

DATEN & FAKTEN

ARBEITSZEIT: WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Vom Zwölfstunden-Tag
bis zur Kurzarbeit

Stand: Februar 2021

Die Corona-Kurz-
arbeit zeigt,
dass Arbeits-
verkürzung
leistbar und
sinnvoll ist

Die Erfahrungen mit der Corona-Kurzarbeit zeigen: Arbeitsverkürzung ist möglich und wichtig. Und: Arbeitszeit kann viel flexibler gestaltet werden als manche Firmenchefs gedacht haben. Die Betriebe haben Kurzarbeit in vielen Varianten angewandt – Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, tageweiser Ausfall mit wechselnder Anwesenheit, Drei-Tage-Wochen bis hin zu geblockten, längeren Ausfallzeiten teils in Kombination mit vorübergehenden Betriebsschließungen. Die vielfältigen Erkenntnisse aus der Corona-Krise lassen sich auch für „normale“ Arbeitszeitverkürzungen nutzen.

ERFOLGREICH IN DER KRISE: KURZARBEIT

Auf die Auftragseinbrüche und Umsatzrückgänge infolge der Corona-Krise reagierten viele Betriebe mit Arbeitszeitreduktion – entweder mit Personalabbau oder mit Kurzarbeit.

Corona-Kurz-
arbeitshilfe für
1,2 Millionen
Beschäftigte

Vom März des Vorjahres bis Ende Jänner 2021 machten österreichweit rund 115.000 Betriebe von der Corona-Kurzarbeit Gebrauch. Mehr als 1,2 Mio. Beschäftigte waren davon betroffen. Den Betrieben wurden seit Beginn der Pandemie bis dato Kurzarbeitshilfen von über 10,4 Milliarden Euro zugesagt.

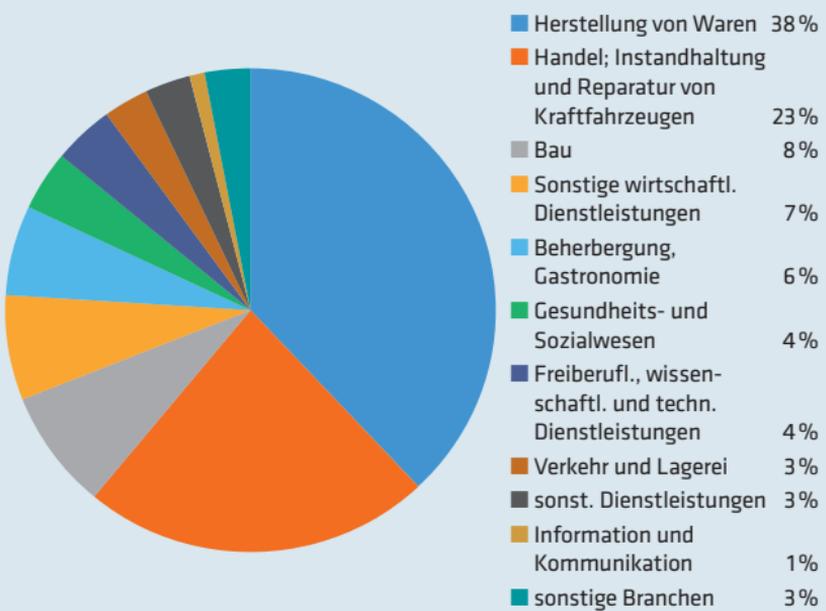
Fast ein Fünftel oder knapp zwei Milliarden Euro davon fließen nach Oberösterreich. Hier haben fast 18.000 Betriebe Kurzarbeitshilfe für rund 255.000 Personen – etwa ein Drittel aller in Oberösterreich Beschäftigten – beantragt.

Corona-Kurz-
arbeit kam Unter-
nehmen aller
Branchen und
Größen zugute

Im Gegensatz zu früheren Jahren nutzten diesmal alle Branchen diese Möglichkeit, um auslastungsschwache Zeiten zu überbrücken und gleichzeitig Mitarbeiter/-innen und deren Know-how im Betrieb zu halten – und zwar unabhängig von der Betriebsgröße.

Die Corona-Kurzarbeit nehmen nicht nur industrielle Großbetriebe in Anspruch, sondern auch Klein- und Kleinstbetriebe. Viele Dienstleister beschäftigen nur einen oder zwei Mitarbeiter/-innen, auch für sie gab es praxistaugliche Modelle mit verkürzter Arbeitszeit.

