnitts angepasst werden kann. "Wer Kinder hat

sind die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf das Unfallrisiko. Häufig treten Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herz-Kreislaufbeschwerden infolge langer Arbeitszeiten auf. In Kombination mit zu kurzen Erholungszeiten sind arbeitsbedingte Erkrankungen vorprogrammiert.

"Die Menschen wünschen sich mehr Zeitsouveränität, eine bessere Work-Life-Balance und aus-

reichend Freiraum für Regeneration und Ausgleich", ist Vorsitzender Katzian überzeugt. Es geht bei der Verkürzung und Umvertei-

lung von Arbeitszeit nicht nur darum, eine kürzere Normalarbeitszeit für alle durchzusetzen, sondern auch lebensphasengerechte Arbeitszeiten zu ermöglichen. Und schließlich hält Katzian auch an der Forderung der GPA-dip für eine sechste Urlaubswoche fest: "Die derzeitige Regelung, wo die Beschäftigten erst mit einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren in den Genuss einer sechsten Urlaubswoche kommen, bestraft jene, die öfter den Arbeitsplatz wechseln. Es ist daher allerhöchste Zeit für eine Reform des Urlaubsrechts!"

# Der Schlüssel für Lösungen für die Zukunft ist eine Arbeitszeitverkürzung.

oder pflegebedürftige Angehörige, wer sich weiterbilden will oder wer eine längere Auszeit braucht, soll dazu ein Angebot finden", so Katzian.

#### Zu viel Arbeit – zu viel Stress

Neben der ungleichen Verteilung der Arbeit müssen auch gesundheitlicher Folgeschäden mit bedacht werden: Mit der Zahl der Arbeitsstunden nehmen die körperlichen wie auch psycho-vegetativen Auswirkungen auf die Beschäftigten zu. Besonders drastisch



Arbeitszeit muss neu und fair verteilt werden, fordert GPA-dip-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

### Mehr Zeit zum Leben

Die Arbeitszeit muss neu verteilt werden. GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian fordert eine Reduktion von Überstunden, die Verlängerung des Urlaubs und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden.

Das Interview führte Lucia Bauer.

KOMPETENZ: Die Wirtschaft fordert, dass die Menschen länger arbeiten, später in Pension gehen und immer flexibler werden. Wie passt das zusammen mit der Realität, die so aussieht, dass immer mehr Menschen durch ihre Arbeit krank werden, lange bevor sie das Pensionsalter erreichen?

Wolfgang Katzian: Wenn wir wollen, dass die Menschen in Zukunft länger berufstätig und dabei gesund, leistungsfähig, motiviert und kreativ bleiben, dann müssen die Erwerbsbiografien in Zukunft anders aussehen. Dann brauchen wir neue Arbeitszeitmodelle, die den ArbeitnehmerInnen mehr Zeit zum Leben

lassen, Zeit für Familienleben, Regeneration, Sport oder Weiterbildung sowie Teilhabe am politischen und kulturellen Leben. Männer wie Frauen brauchen mehr Zeit, wenn sie kleine Kinder zu Hause haben oder eine/n Angehörige/n pflegen, ebenso wollen sie vielleicht gegen Ende des Berufslebens langsam weniger arbeiten. Dazwischen kann es Phasen geben, wo Beruf und Karriere wichtig sind und sie gerne viel arbeiten.

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit entsprechend der jeweiligen Lebensphase selbst bestimmen zu können, kann enorm viel Druck wegnehmen und ganz wesentlich zur psychischen und

physischen Gesundheit beitragen. Wenn man davon ausgeht, dass das faktische Pensionsalter in den nächsten Jahren deutlich ansteigen wird, dann kann man von den Menschen nicht mehr erwarten, dass sie alles, was sie noch vorhaben, auf die Pension verschieben. Die Möglichkeit, längere zusammenhängende Auszeiten in Anspruch zu nehmen, wird daher ebenfalls immer wichtiger. Also mehr Flexibilität ja, aber im Sinne der ArbeitnehmerInnen.

**KOMPETENZ:** Wie kann man in Zeiten mit stagnierendem Wirtschaftswachstum und hoher Arbeitslosigkeit sinnvolle Arbeitszeitpolitik machen?

Wolfgang Katzian: Gerade in Zeiten von wirtschaftlicher Flaute und Rekordarbeitslosigkeit liegt es auf der Hand, dass wir den derzeitigen Weg nicht weitergehen können. Einige leisten Überstunden ohne Ende, arbeiten sich krank und andere haben gar keine Jobs, und das Patentrezept der Arbeitgeber dazu lautet: Mehr derselben wirkungslosen Medizin - also noch mehr arbeiten, am besten jederzeit auf Abruf zur Verfügung stehen. Mit immer weniger Personal soll ein immer größeres Arbeitsvolumen bewältigt werden. Und die ArbeitnehmerInnen, die all das aus Angst vor dem Jobverlust schlucken und oft schuften bis zum Umfallen, sollen dann auch noch später in Pension gehen. Dass diese Rechnung so nicht aufgeht, kann jedes Volksschulkind nachrechnen. Daher muss Arbeitszeit neu und fair unter den ArbeitnehmerInnen verteilt werden. Dazu gehört eine Reduktion von Überstunden genauso wie die Verlängerung des Urlaubs und eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden. Auf Sabbaticals und Auszeiten muss ein Rechtsanspruch bestehen. Und wir sagen All-in-Verträgen den Kampf an.

**KOMPETENZ:** Warum sollten die Arbeitgeber für solche Ideen offen sein?

Wolfgang Katzian: Weniger arbeiten und mehr Zeit zum Leben zu haben, liegt nicht nur im Interesse der Einzelnen. Auch die Unternehmen profitieren davon, wenn die Beschäftigten nicht ausschließlich am Limit arbeiten, sondern ausgeruht zur Arbeit kommen. Permanenter Leistungsdruck und Stress

Kürzer arbeiten – leichter leben: Unsere Forderungen

- 35-Stunden-Woche
- 6 Wochen Urlaub für alle
- Auszahlung der Überstunden- u. Mehrarbeitszuschläge

verhindern Kreativität und zerstören Motivation. Wer sich jemals im Morgengrauen Richtung Arbeit geschleppt hat, spät nachts immer noch kein Ende vor Augen hatte und dazwischen ständig wachsenden Zielvoraaben hinterheraehechelt ist, weiß, dass in einer solchen Arbeitssituation die Arbeitsleistung zwangsläufig leidet und man sich früher oder später krankarbeitet. Ein solches Arbeitsumfeld schadet auch den Unternehmen massiv und verursacht Folgekosten, die oft im kurzfristigen Profitdenken nicht mitberücksichtigt werden. Ich bin aber auch Realist genug, dass ich weiß, dass man Arbeitgeber, die ausschließlich betriebswirtschaftlich denken, manchmal zu ihrem Glück zwingen muss.

