

## TOP 3.6.6 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt?

Abteilung Frauen Familie / Wirtschaftswissenschaft

AK Bildungszentrum, großer Saal, 21. Oktober 2015, 10:00 bis 17:30 Uhr

### 1. Inhalt

2015 jährt sich zum 40. Mal die Einführung der gesetzlichen 40-Stunden-Woche in Österreich. Aus diesem Anlass sollte mit dieser Veranstaltung das Thema Arbeitszeit(verkürzung) aus gleichstellungspolitischer Perspektive reflektiert werden.

Diese wurde gemeinsam von der AK Wien (Abteilung Frauen und Familie sowie Abteilung Wirtschaftswissenschaft), der Frauenabteilung der Stadt Wien, der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS und dem Bundesministerium für Bildung und Frauen durchgeführt. Die inhaltliche Konzeptionierung erfolgte durch L&R Sozialforschung.

Nach einem historischen Rückblick auf die Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich mit Heinz Dürr (früherer Sekretär der Metaller-Gewerkschaft) und Statements von Irmgard Schmidleithner (ehemalige ÖGB-Vizepräsidentin und ÖGB-Frauenvorsitzende) hielt Ingrid Kurz-Scherf die Keynote. Die Professorin für Politikwissenschaft an der Universität Marburg sprach über feministische Perspektiven auf Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik. Sie stellte Care Revolution mit der zentralen Forderung nach einer Ausweitung des Arbeitsbegriffs und einer drastischen Arbeitszeitverkürzung als Alternative zum derzeit dominanten Arbeitsdiskurs rund um die Industrie 4.0 dar.

Im Anschluss wurden Arbeitszeitinitiativen in Österreich und anderen europäischen Ländern vorgestellt. Für Österreich waren dies Erfahrungen zu Kurzarbeit und Freizeitoption, aus Schweden wurde das Pilotprojekt des 6-Stunden-Arbeitstag in der kommunalen Verwaltung Göteborg präsentiert, dann folgte ein Referat zur Verbreitung der Teilzeitarbeit in den Niederlanden sowie zur Familienarbeitszeit von 32 Wochenstunden in Deutschland.

Mit einem Blick auf geschlechtergerechte Arbeitszeiten zwischen Visionen und Realisierung von Nadja Bergmann & Claudia Sorger (L&R Sozialforschung Wien) erfolgte der Einstieg in die, von Eva Linsinger (profil) moderierte, Podiumsdiskussion mit Ingrid Kurz-Scherf, Eva Scherz (GPA-djp), Margareta Steinrücke (Arbeitnehmerkammer Bremen) und Rudolf Karazman (Leiter von Arbeitszeit-Projekten).

### 2. Ergebnisse und Positionen

#### ▪ Ergebnisse (Sachebene):

Wie sehr das Thema Arbeitszeitverkürzung und konkrete Modelle brisant sind, zeigt das extreme internationale Interesse an dem Pilotprojekt in Göteborg. Allerdings wurde Arbeitszeitverkürzung als wesentlich konfliktreicherer Bereich gesehen als Lohnfragen. Es gibt hier einen hohen Widerstand der ArbeitgeberInnen.

Andererseits, findet Arbeitszeitkürzung derzeit schon durch die zunehmende Verbreitung von Teilzeit statt – aber ohne Lohnausgleich. Die hohe Zufriedenheit mit dieser Arbeitsform, die in den

Niederlanden vor allem für Frauen nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist, zeigt, dass bei entsprechender Gestaltungsmöglichkeit durch die ArbeitnehmerInnen diese auch Gebrauch davon machen.

Beispiele wie die Kurzarbeit in der Voest zeigen jedoch, dass solche Modelle nicht nur durchsetzbar sind, sondern auch Langzeitwirkungen haben. In der Voest wurde dauerhaft ein neues Schichtmodell mit verkürzter Arbeitszeit eingeführt. Problematisch ist allerdings, wenn angesparte Zeitguthaben auch ausbezahlt werden können, da es dann zu einem Horten dieser kommt und das eigentliche Ziel verfehlt.

Kurz-Scherf sah eine Grundsatzfrage darin, ob Arbeitszeit generell oder nur durch optionale Modell verkürzt werden soll. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive plädierte sie für eine generelle Verkürzung und sieht dabei die Gewerkschaften stark gefordert. Ihnen sei die Forderung, die früher "Zweck der Industrialisierung" gewesen sei, in den Liberalisierungsdebatten abhandengekommen.

Sie hob die Notwendigkeit hervor, die derzeit völlig getrennt laufenden Diskussionen über Digitalisierung und die Care Arbeit zu verknüpfen, da auch unbezahlte Arbeit dringend berücksichtigt werden müsse und auch Arbeitsbereiche, in denen es keine großen Produktivitätsgewinne geben kann. Zudem sei der Care Bereich der einzige, in dem es auch in der Krise zu deutlichen Beschäftigungszuwächsen gekommen ist – während aufgrund der Digitalisierung um Arbeitsplätze gefürchtet wird.

Insgesamt lag in der Diskussion das Hauptaugenmerk auf einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wobei das Instrument der Verkürzung (Gesetz, KV/Tarifvertrag, Betriebliche Ebene) dem jeweiligen Kontext angepasst werden müsste.

#### ▪ **Argumentationshilfen für ArbeitnehmerInneninteressen:**

Das Arbeitszeitpolitik hochwirksam ist, das zeigen Ländervergleiche: So hat zB Frankreich ein stark egalitäres Muster, bei dem Frauen wie Männer sich an den 35 Stunden orientieren, während es in Ungarn fast nur traditionelle Vollzeitarbeitende gibt. In den Niederlanden wiederum werden deutlich weniger Stunden gearbeitet, aber es gibt große Abweichungen zwischen Frauen und Männern.

Das hohe Interesse an Arbeitszeitverkürzung hat großes Mobilisierungspotenzial. Diese sollte aber aus mehreren Blickwinkeln heraus diskutiert werden: nicht nur aus beschäftigungspolitischer Perspektive, sondern auch als Beitrag zu mehr Lebensqualität, Gesundheitsförderung und Prävention von Burn Out etc.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht kann Arbeitszeitpolitik ein wichtiges Instrument sein, jedoch nur, wenn die unbezahlte Arbeit in der Diskussion einen zentralen Fokus bildet.

#### ▪ **Andere relevante Positionen:**

- Diskutiert wurde auch die Frage von Lebensarbeitszeitmodellen, dafür wäre zB die deutsche Familienarbeitszeit ein Modell. Allerdings überlappten in der Diskussion die Phasen, in denen nicht Vollzeit gearbeitet werden sollte (Berufseinstieg, Familienphase, über 40 Jahre...)
- angeführt wurde auch das dänische Beispiel einer Mindestarbeitszeit um ein zu starkes Auseinanderklaffen der Arbeitszeiten von Frauen und Männern zu verhindern