



## Flexible Arbeit I

### ZIEL: Flexible Arbeit ist sichere Arbeit

Österreich hat restriktive Vorgaben und Grenzen für Normal- und Höchstarbeitszeit. Ziel ist eine Orientierung an der Arbeitszeit-Richtlinie der EU, die nur wenige Vorgaben macht. Das bedeutet zumindest die Umsetzung der Formel „10-12-60-2“. Kurzfristig ist jedenfalls das Regierungsprogramm umzusetzen, das etwa 12 Stunden bei Gleitzeit vorsieht.

### PROBLEMAUFRISS/AUSGANGSLAGE

- Globaler Wettbewerbsdruck, kürzere Produktlebenszyklen, das Just-in-Time-Konzept in Logistik, Auftragschwankungen, längere Öffnungszeiten und der Trend zur Digitalisierung: All das fordert von Betrieben und ihren Arbeitnehmern (AN) mehr Flexibilität als früher.
- **Flexible Arbeitszeiten sichern Arbeitsplätze:** So ist die Wirtschaft 2009 in Österreich um 3,8 % eingebrochen, die Beschäftigung aber nur um 1,4 % gesunken. Somit wurden mehr als 80.000 Arbeitsplätze gerettet, der Großteil davon durch Überstundenabbau und flexible Arbeitszeiten (Quelle: OECD Economic Surveys Austria 2011). Flexible Arbeitszeit ist somit eine Alternative zum kurzfristigen Personalauf- und -abbau (Hire and fire-Personalpolitik), wie er in den USA üblich ist.
- **Auch Arbeitnehmer schätzen flexible Arbeitszeiten:** Laut einer Market-Studie würden 90 % der österreichischen Arbeitnehmer phasenweise auch bis zu 12 Stunden arbeiten, wenn dadurch ein zusätzlicher freier Tag und mehr Freizeit gewonnen wird. 87 % der Arbeitnehmer in Österreich sind davon überzeugt, dass flexible Arbeitszeiten ihre Jobs sichern.

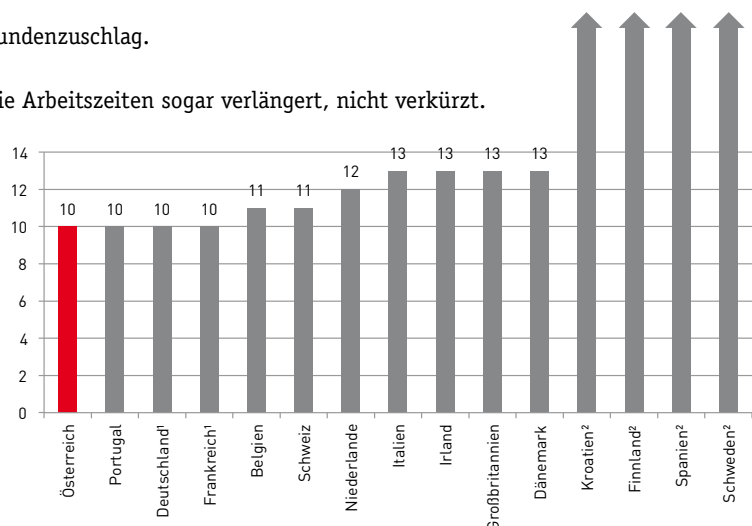
### INTERNATIONALER VERGLEICH

**Der internationale Vergleich zeigt:** Je wettbewerbsfähiger der Standort, desto flexibler die Arbeitszeit. In Finnland und Schweden gibt es nur Vorgaben für Ruhepausen, aber keine gesetzlichen Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit. Über 80% der Unternehmen in Finnland, Dänemark und Schweden praktizieren flexible Arbeitszeiten.

- In Deutschland gibt es keinen gesetzlichen Überstundenzuschlag.
- Die Höchstarbeitszeit ist 60 Stunden pro Woche.
- In Finnland, der Schweiz und Frankreich werden die Arbeitszeiten sogar verlängert, nicht verkürzt.