**KOMPETENZ:** Welche Maßnahmen sind da zielführend?

Wolfgang Katzian: Unternehmer kann man mit dem Kostenargument am besten überzeugen. Überstunden müssen daher finanziell weniger lukrativ gemacht werden, zum Beispiel durch den sog. Überstundeneuro, der pro geleisteter Überstunde vom Arbeitgeber bezahlt werden muss. Auch All-in-Verträge könnten damit weniger attraktiv gemacht werden, wenn ein entsprechender Pauschalbetrag entrichtet werden muss. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz müssen schärfer kontrolliert und sanktioniert werden. Vor allem Einkommensdiebstahl – denn nichts anderes ist das Vorenthalten von Mehrbzw. Überstundenabgeltung – muss streng geahndet werden. Werden Entgeltansprüche auf Mehr- bzw. Überstundenabgeltung wiederholt ungebührlich geschmälert, könnte man z. B. die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen verdoppeln.

**KOMPETENZ:** Für all diese Maßnahmen braucht man gesetzliche Regelungen. Wo liegen die Optionen der GPA-djp?

Wolfgang Katzian: Unsere Handlungsmöglichkeiten liegen vor allem in der Kollektivvertragspolitik. Wenn es um Konzepte geht, die gewährleisten, dass individuelle und lebensphasenspezifische Zeitbedürfnisse berücksichtigt werden, kann der Kollektivvertrag eine Vorreiterrolle einnehmen. Das Gestaltungsinstrument der "Freizeitoption", das 2013 im Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie und in weiterer Folge im KV für Bergbau und Stahlindustrie erstmals eingesetzt wurde, stellt in Richtung mehr Zeitautonomie für ArbeitnehmerInnen einen Meilenstein dar. Auch was die Möglichkeit von Sabbaticals betrifft, ist auf Ebene der Kollektivverträge sicher noch einiges machbar. Und wenn es eine breite Umsetzung im Kollektivvertrag gibt, ist es naheliegend, dass dann auch der Gesetzgeber nachzieht, z. B. bei der Wochenarbeitszeit.



# Alles spricht für **Arbeitszeitverkürzung**

Universitätsprofessor Jörg Flecker sieht in einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit eine große Chance für den Arbeitsmarkt und plädiert für eine neue Arbeitszeitpolitik.

Das Interview führte Martin Panholzer.

**KOMPETENZ:** Sie gehören zu den Verfechtern einer massiven Arbeitszeitverkürzung. Warum gerade jetzt diese Dringlichkeit?

Jörg Flecker: Mehrere gesellschaftliche Herausforderungen sind in der letzten Zeit dringlicher geworden. Das sieht man ganz deutlich an der Arbeitslosigkeit, die auch in Österreich kontinuierlich ansteigt und eine Rekordhöhe erreicht hat. Meist wird als Lösung nur Wirtschaftswachstum angeboten. Aber es ist völlig unrealistisch und unter ökologischen Gesichtspunkten wohl auch nicht wünschenswert, dass es in nächster Zeit ausreichende Wachstumsraten gibt, um die Arbeitslosigkeit zu vermindern.

Andere Herausforderungen sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber es braucht auch Zeit für die Weiterbildung, für politisches Engagement und vieles mehr, das alles spricht gerade heute für Arbeitszeitverkürzung. Schließlich wird – zu Recht oder zu Unrecht – immer wieder behauptet, wir müssen in Zukunft länger erwerbstätig bleiben. Das ist aber nur möglich, wenn wir lange genug gesund sind. Und da spielen Arbeitszeiten eine große Rolle, denn lange Arbeitszeiten

und fehlende Erholungszeiten machen krank.

**KOMPETENZ:** Die Ablehnungsfront vonseiten der Arbeitgeber ist groß. Gibt es inhaltliche Argumente, die diese Front aufbrechen könnten?

Jörg Flecker: Es gibt Beispiele von Unternehmen und Organisationen, die auf eine 4-Tage-Woche oder den 6-Stunden-Tag umstellen, um die Zahl und Dauer der Krankenstände zu senken. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung wäre auch für Arbeitgeber vorteilhaft, weil sie die Konkurrenz zwischen den Betrieben regelt, sodass diejenigen keine Nachteile haben, die besser auf die Gesundheit der Beschäftigten schauen und deshalb kürzer arbeiten lassen. Arbeitgeber haben in einer alternden Gesellschaft auch ein Interesse daran, qualifizierte Leute gesund in Arbeit zu halten. Es wäre ein Vorteil, wenn Einzelne von der Konkurrenz nicht davon abgehalten werden können, hier über die Arbeitszeit etwas erreichen zu wollen.

**KOMPETENZ:** Von den Gegnern der Arbeitszeitverkürzung wird immer wieder Frankreich ins Spiel gebracht, wo die gesetzliche Verkürzung angeblich nichts gebracht hätte.

Jörg Flecker: Die 35-Stunden-Woche hat in Frankreich einen deutlichen Beschäftigungseffekt gehabt, es wurden mehr als eine halbe Million Arbeitsplätze geschaffen. Das war aber weniger als erwartet. Durch die gleichzeitige Flexibilisierung wurde der Beschäftigungseffekt gedämpft. Zudem hat die nächste Regierung die Grenzen bei den erlaubten Überstunden deutlich erhöht. Das hat dann die tatsächliche Arbeitszeit wieder ansteigen lassen. Die konservative Regierung hat es aber

nicht gewagt, das Gesetz über die 35-Stunden-Woche wieder abzuschaffen, weil es sehr populär ist. Dazu muss

man wissen, dass in Frankreich Frauen mit Kindern viel häufiger in Vollzeit arbeiten als bei uns (ohne dass die Männer zu Hause mehr tun). Und da ist eine kürzere Vollzeit eine große Hilfe.

KOMPETENZ: Vor allem Männer machen viele Überstunden, während immer mehr Frauen Teilzeit arbeiten – ist die Arbeitszeitgestaltung nicht auch unter dem Aspekt der Gleichstellung ein zentraler Faktor?

Jörg Flecker: Schon fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Österreich arbeitet in Teilzeit. Diese bringt aber Nachteile mit sich. Insofern verlangt das Ziel der Gleichstellung eine Annäherung. Dafür wäre eine kurze Vollzeit für Männer und Frauen ein großer Fortschritt gegenüber der jetzigen Situation. Ein Punkt dabei ist die Veränderung der Arbeitszeit selbst. Zum anderen ist es für Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Absicherung ein großer Unterschied, ob z. B. 32 Stunden eine individuelle Teilzeitlösung oder eine generelle Vollzeitnorm für alle sind.

**KOMPETENZ:** Wir beobachten den Trend, dass auch junge Beschäftigte mehr Freizeit zu haben als großen Wert betrachten. Liegt darin nicht auch eine Chance?

