

- daß Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer auch im mittleren und höher qualifizierten Bereich angeboten wird (hier kann durch Teilzeitarbeit eher ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden als im Niedriglohnbereich. Teilzeitarbeit als bloßer, nicht existenzsichernder Nebenverdienst soll damit freilich nicht ausgeschlossen werden);
- daß gewährleistet ist, daß Möglichkeiten zu Aufstieg und individueller Laufbahnplanung gegeben sind;
- daß ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt möglich ist (hier ist der Aufholbedarf im öffentlichen Dienst besonders groß);
- daß ein breites Spektrum an Wahlmöglichkeiten (von täglicher Verkürzung über wöchentliche oder monatliche bis zu jährlichen Freizeitblöcken) individuellen Spielraum bietet.

In den Niederlanden beispielsweise stieg die Teilzeitquote von 5,9% im Jahre 1973 auf 37,4% 1995, was den höchsten Wert innerhalb der EU bedeutet. Die Initiative zur verstärkten Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen kam von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung. Mittlerweile hat Teilzeitarbeit breite gesellschaftliche Akzeptanz gefunden. Da die Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze einen Beitrag zur Anhebung der Erwerbsquote und zur Senkung der Arbeitslosenquote leistete, erscheint eine nähere Untersuchung der Bedingungen, unter denen diese Entwicklung stattfand, sowie der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze angezeigt. Dies könnte auch eine weiterführende Aufgabe für den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen darstellen.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Modellen (z. B. Vorruhestand mit Ersatzeinstellung in Deutschland) und Überlegungen, wie eine Verbindung von Teilzeitarbeit mit Teilleistungen aus Systemen der Sozialen Sicherheit hergestellt werden kann. Unter beschäftigungspolitischen Aspekten wären die Vor- und Nachteile solcher Modelle näher zu untersuchen, wobei darauf zu achten ist, daß es über diesen Weg zu keiner verdeckten Lohnsubvention aus öffentlichen Mitteln kommt. Eine spezielle Form einer derartigen Teilzeitarbeit ist die Gleitpension. In Österreich besteht diese Möglichkeit, wird aber nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen, was wohl auch in Zusammenhang mit dem derzeitigen realen Pensionsantrittsalter zu sehen ist. Auch dieses Modell ist daher neu zu überdenken.

3. Arbeitszeit und Beschäftigung in der Industrie

Ab Beginn bis Mitte der achtziger Jahre begannen die Unternehmungen sowohl im Investitionsgüterbereich als auch im Konsumgüterbereich untereinander ihr Bestell- und Auftragsvergabeverhalten zu ändern, nämlich weg von der klassischen Auftragsabwicklung in Form von längerfristig eingeteilten Zug-um-Zug-Geschäften hin zum „just-in-time“-System. Seither steht zwangsläufig die generelle Diskussion um flexible Arbeitszeiten auf der Tagesordnung wirtschaftspolitischer Themen.

Der Wunsch der Arbeitgeber nach flexibleren Arbeitszeiten beruhte auf mehreren Faktoren, vor allem der Notwendigkeit, die Produktion den Auftragschwankungen infolge präziser Kundenforderungen an den jeweiligen Liefertermin und des Bemühens, die Kosten von Logistik und Lagerhaltung zu senken, anzupassen; der Senkung der Arbeitskosten vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft; und der Erzielung höherer Kapitalrenditen.