Österreich ist eines der EU-Länder mit der niedrigsten gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

#### Tägliche Höchstarbeitszeit laut Gesetz



<sup>1</sup> Verlängerung durch Kollektivvertrag möglich

<sup>2</sup> Keine tägliche Höchstarbeitszeit

Quelle: CEEMET 2013

## DETAILS ZU DEN MASSNAHMEN

Die Arbeitszeit-Richtlinie sieht keine Höchstarbeitszeit pro Tag und Woche, nur eine tägliche Ruhe von 11 Stunden vor. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf in vier Monaten nicht höher als 48 Stunden sein. Länder wie Schweden orientieren sich daran und kennen keine Höchstarbeitszeit pro Tag und Woche.

### ■ Österreich sollte sich an Schweden orientieren.

### ■ Zumindest wäre die Formel „10-12-60-2“ umzusetzen:

- **10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit (statt bisher 8 bzw. 9):**  
Die Arbeitszeit wird insgesamt nicht verlängert, nur innerhalb der Woche anders verteilt. Wie in Deutschland sollen die KV regeln, wann Überstundenzuschläge gebühren.
- **Tägliche Höchstarbeitszeit 12 Stunden** (bisher 10, nur in Ausnahmefällen 12)
- **Höchstarbeitszeit pro Woche 60 Stunden (derzeit 50):** Österreich ist hier international Schlusslicht. Höhere Grenzen ermöglichen die bessere Abdeckung von Spitzen für den Betrieb und mehr freie Tage und Wochenenden für Arbeitnehmer.
- **Durchrechnungszeitraum 2 Jahre:** KV sehen für die Durchrechnung stets max. 1 Jahr oder weniger vor und das meist nur unter restriktiven Bedingungen. Der Spielraum für die Betriebsebene ist zu erweitern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat kennen die Bedürfnisse am besten.

Österreich ist eines der  
EU-Länder mit der  
niedrigsten gesetzlichen  
**Höchstarbeitszeit** von  
10 Stunden



Im Vergleich: Niederlande: 12 Std.,  
Italien: 13 Std., Dänemark: 13 Std.; in Finnland  
und Schweden nur Vorgaben für Ruhepausen  
und keine gesetzlichen Höchstgrenzen

## Regierungsprogramm

Kurzfristig ist zumindest das Regierungsprogramm umzusetzen, das vorsieht: „bei Gleitzeit bis zu 12 Stunden (Gleit- oder Überstunden) unter Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden zur Erreichung größerer Freizeitblöcke“

Bei Gleitzeit kann der Arbeitnehmer in einem bestimmten Rahmen Beginn und Ende seiner Arbeitszeit bestimmen. Gleitzeit ist beliebt und v.a. in Büros, bei Außendienstmitarbeitern und Führungskräften üblich.

## Betroffenheit

Alle Arbeitnehmer wären betroffen und alle Unternehmensgrößen würden von der Maßnahme profitieren.



## Flexible Arbeit II

### ZIEL: **Aktivierende Arbeitsmarktpolitik**

In der Arbeitslosenquote ist Österreich inzwischen von Platz 1 ins EU-Mittelfeld zurückgefallen. 2017 wird die Zahl der Arbeitslosen voraussichtlich weiter steigen. Ziel ist es, mittelfristig die Beschäftigung so zu steigern, dass sich die Arbeitslosenzahl halbiert.

Das erfordert eine Fülle an Maßnahmen am Arbeitsmarkt, aber auch ein modernes Arbeitsrecht kann dazu beitragen. Das Regierungsprogramm sieht hier Punkte vor, die noch umzusetzen sind.

