

Motivation, flexibler Einsatz und sozialer Friede entgegengehalten werden. Flexible Arbeitszeiten entwickeln sich – neben ihrer Funktion für die Lebensgestaltung der Arbeitnehmer – nunmehr zu einem Faktor der Stabilisierung für die Betriebserhaltung in Österreich und auch zu einem Wettbewerbsfaktor innerhalb der EU.

Es ist somit „flexible Arbeitszeit“ über den Bereich der produzierenden Wirtschaft hinaus in den Argumentationskatalog nicht nur der Arbeitgeber-, sondern auch der Arbeitnehmerseite zur Erhaltung der Wirtschaftskraft eines Landes eingegangen. Die veränderten Lebensgewohnheiten verlangen von allen Sektoren der Industrie, aber zunehmend auch in der gewerblichen Produktion ein Umdenken und oft ein Umorganisieren der Betriebsabläufe. Wenn der Arbeitsanfall stärker mit Zeitvorgaben verbundenen Kundenwünschen, dem Gebot reduzierter Lagerhaltung und optimierter Logistik in der Zulieferung folgen muß, resultieren daraus eben auch vermehrt schwankende Arbeitszeiten. Auch dort, wo in kleinen Einheiten über Arbeitszeiteinteilung entschieden wird, gilt es, Unternehmenserfolge zu sichern. Dabei ist es allerdings unerlässlich, die Umstellung von starren auf im Ausmaß schwankende Arbeitszeiten im Einklang mit der familiären, sozialen und kulturellen Zeitgestaltung der MitarbeiterInnen in Abstimmung mit ihnen und ihren Interessenvertretern vorzunehmen. Dabei ist auch die Einkommensproblematik (Verlust von Überstundenzuschlägen bei einer Abkehr von der bisher gängigen Bewältigung schwankender Arbeitszeit, nämlich Überstundenarbeit) zu lösen.

Die Vielfalt des Geschehens und die zahlreichen denkbaren Facetten bei der Umgestaltung des Normalarbeitszeitbereiches machen eine generelle Normung der konkreten Arbeitszeitgestaltung als Vorgabe untauglich. Die neuen gesetzlichen Arbeitszeitregelungen konzentrieren sich daher im wesentlichen auf die Sicherung eines Schutzrahmens und die Definition der gemeinsamen Gestaltungsinstrumente innerhalb dieses Rahmens.

Investitionsentscheidungen zugunsten oder ungunsten Österreichs setzen sich heute schon im Projektstadium mit Arbeitsrecht und Arbeitskosten auseinander. Diese Faktoren werden angesichts der vielen Standortangebote nicht mehr als Plandaten akzeptiert. Internationale Vergleiche zeigen, daß flexible Arbeitszeiten in Europa, vor allem in der Industrie, Alltagsthema sind. Zu beobachten sind unterschiedlich lange wöchentliche Normalarbeitszeiten, deren Zusatzvolumen bis hin zu bestimmten Obergrenzen in gewissen Zeitabständen auf die vorgesehene kollektivvertragliche Normalarbeitszeit pro Woche auszugleichen ist. Basis ist ein 8 bis 10 Stundentag, die Durchrechnungsperioden kennen Grenzen von 13 Wochen, 26 Wochen (6 Monate), 52 Wochen (12 Monate) oder die Quartalsbindung (Quelle: Westeuropäische Metallarbeitgeberverbände, 1995). Daran ist zu erkennen, daß unter dem Titel flexible Arbeitszeit im Lauf der Zeit wieder Muster entstehen, im Ansatz breiter als gewohnte Denkschemata, jedoch ohne Wildwuchs.

Der Wettbewerbsdruck verbunden mit der Notwendigkeit der Standortsicherung führte bereits bisher dazu, daß auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten getroffen werden, die sich sowohl an der Kostenentlastung bzw. Lieferfähigkeit als auch an individuellen Anliegen der Mitarbeiter orientieren.