Aufgrund der hohen Vernetzung der österreichischen Industrie mit der ausländischen Wirtschaft wurde der in Deutschland 1984/85 nach Streiks mühsam gefundene gesellschaftspolitische Kompromiß „Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitszeitflexibilisierung“ noch 1985 nach Österreich exportiert, und zwar zu einem Zeitpunkt, als die in Österreich Vorbildwirkung innehabenden Kollektivvertragsverhandlungen der Arbeiter für den industriellen Eisen- und Metallsektor sich diesen Herausforderungen unbedingt stellen mußten. Das Ergebnis war neben einer normalen Kollektivvertragsrunde mit Ist- und KV-Gehalts-/Lohnabschluß eine einmalige Arbeitszeitverkürzung – ohne weiteren Zeitplan – mit Flexibilisierungsmöglichkeiten. Im Gegensatz zu Deutschland kam es in Österreich zu keinen Arbeitsniederlegungen, die Kollektivvertragspartner lösten die Fragen der zeitgemäßen Arbeitszeitgestaltung ohne Schiedsrichter von außen gemeinsam.

Als Flexibilisierungssysteme für Arbeiter und Angestellte wurden dabei vor allem zwei Modelle vereinbart:

1. Beibehaltung der Betriebslaufzeit bei gleichzeitiger Verkürzung von 40 auf 38,5 Stunden pro Woche, was ca. 10 ganze freie Tage entstehen läßt, wenn ein Jahr als Berechnungsbasis gewählt wird.
2. Wöchentlich unterschiedliche Normalarbeitszeit mit einer Bandbreite von 37 bis 40 Stunden in verschiedenen Durchrechnungsspannen.

Die hohe Akzeptanz des Metallerabschlusses 1985, der auch der Sozialpartnerschaft zusätzlich neue Qualität verlieh, machte ihn der Form wie dem Inhalt nach zum Vorbild für die meisten Branchen. Als Formerfordernis war etwa im Bandbreitenmodell für Durchrechnungszeiträume bis zu 52 Wochen die Zustimmung der Kollektivvertragspartner vorgesehen. Alle Beteiligten haben bald erkannt, daß die betriebsinternen Partner viel Verantwortungsbeußsein und Flexibilität bei der Findung firmenspezifischer Lösungen zeigten. So wurde in der Folge bei anderen Kollektivverträgen auf diesen Zustimmung- und Kontrollmechanismus zugunsten eines vereinfachten Einspruchsrechtes bei Kollektivvertragsüberschreitungen verzichtet.

Zu Beginn der neunziger Jahre erreichte die Flexibilisierungsdiskussion eine neue Dimension, als nach dem Fall des Kommunismus die industrielle Wiedererdeckung Osteuropas begann. Das sofort auf dem Markt spürbare Lohn-Preis-Gefälle zwischen den westlichen Industriestaaten und den Reformstaaten machte Österreich seine Exponiertheit als Wirtschaftsstandort aufs neue – oft schmerzlich – bewußt.

Der Abwanderung klassischer Wirtschaftszweige nach Osten müssen vorrangig die Kriterien Innovation, hoher technischer Standard, Qualität, hohe

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.

Jüngere Beispiele von betrieblichen Lösungsansätzen zur weitergehenden Arbeitszeitflexibilisierung zeigen die Vielfalt solcher Modelle auf. Diese gehen von der Einbeziehung von Samstagen (BMW-Steyr) bis zu Wochenendschichten mit externen Arbeitskräften (Philips – Lebring). Darüber hinaus werden vielfach Durchrechnungsmodelle in Anpassung an die Auftragslage praktiziert und Arbeitszeitverkürzungen ohne oder mit nur teilweise Lohnausgleich vereinbart. Diese Entwicklungen galt es durch entsprechende gesetzliche Grundlagen aufzufangen, damit die zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft sowie Betriebsräten als machbar und sinnvoll erachtete Flexibilität innerhalb eines gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Rahmens, der einen fairen Interessenausgleich und die Qualität des Arbeitszeitschutzes sichert, stattfindet.