Jörg Flecker: Ja, es liegt eine große Chance für die Ziele der Gewerkschaften darin, dass junge Leute heute vielfach viel Wert auf eine

Arbeitszeitverkürzung ist als gesellschaftliche Herausforderung dringlicher geworden.

Balance von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen legen. Nur stellt sich die Frage, ob sie es sich aussuchen können. Sie wollen sich ja auch im Beruf verwirklichen und ihre Qualifikationen anwenden. Und in manchen Branchen bekommen sie nur eine Chance dazu, wenn sie lange oder gar sehr lange Arbeitszeiten in Kauf nehmen.

#### Jörg Flecker

Geb. 1959 in Graz. Studium der Handelswissenschaft und der Soziologie, postgraduate Ausbildung am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien, von 1986 bis 1990 wissenschaftlicher Angestellter am IHS mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Industriesoziologie. Von 1991 bis 2013 wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Seit März 2013 Professor für Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien.

Jörg Flecker wird im Rahmen der GPA-dip-Betriebsrätekonferenz am 15. Juni 2015 ein Referat zum Thema "Die Bedeutung der Arbeitszeitpolitik in der Beschäftigungskrise" halten.



## Mehr Freizeit statt Geld

Der Trend zur Freizeitoption ist ungebrochen. Ab heuer werden auch in der Papier- und Fahrzeugindustrie Lohnerhöhungen in Zeit umgewandelt.

von Andrea Rogy

ie Freizeitoption geht in ihr drittes Jahr. Doch anstatt ins Trotzalter zu kommen, macht sich Zufriedenheit breit. Angestellte im Metaller-Fachverband Bergbau-Stahl sowie aus der Elektro- und Elektronikindustrie konnten bereits die Ist-Lohnerhöhung des Jahres 2013 und 2014 in arbeitsfreie Zeit umwandeln - sofern sie über dem Kollektivvertrag bezahlt werden. Das kann z. B. eine Woche mehr Urlaub jährlich statt der Gehaltserhöhung sein. In der Elektro- und Elektronikindustrie wurde die Freizeitoption für die kommenden zehn Jahre abgesichert. Ab 2015 gibt es die Option auch für Beschäftigte der Fahrzeug- und Papierindustrie. GPA-dip-Kollektivvertragsverhandlerin Eva Scherz sieht dies als wertvollen Beitrag zu einer Work-Life-Balance der ArbeitnehmerInnen in diesen Branchen: "Die Menschen suchen sich ihre ArbeitgeberInnen heute auch danach aus, wie sehr diese auf die individuellen Wünsche der Beschäftigten eingehen. Das Thema ,Zeit' spielt dabei immer öfter eine Rolle, beispielsweise im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf."

Die Elektroindustrie hat bereits zwei Jahre lang positive Erfahrungen mit der Freizeitoption gemacht. "Die Regelung wird von den Beschäftigten sehr gut angenommen. Die Zufriedenheit ist groß", berichtet der steirische Betriebsratsvorsitzende von Siemens, Josef Harb. Im gesamten Konzern nutzen mittlerweile rund zehn Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, die Lohnerhöhung eines Jahres in zusätzliche Freizeit umzuwandeln. Am Standort in Graz hat bereits im ersten Jahr ein Fünftel der rund 1.000 Beschäftigten die Regelung in Anspruch genommen. Im zweiten Jahr sind weitere fünf Prozent dazugekommen.

#### Große Zufriedenheit

Das Interesse ist breit gestreut und die Menschen sind höchst zufrieden mit der zusätzlichen

freien Zeit. "Die Leute wählen die Freizeitoption bei uns quer über alle Altersklassen, Funktionen und Geschlech-

ter", erzählt Harb. Auch Teilzeitkräfte profitieren von dieser Möglichkeit. Auffallend ist für Harb dabei, wie reibungslos die Umsetzung der Freizeitoption passiert: "Ich vertrete am Standort die Interessen von 500 Angestellten – in den zweieinhalb Jahren der Umsetzung der Regelung hat es keine einzige Beschwerde über die Option gegeben – das ist außergewöhnlich." Doch auch für das Unternehmen bringt die Regelung Vorteile: Bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen wurde die jährliche Gehaltserhöhung und Lohnnebenkosten gespart. Die anfallende Arbeit wurde trotzdem erledigt, und das noch dazu von besser motivierten Arbeitskräften.

#### Für die Zukunft gesichert

Für die Beschäftigten in der Elektro- und Elektronikindustrie wurde die Freizeitoption jetzt sogar für die nächsten zehn Jahre abgesichert. Die GPA-djp und die PRO-GE haben die Regelung mit den ArbeitgeberInnen der Branche im März 2015 als fixen Bestandteil der Kollektivvertragsabschlüsse bis 2025 vereinbart. In diesem Zeitraum können die MitarbeiterInnen

die Freizeitoption maximal vier Mal, davon zwei Mal vor dem 50. Lebensjahr, in Anspruch nehmen, ohne dass diese jedes Jahr extra verhandelt werden muss. In der Elektro- und Elektronikindustrie haben 2013 bereits 1.200 ArbeitnehmerInnen von der zusätzlichen Freizeit profi-

Mehr Freizeit statt mehr Geld
– eine Erfolgsstory!

tiert, im Jahr 2014 waren es ca. 600. Die neue Regelung eröffnet für die Beschäftigten aber auch für die Unternehmen eine langfristige Planungssicherheit.

Expertin Eva Scherz hält die Freizeitoption auch für einen wichtigen Beitrag zum altersgerechten Arbeiten und zur Beschäftigungssicherheit. Sie sieht die Vorreiterrolle der Elektro- und Elektronikindustrie für moderne arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen bestätigt. Weitere Branchen sollten diesem positiven Beispiel folgen.

#### Fahrzeugindustrie mit dabei

In der Fahrzeugindustrie wurde die Freizeitoption erstmals im Zuge der Herbstlohnrunde 2014 ausverhandelt. "Die Betriebsräte waren die treibende Kraft dahinter", erklärt Markus Vogl, der als Vorsitzender des Wirtschaftsbereiches Fahrzeugindustrie in der GPA-djp bei den KV-Verhandlungen seitens der Gewerkschaft dabei war. "Wir wussten, dass vor allem jüngere ArbeitnehmerInnen diese Option unbedingt haben wollen." Daher hat sich die Gewerkschaft für die Regelung stark gemacht, obwohl die Arbeitgeberseite nicht unbedingt Vorreiter sein wollte.

Auch als Betriebsratsvorsitzender von MAN Steyr nimmt Vogl durchwegs positive Reaktionen der insgesamt 630 vertretenen Angestellten zur Freizeitoption wahr: "Wir werden derzeit mit Fragen bombardiert. Die MitarbeiterInnen interessieren sich sehr für die Regelung und hat-

ten bis Ende Mai Zeit, die Option zu wählen und damit ihre Lohnerhöhung von 2015 in nachhaltige Freizeit umzuwandeln."