KURZARBEIT IN OBERÖSTERREICH BRANCHENSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN (MÄRZ 2020 BIS JÄNNER 2021)



Quelle: AMS, AK-Berechnungen.

AK Grafik

Für die Beschäftigten steht bei der Kurzarbeit die Stabilisierung ihrer Einkommen im Vordergrund. Die Garantie, zumindest 80 bis 90 Prozent des Nettolohnes zu erhalten, ermöglicht es den Arbeitnehmern/-innen, trotz reduzierter Arbeitszeit finanziell über die Runden zu kommen, und sichert gleichzeitig die für unsere Volkswirtschaft so wichtige Kaufkraft.

Sicherung der Einkommen

Kurzarbeit ist ein sehr gutes Kriseninstrument, taugt aber nicht als Dauerlösung. Als Grundlage eines längerfristigen Modells für eine Übergangsphase zu kürzeren Arbeits-

Solidaritätsprämie als Brücke zur Arbeitszeitverkürzung

zeiten kann das Solidaritätsprämienmodell dienen. Der Grundgedanke: Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit, um Kündigungen zu vermeiden und die Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen zu ermöglichen. Die Arbeitszeit kann somit auf mehr Menschen verteilt werden. Ähnlich wie bei der Kurzarbeit kompensiert eine Beihilfe des AMS größtenteils den Einkommensverlust.

GESETZLICHE VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT HAT SPÜRBARE FOLGEN

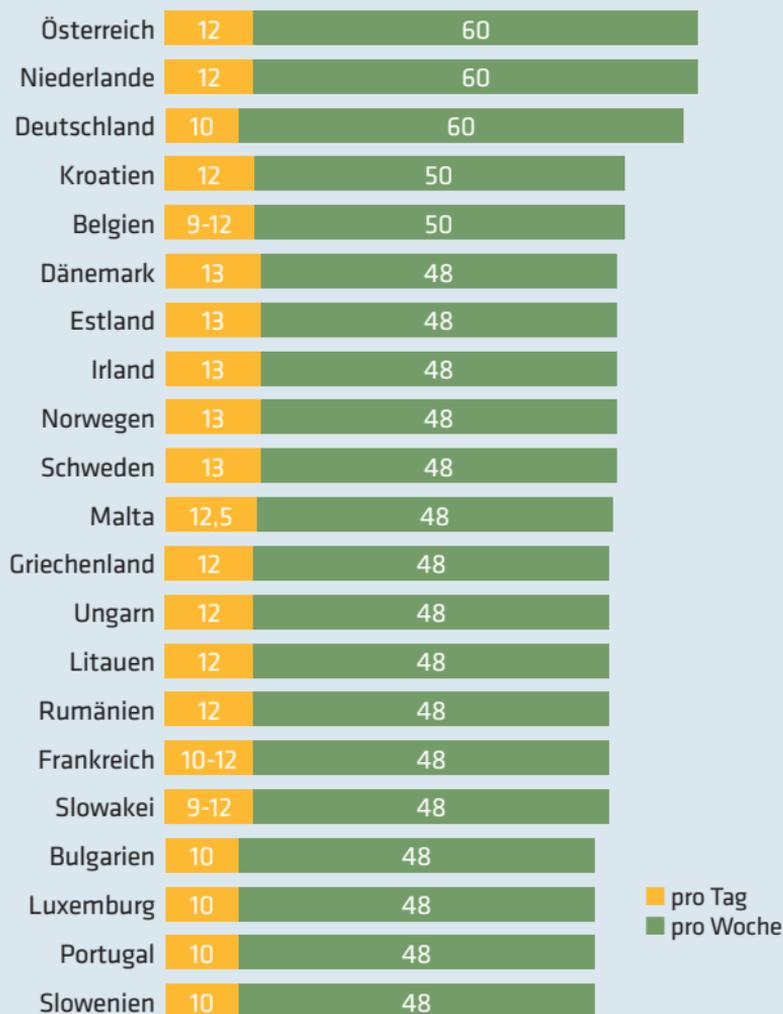
Die Verlängerung der Arbeitszeit 2018 als unnötiges Geschenk an Unternehmer auf Kosten der Arbeitnehmer/-innen und des Staates

Die mit September 2018 erfolgte gesetzliche Verlängerung der höchstzulässigen Arbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden pro Tag bzw. von 50 auf 60 Stunden pro Woche steht im Widerspruch zu den wissenschaftlichen Erkenntnissen, zum Gebot des Gesundheitsschutzes, zu den Wünschen der Arbeitnehmer/-innen und den volkswirtschaftlichen Erfordernissen angesichts der seit vielen Jahren anhaltend hohen Arbeitslosigkeit.

