

Flexible Arbeitszeiten sichern Arbeitsplätze

Globaler Wettbewerbsdruck, kürzere Produktlebenszyklen, der Siegeszug des Just-in-Time-Konzepts in Logistik, Produktion und Distribution, starke Konjunkturschwankungen, eine anspruchsvollere, buntere Gesellschaft und daher etwa längere Öffnungszeiten erfordern von allen Akteuren mehr Flexibilität. Weltweit wird immer weniger auf Lager produziert, Aufträge kurzfristig storniert, erteilt und abgearbeitet. In allen Ländern gewinnen daher flexible Arbeitszeiten an Bedeutung.

Je fortschrittlicher die Wirtschaft, desto flexibler die Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten sind umso weiter verbreitet, je fortschrittlicher eine Volkswirtschaft ist. Spitzenreiter sind Finnland, Dänemark und Schweden, wo über 80% der Unternehmen mit mehr als 9 Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten praktizieren. In Finnland und Schweden gibt es nicht einmal gesetzliche Höchstgrenzen für tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, nur Vorgaben für Ruhepausen. Und in Finnland, der Schweiz und Frankreich werden die Arbeitszeiten sogar verlängert, nicht verkürzt!

Flexible Arbeitszeiten sichern Arbeitsplätze

Durch flexible Arbeitszeiten kann das Arbeitszeitvolumen besser an die Auftragslage angepasst werden. Die Alternative wäre kurzfristiger Personalauf- und abbau (wie in den USA üblich).

2009 ist die Wirtschaft in Ö um 3,8 % eingebrochen, die Beschäftigung aber nur um 1,4% gesunken. Somit wurden mehr als 80.000 Arbeitsplätze gerettet. Nach der OECD entfielen davon 4.000 auf Kurzarbeit. Der Großteil entfiel auf andere Maßnahmen der internen Flexibilität, insbesondere auf Überstundenabbau und flexible Arbeitszeiten (OECD Economic Surveys Austria 2011).

Ö bei Arbeitszeit restriktiver als Deutschland

In Ö sind zwar flexible Arbeitszeiten weit verbreitet, doch sind vor allem die gesetzlichen Rahmenbedingungen viel restriktiver als beim Haupthandelspartner Deutschland:

	Österreich	Deutschland
Wochenarbeitszeit	Max. 40 Stunden per Gesetz, Kollektivverträge (KV) verkürzen die Arbeitszeit	Max. 48 Stunden per Gesetz (6 x 8 Stunden), Kollektivverträge (KV) verkürzen die Arbeitszeit
Überstunden	50% Zuschlag per Gesetz; KV erhöhen den Zuschlag bei besonderen Zeiten auf 100%	Kein Zuschlag per Gesetz; KV sehen meist Zuschläge von 25% vor, bei sehr vielen Überstunden auch mehr; ABER: Für fast die Hälfte der AN gilt nur das Gesetz, kein KV!
Mehrarbeit	25% Zuschlag per Gesetz	Kein Zuschlag per Gesetz oder KV
Höchstarbeitszeit	10 Stunden pro Tag, 50 Stunden pro Woche (mit Ausnahmen)	10 Stunden pro Tag, 60 Stunden pro Woche
Durchrechnung	Nur der KV kann längere Normalarbeitszeit (maximal 10 Stunden pro Tag, 48 Stunden pro Woche) bei entsprechendem Zeitausgleich im Durchrechnungszeitraum	Das Gesetz ermöglicht eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag, 60 Stunden pro Woche, wenn in einem Zeitraum von 6 Monaten im Schnitt nur 8

	vorsehen; Durchrechnung in KV max. 1 Jahr;	Stunden gearbeitet wird; KV können den Zeitraum verlängern; Durchrechnung in wichtigen KV mehr als 1 Jahr;
Wochen- ende	Grundsätzlich Beschäftigungsverbot an Samstagen ab 13 Uhr und Sonntagen 0-24 Uhr, jedenfalls ununterbrochen 36 Stunden	Grundsätzlich Beschäftigungsverbot an Sonntagen 0-24 Uhr
Kurzarbeit	Sozialpartnervereinbarung (~KV) für jeden Betrieb notwendig; dadurch hohe Hürden und Kosten für Betriebe (Nettoentgelt-sicherung, Beschäftigungsgarantie nach Kurzarbeit, Beschränkung von Leiharbeit, etc.)	Keine Sozialpartnervereinbarung, Bedingungen werden nur im Betrieb fixiert;

Flexibilität auch für die Mitarbeiter

- Die wohl meistverbreitete flexible Arbeitszeit ist Gleitzeit, bei der die Mitarbeiter in einem Rahmen ihre Arbeitszeit bestimmen können. Das ist freilich in fremdbestimmten Bereichen, wo der Kunde bestimmte Betriebs- und Öffnungszeiten erwartet, so wie bei stark vernetzter Tätigkeit, bei der viele gleichzeitig zusammenwirken, nur sehr eingeschränkt möglich.
- Flexibilität bedeutet z.T. längere Arbeitstage, dafür aber auch mehr freie Tage und längere Wochenenden. Daher sieht nach einer Umfrage von Kreuzer, Fischer & Partner eine knappe Mehrheit der Arbeitnehmer längere Arbeitstage positiv.
- Schließlich müssen auch Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen flexibler werden, damit Eltern Beruf und Familie leichter vereinbaren können.

Flexible Arbeitszeit bedeutet nicht mehr Arbeitszeit und nicht weniger Entgelt

Es soll nicht mehr gearbeitet werden, sondern dann, wenn Aufträge da sind. Unter dem Strich soll der Mitarbeiter kein Entgelt verlieren - wenn weniger Überstundenzuschläge anfallen, wird dies anderweitig kompensiert.

Wichtige Reformschritte

Stärkung der betrieblichen Ebene: Die meisten Kollektivverträge (KV) enthalten flexible Arbeitszeitregelungen, vielfach aber nur unter restriktiven Bedingungen. Auch bieten KV meist keinen Platz für betriebsspezifische Lösungen. Daher sollte das Gesetz in einem bestimmten Rahmen direkt die betriebliche Ebene zu flexibler Gestaltung ermächtigen.

Grenze für Normalarbeitszeit 10 Stunden: Die Grenze für tägliche Normalarbeitszeit soll grundsätzlich auf 10 Stunden unter Beibehaltung der 40-Stunden-Woche angehoben werden. Die Arbeitszeit wird somit insgesamt nicht verlängert, nur innerhalb der Woche anders verteilt. Wie in Deutschland sollen die KV regeln, wann Überstundenzuschläge gebühren.

Mehr Flexibilität bei der Höchstarbeitszeit: Die Höchstarbeitszeit beträgt derzeit 10 Stunden. Nur unter sehr restriktiven Bedingungen darf länger gearbeitet werden. Zumindest für bestimmte Fälle wie Gleitzeit und Arbeitsplätze geringer Belastung ist die Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden zu erhöhen. Das ist zumutbar, wenn man bedenkt, dass Gesundheitsberufe seit jeher generell täglich bis zu 13 Stunden arbeiten dürfen.

Es geht dabei um eine flexiblere Verteilung und nicht um eine Arbeitszeitverlängerung - die Wochenhöchstarbeitszeit von 50 Stunden kann grundsätzlich bleiben.

Autor: Dr. Rolf Gleißner

Stand: September 2016