Die zusätzliche arbeitsfreie Zeit ist nicht unerheblich. Die ausgehandelte Lohnerhöhung von 2,1 Prozent ergibt für die ArbeitnehmerInnen der MAN ab 1. Juni 2015 mit 38,5 Stunden exakt eine Woche mehr Freizeit. Das wirklich Tolle an der Regelung ist für Vogl, dass "die Umwandlung von Geld in Freizeit nachhaltig ist, weil die zusätzliche freie Zeit – wie eine Lohnerhöhung – auch in den kommenden Jahren anfällt."

#### BetriebsrätInnen-Umfrage

Die Ergebnisse einer BetriebsrätInnen-Umfrage der GPA-djp zur Freizeitoption in der Elektround Elektronikindustrie zeigen interessante Details: In mehr als einem Drittel der Betriebe wurde die Freizeitoption angeboten. Wo es nicht klappte, war meist eine ablehnende Haltung der Geschäftsführung der Grund. Auch in den Betrieben mit Freizeitoption läuft nicht alles reibungslos: 45 Prozent der gestellten Anträge wurden seitens der Geschäftsleitung abgelehnt. "Hier muss auf betrieblicher Ebene noch einiges an Überzeugungsarbeit geleistet werden", ist sich Eva Scherz bewusst.



### Flexible Arbeitszeit funktioniert

Die Erste Bank Gruppe bietet ihren MitarbeiterInnen viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an. Die Flexibilität kann beiden Seiten nützen.

von Andrea Rogy

as Leben ist so bunt wie die Bedürfnisse nach Arbeitszeitgestaltung. Immer mehr Angestellte möchten sich nicht mehr im klassischen "Nine-to-five Bürojob"-Korsett aufhalten, wenn sie sich Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit möglichst flexibel einteilen können. Ein konkretes Beispiel für gelungene Arbeitszeitgestaltung liefert die Erste Bank Österreich. Dort gibt es zahlreiche Modelle, die auf die Notwendigkeiten verschiedener Lebensphasen zugeschnitten sind. "Wir haben erkannt, dass Frauen und Männer im Laufe ihres Berufslebens wechselnde Bedürfnisse in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben", erklärt die stv. Vorsitzende der GPA-djp Ilse Fetik, die langjährige Betriebsrätin in der Erste Bank ist und dort die Interessen von ca. 3.000 Angestellten vertritt.

"Die Motivation der MitarbeiterInnen steigt, wenn es ihnen möglich ist, Beruf, Familie und Privatleben unter einen Hut zu bringen", erklärt Fetik. Die individuelle Gestaltung und Staffelung der Arbeitszeit ist dabei der entscheidende Knackpunkt. In enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmen versucht sie als Betriebsrätin, Rücksicht auf die zeitlichen Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigten zu

nehmen. "Es ist völlig klar, dass Eltern mit Kinderbetreuungsaufgaben andere Bedürfnisse bei Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben, als Angehörige von Pflegebedürftigen oder KollegInnen knapp vor der Pension", weiß Fetik. Interessant ist, dass viele der nun bestehenden Arbeitszeitmodelle auf Basis ihrer Beratung von MitarbeiterInnen entstanden sind: "Wir haben unser Ohr nahe bei den Menschen und verhandeln mit der Dienstgeberseite innovative, neue Arbeitszeitformen. Hilfreich wäre es beispielsweise, wenn sich ArbeitnehmerInnen tageweise den Weg zur Arbeitsstätte ersparen können, daher fordert Fetik das Recht auf Telearbeit an mindestens einem Tag pro Woche, was in Zeiten von Handy, Laptop und Desksharing am neuen Betriebsstandort Campus auch einfach umsetzbar wäre.

#### **Gelebte Modelle**

Flexible Arbeitszeitmodelle werden für viele Menschen interessant, wenn sie mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten. Hier bietet die Erste Bank neben der Möglichkeit zur befristeten Teilzeitarbeit noch andere Modelle zur Reduktion der Arbeitszeit an. So haben Väter bis zum ersten Lebensiahr des Kindes ein Recht auf die Inanspruchnahme des sogenannten Papa-Sabbaticals. Auch andere Sabbatical-Lösungen können vereinbart werden, z. B. um einfach einmal eine Auszeit zu

machen, jemanden zu pflegen, ein Haus fertig zu bauen, eine Ausbildung oder Traumreise zu machen. Die Verteilung der

Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche ist ebenfalls vereinbar.

"Eine Besonderheit in unserem Betrieb ist, dass Führungskräfte Väter auf ihre Möglichkeiten, Zeit für Betreuungsaufgaben zu widmen, hinweisen sollen", betont Fetik. So wird eine Checkliste angeboten, die über die Möglichkeiten zu Pflegefreistellung, Väterkarenz und Elternteilzeit informiert. An sogenannten Karenziertennachmittagen können sich Eltern über aktuelle Entwicklungen im Betrieb informieren. Nach der Baby-Pause gibt es WiedereinsteigerInnenseminare inklusive betriebsrätlicher Beratung über mögliche Arbeitszeitmodelle. Was derzeit fehlt, ist eine höhere Flexibilität der Arbeitszeitregelung, falls Betreuungsaufgaben kurzfristig anfallen oder wieder wegfallen. "Es braucht das Recht der MitarbeiterInnen auf einen Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeitarbeit", präzisiert Fetik.

#### Besondere Modelle für Einstieg oder Ausgleiten

Den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach langer Krankheit soll folgende betriebsinterne Variante erleichtern: Nach Ende des Krankenstandes kann bis zu zwei Monate lang der individuelle Arbeitsinhalt, Arbeitsumfang oder die Arbeitszeit reduziert werden und dennoch das gesamte Gehalt des Vollzeitjobs bezogen werden. Das Unternehmen bezahlt die Differenz.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bleibt mehr Zeit für die Familie.

> Um älteren MitarbeiterInnen den gleitenden Übergang vom Berufsleben bis zur Pensionierung anbieten zu können, gibt es im Unternehmen eine betriebliche Gleitpensionsregelung.

#### Steigender Arbeitsdruck

Die vergangenen Jahre waren vom steigenden Druck auf Kosteneinsparung und für mehr Produktivität geprägt. "Immer weniger MitarbeiterInnen sollen immer mehr Leistung bringen. Viele KollegInnen laufen aus Angst um ihren Arbeitsplatz in diesem Hamsterrad mit oder steigen sogar bewusst auf Teil-

zeit um, weil sie nicht regelmäßig 40 Stunden und mehr arbeiten wollen", fasst die Gewerkschafterin zahlreiche Gespräche mit der Belegschaft zusammen. Abhilfe könnte die Bildung einer Personalreserve und die Erstellung einer jährlich zwischen Dienstgeber und Betriebsrat zu besprechenden Arbeitszeitbilanz schaffen. Dabei könnten notwendige Personalressourcen gemeinsam bemessen werden – mit dem Ziel, weitere Arbeitsverdichtung zu vermeiden.