### PROBLEMAUFRISS/AUSGANGSLAGE

- Vor zwei Jahren verzeichnete Österreich noch die geringste Arbeitslosigkeit in der EU, inzwischen liegen wir auf Platz 8. Die Arbeitslosigkeit verharrt derzeit auf hohem Niveau und dürfte nach allen Prognosen 2017 weiter steigen. Immer mehr Personen sind langzeitarbeitslos.
- Auffällig ist die wachsende Kluft (Mismatch) zwischen den verschiedenen Berufen bzw. Bundesländern. In Ost-Österreich steigt die Arbeitslosigkeit stetig, in West-Österreich sinkt sie. Wien verzeichnet eine Arbeitslosenquote von 13,1%, Tendenz steigend, Oberösterreich eine Quote von 5,5%, Tendenz fallend.
- Die westlichen Bundesländer haben bereits einen massiven Fachkräftemangel: So stehen im Bezirk Pongau 398 offenen Stellen nur sechs vermittelbare Köche gegenüber, in Wien hingegen ist das Verhältnis 226 offene Stellen zu 1.019 vermittelbaren Köchen, die offenbar nicht bereit sind, in anderen Bundesländern Jobs anzunehmen.
- Österreich verzeichnete 2015 und 2016 einen massiven Zustrom an unqualifizierten Personen, während die Zuwanderung qualifizierter Personen relativ restriktiv ist. Ersteres schwächt eine Volkswirtschaft, letzteres stärkt sie. In der Integration von Asylwerbern mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit und Asylberechtigten hinkt Österreich vorbildlichen Ländern hinterher.
- Das österreichische Arbeitsrecht ist in vielen Punkten starr und arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv. Ältere Arbeitnehmer haben einen erhöhten Kündigungsschutz, der ihnen bei der Jobsuche schaden kann.
- Häufig dürfen Betriebe schwangere Mitarbeiterinnen auf Grund eines Beschäftigungsverbots nicht einsetzen, müssen aber das Entgelt bezahlen. Das beeinträchtigt die Jobchancen junger Frauen v.a. in Technikberufen.

## MASSNAHMEN IM DETAIL

- **Transferleistungen** sind so zu gestalten, dass sie einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme schaffen. So könnte man das Arbeitslosengeld degressiv staffeln. Die (fehlende) Arbeitsbereitschaft ist strikt zu kontrollieren und zu sanktionieren. Das gilt auch für den geringfügigen Zuverdienst zum Arbeitslosengeld, der grundsätzlich einzuschränken ist. Aktivierungsinstrumente sind nur erfolgreich, wenn sie mit der Verpflichtung zur Arbeitsplatzsuche und geeigneten Sanktionsmöglichkeiten einhergehen. Deswegen sind die Anreize für die berufliche und räumliche Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen und die Zumutbarkeit zugunsten einer größeren Mobilität zu erweitern.
- Um das Lohnabstandsgebot zu erfüllen, sollten **Kombilohnmodelle** ausgebaut werden.
- Zudem ist alles zu tun, um die **regionale Kluft** zu beseitigen. Zunächst muss das AMS flächendeckend überregional vermitteln. Arbeitslose sollten bereit sein, schon Ausbildungen in jenen Bundesländern zu absolvieren, in denen diese Ausbildungen am Arbeitsmarkt nachgefragt sind. Die Mindestsicherung ist insbesondere, aber nicht nur bei Asylberechtigten an die Bereitschaft zu knüpfen, auch in anderen Bundesländern Kursangebote und Arbeit anzunehmen. Unterschiede in der Mindestsicherung sind hier kontraproduktiv.
- Die **qualifizierte Zuwanderung** (Rot-Weiß-Rot-Karte) ist zu forcieren, nicht die unqualifizierte. Die frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylwerbern mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit und von Asylberechtigten ist zu verbessern. Es braucht einen umfassenden Integrationsplan. Jugendliche Asylwerber mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit sollen Zugang zu allen Lehrstellen (nicht nur in Mangelberufen) erhalten.
- Das Regierungsprogramm sieht die **Entlastung von Betrieben vor, die Schwangere beschäftigen**. Wenn Betriebe Schwangere aufgrund eines Beschäftigungsverbot nicht einsetzen können, sollen die Schwangeren vorzeitig Anspruch auf Wochengeld haben und der Betrieb von der Entgeltleistung befreit sein.
- Arbeitnehmer ab 50 Jahre können sich in den ersten zwei Dienstjahren nicht auf den erhöhten **Kündigungsschutz für Ältere** berufen. Das Regierungsprogramm sieht vor, diese Befristung auf zwei Jahre zu streichen. Das würde die Einstellung Älterer, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, erleichtern.
- Das Regierungsprogramm sieht auch vor, dass die **Probezeit**, in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Dienstverhältnis ohne Frist auflösen können, von ein auf drei Monate verlängert wird. So haben beide länger Zeit zum Kennenlernen.

## Betroffenheit von Unternehmen

Unternehmen sind direkt oder indirekt von den Maßnahmen betroffen.