Arbeitstage über zehn Stunden waren vor September 2018 nur ausnahmsweise erlaubt, nämlich um kurzfristige Auftragsspitzen abzudecken oder um einen schweren wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen abzuwenden. Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen war zusätzlich eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung erforderlich.

Mit den neuen Höchstarbeitszeiten pro Woche und pro Tag belegt Österreich gemeinsam mit den Niederlanden laut einer 2019 veröffentlichten Studie von Eurofound für die EU und Norwegen den traurigen ersten Platz, wie die folgende Grafik zeigt.

GESETZLICH ZULÄSSIGE HÖCHSTARBEITSZEIT INKL. ÜBERSTUNDEN (2018)



Quelle: AK OÖ; Eurofond 2019, „Working time in 2017-2018“; keine Angaben zu Finnland und Spanien.

AK Grafik

Schon kurz nach Inkrafttreten der Novelle zeigten Umfragen, dass der 12-Stunden-Tag bereits für rund ein Drittel der Beschäftigten zur Realität geworden war und in jedem dritten Unternehmen eingesetzt wurde. Bald tauchten erste Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf, in denen sich Arbeitnehmer/-innen verpflichten sollten, ausdrücklich und „freiwillig“ zwölf Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Frühe Bedenken
von Arbeiter-
kammern und
Gewerkschaften
bestätigt

Das macht deutlich, wie berechtigt die Warnungen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften waren, wonach die per Gesetz vorgesehene Freiwilligkeit nur eine leere Worthülse ist. Denn aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Diskriminierung sehen sich die Arbeitnehmer/-innen faktisch genötigt, einem Druck zur Arbeitszeitausweitung nachzugeben.

Enormer
Beratungs-
aufwand von
Arbeiter-
kammern und
Gewerkschaften

Ebenso versuchten einige Unternehmen, Verschlechterungen bestehender Betriebs- und Einzelvereinbarungen zulasten der Beschäftigten durchzudrücken. Gewerkschaften und Arbeiterkammern konnten aber durch intensive Beratungen von Betriebsräten und Arbeitnehmern/-innen nachteilige Änderungen verhindern.

ARBEITSKLIMA INDEX ZEIGT:

EIN DRITTEL HAT HÄUFIG

ÜBERLANGE ARBEITSTAGE

Sonder-
auswertung des
Arbeitsklima
Index zum
Thema
Arbeitszeit

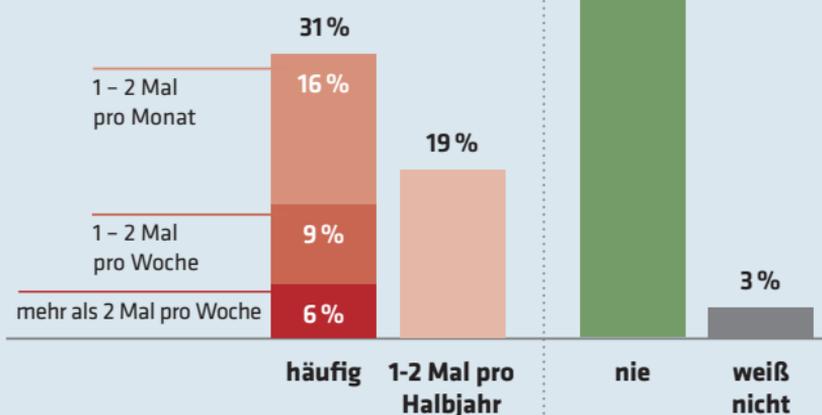
Eine repräsentative Sonderauswertung des Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, wie die Arbeitnehmer/-innen in Österreich die als „Flexibilisierung“ verkaufte Arbeitszeitverlängerung beurteilen. Von Juli 2019 bis September 2020 befragte das IFES knapp 4.900 Arbeitnehmer/-innen zu ihren Einstellungen und Erfahrungen – unter anderem hinsichtlich langer Arbeitstage oder der Freiwilligkeit von Überstunden.