Leider klaffen geregelte Theorie und gelebte Praxis manchmal auseinander. Nicht alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen kennen die konkreten Regeln und Vereinbarungen. Manchmal halten sie sich – aus unterschiedlichen Motiven – auch ganz bewusst nicht daran. Das kann einerseits dazu füh-

ren, dass Flexibilität von Führungskräften so missverstanden wird, dass sie einseitig einfach einteilen wollen, wann Teil-

zeitmitarbeiterInnen arbeiten müssen oder MitarbeiterInnen ihren Freizeitsaldo abbauen sollen. Das kann andererseits dazu führen, dass Mitarbeiterlnnen nicht bedenken, dass die bewusste regelmäßige Nichteinhaltung von Arbeitszeithöchstgrenzen oder die Benutzung neuer Arbeitsmittel "rund um die Uhr" durch das Verschwimmen von Arbeitszeit und Freizeit nicht nur den Gesetzen widerspricht, sondern auch ihre eigene Gesundheit beeinträchtigt. Hier ist ein deutliches Mehr Information, Aufklärung und Überprüfung ein wichtiges Anliegen des Betriebsrats, meint Fetik.



Flexible Arbeitszeitmodelle: Vor- und Nachteile gut abwägen, Vorsicht vor versteckten Risiken!

# Flexibel, aber nicht ungeregelt

Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, All-in und Vertrauensarbeitszeit erfreuen sich großer Beliebtheit. Flexible Arbeitszeiten brauchen trotzdem Regeln und Kontrolle.

von Martin Panholzer

in immer größerer Teil der ArbeitnehmerInnen in Österreich arbeitet flexibel. Flexible Arbeitszeit bedeutet aber nicht, dass gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen an Bedeutung verlieren. Im Gegenteil: Gerade Flexibilität braucht klare Regeln, damit am Ende nicht die Beschäftigten das Nachsehen haben.

Eines der beliebtesten flexiblen Arbeitszeitmodelle insbesondere unter Angestellten ist die Gleitzeit. Laut einer Erhebung aus dem Jahr 2010 haben ca. 20 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen eine Gleitzeitregelung, Tendenz steigend. Eine Erhebung der GPA-djp unter Fach- und Führungskräften ergab für diese Gruppe bereits einen Anteil von über 70 Prozent.

#### **Beliebtes Modell Gleitzeit**

Die Gleitzeit verbindet Flexibilität, die persönliche Interessen berücksichtigt, mit der Aussicht auf mehr zusammenhängende Freizeit als Ausgleich für längere Arbeitstage bzw. -wochen. Nur

wenn der/die ArbeitnehmerIn innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner/ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann, spricht man von gleitender Arbeitszeit. Damit die-Selbstbestimmungsrecht auch über die eigene Arbeitszeiteinteilung funktionieren kann, schreibt das Gesetz den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vor, in der die Dauer der Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, die maximalen Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden im Vergleich zur Normalarbeitszeit sowie Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Gleitzeitvereinbarung auch einzelvertraglich schriftlich getroffen werden. Die tägliche Normalarbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit wird im Arbeitszeitgesetz auf maximal 10 Stunden begrenzt. Kollektivverträge können auch niedrigere tägliche Maximalarbeitszeiten vorsehen.

Obwohl dieses in der Pra-

xis schon viele Jahre existierende Modell im Großen und Ganzen zur Zufriedenheit der Betroffenen funktioniert, ist es rat-

sam, bei Gleitzeitvereinbarungen bestimmte Parameter zu beachten. So führt etwa ein zu langer Durchrechnungszeitraum nicht selten zum Anwachsen hoher Zeitguthaben, die dann am Ende schwer auszugleichen sind. Das Verfahren der Erfassung der Arbeitszeiten soll klar und eindeutig festgelegt werden.

#### All-in: Rechte einfordern

Einen starken Trend gibt es auch in Richtung sogenannter All-in-Verträge. In solchen Verträgen werden mit dem Gesamtgehalt nicht nur die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich normierten Arbeitsstunden, sondern auch sämtliche Mehrarbeit. Überstunden sowie evt. auch Reisezeiten, Bereitschaftszeiten, Rufbereitschaft und anderes abgegolten. In der Zwischenzeit wird jeder fünfte Arbeitsvertrag als All-in-Vertrag abgeschlossen, sodass dieser Vertragstyp bei weitem nicht mehr auf leitende ArbeitnehmerInnen beschränkt ist. Auf den Missbrauch dieser Vertragsform hat die GPA-djp schon längere Zeit hingewiesen. Wolfgang Katzian sprach in diesem Zusammenhang von einem "Wildwuchs", den es einzudämmen gelte.

Generell ist zu sagen, dass das Arbeitszeitrecht auch bei All-in Verträgen nicht seine Gültigkeit verliert (Ausnahmen gibt es für leitende Angestellte, die im Arbeitszeitgesetz definiert sind). Die Verpflichtung zur Aufzeich-

Flexible Arbeitszeitmodelle brauchen klare Regeln.

nung der tatsächlichen Arbeitszeiten bleibt aufrecht. Dem Betriebsrat kommt dahingehend ein Kontrollrecht zu. Dieser Verpflichtung kann sich der/ die ArbeitgeberIn auch nicht durch Delegation an ArbeitnehmerInnen entziehen. Auf jeden Fall sollte man am Jahresende z. B. mittels einer Arbeitszeitbilanz prüfen, ob mit dem All-in-Gehalt tatsächlich alle Ansprüche abgedeckt sind. Empfehlenswert ist, diese Maßnahme im Sinne von Fairness und Transparenz in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

#### Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit stellt ein Arbeitszeitmodell dar, in dessen Rahmen Unternehmen auf die Erfassung, Auswertung und Kontrolle der Arbeitszeiten verzichten und es den Beschäftigten überlassen, die Lage und die Verteilung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit KollegIn-

nen und Vorgesetzten selbst zu bestimmen. Vertrauenarbeitszeit ist kein gesetzlich geregeltes Modell. Zu beachten ist. dass auch für die Vertrauensarbeitszeit, die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und Grenzen hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungen, Einhaltung der Normal- und Höchstarbeitszeit, Überstunden, Pausen etc. uneingeschränkt gelten. Das Modell Vertrauensarbeitszeit wird von Unternehmen genutzt, um eine kostenaünstige Anpassung der Arbeit an den betrieblichen Bedarf zu

> erreichen. Für die ArbeitnehmerInnen entsteht das Risiko, dass die tatsächliche Arbeitszeit weit über die Grenzen aus-

gedehnt wird, insbesondere dann, wenn die Personaldecke zu dünn ist. Flexibilität bleibt da eine Einbahnstraße, von der nicht selten nur die Unternehmen profitieren.