Eine Novellierung der Arbeitszeitvorschriften, die die beiderseitigen Flexibilisierungsbedürfnisse auf eine feste legale Grundlage stellt, ist daher im gemeinsamen Interesse geschehen. Die wesentlichen neuen Bestimmungen der Novelle zum Arbeitszeitgesetz sind:

- Zulassung der Durchrechnungsräume für die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 52 Wochen. Ein Durchrechnungszeitraum von über einem Jahr kann dann zugelassen werden, wenn der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.
- Die wöchentliche Bandbreite, also die höchstzulässige wöchentliche Normalarbeitszeit, kann bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf bis zu 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.
- Ein 10-Stunden-Tag (als Normalarbeitszeit) ist über die bisherige Regelung betreffend die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit hinausgehend nur in folgenden drei Fällen möglich:
 - a) Wenn die Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage verteilt wird.
 - b) Wenn bei einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.
 - c) Wenn bei einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.
- Wenn die Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage verteilt wird, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß an diesen Tagen die Arbeitszeit durch Überstunden auf 12 Stunden ausgedehnt wird.

- Zum ersten Mal enthält das Arbeitszeitgesetz eine Regelung der Rufbereitschaft. Demnach kann Rufbereitschaft prinzipiell nur mehr an 10 Tagen pro Monat vereinbart werden. Der Kollektivvertrag kann eine Durchrechnungsregelung vorsehen.

Von den beschriebenen Möglichkeiten kann grundsätzlich nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn dies ein Kollektivvertrag vorsieht. Kommt kein Kollektivvertrag zustande, so ist ein Schlichtungsverfahren vorgesehen, um einen solchen zu erzielen.

Die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeit-Flexibilisierung sind in diesem Sinne nunmehr auf KV-Ebene rasch in Regelungen umzusetzen, die den Bedürfnissen Rechnung tragen und einen fairen Interessenausgleich sichern.

4. Beschäftigungseffekte durch Ladenschlußliberalisierung

Die Beschäftigungszuwächse waren im Handel seit 1991 stets niedriger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Gleichzeitig kam es zu Substitutionseffekten unter den Arbeitnehmern im Handel. Traditionell ist der Handel – wenngleich rückläufig – besonders als Arbeitgeber für Frauen von Bedeutung. Dies beruht nicht zuletzt auf dem Umstand, daß der Handel Teilzeitmöglichkeiten bietet. Fast 30% der im Handel beschäftigten Frauen weisen eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Stunden auf, was über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt. 95% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Der Trend in Richtung Teilzeitarbeitsverhältnisse im Handel, vor allem für Frauen, steht in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Regelung der Ladenöffnungszeiten. In Deutschland haben etwa einige Unternehmen (z. B. Münchner Kaufhaus Beck) bereits vor der kürzlichen weitergehenden Liberalisierung durch Einsatz von Wahlarbeitszeiten und freiwilliger Teilzeitarbeit die Öffnungszeiten auf 70 Wochenstunden erhöht und gleichzeitig die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 20 bis 25 Stunden gesenkt. Der Zusammenhang zwischen Ladenöffnung und dem Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung beruht insbesondere darauf, daß zusätzliche Öffnungszeiten leichter und flexibler durch Teilzeitarbeit abgedeckt werden können. Es ist daher damit zu rechnen, daß eine Erweiterung der Öffnungszeiten bzw. vergleichbarer Betriebszeiten in anderen Dienstleistungszweigen zwei unterschiedliche beschäftigungspolitische Effekte – den Ersatz von Vollzeitarbeitsplätzen durch Teilzeitplätze einerseits, die Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze andererseits – nach sich zieht.

Mit 1. Jänner 1997 wurde auch das österreichische Öffnungszeiten-Gesetz liberalisiert. Grundsätzlich gilt nunmehr: Montag bis Freitag ist eine Rahmenöffnungszeit von 6 Uhr bis 19.30 Uhr zulässig, Samstag von 6 Uhr bis 17 Uhr. Der maximale wöchentliche Öffnungsrahmen beträgt dabei 66 Stunden. Mit der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, die Hand in Hand mit einer gesetzlichen Absicherung der Freizeitqualität der Beschäftigten ging, wurde eine Regelung geschaffen, die einen Beschäftigungszuwachs im Handel ermöglichen sollte.