Überlange
Arbeitstage:
von der flexiblen
Ausnahme zum
belastenden
Regelfall

Was bis Ende August 2018 noch die absolute Ausnahme war, ist durch die Beschlüsse der damaligen türkis-blauen Bundesregierung zum traurigen Regelfall für viele Arbeitnehmer/-innen in Österreich geworden. So gibt aktuell genau die Hälfte aller Befragten an, mindestens ein- bis zweimal im Halbjahr mehr als zehn Stunden zu arbeiten. Rund ein Drittel der Befragten arbeitete sogar mindestens einmal pro Monat länger als zehn Stunden.

HÄUFIGKEIT LANGER ARBEITSTAGE (10 STUNDEN ODER MEHR)

**50 Prozent haben lange Arbeitstage,
rund ein Drittel sogar mindestens
einmal im Monat**



Quelle: Arbeitsklima Index; österreichweit 4.883 Befragte (ohne arbeitslose Personen), Erhebungszeitraum: Juli 2019 bis September 2020.
Die Abweichung der Summe von 100 Prozent beruht auf Rundungsdifferenzen.

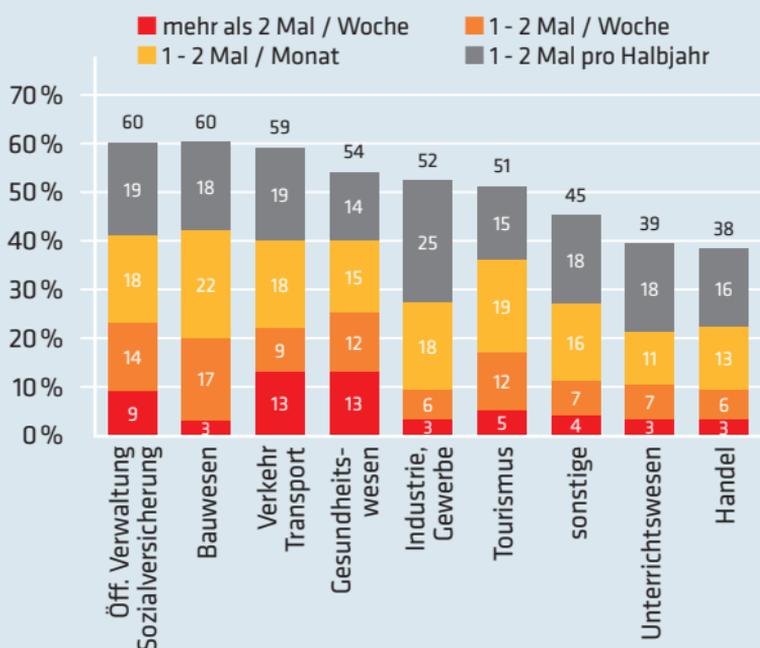
AK Grafik

Jene Beschäftigten, die in letzten drei Monaten mindestens einmal länger als zehn Stunden pro Tag im Arbeitseinsatz waren, arbeiteten durchschnittlich an 11,6 Tagen länger als zehn Stunden. Für viele Beschäftigte hat somit bereits fast jeder fünfte Arbeitstag Überlänge. Die einst flexible Ausnahme ist zur belastenden Regel von heute geworden.

Betrachtet man die einzelnen Branchen, so sind Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung, im Bauwesen, im Bereich Verkehr und Transport sowie im Gesundheitswesen am häufigsten von mehr als zehn Stunden dauernden Arbeitstagen betroffen.

Überlange
Arbeitstage nach
Branchen

HÄUFIGKEIT VON LANGEN ARBEITSTAGEN (10 STUNDEN ODER MEHR) NACH BRANCHEN: (IN PROZENT)



Quelle: Arbeitsklima Index: österreichweit 4.883 Befragte (ohne arbeitslose Personen), Erhebungszeitraum: Juli 2019 bis September 2020.

AK Grafik

DAS MÄRCHEN VON DER FREIWILLIGKEIT BEI ÜBERSTUNDEN

Ab einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden haben Arbeitnehmer/-innen das Recht, angeordnete Überstunden ohne Angabe von Gründen einseitig abzulehnen. Die AK Oberösterreich wollte wissen, ob dieses Recht nur auf dem Papier steht oder in der Praxis auch gelebt wird.