"Deshalb raten wir in solchen Fällen, sich das in Aussicht gestellte Vertrauen abzusichern: Mit einer fairen Gleitzeitregelung und einer Dokumentation ihrer geleisteten Arbeitszeit ist man im Zweifelsfall auf der sicheren Seite", so die Leiterin der Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-dip Claudia Kral-Bast.

Generell gilt bei allen flexiblen Arbeitszeitmodellen: Vor- und Nachteile gut abwägen und regelmäßig überprüfen, ob man nicht um Ansprüche gebracht wird. In einer Betriebsvereinbarung sollten klare Regeln festgelegt werden. Bei Fragen stehen Ihnen die Expertinnen und Experten der GPA-djp gerne zur Verfügung.



Viele junge Frauen arbeiten Teilzeit, damit mehr Zeit für Kinder und Familie bleibt.

## Mama arbeitet halbtags

Männer machen Überstunden, Frauen arbeiten Teilzeit und kümmern sich um die Kinder. Ein beliebtes Modell, das Frauen jedoch langfristig oft benachteiligt.

von Barbara Lavaud

wölf Uhr, mit dem Läuten der Schulglocke laufen die Kinder aus der Volksschule und auf die davor wartenden Mütter zu. Während für die Kinder die Freizeit beginnt, beginnt für die Mütter der zweite Teil des Arbeitstages. Sylvia F., Marketingassistentin in Teilzeit, macht sich mit ihrem Sohn Kilian auf den Weg zum Kindergarten, um dort seine kleine Schwester Emma abzuholen. Mit beiden Kindern im Schlepptau kauft sie noch rasch ein paar Sachen im Supermarkt ein und bereitet zu Hause den Kindern ein Mittagessen zu. Nach einer Runde mit den Rollern im Park hilft sie Kilian mit den Hausaufgaben. Danach erledigt sie die Wäsche und anfallende Arbeiten im Haushalt.

So wie Sylvia F. arbeiten viele junge Frauen in Teilzeit, damit ihnen nachmittags Zeit für Kinder und Haushalt bleibt. Vor allem mit mehr als einem Kind stößt man bei der Organisation des Tagesablaufs sonst schnell an seine logistischen Grenzen: Nicht alle Kindergärten haben auch nachmittags offen, Schulhorte sind oft überfüllt, und zusätzlich gilt es, die Kinder zu ihren Freizeitbeschäftigungen zu bringen. Auch Kilian besucht eine Judogruppe und lernt Gitarre spielen. Der Vater der beiden kommt abends meist erst gegen 19 Uhr heim – Georg F. hängt meist noch die eine oder andere Überstunde an seinen Arbeitstag, damit es sich finanziell ausgeht. Denn da seine Frau nur halbtags arbeitet, wäre es sonst um die Finanzen der Familie nicht so gut bestellt.

#### Vereinbarkeit

Statistisch gesehen ist dies das beliebteste Arrangement für junge Eltern, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Während einerseits die Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern über die vergangenen Jahre nach oben kletterte – von 65 auf fast 80 Prozent –, nahm

gleichzeitig der Anteil der Teilzeit dieser Frauen deutlich zu. Über 70 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 arbeiten auf Teilzeitbasis! "Frauen – und das ist der positive Trend – bleiben also nach der Karenz mehrheitlich nicht mehr ganz zu Hause, sondern sind wieder berufstätig", meint Barbara Marx, Bundesfrauensekretärin in der GPA-djp.

Allerdings sind es meist 20 Stunden oder weniger. Damit lässt sich später oft keine Pension finanzieren, von der man leben kann, oft ist Altersarmut die Folge. Teilzeitbeschäftigte verdienen außerdem nicht nur weniger, weil sie kürzer arbeiten, ihr Stundenlohn ist durchschnittlich um etwa ein Viertel niedriger als der von Vollzeitbeschäftigten. "Das dicke Ende kommt leider oft dann, wenn Frauen nach jahrelanger Teilzeit keinen Vollzeitjob mehr finden können und außerdem beruflich hinter ihren Möglichkeiten zurückgeblieben sind", sagt Marx. Das größte Risiko ist hier die Scheidung. "Sobald der Ehemann als Familienerhalter ausfällt, sieht es finanziell für die Frauen oft düster aus", betont Barbara Marx.

#### Unbezahlte Familienarbeit

Traditionell sind es die Frauen, die Babykarenz nehmen, auch aus ökonomischen Gründen, weil ihre Männer meist besser verdienen als sie selbst. Obwohl die neue Karenzregelung und der Papamonat hier langsam Veränderungen bewirken, sind die Effekte vorerst noch bescheiden. Im Laufe der Karenz wandert die unbezahlte Haus- und Familienarbeit zu den Frauen. "Während die Väter mehr arbeiten als bisher und beruflich vor-

ankommen, ist für die Frauen nach der Karenz zunächst meist Teilzeit angesagt, um die Doppelbelastung abzumildern", erklärt Marx die Gründe für die Beliebtheit dieses Modells. Allerdings bleibt es dabei dann oft für die nächsten Jahre, wenn nicht sogar bis zum Schulabschluss des jüngsten Kindes.

Auch die Väter sind mit dem Modell nicht immer zufrieden, weil sie erkannt haben, wie wertvoll es ist, Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Georg F. wäre gern mehr als nur der "Wochenendpapa". Denn wenn er manchmal erst spät nach der Arbeit heimkommt, ist es für seine Kinder schon Zeit fürs Bett, mehr als eine Gutenachtgeschichte ist dann nicht mehr drin.

#### Neuverteilung der Arbeit

Ließe sich die Aufteilung von Arbeit, Familienarbeit und Freizeit nicht anders lösen? Ein empfehlenswertes Modell wäre, wenn beide Eltern ihre Arbeitszeit nur um wenig reduzieren, auf 30 Stunden zum Beispiel. Marx sieht hier großes Potenzial: "Wenn beide Eltern gleich viel arbeiten, könnten sie entsprechend auch Haushalt und Kinderbetreuung fair aufteilen. Die Väter wären nicht überarbeitet und müde und ständig außer Haus, die Mütter müssten ihre beruflichen Ambitionen nicht gänzlich zurückstecken." Darüber hinaus würde das auch die Benachteiligung junger Frauen am Arbeitsmarkt verringern: "Für den Arbeitgeber ist es leichter, eine gut qualifizierte Mitarbeiterin in langer Teilzeit zu engagieren als nur für wenige Stunden. Und außerdem würden junge Väter ja

dann auch ihre Arbeitszeit reduzieren", zählt Marx die Vorteile des Modells auf.

#### Neue Arbeitszeitmodelle

Alles Utopie? Erfolgsstorys wie das dänische Modell von Elternurlaub und Teilzeit klingen vielversprechend: In Dänemark ist das System des gesetzlich geregelten Elternurlaubs so gestaltet, dass sich wirklich beide Elternteile ums Kind kümmern können. Fast alle Väter nehmen Vaterschaftsurlaub in Anspruch, und über 15 Prozent der Männer sind teilzeitbeschäftigt - in Österreich sind es nur 6,5 Prozent. Die dänischen Frauen arbeiten dafür weniger oft Teilzeit als die Österreicherinnen. Diese bessere Verteilung der Arbeitszeit und der Elternurlaube haben in Dänemark auch das Lohngefälle verringert. Ähnlich gut ist die Lage auch für junge Eltern in Schweden. "Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen immer auch zu mehr Gleichstellung und zu einer geringeren Einkommensschere", ist Marx überzeugt.

"Die klare Trennung in vollzeitbeschäftigte Männer und teilzeitbeschäftigte Frauen muss überwunden werden", fordert Marx daher. Eine Gesellschaft. die Menschen und vor allem Frauen vor die Alternative Kinder oder Karriere stellt, vergibt sich Chancen. Entweder sie verzichtet auf Eltern oder auf das Potenzial ihrer Beschäftigten. "Dafür gibt es keinen Grund, wenn man die Rahmenbedingungen so gestaltet, dass beide Geschlechter Beruf und Familie vereinbaren können und sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit gerechter verteilt."



Zeitdruck, überlange Arbeitszeiten, Nachtarbeit – ständige Belastungen bringen Erkrankungen mit sich.

## Wenn Arbeit krank macht

Wer Pausen macht, Überstunden nicht zur Regel werden lässt und sich nicht zu unrealistischen Zielen verpflichten lässt, minimiert das Risiko zu erkranken.

von Alexia Weiss

ie Länge der Arbeitszeit wirkt sich direkt auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen aus: Wenn Überstunden zur Normalität werden, steigt das Unfallrisiko rasant an. "Wir wissen, dass mit der neunten Arbeitsstunde die Zahl der Unfälle nach oben klettert", warnt GPA-djp-Arbeitszeit-Expertin Isabel Koberwein. Eine Reihe arbeitswissenschaftlicher Studien zeigen, dass das Unfallrisiko in der achten Arbeitsstunde bei unter 15 Prozent liegt, in der zehnten Stunde bei über 20 und in der zwölften Stunde bei fast 30 Prozent. Doch auch innerhalb der Normarbeitszeit sind Pausen und erreichbare Ziele wichtig. Wer ständig unter Druck werkt, läuft stärker Gefahr psychisch, aber auch physisch, zu erkranken, als jene ArbeitnehmerInnen, die ihren Arbeitsalltag entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse gestalten können.

Die GPA-djp-Forderung nach fairen, aber auch fair verteilten Arbeitszeiten zielt daher nicht nur auf finanzielle Verteilungsgerechtigkeit ab, wie Koberwein und ihre Kollegin Claudia Kral-Bast betonen. Es geht dabei eben auch um das Thema Gesundheit. Das beinhaltet zudem, bis

zum Regelpensionsantrittsalter fit genug zu sein, um überhaupt noch arbeiten zu können.

Nervosität, Schlafstörungen, Depressionen, Burn-out, aber auch Suchterkrankungen oder chronische Leiden wie Stoffwechselstörungen oder Krebs: Arbeitszeitdruck kann sich beim einen mehr, beim anderen weniger, auf alle Fälle aber bei jedem anders ausdrücken. Auch die Art der Belastung zeigt sich in vielen Facetten: Zeitdruck wirkt sich genauso negativ aus wie eine überlange Arbeitszeit, dauernde Unterbrechungen, Nachtarbeit oder ständig wechselnde Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit oder das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit.

Koberwein spricht hier von "Entgrenzung" – dazu tragen vor allem die neuen technischen Möglichkeiten wie etwa ein Zugang zum Firmennetzwerk mittels mobiler Geräte oder die ständige Erreichbarkeit (telefonisch und per Mail) via Smartphone bei. Viele Arbeitgeber fordern hier von ihren Beschäftigten Flexibilität – was bei diesen dazu führt, dass Freizeit schwer planbar wird, soziale Kontakte vernachlässigt werden und ein tatsächliches Abschalten nicht mehr möglich ist.

#### All-in-Verträge

All-in-Verträge verleiten hier besonders, die Beschäftigten in die Pflicht zu nehmen, prangert Kral-Bast an. Und auch die in vielen Unternehmen praktizierte "Vertrauensarbeitszeit" – der Arbeitgeber gibt

dem Beschäftigten (oft schwer erreichbare) Ziele vor und verzichtet auf eine Überprüfung der tatsäch-

lich geleisteten Arbeitszeit – geht meist zulasten der ArbeitnehmerInnen. Am Ende üben sich diese in Selbstausbeutung, wobei Kral-Bast zu diesem Begriff anmerkt, dass hier die Schuld an dem Zuviel an Arbeit wieder ArbeitnehmerInnen zugeschoben werde. Dabei sei es ja oft der Arbeitgeber, der mit zu hoch gesteckten Zielen Druck auf MitarbeiterInnen ausübe. Grundsätzlich könne man hier beobachten, dass viele ArbeitnehmerInnen von heute die Unternehmensziele verinnerlichen und zu ihren eigenen machen würden, so Koberwein. Auch hier wäre ein Umdenken wünschenswert.

Wer unrealistischen Zielen hinterherläuft, verzichtet oft freiwillig auf Pausen, macht Überstunde um Überstunde und gerät dabei weiter unter Druck: Denn ab der neunten Arbeitsstunde steigt nicht nur das Unfallrisiko, sondern auch die Fehleranfälligkeit. Und wenn sich Fehler häufen, steigt auch die Anast. Fehler zu machen: Das wiederum kann zu psychischen Problemen führen. Das bedeutet aber auch: Die Produktivität des Einzelnen sinke. je mehr man arbeite, sagt Koberwein. Auch das ist als Plädoyer für kürzere Arbeitszeiten zu verstehen.

#### Massiver Arbeitsdruck

Österreichische ArbeitnehmerInnen leiden laut einer Wifo-Umfrage im Auftrag der

Die Produktivität des Einzelnen sinkt, je mehr man arbeitet.

Arbeiterkammer aus dem Jahr 2008 im EU-Vergleich massiv unter Arbeitsdruck: Demnach gaben 60 Prozent der ÖsterreicherInnen an, ein hohes Arbeitstempo einhalten zu müssen. Der EU-Schnitt lag bei 48 Prozent. 42 Prozent der ÖsterreicherInnen meinten, nicht genug Zeit zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu haben (EU-Schnitt: 33 Prozent). Die Finanzkrise habe hier nicht zu einer Entspannung beigetragen, im Gegenteil, betont Koberwein. Denn die Angst um den Arbeitsplatz verleitet ArbeitnehmerInnen noch mehr, die geltenden Arbeitszeitregelungen zu missachten, um ja keinen Jobverlust zu riskieren, betont Kral-Bast. Aufgrund solcher Entwicklungen werden immer mehr Menschen so krank, dass sie vorübergehend, länger oder für immer gar nicht mehr arbeiten können.