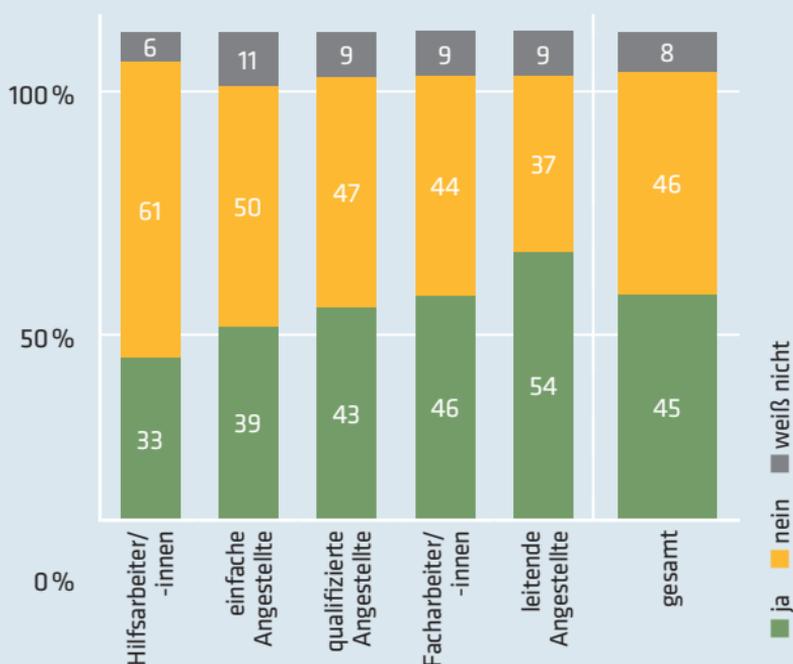
Nach der Freiwilligkeit von Überstunden befragte das IFES nur jene Beschäftigten, die in den letzten drei Monaten zumindest einmal länger als zehn Stunden pro Tag gearbeitet hatten. Hier zeigt sich eine deutliche Spaltung zwischen den Befragten. Knapp die Hälfte geht davon aus, Überstunden ab der zehnten Arbeitsstunde pro Tag sicher oder eher schon ablehnen zu können, während die andere Hälfte das eher nicht oder überhaupt nicht glaubt.

Den größten Glauben an die Freiwilligkeit von Überstunden haben die leitenden Angestellten (54 Prozent) – also jene Beschäftigten, die in der Regel am besten verdienen und über ihre persönliche Zeiteinteilung sehr autonom verfügen können.

Die Freiwilligkeit von Überstunden besteht für viele nur auf dem Papier

KÖNNEN SIE ÜBERSTUNDEN EINFACH ABLEHNEN?*

(IN PROZENT)



Österreichweit 1.677 Befragte, die zum Zeitpunkt der Umfrage in den letzten drei Monaten zumindest einmal länger als zehn Stunden pro Tag gearbeitet haben (Juli 2019 bis Juni 2020). Die Abweichung der Summe von 100 Prozent beruht auf Rundungsdifferenzen.

Quelle: Arbeitsklima Index

AK Grafik

Auf der anderen Seite stehen jene Beschäftigten mit den geringsten Stundensätzen und ohne Möglichkeit freier Zeiteinteilung: einfache Angestellte und Hilfsarbeiter/-innen. Sie sind hinsichtlich der Freiwilligkeit von Überstunden besonders skeptisch.

Mehr als 60 Prozent der Hilfsarbeiter/-innen geben an, dass sie Überstunden nicht ablehnen können, bei einfachen Angestellten sind es exakt die Hälfte. Diese Beschäftigten gehen offenbar davon aus, dass ihr Recht, Über-

stunden ab der zehnten Arbeitsstunde ohne Angaben von Gründen ablehnen zu können, nur auf dem Papier besteht.

REKORDARBEITSLOSIGKEIT, KURZARBEIT, ÜBERSTUNDEN

2020: Rekord-
arbeitslosigkeit
in Österreich und
Oberösterreich

Im Jahr 2020 stieg die Arbeitslosenquote dramatisch um mehr als ein Drittel auf 9,9 Prozent. Im Jahresdurchschnitt erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen und Personen in Schulungen in Österreich um mehr als 103.000 auf 466.746 Personen.