#### 35-Stunden-Woche

Gesamtgesellschaftlich spricht sich die GPA-djp daher für die stufenweise Verrinaeruna der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden aus. In einem ersten Schritt soll dabei die tatsächliche Arbeitszeit durch eine Verteuerung von Überstunden für den Arbeitgeber reduziert werden. In vielen Unternehmen ist die Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden heute die Norm und nicht die Ausnahme. Stufenweise gilt es dann, die Wochenarbeitszeit in den Kollektivverträgen zunächst einheitlich auf 38,5 Wochenstunden, dann wei-

ter auf 35 Stunden zu senken.

Mehr Beachtung verdient auch die Einhaltung von Pausen – nach sechs Stun-

den Arbeit sieht der Gesetzgeber eine Pause von 30 Minuten vor. Aber auch Bildschirmpausen und das kurze Durchatmen zwischendurch sind wichtig. Hier können Arbeitgeber durch entsprechende Raumgestaltung auch unterstützend wirken. Nicht umschlagen sollte das allerdings ins Gegenteil, meint Koberwein: "Es geht um förderliche Arbeitsbedingungen, das Büro braucht keine Wellness-Oase zu sein, das kann sonst zum Verschwimmen von Arbeit und Freizeit beitragen.

#### Normalarbeitszeit und Höchstgrenzen

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Viele Kollektivverträge sehen eine kürzere Normalarbeitszeit, z. B. 38,5 Stunden, vor. Zur Erreichung einer längeren Freizeit (etwa Frühschluss am Freitag) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Darüber hinaus können Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausdehnung auf 9 bzw. auf 10 Stunden (z. B. 4-Tage-Woche, Gleitzeit), 12 (z. B. bei Schichtarbeit) oder 24 Stunden regeln.

Normalarbeitszeit und Überstunden zusammengenommen dürfen bestimmte tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen nicht überschreiten: Im Rahmen der täglichen Höchstarbeitszeit dürfen prinzipiell 10 Stunden, im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit 50 Stunden nicht überschritten werden. Auch wenn die Gesamtarbeitszeit in der einzelnen Woche 50 Stunden erreicht oder sogar übersteigt, darf dabei die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 48 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten nicht überschritten werden.

Von diesen Grundregeln gibt es eine Reihe von Ausnahmen und gesetzliche Sonderregelungen für bestimmte Branchen (z. B. in Krankenanstalten).



# © Elnur - Fotolia.com

# Wieviel Überstunden sind zulässig?

Wenn der Arbeitsbedarf hoch ist, sind pro Woche fünf Überstunden zulässig. Darüber hinaus sind pro Kalenderjahr 60 Überstunden möglich. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden erlaubt! Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann weitere fünf Überstunden (in bestimmten Wirtschaftsbereichen, etwa im Gastgewerbe oder Verkehrswesen, weitere zehn Stunden) wöchentlich zulassen.

In Ausnahmefällen sind in höchstens 24 Wochen eines Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Gesamtwochenarbeitszeit von 60 Stunden möglich, allerdings jeweils nur in acht unmittelbar aufeinanderfolgenden Wochen. Voraussetzung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die Tageshöchstarbeitszeit darf in diesem Fall zwölf Stunden nicht überschreiten! In Betrieben ohne Betriebsrat müssen zusätzliche Überstunden schriftlich vereinbart werden. Außerdem muss ein/e ArbeitsmedizinerIn die Unbedenklichkeit feststellen. Betroffene ArbeitnehmerInnen können die Leistung solcher Überstunden ablehnen, auch aus Gründen wie z. B. Betreuungspflichten, und dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

#### Arbeitszeitaufzeichnungen

Arbeitszeitaufzeichnungen sind ein wichtiges Beweismittel für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und unverzichtbar, wenn es darum geht, strittige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durchzusetzen! Arbeitszeitaufzeichnungen gewährleisten einerseits, dass die Arbeitgeber und -nehmerlnnen nachvollziehen können, ob bestimmte Grenzen schon erreicht sind. Andererseits dienen sie sowohl dem Betriebsrat in Ausübung seines Überwachungsrechtes als auch Arbeitsinspektion und Sozialversicherungsträger zur Überprüfung, ob die Arbeitszeitvorschriften eingehalten wurden.



### Pausen und Ruhezeiten

Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss man eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einhalten. Wenn es im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegt, oder wenn es betriebliche Gründe notwendig machen, können statt der halbstündigen Pause zwei Pausen zu je einer Viertelstunde, oder drei Pausen zu je zehn Minuten gewährt werden.

Eine davon abweichende Teilung der Ruhepausen kann mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat muss eine abweichende Teilung der Ruhepause vom Arbeitsinspektorat zugelassen werden. Jedenfalls hat ein Teil der Ruhepause mindestens zehn Minuten zu betragen.

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit müssen mindestens elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit gewährt werden. Der Kollektivvertrag kann eine Verkürzung der Ruhezeit auf mindestens acht Stunden ermöglichen. Eine solche Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen werden.

#### **Sabbatical**

Sabbaticals geben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, in einem aufrechten Dienstverhältnis eine berufliche Auszeit zu nehmen. Für Sabbaticals gibt es keine gesetzlichen Grundlagen, sie sind frei zu vereinbaren und es besteht auch kein Rechtsanspruch. Um einen längeren Freizeitblock anzusparen, kommen zwei Varianten infrage: entweder die Entgeltkürzung, wo für eine bestimmte Zeit ein verringertes Entgelt vereinbart wird, mit dem Anspruch auf Weiterbezahlung während des Freizeitblocks; oder das Ansparen eines Zeitguthabens, wo durch Überschreiten der Normalarbeitszeit Zeit angespart wird, die während des Freizeitblocks konsumiert wird.

#### Was ist Mehrarbeit?

Unter Mehrarbeit sind jene Arbeitszeiten zu verstehen, die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden. Im Kollektivvertrag (KV) ist Mehrarbeit die Differenz zwischen wöchentlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit und gesetzlicher Normalarbeitszeit It. Arbeitszeitgesetz.

Sieht der KV also 38,5 Stunden Normalarbeitszeit vor und man arbeitet aber 40 Stunden (gesetzliche Normalarbeitszeit), so handelt es sich bei der Differenz um Mehrarbeit im Ausmaß von 1,5 Stunden. Je nach Kollektivvertrag kann diese geleistete Mehrarbeit zuschlagsfrei oder zuschlagspflichtig sein.

Ist Teilzeit vereinbart, so ist unter Mehrarbeit jene Arbeitszeit zu verstehen, die über die meist einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Diese ist zuschlagspflichtig im Ausmaß von 25 Prozent, es sei denn, die Mehrstunden werden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichen.





Mitspielen und gewinnen!

# **Arbeitszeit QUIZ**

www.gpa-djp.at/arbeitszeit