Auch in Oberösterreich stieg 2020 die Arbeitslosenquote um mehr als ein Drittel auf 6,5 Prozent. Das ist zwar ein im Bundesländervergleich niedriger Wert. Dennoch musste auch Oberösterreich einen Anstieg der Arbeitslosen und Personen in Schulungen um rund 12.000 auf 55.600 Personen verkraften!

Rekord an
Personen in
Kurzarbeit

Nur sechs Wochen nach dem ersten Lockdown erreichte Ende Mai 2020 die Anzahl der Personen in laufenden Kurzarbeitsprojekten den bisherigen Höchststand von knapp 1,35 Millionen. Nach den ersten Lockerungsschritten ging diese Anzahl dann im Juli wieder auf rund 400.000 Personen zurück und verblieb bis Jahresende mit einigen Schwankungen in etwa auf diesem Niveau.

Trotz Rekord-
arbeitslosigkeit
leisten Hundert-
tausende
Überstunden

Trotz des deutlichen Anstiegs von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit leisteten im dritten Quartal 2020 rund 610.000 Arbeitnehmer/-innen 56 Millionen Überstunden, nur etwa acht Prozent weniger als vor einem Jahr.

Die Situation
bleibt
angespannt

Auch 2021 ist die Wirtschaftskrise nicht vorbei. Aktuell sind mehr als 530.000 Personen arbeitslos oder in Schulung. Hinzu kommen noch knapp 460.000 Beschäftigte in Kurzarbeitsprojekten.

Die Arbeitslosenquote wird 2021 laut WIFO nur leicht auf 9,3 Prozent sinken. Vorrangiges mittelfristiges Ziel sollte daher sein, zeitnah die durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zusätzlich entstandene Arbeitslosigkeit zumindest auf das Niveau von 2019 (Arbeitslosenquote von 7,4 Prozent) zu drücken.

FORDERUNGEN DER AK OBERÖSTERREICH

Die Arbeitszeitverkürzung in Form der Corona-Kurzarbeit ist zwar die wichtigste und im Bedarfsfall durch die Sozialpartner schnell einzusetzende Einzelmaßnahme, um krisenbedingte Massenarbeitslosigkeit zu verhindern. Sie dient aber prinzipiell zum Auffangen zeitlich eng begrenzter Wirtschaftseinbrüche und ist nicht als Dauerlösung konzipiert.

Um Arbeit nachhaltig gerechter zu verteilen und die Massenarbeitslosigkeit abzubauen, fordert die AK Oberösterreich folgende Maßnahmen:

- ▶ Herabsetzung der generellen Normalarbeitszeit auf 35 Stunden mit einem Ausgleich bei Lohn und Personal.
- ▶ Abbau und korrekte Bezahlung von Überstunden.
- ▶ Überstundenabgabe für Unternehmen in Höhe von einem Euro pro Überstunde.
- ▶ Verbot von kurzen Verfallsfristen für Mehr- und Überstundenzuschläge.
- ▶ Strafzuschlag von 100 Prozent für nicht bezahlte Mehr- und Überstunden.
- ▶ Vollständige Rücknahme der 2018 beschlossenen Novellen zum Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz.
- ▶ Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf sechs Wochen für alle.

**Kurze
Vollzeit
für alle!**

„Corona-Kurzarbeit war das richtige Kriseninstrument. In der Zukunft brauchen wir eine faire Verteilung der Arbeit durch eine kurze Vollzeit für alle!“



Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

In Österreich herrscht Rekordarbeitslosigkeit. Zugleich klagen viele Beschäftigte über immensen Arbeitsdruck. Und Hunderttausende leisten Überstunden, nicht immer freiwillig. Wir brauchen daher eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden in einem ersten Schritt.

Impressum:

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Hersteller: Druckerei Haider, Niederdorf 15, 4274 Schönau i.M.

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm>

ooe.arbeiterkammer.at

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937M,

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstr. 40, 4020 Linz,

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte

für Oberösterreich, Nummer 10/2021 AK-DVR 0077747,

Retouren an Postfach 555, 1008 Wien

Eine Information der Arbeiterkammer Oberösterreich,
Abteilung Wirtschafts-, Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Telefon: +43 (0)50 6906-2413, E-Mail: wsg@akooe.at